

BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Buenos Aires,
lunes 20
de abril de 2009

Año CXVII
Número 31.636



Año 1 / Nº 32

Suplemento Actos de Gobierno

La Constitución Nacional garantiza el principio de publicidad de los actos de Gobierno y el derecho de acceso a la información pública a través del artículo 1º, de los artículos 33, 41, 42 y concordantes del Capítulo Segundo –que establece Derechos y Garantías– y del artículo 75 inciso 22, que incorpora con jerarquía constitucional diversos Tratados Internacionales (Decreto Nº 1172/2003)

Sumario

REUNION DE ALTAS AUTORIDADES COMPETENTES EN DERECHOS HUMANOS Y CANCELLERIAS DE LOS ESTADOS PARTE DEL MERCOSUR Y ESTADOS ASOCIADOS Presentación. XIV, XIII, XII y XI Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados. Presidencia Pro Tempore Argentina. Promoción de los Derechos de Niños/as y Adolescentes: Iniciativa Niñ@sur. Construcción de Indicadores de Progreso en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR. Informe del Grupo de Trabajo Educación y Cultura en Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo Verdad, Memoria y Justicia. Informe del Grupo de Trabajo Discriminación, Racismo y Xenofobia y SGT Diversidad Sexual, Identidad y Género. Aplicación Interna de las Decisiones y Recomendaciones del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Coordinación de Acciones en Organos Multilaterales y Regionales de Derechos Humanos. Diálogo Parlamentario. Diálogo con Organismos de la Sociedad Civil.	1
PROGRAMA RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD Presentación. Consideraciones Generales. Justicia e Igualdad. Poder e Involucramiento. Ideología Organizacional. Libertad, Igualdad, Diversidad. Consideraciones Particulares. Causas de la Discriminación y Prácticas Sociales Discriminatorias. La Organización Requerida. La Gestión de la Diversidad. Legislación Relevante en Términos de Promoción de las Diversidades y Prevención de Prácticas Discriminatorias. Instrumentos Internacionales. Protección y Reconocimiento de Derechos. Educación. Vivienda y Hábitat. Salud. Seguridad Social. Programa Red de Empresas por la Diversidad. Modelo de Equidad de Género para la República Argentina 2009. Programa Red de Empresas por la Diversidad. Descripción. Antecedentes. Contenido del Programa. Dispositivos de Acción. Actividades. Certificación en Diversidad con Enfoque de Género. Red de Organizaciones por la Diversidad. Convenios con Organismos Públicos. Convenios con Empresas e Instituciones de la Sociedad Civil. Coordinación Central. Anexo: Modelo de Convenio.	4
CONCURSO NACIONAL PARA LA ELECCION DEL LOGOTIPO Y EL MENSAJE INSTITUCIONAL PARA LA FERIA INTERNACIONAL DEL LIBRO DE FRANCFORT EDICION 2010 Introducción. Información de Referencia. Objetivos de la Presentación Argentina. Plan de Acción. Reglamento del Concurso Nacional para la Elección del Logotipo y Mensaje Institucional de la Muestra Argentina en la Feria Internacional del Libro de Frankfurt Edición 2010.	11
CONVOCATORIA DEL FONDO PARA LA INVESTIGACION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA Introducción. Presentación de Iniciativas. Objetivos. Proyectos Elegibles. Plazo de Ejecución. Beneficiarios. Financiación. Pertinencia de Gastos. Criterios de Selección y Evaluación. Admisibilidad de Proyectos. Evaluación de las Solicitudes. Contrato y Desembolsos. Reconsideraciones. Rescisión. Selección de Proyectos con Aprobación Técnica. Anexo A: Definiciones y Alcances.	13

Pág.

Competentes en Derechos Humanos y Cancillerías de los Estados Parte del MERCOSUR y Estados Asociados.

Este organismo nacional impulsa permanentemente políticas para promover y proteger fundamentalmente los Derechos Humanos con la misión de consolidar la integración regional.

A continuación, se describirán los Reuniones de Altas Autoridades más destacadas realizadas recientemente, detallando los principales resultados alcanzados.

XIV REUNION DE ALTAS AUTORIDADES EN DERECHOS HUMANOS Y CANCELLERIAS DEL MERCOSUR Y ESTADOS ASOCIADOS

A fines del 2008 se realizó en la ciudad de Brasilia, República Federativa de Brasil, la XIV Reunión de Altas Autoridades competentes en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados (RADDHH), contando con la presencia de delegaciones de los Estados Parte: la República Federativa de Brasil, en ejercicio de la Presidencia pro Tempore, la República Argentina, la República de Paraguay, la República Oriental del Uruguay; y de la República de Bolivia, República de Chile, República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, como Estados Asociados.

El titular de la Secretaría Especial de Derechos Humanos de la Presidencia de la República Federativa de Brasil inauguró la Reunión, dando la bienvenida y agradeciendo la presencia de las delegaciones. A su vez, resaltó la realización de la 11a. Conferencia Nacional de Derechos Humanos que dará lugar al III Plan Nacional de Derechos Humanos de ese país.

En el marco de la Iniciativa Niñ@sur, se firmó el convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para lograr un "Compromiso conjunto para la implementación de una estrategia regional de lucha contra el tráfico de niños y adolescentes para fines de explotación sexual en las áreas de frontera comunes".

Luego de la aprobación de la agenda, los 8 Grupos de Trabajo: Educación y Cultura en Derechos Humanos; Construcción de Indicadores de Progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Iniciativa Niñ@sur; Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad; Discriminación, Racismo y Xenofobia; Diversidad Sexual, Identidad y Género; Instituto de Políticas Públicas, y Memoria Verdad y Justicia, presentaron los informes relativos a las actividades desarrolladas en las reuniones técnicas, siendo los mismos discutidos y aprobados.

Se informó también sobre las tratativas para la firma de la Convención sobre Adultos/as Mayores, y la República Argentina presentó la propuesta de incorporar la temática de los derechos de los/as adultos/as mayores a la agenda de la RADDHH.

La delegación argentina, asimismo, informó sobre los debates que comenzarán a realizarse con las jurisdicciones provinciales y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los fines de implementar un Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos, sobre la base del plan barrilero.

En las últimas reuniones, y especialmente en ésta, se puso de manifiesto la necesidad de debatir sobre una reforma de las Reuniones en su conjunto, específicamente sobre la periodicidad de las reuniones plenarios, y la estructura y funcionamiento de los grupos técnicos.

Por último, se presentaron los informes relativos a la coordinación de acciones en órganos multilaterales y regionales de derechos humanos y el estado de trámite del Protocolo de Ushuaia, Protocolo de Asunción, la Convención Internacional de Protección de las Personas con Discapacidad, la Convención Internacional para la Protección de los Derechos Humanos de todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de sus Familias, el

MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS
SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS

Reunión de Altas Autoridades Competentes en Derechos Humanos y Cancillerías de los Estados Parte del MERCOSUR y Estados Asociados

La Secretaría de Derechos Humanos, dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, participa activamente en las Reuniones de Altas Autoridades Competentes en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados. Estos encuentros interamericanos tienen como principales lineamientos promover los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y coordinar políticas, programas, proyectos y actividades para proteger especialmente los Derechos Humanos; con la finalidad de fortalecer la identidad, la diversidad y la integración regional.

PRESENTACION

La Secretaría de Derechos Humanos, dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, interviene desde el 2005 en las Reuniones de Altas Autoridades

PRESIDENCIA DE LA NACION

SECRETARIA LEGAL Y TECNICA
DR. CARLOS ALBERTO ZANNINI
Secretario

DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL
DR. JORGE EDUARDO FEIJOÓ
Director Nacional

www.boletinoficial.gov.ar

e-mail: dnro@boletinoficial.gov.ar

Registro Nacional de la Propiedad Intelectual
Nº 723.199

DOMICILIO LEGAL
Suipacha 767-C1008AAO
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. y Fax 4322-4055 y líneas rotativas

Protocolo Facultativo a la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos y Degradantes, y la Convención Internacional contra la Desaparición Forzada de Personas, todos ellos ratificados por la República Argentina, y se mantuvo un fructífero diálogo con representantes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre diversos temas.

XIII REUNION DE ALTAS AUTORIDADES EN DERECHOS HUMANOS Y CANCELLERIAS DEL MERCOSUR Y ESTADOS ASOCIADOS

Durante septiembre 2008, se realizó en la ciudad de Porto Alegre, Brasil, la XIII Reunión de Altas Autoridades competentes en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados, contando con la presencia de delegaciones de los Estados Parte: la República Federativa de Brasil, en ejercicio de la Presidencia pro Tempore, la República Argentina, la República de Paraguay, la República Oriental del Uruguay; y de la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela como Estados Asociados.

El titular de la Secretaría Especial de Derechos Humanos de la Presidencia de la República Federativa de Brasil, inauguró la Reunión, dando la bienvenida y agradeciendo la presencia de las delegaciones.

A su vez, resaltó la importancia de realizar la primera Reunión de Altas Autoridades en Porto Alegre, ciudad con una historia especial en la defensa de los derechos humanos, destacándose por la organización del Forum Social Mundial y felicitó a la Presidencia pro Tempore (la República Argentina) por el éxito de las Reuniones realizadas en Buenos Aires, durante las cuales se aprobaron el Plan de Trabajo 2008-2009 y el proyecto de decisión de creación del Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR.

Luego de la aprobación de la agenda, los 8 Grupos de Trabajo: Educación y Cultura en Derechos Humanos; Construcción de Indicadores de Progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Iniciativa Niñ@sur; Promoción y Cumplimiento de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad; Discriminación, Racismo y Xenofobia; Diversidad Sexual, Identidad y Género; Instituto de Políticas Públicas, y Memoria Verdad y Justicia, presentaron los informes relativos a las actividades desarrolladas en las reuniones técnicas, siendo los mismos discutidos y aprobados.

Por su parte, la Secretaría de Derechos Humanos de la delegación argentina remarcó la importancia y madurez de los procesos de articulación y definición de objetivos y metas propuestas por estas Reuniones.

Se planteó la modificación de la estructura funcional de las mismas, tema que fuera propuesto por la Argentina en las Reuniones de Buenos Aires, con el objeto de facilitar la labor de los grupos técnicos que vienen desarrollando un intenso trabajo de intercambio e investigación en sus respectivas áreas de actuación.

Se acordó, también, sobre la relevancia y pertinencia de la realización del II Congreso Interamericano de Educación de Derechos Humanos, que podría llevarse a cabo en la República Argentina, y se resaltó la participación de un especialista argentino, representante en materia de Educación, en el Grupo de Trabajo sobre Discriminación, Racismo y Xenofobia, que permitió un fructífero e importante intercambio de información y articulación de acciones conjuntas.

Al mismo tiempo, se presentaron los informes relativos a la coordinación de acciones en organismos multilaterales y regionales de derechos humanos y el estado de trámite del Protocolo de Ushuaia, Protocolo de Asunción, la Convención Internacional de Protección de las Personas con Discapacidad, la Convención Internacional para la Protección de los Derechos Humanos de todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de sus Familias, el Protocolo Facultativo a la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos y Degradantes, y la Convención Internacional contra la Desaparición Forzada de Personas, todos ellos ratificados por la República Argentina.

También se llevó a cabo un espacio de diálogo entre las Altas Autoridades y la representantes de la sociedad civil, así como un espacio de diálogo con los representantes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

XII REUNION DE ALTAS AUTORIDADES EN DERECHOS HUMANOS Y CANCELLERIAS DEL MERCOSUR Y ESTADOS ASOCIADOS

La XII Reunión de Altas Autoridades Competentes en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados (RAADDHH) sesionó a mediados de junio de 2008 en Buenos Aires y, entre otros avances logrados, aprobó su Plan de Trabajo 2008-2009.

La Secretaría de Derechos Humanos de la República Argentina destacó al cerrar la XII RAADDHH la "cooperación permanente" de los Estados participantes (Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Chile, Perú, Colombia y Venezuela) e hizo notar los avances que se han ido logrando durante las reuniones, cuya presidencia pro tempore a cargo de la Argentina en el primer semestre de 2008 pasó en el segundo semestre a la República Federativa de Brasil.

El Plan de Trabajo 2008-2009 fijó como objetivos:

1. Coordinar acciones en los órganos multilaterales de derechos humanos.
2. Armonizar la normativa relativa al seguimiento e implementación de las sentencias, recomendaciones y resoluciones de los órganos de supervisión de los tratados.
3. Crear un Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR.

4. Luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

5. Impulsar la temática relativa al Derecho a la Verdad, a la Memoria y a la Justicia.

6. La Iniciativa Niñ@sur para la promoción y protección de los derechos de la infancia y adolescencia.

7. Intercambiar mejores prácticas de información y cooperación para la prevención y el combate a los delitos de trata y tráfico de personas.

8. Profundizar y coordinar acciones en materia de Educación, Formación, Cultura en Derechos Humanos.

9. Avanzar en el desarrollo de un sistema de indicadores de derechos económicos, sociales y culturales que posibilite monitorear y evaluar la progresividad del cumplimiento de esos derechos.

10. Elaborar una Carta del MERCOSUR para la protección de los derechos humanos y de las minorías étnicas y socioculturales, en conjunto con la sociedad civil.

11. Analizar el proyecto de declaración sobre la primacía de los derechos humanos sobre los TICs y TBIs.

12. Profundizar la protección y promoción de los derechos de los/as migrantes.

13. Impulsar la protección de los derechos humanos de los/as adultos/as mayores promoviendo condiciones de seguridad económica, de salud, de participación social y de educación.

14. Impulsar la promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

15. Promover los mecanismos regionales para la prevención, investigación y sanción de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos y degradantes.

16. Impulsar la protección de los derechos humanos y la no discriminación de lesbianas, gays, intersexs, trans y bisexuales promoviendo legislaciones antidiscriminatorias y políticas públicas en la materia.

Durante las sesiones, los delegados analizaron cuestiones debatidas previamente por los distintos Grupos de Trabajo, como la situación de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la región; la construcción de Indicadores de Progreso en Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la creación de un Instituto Internacional en Educación en Derechos Humanos con patrocinio de la UNESCO y con sede propuesta en la ex-ESMA.

En lo que se refiere al Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR, fueron aprobadas las modificaciones propuestas al proyecto de decisión, mediante la cual se establece su creación.

Otra decisión relevante adoptada durante la XII RAADDHH e impulsada por el Grupo de Trabajo sobre Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, o Iniciativa Niñ@sur, fue la próxima realización en Buenos Aires de una consulta sudamericana cuyos resultados serán presentados ante el III Congreso Internacional de Lucha contra la Explotación y Abuso Sexual Infantil, al que acudirán en Río de Janeiro, en noviembre próximo, funcionarios, organizaciones de la sociedad civil, empresarios y delegaciones de chicos y chicas de todo el mundo.

La XII RAADDHH contó durante la última jornada de deliberaciones con la participación especial del Secretario de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quien durante su exposición destacó que las sentencias del tribunal llevan tiempo pero en general se cumplen, a través de reformas legales y constitucionales o con la reapertura de procesos penales, como el caso de la Argentina con la derogación de las leyes de Obediencia Debida y de Punto Final y de los Indultos a responsables del Terrorismo de Estado.

En este contexto, es importante aclarar que la CIDH ha sido invitada para realizar dos de sus "sesiones itinerantes" anuales en distintas provincias argentinas, durante todo el año 2009.

Otros espacios de la Reunión fueron dedicados para legisladores integrantes del Parlamento del MERCOSUR, quienes presentaron avances y plantearon algunas dificultades en la armonización de legislaciones y políticas públicas de derechos humanos en la región, y para la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, creada en 1986, que representa un total de 25 millones de trabajadores de la región y que postula: "Un MERCOSUR que respete los derechos fundamentales en un marco de justicia social".

XI REUNION DE ALTAS AUTORIDADES EN DERECHOS HUMANOS Y CANCELLERIAS DEL MERCOSUR Y ESTADOS ASOCIADOS

Presidencia Pro Tempore Argentina

Se realizó en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina, en marzo de 2008, la XI Reunión de Altas Autoridades Competentes en Derechos Humanos y

Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados, con la presencia de delegaciones de la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay, la República Oriental del Uruguay como Estados Parte y las delegaciones de la República de Bolivia, República de Chile, la República de Colombia, la República del Ecuador, la República del Perú y la República Bolivariana de Venezuela como Estados Asociados.

Se destaca especialmente la aprobación por parte de la Reunión Plenaria la creación de un Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR.

A continuación se detallan los temas propuestos en la agenda, a saber:

1. Promoción de los Derechos de Niños/as y Adolescentes: Iniciativa Niñ@sur

Se acordó realizar tareas de coordinación entre los distintos países, para dar cumplimiento a los tratados internacionales adoptados.

En tal sentido, se decidió estructurar el Plan de Trabajo dividiendo los temas en dos ejes, uno relativo a la protección integral de derechos del niño/a y otro referido a los temas de protección especial que han sido considerados prioritarios por el Grupo de Trabajo (GT).

En el primer eje se resolvió que las líneas estratégicas serían la difusión, la adecuación normativa, el impulso y fortalecimiento de los planes nacionales de acción por los derechos del niño y el fortalecimiento del diálogo con organismos internacionales del sistema universal y regional de protección de derechos humanos.

Dicha propuesta fue elevada a la RAADDHH a fin de incorporar dicha propuesta concensuada al Plan general.

Respecto del segundo eje se decidió establecer un cronograma de acciones que los Estados propondrán, respecto de las temáticas de explotación sexual, venta de niños/as, trata y tráfico de personas, justicia penal juvenil, entre otros, y temas como el acceso a derecho de niños migrantes.

Respecto de la base de datos legislativa sobre trata, tráfico, explotación sexual y venta de niños aprobada en reuniones anteriores se explicó que la misma se encontrará próximamente disponible en el sitio Web oficial.

Se recordó que se está trabajando en la ampliación de la base de datos el tema de la Justicia Penal Juvenil sobre marcos legales y tendencias legislativas en los países de la región.

Se destacó la articulación realizada con los representantes del Subgrupo 10 de los Organos Sociolaborales del MERCOSUR donde se acordó trabajar conjuntamente y coordinar acciones articuladas entre el Subgrupo 10 y el Grupo de Trabajo Niñ@Sur relativas a la temática de trabajo infantil.

La PPT argentina informó que durante la discusión del Plan de Trabajo se consideró de suma importancia la articulación del GT Niñ@Sur con otros foros del MERCOSUR y el fortalecimiento del diálogo con los órganos del sistema interamericano y universal de protección de derechos humanos.

Se acordó a su vez realizar esfuerzos para no superponer la agenda del GT con otros foros del MERCOSUR que trabajan sobre temas análogos (trata y tráfico de personas y explotación sexual).

En referencia al diálogo con la sociedad civil, se realizaron diversos aportes al diseño del plan de trabajo adoptado.

2. Construcción de Indicadores de Progreso en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

El GT realizó una revisión del marco conceptual. Ello para poner énfasis en el enfoque de derechos y para tener un conjunto relevante de indicadores consensuados. Para facilitar dicha tarea, Brasil ofreció generar un foro para el GT que permita trabajar en forma virtual, y poner a disposición de los otros países los documentos de un seminario regional que tuvo lugar el año anterior.

El GT también trabajó en la sección respectiva del Plan de Trabajo 2008-2009, que incluyó la realización de un seminario internacional en 2009. Brasil y Paraguay asumieron la responsabilidad de hacer las gestiones necesarias para conseguir financiamiento.

Se trabajó a su vez sobre un documento sobre tipos y componentes de indicadores en trabajo y educación, que se prevé terminar en la próxima reunión.

Se acordó, en principio, concentrar los esfuerzos en indicadores sobre trabajo y educación.

Por otro lado, se sugirió que se compare el trabajo que en la materia se está realizando en el sistema interamericano para que sirva de orientación y parámetro de evaluación de los avances del GT del MERCOSUR.

La delegación de Chile subrayó la importancia que para su país tiene la adopción del enfoque de derechos humanos. Planteó a su vez su apoyo para concretar el foro y el seminario propuestos.

3. Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR

La PPTA sintetizó el contenido de la reunión del GT, y destacó que se aprobó la propuesta de creación del Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos (IPPDDHH) del MERCOSUR.

Se destacó a su vez que dicha propuesta es producto de un arduo trabajo colectivo, a la vez que la sometió a la evaluación de la reunión plenaria de autoridades de derechos humanos del MERCOSUR, que por consenso dio por aprobado el informe del GT, que incluyó el Proyecto de Decisión CMC para crear el IPP.

Se decidió en consecuencia la elevación de dicho proyecto a las autoridades pertinentes del MERCOSUR a los fines de su oportuna aprobación. Su base estaría en el predio de la ex- Escuela Mecánica de la Armada (ex-ESMA), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y tendría como objetivo fundamental la defensa del régimen democrático y la promoción y protección de los derechos humanos.

El IPP también buscará aportar al diseño de las agendas de las reuniones del MERCOSUR, a la vez de darle continuidad a las actividades de la RAADDHH.

Este órgano estaría en principio conformado por los Estados Parte, de manera tal, de formar parte de la estructura orgánica del bloque, sin perjuicio de la adhesión posterior de los Estados Asociados.

También se discutió la posibilidad de elaborar una biblioteca virtual, que funcione de manera coordinada con la que existe en la Reunión de Ministros de Educación del MERCOSUR.

En tanto, la PPTA prestó conformidad con el informe técnico y con el proyecto aprobado en dicho informe.

Se propuso también volcar en una Declaración la propuesta de fortalecimiento de las tareas de cooperación con Haití.

También propuso que el GT evalúe la posibilidad de dar mayor jerarquía institucional a la RAADDHH.

La delegación de Brasil coincidió con esa propuesta, y planteó que habría que solicitar a la Secretaría Técnica del MERCOSUR, asistencia en esta cuestión.

La delegación de Brasil propuso crear un GT específico sobre la problemática de los derechos humanos de las personas con discapacidad, que podrá funcionar en el lugar que dejaría el GT IPP, una vez que se cree el instituto de referencia.

4. Informe del Grupo de Trabajo Educación y Cultura en Derechos Humanos

La PPTA sintetizó el contenido de la reunión del GT Educación y Cultura en Derechos Humanos.

Visualizó los objetivos del tema educación y cultura en derechos humanos junto con el Plan de Trabajo 2008/2009. Señaló la existencia de tres metas:

1. Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos.
2. Mecanismo de intercambio de documentación entre los países del MERCOSUR y Asociados que funcione como núcleo central para una biblioteca virtual.
3. Respaldo de este ámbito para la creación del Instituto Internacional para la Educación en Derechos Humanos.

El plenario dio por aprobado el informe del GT.

5. Informe del Grupo de Trabajo Verdad, Memoria y Justicia

La PPTA sintetizó el contenido de la reunión del GT referido a la Verdad, Memoria y Justicia.

En el marco de su labor se resaltó la importancia de la denominación del GT como Memoria, Verdad y Justicia, ya que son tres conceptos inseparables.

Se propuso la realización de un Taller sobre Memoria, Verdad y Justicia durante la próxima PPT.

La PPTA informó que la Secretaría tiene en estudio un Proyecto de Ley de Protección de la Memoria, tendiente a superar problemas prácticos como, por ejemplo, el secreto de Estado.

Se presentó por Secretaría un Informe sobre el Consejo de Reparaciones creado en octubre de 2006 en el marco del proceso de Memoria y Justicia iniciado por la Comisión de la Verdad y Reconciliación para atender a las víctimas de la violencia desarrollada entre 1980 y 2000 en Perú.

La Delegación de Brasil informó sobre la labor que viene desarrollando ese país en materia de digitalización de archivos y recuperación de archivos robados.

A su vez solicitó información a la Argentina sobre el procedimiento para la incorporación de archivos al programa Memoria del Mundo de UNESCO, con el fin de extender dicha iniciativa al resto de los países.

Al respecto, la PPTA se comprometió a poner a disposición de los países la información acerca de los procedimientos que la República Argentina debió desarrollar al efecto.

La delegación de Uruguay indicó que gestionó la Declaración de Patrimonio Histórico Nacional a los Archivos, para luego continuar el procedimiento de incorporación de aquellos al Programa de UNESCO.

El plenario dio por aprobado el informe.

6. Informe del GT Discriminación, Racismo y Xenofobia y SGT Diversidad Sexual, Identidad y Género

La PPTA sintetizó el contenido de los resultados del Seminario de Adultos y Adultas Mayores realizado durante el mes de marzo, donde entre otras cuestiones, se propuso alentar la idea de elaborar una Convención que proteja los derechos de los adultos y adultas mayores.

El plenario aprobó el informe y tomó nota de la propuesta de la Convención y de la idea de la Delegación de Chile, basada en una propuesta de la República Argentina y la República Federativa de Brasil en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), acerca de la creación de un Relator Especial sobre el tema.

La PPTA sintetizó el contenido de los resultados del SGT Diversidad Sexual, Identidad y Género. Se procedió a la lectura de las conclusiones y las propuestas consensuadas.

Asimismo, la PPTA sintetizó el contenido de los resultados del GT Discriminación.

Se tomó nota del pedido del GT Discriminación sobre las siguientes propuestas:

1. Que en la próxima reunión de la RAADDHH se realice una sesión conjunta del GT Discriminación con el GT de Educación en materia de derechos humanos.

2. Que se promueva una acción conjunta del MERCOSUR en relación con el ante proyecto de Convención Interamericana en materia de Discriminación, en aquellos temas de consenso.

3. Que se incluya a la Convención Internacional sobre Discapacidad entre los instrumentos cuyo estado de trámite sea monitoreado por la RAADDHH.

4. Que se lleve una posición común del MERCOSUR a la Reunión Regional de Monitoreo del proceso de Durban.

7. Plan de Trabajo 2008/2009

Se realizaron modificaciones en el Plan de Trabajo original y se continuó deliberando para la obtención de su redacción final.

Por otro lado, la PPTA destacó la necesidad de incorporar en el Plan de Trabajo dos nuevos ejes: la discriminación (por orientación sexual y por discapacidad) y el seguimiento del Plan de Acción de Durban.

Se destacó la necesidad de decidir si se crearán nuevos GT, y sobre qué temas.

Se propuso incluir, en el marco de las RAADDHH, un espacio para expertos/as.

La PPTA planteó que el MERCOSUR está atravesando una crisis de crecimiento y que debe encarar importantes reformas institucionales. En ese sentido, propuso que cada GT debería actuar con cierta autonomía y socializar los avances a través de las Cancillerías.

8. Aplicación interna de las decisiones y recomendaciones del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

La PPTA dio inicio a la sesión subrayando la necesidad de incluir instancias de discusión sobre el tratamiento de los casos ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

Al respecto, retomó la idea de crear un nuevo punto de agenda en el Plan de Trabajo sobre la aplicación de las recomendaciones y sentencias del sistema interamericano. Para intercambiar experiencias sobre dificultades en el cumplimiento de dichas recomendaciones y sentencias, y para incorporar la perspectiva de la sociedad civil.

En ese sentido, se propuso fijar una metodología de trabajo común, que podría consistir, al menos de manera provisoria, en un foro virtual que permita ir avanzando sobre la temática. Sin descartar que en el mediano plazo el tema se constituya en un nuevo punto de la agenda.

9. Coordinación de acciones en órganos multilaterales y regionales de derechos humanos

La PPTA inauguró la sesión sintetizando las principales acciones realizadas de manera coordinada en distintos órganos multilaterales y regionales de derechos humanos.

Al respecto, señaló, por ejemplo, que la Misión Argentina ante la ONU convocó a una Reunión de Trabajo a expertos de la Tercera Comisión de los países del MERCOSUR y Estados Asociados.

En esa oportunidad se identificaron áreas generales donde se podría reforzar la acción conjunta del bloque, como la realizada en el Comité de ONG y en la Comisión de Desarrollo Social de la Tercera Comisión.

10. Diálogo Parlamentario. Integrantes del Parlamento MERCOSUR y de las Comisiones de Derechos Humanos de los parlamentos nacionales de los Estados Parte y Asociados

Estuvieron presentes parlamentarios del MERCOSUR de Brasil, integrantes de la Comisión de Ciudadanía y Derechos Humanos, y por la Cámara de Diputados del Congreso argentino, de la Comisión de Derechos Humanos y Garantías.

Los parlamentarios señalaron la importancia de jerarquizar el tema de derechos humanos e incluirlo como eje fundamental de la agenda de integración.

Asimismo, destacaron que la armonización y modernización legislativa es un objetivo fundamental de la integración regional, en el cual se está trabajando intensamente.

También se recalcó la importancia de crear un grupo de enlace entre la RAADDHH y el Parlamento del MERCOSUR y los parlamentos de los distintos países del bloque, que incluya la perspectiva de la sociedad civil.

El parlamentario de Brasil sostuvo que la cuestión de los derechos humanos no reconoce fronteras y que desde el Parlamento hay plena conciencia de la necesidad de mejorar la situación de los derechos de los ciudadanos de los diez estados presentes en la reunión.

11. Diálogo con organismos de la sociedad civil

Se realizó un enriquecedor diálogo con la sociedad sobre las temáticas tratadas por la RAADDHH, donde las delegaciones escucharon las informaciones, requerimientos y sugerencias de los distintos representantes de la sociedad civil presente

MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS
INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO

Programa Red de Empresas por la Diversidad

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo desarrolla el Programa Red de Empresas por la Diversidad con la misión de fomentar la gestión participativa de las diversidades de los recursos humanos y mejorar las condiciones laborales, como ventaja competitiva y productiva en el sector empresarial; incorporando acciones que procuren erradicar la discriminación y preserven y difundan nuevas prácticas de gestión.

PRESENTACION

La descripción de este texto estará comprendida en tres etapas, definiéndose el marco teórico, el marco normativo y la experiencia generada por el Programa Red de Empresas por la Diversidad.

La primera parte se referirá al marco teórico a partir del establecimiento de consideraciones generales y particulares acerca de las principales nociones que inciden en la temática de la diversidad.

Posteriormente, se destacará el marco normativo, mencionando los Tratados Internacionales, Tratados Interamericanos, leyes, decretos y resoluciones fundamentales generadas por organizaciones multilaterales, interamericanas y el Estado nacional.

Y finalmente, se pondrá la atención en el diseño, la implementación y la evaluación de esta planificación nacional.

CONSIDERACIONES GENERALES

Justicia e igualdad. Poder e involucramiento. Ideología organizacional. "Libertad, Igualdad, Diversidad"

John Rawls (1971)⁽¹⁾, fue quien más precisamente entendió que el utilitarismo podía terminar siendo perjudicial para las minorías.

Este autor proponía que cada individuo tiene derecho a la mayor libertad posible compatible con la misma libertad para otros y que si existen desigualdades sociales y económicas éstas deben favorecer el bienestar de los más desprotegidos. Sosteniendo por cierto, que las personas actuaban en función del razonamiento de sus actos (más allá de sus convicciones filosóficas y/o religiosas).

Por otra parte, Norberto Bobbio (1986)⁽²⁾ planteó la ecuación teórica de otra manera: libertad e igualdad en su justa medida.

La idea es arribar a un consenso en torno a una concepción política de la justicia entre diferentes tendencias existentes.

Sostiene que existen tres maneras de hacerlo e históricamente se manifiestan en este orden de prelación: *modus vivendis*, consenso constitucional y consenso por superposición.

Este último, el consenso por superposición (*overlapping consensus*), quizás la mejor alternativa propuesta, es un acuerdo caracterizado por tres rasgos:

- Tiene como objetivo una concepción política de la justicia, donde las partes se ponen de acuerdo en torno a los principios de justicia que van a regular la convivencia.
- No se trata de un consenso entre personas sino entre concepciones comprensivas razonables (todos pueden practicar sus concepciones y ninguno corre peligro).
- No solo puede ser suscripto por una diversidad de concepciones comprensivas razonables, sino al que cada una de ellas llega por sus propias razones.

Con este marco conceptual se puede hacer referencia a la idea de organizaciones que lo sustenten, Amitai Etzioni (1999)⁽³⁾ formula una serie de interrogantes relacionados:

- ¿Cuál es el motivo de la existencia de tales organizaciones?
- ¿Cuáles son las que mejor sobreviven en el tiempo?
- ¿Cuáles son las características principales de las organizaciones eficientes?

Este enfoque presenta dos componentes:

- El componente estructural, que guarda relación con el sistema formal de la organización y el tipo de poder que la organización hace uso.
- El componente motivacional que tiene que ver con el grado de compromiso personal que tienen los individuos y su nivel de involucramiento.

Distintas organizaciones hacen uso, por lo general, de diversos tipos de poder (coercitivo, normativo y utilitario) y de allí su involucramiento, que se identifica a partir de la siguiente tipología:

- Involucramiento alienante que sugiere una total disociación entre la persona y la organización.
- Involucramiento moral donde la o el participante muestra cierta identificación con la entidad y se da con personas altamente comprometidas con los objetivos organizacionales.
- Involucramiento remunerativo donde el tipo de compromiso es calculador

Existe una combinación casi perfecta entre tipo de poder y tipo de involucramiento con algún arreglo organizacional en particular.

Se denominan congruentes a estos arreglos organizacionales donde el tipo organizacional hace una selección puntual del tipo de involucramiento con el tipo de poder predominante.

De este modo, el tipo de poder coercitivo y el involucramiento alienante es congruente con una figura organizacional tipo cárcel o campo de concentración, mientras que el poder normativo y el involucramiento moral es congruente con un arreglo organizacional como lo son los sindicatos, partidos políticos y algunas asociaciones profesionales, entre otros. Finalmente el tipo de poder remunerativo y el involucramiento calculador son congruentes con el tipo organizacional de empresa privada.

Una de las hipótesis básicas de Etzioni se sustenta en que las organizaciones que tienen una estructura de cumplimiento congruente –entre su tipo de poder y el tipo de involucramiento– han de ser las más efectivas y eficientes.

Este tipo de organizaciones necesitan promover y ejecutar actividades primarias y de apoyo (de acuerdo a la identificación de Michael Porter) que garanticen la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las diversas identidades de quienes forman parte de ellas.

Una manera de tratar esta diversidad es la asimilación (*melting-pot*) en el que la gente de identidades diferentes ceden subculturas y lealtades particulares de grupo para convertirse en miembros indiferenciados de una organización. Estas ideologías y políticas

asimilacionistas son un ejemplo de marcado exceso de dirección. No hay ninguna razón sociológica que obligue a la asimilación.

El reto desafío estriba en desarrollar las formaciones sociales que dejan considerable espacio para las particularidades enriquecedoras de las subculturas, sosteniendo, por cierto, un núcleo de valores compartidos

Se define así el concepto de comunidad de comunidades o diversidad en la unidad, captando en esta imagen un sólido marco de contención.

Por último, una tercera posición favorece el reconocimiento de las diferencias con escasa atención al marco compartido; se habla de diversidad sin adjetivos ni adiciones (quienes sostienen la diversidad sin calificativos, tienden a considerar el marco existente como el reflejo de los valores tradicionales euro americanos blancos y masculinos).

Gráficamente, estos enfoques se expresan como: "crisol, mosaico y arco iris".

La orientación política general que sostiene Etzioni, es la que mejor sirve a la búsqueda de la construcción de autonomía limitada, adecuada a una sociedad comunitaria donde desde la tensión debido a las tendencias grupales centrífugas, promueva formaciones y procesos que apuntalen vínculos sociales y valores compartidos.

Se dice de quienes forman parte de estas organizaciones que desarrollan una mística, una atmósfera, un carácter, una cultura, todas palabras que describen algo, intangible pero real, a lo cual se refiere como ideología (considerada como el significado de un sistema rico en valores y creencias acerca de una organización, la cual comparten sus miembros y la distingue de otras organizaciones) de acuerdo al aporte de Henry Mintzberg (1997)⁽⁴⁾.

La característica distintiva de la ideología organizacional es su capacidad de unificación, de vincular al individuo generando conciencia de grupo, de causa, de misión, en virtud de lo cual las empresas dan margen para actuar con libertad y los individuos establecen relaciones interpersonales, estableciendo consensos sobre como compartir sus valores esenciales.

Así fue que en los últimos años, las empresas en Estados Unidos implementaron un cambio trascendente, pasando de políticas de igualdad de oportunidades basadas en acciones positivas dirigidas a las minorías en la organización, a gestionar la inclusión de los perfiles diversos de todos los recursos humanos.

Las empresas anglosajonas y nórdicas al poco tiempo asumieron esta estrategia de forma integral en su gestión corporativa.

En el año 2000 The Conference Board de Europa, constituyó el European Diversity and Work/Life Council, como plataforma de debate e intercambio de experiencias en la que participan grandes empresas e instituciones, que gestionan la diversidad como política corporativa en Europa a través del European Council for Diversity in Business.

Si la consigna en las calles de París en 1789 fue "Libertad, Igualdad, Fraternidad", el avance en el ejercicio de los derechos ciudadanos y la relevancia y pertinencia de nuevas concepciones políticas podrían reflejarse en "la Buenos Aires actual" y en el resto de la República Argentina, bajo la consigna "Libertad, Igualdad, Diversidad"⁽⁵⁾.

Queda claro que para desarrollar políticas de diversidad hay que reconocer que la Argentina es diversa en comportamientos, criterios y valores y desde el prisma empresarial, empezar entendiendo que, en consecuencia, son también diversos sus clientes internos y externos.

CONSIDERACIONES PARTICULARES

Causas de la discriminación y prácticas sociales discriminatorias. La organización requerida. La gestión de la diversidad

Conviene recordar en esta instancia los conceptos que Gregorio Klimovsky (1997)⁽⁶⁾ utiliza a la hora de explicar las causas de la discriminación.

Propone algunos factores típicos y recurrentes, aunque no exclusivos, en las sociedades del siglo XX:

Primero, un factor de orden instintivo que lleva a la producción de discriminación como una actitud natural, lo que se podría llamar "temor a lo desconocido", aquello que se desconoce y sus características no son claramente aprehendidas es considerado un peligro, un enemigo (muchos psicólogos lo relacionan con los orígenes de la humanidad).

La visión de algún tipo de cultura, de personaje, de comunidad que no cuadra en la estructura con que se ha ordenado las acciones cotidianas implica una amenaza.

Segundo, la cuestión del "instinto de destrucción".

Para Sigmund Freud, también por sus orígenes primitivos, el ser humano además de instintos libidinales, eróticos, amorosos o "instintos de vida", tiene "instintos de muerte" que se manifiestan como instinto de destrucción.

Aún tratándose de una visión pesimista y controvertida, esta clase de instinto busca su forma de objetivarse, un fin donde dirigirse y corporizarse creando un enemigo, aquello para destruir, que luego se racionalizará mediante ideología y creencia filosófica.

Tercero, el problema de las ideologías, donde prima la tendencia a sobreestimar la propia concepción del mundo.

(4) Autor de *El proceso estratégico. Concepto, contextos y casos*.

(5) La ruptura con el absolutismo monárquico promovió la alternativa de garantizar la libertad a través de la fraternidad de iguales, los desafíos de la modernidad imponen, 220 años después, garantizar el pleno ejercicio de la libertad bajo el reconocimiento de la diversidad.

(6) En *Discriminación y Racismo en América Latina* de Ignacio Klich y Mario Rapoport.

(1) Autor de *Una teoría de la Justicia*.

(2) Autor de *El futuro de la democracia*.

(3) Autor de *La nueva regla de oro. Comunidad y moralidad en una sociedad democrática*.

La ideología acrítica y sin respaldo del pluralismo, la tolerancia y la comprensión o por lo menos por la comprensión de la posición del otro, genera divisiones en el tejido social.

Cuarto, la concepción de tipo fundamentalista, uno de los peligros más evidentes de la civilización contemporánea (no ligado a un tipo específico de religión).

Quinto y último, el problema terrible que se presenta como discriminación económico social, detrás de la cual aparecen teorías, actitudes y situaciones de las que todos son responsables.

La idea en este caso es crear conciencia sociológica, política y ética.

Uno de los defectos de la cultura contemporánea y de la actitud de los profesores, científicos o pensadores, sostiene Klimovsky, es no haber sabido inculcar aquello que Immanuel Kant definía como la concepción humanista por excelencia, que se explica con la humanidad viviendo moralmente, tomado en cuenta que cada ser humano es infinito y su valor es infinito también.

En el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La Discriminación en la Argentina. Diagnóstico y Propuestas"⁽⁷⁾, del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) se encuentra la definición de lo que se entiende como práctica social discriminatoria; se define así a cualquiera de las siguientes acciones:

"Crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;

Hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;

Establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales".

Además, cabe aclarar que las prácticas sociales discriminatorias no se explican por ninguna característica que posea la víctima de dichas prácticas, sino por las características del grupo social, sociedad o Estado que lleva a cabo el proceso discriminatorio.

El INADI, por lo menos en los tipos que conforman los grupos vulnerados que luego se integrarán en el Programa Red de Empresas por la Diversidad (RED), generó una importante cantidad de propuestas, contenidas en el Documento "Hacia una Argentina sin Discriminación. Avances en la Implementación del Plan Nacional contra la Discriminación. Plan Nacional contra la Discriminación. Informe de Gobierno/Septiembre 2005-Diciembre 2007".

A continuación se resaltan las principales propuestas realizadas:

- Para Género:

Véanse especialmente las propuestas N° 3, 17, 18, 24, 25, 49, 52, 54, 59, 66, 67, 83, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 103, 201, 234, 236, 237, 238 y 239.

- Para Necesidades Especiales (Discapacidad):

Véanse especialmente las propuestas N° 17, 35, 36, 40, 59, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 174, 175, 176, 177, 223, 227 y 241.

- Para Adolescentes:

Véanse especialmente las propuestas N° 17, 23, 24, 25, 47, 48, 49, 54, 87, 88, 89, 90, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 159, 164, 168, 180, 183, 184, 188, 195, 202, 209, 236 y 239.

- Para Adultos Mayores:

Véanse especialmente las propuestas N° 17, 25, 96, 97, 98, 99, 100, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 180, 186, 238 y 246.

- Para Migrantes:

Véanse especialmente las propuestas N° 17, 27, 28, 29, 126, 130, 132, 133, 134, 135, 159, 182, 183, 184, 188 y 223.

Con este presupuesto fundamental se pensó en un programa que exprese una visión mas amplia del management, considerando la creación de confianza mutua entre organizaciones y sociedad. En los mismos términos que presenta Elliot Jaques (2000)⁽⁸⁾ cuando define la denominada "organización requerida".

Las empresas han pasado a ser las instituciones sociales más importantes de la moderna sociedad democrática de la libre empresa y es necesario considerar su impacto.

La gran mayoría de los trabajadores cumplen su tarea a cambio de un salario o sueldo por el empleo que tienen en una jerarquía gerencial⁽⁹⁾, la carrera de todos ellos está asociada a las oportunidades de empleo y a la consideración que se tenga de cada uno.

Además se deben considerar los efectos personales, de alta carga emocional, que tiene sobre las personas su relación con los demás, principalmente en el ámbito laboral.

Todos necesitan poder aplicar en su trabajo la totalidad de sus capacidades potenciales para su realización personal y la de la organización.

La calidad de las relaciones laborales se manifiesta a través de satisfacción o frustración, oportunidades o amenazas, ecuanimidad o manejo deshonesto, y a veces júbilo o desesperación.

En las jerarquías gerenciales no se advierte normalmente que los parámetros de desarrollo organizacional pasan por la naturaleza del individuo tanto como del marco organizativo.

Estos ejercen una poderosa influencia en la justicia y las bondades o en la injusticia y las maldades de nuestra sociedad.

Por lo expuesto el imperativo de estos tiempos es la gestión de la diversidad en las empresas.

En este sentido se define diversidad como: "El conjunto de pensamientos y acciones que cada nuevo grupo trae consigo para poner al servicio de la competitividad".

La diversidad comprende todas las diferencias que singularizan y las similitudes que pluralizan.

Una empresa diversa es aquella que cuenta con una amplia representación de minorías no sólo por cumplir la Ley, sino porque su estilo organizacional entiende la diversidad como uno de los pilares básicos dentro del modelo administrativo (se debe pensar en este marco referencial en la estrategia, los recursos, el mercado, la organización y la cultura) que genera múltiples beneficios a sus *stakeholders*⁽¹⁰⁾, en todos los diferentes ámbitos sobre los que incide: actividad comercial y consumo, medioambiente, derechos humanos, condiciones laborales, inversión social comunitaria, beneficio accionario y ética corporativa.

La diversidad mejora la captación de talento, enriquece el capital humano, fomenta la creatividad, mejora el clima laboral y facilita la adaptación de la empresa a los entornos cambiantes actuales, de manera de encontrar una nueva posición competitiva.

Sin embargo, gestionar la diversidad no es sencillo: se trata de un fenómeno muy reciente y hace falta trabajar para llegar a una teoría consolidada.

En consonancia con el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La Discriminación en la Argentina. Diagnóstico y Propuestas" el Programa RED opera sobre cuatro áreas de acción claramente especificadas:

- Género.
- Necesidades Especiales.
- Etarias.
- Migrantes.

El gran reto de las empresas radica en ser capaces de pasar de la aceptación a la gestión adecuada de estos factores⁽¹¹⁾. Las empresas deben incluir la gestión de la diversidad en sus estrategias por cuatro razones:

- Eficacia.
- Ética.
- Legal.
- Imagen pública.

Una estrategia de diversidad brinda mayor capacidad a la hora de competir en mercados que, desde esta perspectiva, también son diversos.

Sin embargo, pocas organizaciones son conscientes de la importancia de gestionar la diversidad, y muchas temen que afecte su cultura interna tanto como que los costos asociados afecten su rendimiento (en este análisis, se reconocen tres tipos de costos: los relacionados con el cumplimiento de la legislación, los derivados de la redefinición de ciertos procedimientos y los riesgos derivados del posible fracaso en el proceso de cambio cultural).

En rigor de verdad para evitar estos riesgos, la organización debe tener una política explícita de gestión de la diversidad, que ineludiblemente comienza por la administración de los recursos humanos.

Los programas de capacitación y sensibilización serán clave para lograr una adecuada integración de los diferentes colectivos.

Sólo equipos de recursos humanos diversos, bien integrados, generan la innovación y la creatividad necesaria para garantizar organizaciones competitivas, donde sus miembros se comprometen, se complementan y se potencian.

Nunca un escenario tan propicio para aquello de lograr una visión comprendida, compartida y comprometida.

Los grupos de trabajo que no se conforman desde el respeto a la diversidad tienden a la obsolescencia, ya no desafían su propia capacidad innovadora.

(7) Vale recordar los términos del debate de la Ley de Igualdad de Trato y contra la Discriminación de la España socialista, donde se asegura la legislatura que reconoció la diversidad, ahora va a gestionar la diversidad, con una Ley por la igualdad de trato, por la igualdad de consideración, por la igualdad de oportunidades y por la justicia social.

(8) Autor de La organización requerida. Un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI.

(9) Elliot Jaques explica las organizaciones como Jerarquías de Responsabilidad Gerencial (JRG), entendiendo responsabilidad como una aproximación al concepto de *accountability*.

(10) La empresa gana en reconocimiento laboral, liderazgo sectorial y posicionamiento marcado.

(11) Del 41% de las empresas europeas que tienen implantadas políticas medioambientales, sólo un 13% tienen políticas de diversidad. Las previsiones demográficas indican que para 2010 sólo el 30% de los trabajadores responderá al perfil: "varón, raza blanca, sin ninguna minusvalía y menor de 45 años". Datos del *Libro blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas* (2007).

En las empresas donde la gestión de la diversidad es un elemento estratégico, ya existe la figura del Agente de Diversidad o Responsable de la Gestión de la Diversidad.

No obstante, Bernardo Kliksberg (2006)⁽¹²⁾ explica que la conducta de los directivos está determinada por la filosofía moral que estos asuman. Sucintamente las corrientes más significativas son:

- La utilitarista.
- La justicialista.
- La de los derechos individuales.

Las empresas son sistemas socio técnicos complejos y deben considerar las denominadas responsabilidades sociales totales, que incluyen las discrecionales, las éticas, las legales y las económicas

Asumir estas responsabilidades conlleva a identificar y comprender las aspiraciones de una sociedad y mostrar y demostrar la firmeza de contribuir a su logro, lo que actualmente se conoce como compromiso corporativo:

- Buen gobierno y transparencia.
- Medioambiente y sostenibilidad.
- Diversidad y sociedad.

En Latinoamérica, una región con enorme potencial pero con extrema pobreza, con exclusión social y con la mayor desigualdad de todas las regiones, el rol de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y de la Gestión de la Diversidad en asistir a las políticas públicas en concierto con la sociedad civil, para enfrentar estos problemas y alcanzar un desarrollo sostenible es crítico.

No se trata de realizar una serie de acciones resolutivas de conflictos ni adoptar una postura políticamente correcta. Es hora de asumir compromisos sociales cada vez más exigentes e innovadores.

LEGISLACION RELEVANTE EN TERMINOS DE PROMOCION DE LAS DIVERSIDADES Y PREVENCIÓN DE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS

Se consignan aquí las principales normas jurídicas puestas en funcionamiento desde la firma del Decreto N° 1086/2005, que creó el Plan Nacional contra la Discriminación.

Instrumentos Internacionales

- Ley de Reconocimiento de la Competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, N° 26.162 (B.O. 29/11/2006).
- Ley de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, N° 26.171 (B.O. 11/12/2006).
- Ley de Ratificación de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, N° 26.202 (B.O. 17/01/2007).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Protección y Reconocimiento de Derechos

- Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, N° 26.061 (B.O. 26/10/2005).
- Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado, N° 26.165 (B.O. 1/12/2006).
- Ley de Declaración del Día 24 de Abril como "Día de Acción por la Tolerancia y el Respeto entre los Pueblos" en conmemoración del Genocidio del que fue víctima el Pueblo Armenio, N° 26.199 (B.O. 15/01/07).
- Decreto de creación del "Programa Nacional de Prevención y Erradicación de la Trata de Personas y de Asistencia a sus Víctimas", N° 1.281/2007.
- Resolución de creación del "Programa de Prevención de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas" (Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos), N° 746/2007 (B.O. 13/7/2007).

Educación

- Ley de Educación Nacional, N° 26.206.
- Ley Nacional de Educación Sexual Integral, N° 26.150.
- Ley de Educación Técnico Profesional, N° 26.058.
- Ley de Financiamiento Educativo, N° 26.075 (B.O. 12/01/06).
- Ley del Fondo Nacional de Incentivo Docente, N° 25.919 (B.O. 2/09/04).
- Ley de Garantía del Salario Docente y 180 Días de Clase, N° 25.864 (B.O. 15/01/04).

(12) Autor de *Los límites de la Responsabilidad Social de la Empresa. Responsabilidad Social de la Empresa, Universidad y Desarrollo.*

Vivienda y Hábitat

- Ley de Presupuestos Mínimos Ambientales para la Protección de los Bosques Nativos, N° 26.331 (B.O. 26/12/2007).
- Ley respecto de la Posesión y Propiedad de Tierras de Comunidades Indígenas, N° 26.160 (B.O. 29/11/2006).
- Ley de Cupo para el Sistema Nacional de Vivienda-Planes FONAVI, N° 26.182 (B.O. 20/12/2006).
- Decreto sobre Desarrollo Territorial Estratégico, N° 1824/2004 (B.O. 15/12/2004).
- Resolución INAI de Creación del Programa Nacional de "Relevamiento Territorial de Comunidades Indígenas-Ejecución de la Ley N° 26.160", N° 587/2007 (B.O. 25/10/2007).

Salud

- Ley de Anticoncepción Quirúrgica, N° 26.130 (B.O., 29/08/06).
- Ley de creación del "Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable", N° 25.673 (B.O., 30/10/02).

Seguridad Social

- Ley de Prestación Previsional Anticipada, N° 25.994 (B.O. 07/01/05) y Decreto N° 1.454/2005 del Régimen Permanente de Regularización Voluntaria (B.O. 07/01/05).
- Ley de Libre Opción Jubilatoria y Garantía de Haber Mínimo, N° 26.222 (B.O. 08/03/07).
- Decreto N° 897/07, Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto (B.O. 13/07/07).

PROGRAMA RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD

Desde la Resolución N° 56 de 2002 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) invitando a los Estados a formular y aplicar sin demora políticas y planes de acción para combatir el racismo, la discriminación, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, hasta el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación"⁽¹³⁾ aprobado a través del Decreto Presidencial N° 1086 de 2005 donde se proponen medidas específicas para luchar contra la discriminación, se manifiesta la necesidad de desarrollar acciones conjuntas entre todos los sectores sociales.

Las organizaciones del sector privado tanto como las del sector público estatal y no estatal deben hacer gestión desde la perspectiva de género y para la inclusión de grupos vulnerados, esto es, pensar sus estrategias a partir de la lógica de la diversidad.

La Disposición N° 222 de 2008 creó en el ámbito del INADI el Programa Red de Empresas por la Diversidad (RED) destinado a convocar a todas las empresas de la República Argentina para que a través de acciones conjuntas incorporen y/o mejoren criterios de diversidad en su sistema de gestión.

Con este propósito, el INADI ofrece el aporte del "saber ser, saber saber y saber hacer"⁽¹⁴⁾ al mismo tiempo que las experiencias empíricas registradas, que permiten dotar a las empresas de nuevas herramientas de gestión para desarrollar prácticas participativas inclusivas, buena ciudadanía corporativa y cultura de responsabilidad social empresaria.⁽¹⁵⁾

El Programa RED se enfoca sobre 4 tipos de diversidades:

- Género.
- Discapacidad.
- Jóvenes y adultos mayores.
- Migrantes.

En este orden se ha creado también el Modelo de Equidad de Género (MEGA 2009) para todas aquellas empresas que, luego de suscribirse a la RED, deseen certificar en Equidad de Género.

Operativamente, las empresas que lo deseen firman con el INADI un Convenio Marco de adhesión al programa donde se comprometen a realizar su tarea, incorporando los principios de la RED e informar al INADI sobre los avances realizados.

Para ello se les provee de asistencia técnica y capacitación, sin costo alguno, en temas de discriminación y gestión de las diversidades, de información permanente sobre novedades en la materia de referencia, de la posibilidad de recibir el Premio Anual para la Empresa con Buenas Prácticas a favor de las Diversidades y de la opción de Certificar en Equidad de Género a través del Sello MEGA 2009.

Los principios de la RED citados en el párrafo anterior son los siguientes:

- Visibilizar, documentar e implementar políticas a favor de las diversidades.

(13) En 2001 se realizó la Conferencia Mundial contra la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia en Durban, Sudáfrica, donde la República Argentina se comprometió a elaborar un Plan Nacional.

(14) El *saber ser* implica la ética y desempeño interpersonal, el *saber saber* los contenidos y la solidez teórica y conceptual y el *saber hacer* los conocimientos prácticos y ejecutivos.

(15) Es importante tener en cuenta para esto, además del Plan Nacional contra la Discriminación, los criterios desarrollados sobre el concepto de la Social Accountability Internacional SA 8000, sobre cuestiones de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación sindical, afiliación política y edad.

- Asegurar que todas/os en la empresa conozcan la legislación vigente en materia de no discriminación y diversidades.
- Fomentar la implementación de un procedimiento efectivo para la recepción de denuncias o quejas por parte de quienes son víctimas de discriminación.
- Difundir y sensibilizar sobre los valores que diferencian a la empresa por su gestión socialmente responsable y sus políticas en pos de las diversidades.
- Revisar periódicamente que las políticas y prácticas que se desarrollan en la organización tengan un impacto positivo en las/los trabajadoras/es, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades y su contribución en el rendimiento de la empresa.
- Establecer procesos de selección de recursos humanos bajo criterios objetivos.
- Establecer un lenguaje inclusivo en el ámbito laboral.
- Promover la contratación de personas de grupos vulnerados.
- Incentivar la paridad entre trabajadoras y trabajadores, incluso en los niveles de decisión ejecutiva; especialmente en cuanto a salarios, licencias por maternidad/paternidad y guarderías.
- Incorporar criterios de diversidad al sistema de gestión medioambiental de la empresa.
- Extender los principios de diversidad a la cadena de valor.
- Ofrecer al mercado bienes y servicios que contemplen criterios de diversidad. Publicitar los mismos a través de mensajes que promuevan la valoración de la misma y no sean sexistas, racistas u homofóbicos.

MODELO DE EQUIDAD DE GENERO PARA ARGENTINA 2009

En la República Argentina persiste una marcada desigualdad entre mujeres y varones tanto en el acceso al empleo como a cargos de decisión y poder.

No obstante, la Argentina presenta avances significativos en las últimas décadas en materia legislativa en la promoción de la equidad de género. Sin embargo, todavía existen zonas grises en donde no se han alcanzado logros importantes como es el caso del acoso sexual en el sector privado (sólo existe legislación en el ámbito del sector público) o en la legislación sobre guarderías, que es insuficiente e inequitativa, al alcanzar solamente a las empresas con más de 50 empleadas mujeres.

En la temática de RSE se observan avances en los últimos años, pero aún existe un atraso importante en relación con países vecinos como Brasil y Chile. Más específicamente en el área de equidad de género, se observan políticas generales sobre igualdad de oportunidades en la selección de personal y menciones sobre porcentajes de participación de mujeres en la masa de empleados, que no siempre se trasladan a acciones concretas.

Lo expuesto indica importantes avances y al mismo tiempo la necesidad de profundizar el trabajo de promoción de la equidad de género en el ámbito laboral, particularmente en el sector privado.

Por ello, el INADI, en el marco del Plan Nacional contra la Discriminación, tiene dentro de sus prioridades el desarrollo de políticas activas a través de la RED.

En este marco se propone el Plan Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género "MEGA 2009" inscripto en el Plan de Acción de Género del Banco Mundial (GAP) replicando en la Argentina experiencias exitosas como el MEG 2003 en México y el MEGE 2007 de Egipto que actualmente se encuentran en ejecución (16).

MEGA 2009 es una herramienta que promueve la equidad de género bajo un enfoque participativo que permite el apoyo tanto del personal como de la gerencia en las empresas donde se implementa.

Las empresas interesadas firman un convenio de adhesión y trabajan en conjunto con especialistas del INADI hacia la obtención del sello MEGA 2009, que será otorgado por una certificadora independiente.

El proceso de certificación comprende los siguientes pasos:

1. Firmar el Convenio de Adhesión a la Red de Empresas por la Diversidad del INADI.
2. Adherir al documento responsabilidades y compromiso para la obtención del Sello MEGA 2009.
3. Realizar un autodiagnóstico interno siguiendo el Modelo de Equidad de Género para la Argentina. Para lo cual reciben capacitación en las temáticas involucradas en el MEGA, dirigida al personal y a los niveles gerenciales de la empresa.
4. Preparar un Plan de Acción basado en las oportunidades de mejora surgidas del autodiagnóstico. Para esto reciben asistencia técnica gratuita para su elaboración y ejecución.
5. Participar de una auditoría de certificación por parte de un ente independiente, que será financiada íntegramente por el INADI.
6. Recibir el sello MEGA 2009 por parte del INADI, que luego difundirá este evento tanto como las buenas prácticas de la empresa y en consecuencia las autorizará a utilizar el sello.

(16) El Organismo Ejecutor del Proyecto es el INADI con la asistencia técnica y financiera del Banco Mundial a través del Gender Action Plan's FY09 Just in Time Call.

En síntesis, el objetivo general del Modelo de equidad de Género para la Argentina es identificar y promover la eliminación de las barreras que impiden el acceso y desarrollo de las mujeres al mercado laboral.

Sus líneas de acción son las siguientes:

- Política de Recursos Humanos de la empresa.
- Desarrollo profesional.
- Políticas de conciliación familiar.
- Prevención del acoso sexual y mejora del clima laboral.
- Promoción de productos/Servicios e imagen de equidad.

PROGRAMA DE RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD

DESCRIPCION

La Red de Empresas por la Diversidad (RED) es una iniciativa del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) que en el marco responsabilidad social tiende a fortalecer las políticas a favor de la diversidad en el ámbito empresarial.

Entendiendo por diversidad: "garantizar que personas de diferentes grupos no sufran discriminación", entonces, el reconocimiento de la diversidad y de las similitudes significa: comprender cómo éstas pueden verse aprovechadas en beneficio del individuo, la empresa y la sociedad en general.

Gestionar las diversidades asegurando justicia e igualdad no es ya un "buen asunto", sino un imperativo en un mundo cambiante.

Se busca así fortalecer las políticas a favor de la diversidad de los recursos humanos, mejorar sus condiciones laborales para aumentar la competitividad y productividad, para crear relaciones más justas entre individuos, favorecer el acceso a recursos destinados a fortalecer su capacidad de emprendimiento.

La RED pretende construir espacios de interacción permanente y de largo plazo entre empresas asociadas y un intercambio productivo de experiencias entre las organizaciones que integran la RED.

Es una propuesta dirigida a organizaciones empresariales que puedan incidir en la erradicación de la discriminación. Promueve el desarrollo sostenible para la buena ciudadanía corporativa y la consolidación de una cultura de responsabilidad social empresarial en la República Argentina.

Este programa impulsa el desarrollo de políticas privadas y públicas activas a favor de la diversidad a partir del trabajo conjunto del INADI y diferentes actores empresariales, gubernamentales y no gubernamentales.

Dicha articulación se realizará a través de un convenio por el cual empresas, cámaras y/u organismos del Estado que asumen el compromiso de cumplir con las pautas del programa a fin de crear condiciones para que en su seno se eliminen las prácticas discriminatorias, xenofobas o racistas, dándose cumplimiento a las propuestas contenidas en el Plan Nacional contra la Discriminación aprobado por el Decreto N° 1086/05.

ANTECEDENTES

Dentro del marco del Plan Nacional contra la Discriminación, que el INADI se encuentra ejecutando, durante el año 2007 se ha elaborado el Programa de Red de Empresas por la Diversidad (RED) cuyo objetivo principal es acompañar el proceso de incorporación de políticas de diversidad en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación en gestión de la diversidad, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

En ese marco, se vienen desarrollando diversas actividades a saber:

- Actividad con Cámaras Empresarias

En el año 2007 se comenzaron a organizar una serie de reuniones con el Grupo de Trabajo de Mujeres y Representantes de distintas Cámaras Empresariales y Asociaciones Profesionales a los efectos de sensibilizar sobre los temas más frecuentes de discriminación dentro del ámbito empresarial y debatir los contenidos, fundamentos y estrategias para la elaboración de un Proyecto de Ley de Paridad de Varones y Mujeres en las Empresas, que se encuentra actualmente dentro del ámbito del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos.

Dando continuidad a las acciones iniciadas durante el año 2007, se definieron los principales lineamientos del Programa de Diversidad y se iniciaron reuniones con empresas y Cámaras Empresariales para invitar a integrar la RED.

- Seminario Internacional

En junio de 2008 con el auspicio del Banco Mundial, el INADI organizó en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el Seminario Internacional "Invertir en equidad de género, una estrategia inteligente" en el cual se compartieron experiencias de programas de equidad en empresas que impulsa el Banco Mundial y ya rigen en México, Brasil, Chile y Costa Rica.

El Seminario Internacional incluyó la presentación de los modelos de Equidad de Género que se han llevado a cabo en México, Chile, Brasil y Costa Rica y la experiencia en Género de la Organización Hondureña de Maquiladoras. Participaron en las exposiciones, representantes de las organizaciones públicas responsables, agencias certificadoras y representantes del sector privado.

Este evento resultó sumamente exitoso: asistieron cerca de 100 personas, incluyendo representantes del sector privado, directivos de empresas y organizaciones del sector social.

En opinión del INADI, este acontecimiento alcanzó todas sus expectativas con presentaciones de calidad que lograron una respuesta muy positiva por parte de la audiencia.

- Paridad de Género

El INADI llevó adelante la primera ronda de intercambio de opiniones con mujeres de destacada actuación en el mundo del trabajo y en el ámbito empresarial, con el objetivo de avanzar sobre cambios legislativos necesarios para instalar la paridad laboral entre mujeres y varones.

Se fijaron las pautas para la formulación de una Ley de Paridad de Mujeres y Varones en el mundo empresario y en el ámbito del desarrollo económico. El objetivo de la Ley es la igualdad entre varones y mujeres, principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en reformas constitucionales que avalan en forma categórica la creación de una Ley de esta envergadura.

También se llevó adelante una nueva ronda de intercambio de opiniones con mujeres de destacada actuación en el mundo empresario y del trabajo, con el objetivo de avanzar sobre cambios legislativos necesarios para instalar la igualdad efectiva de mujeres y varones en el ámbito de decisión de las empresas. La formulación de un proyecto de Ley que tiene por objeto hacer efectivo el principio de no discriminación contra la mujer, con miras a lograr la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y varones en el ámbito de decisión en las empresas públicas, privadas y mixtas. Por otra parte, se avanzó hacia la creación de un canal de encuentro a través de un Foro virtual sobre la temática.

Además, se realizaron diferentes encuentros con mujeres empresarias, profesionales y representantes de Cámaras, Federaciones y Colegios, donde se terminó de consensuar el Proyecto de Ley para la No Discriminación y Efectiva Igualdad de Mujeres y Varones en el Ambito de Decisión de las Empresas.

- Seminario sobre Paridad Laboral entre Mujeres y Varones

En el marco de este seminario se realizó un Taller de Formación y Reflexión para promover la equidad de género y la no discriminación laboral en el sector público y privado, en el que se contó con la colaboración técnica y el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El objetivo general del taller se orientó a fortalecer las capacidades de representantes sindicales para elaborar estrategias de promoción de la equidad de género y de no discriminación en el empleo en el sector público y privado.

Se realizó la presentación del "Proyecto de Ley para la No Discriminación y Efectiva Igualdad entre Mujeres y Varones en el Ambito de Decisión de las Empresas".

CONTENIDO DEL PROGRAMA RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD

Misión

Promover la gestión participativa de las diversidades (género, culturas, edad, etc.) como ventaja competitiva en el mundo corporativo a través de la incorporación de medidas concretas y específicas que tiendan a erradicar la discriminación y permitan la creación y difusión de buenas prácticas de gestión.

Objetivo

Acompañar el proceso de incorporación de acciones afirmativas de diversidad en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Objetivos Específicos

- Fomentar un mayor entendimiento de las necesidades y demandas de la diversidad en la empresa, analizando la mejora de la rentabilidad y la eficiencia de medidas de inclusión.
- Mejorar la inserción de la diversidad en el mundo corporativo, promoviendo la formación en gestión en grupos poco representados dentro de las empresas.
- Reducir la brecha existente en el ámbito laboral entre varones y mujeres.
- Estimular el debate y el intercambio de experiencias en diversidad en las empresas.
- Identificar y reconocer los tipos de diversidad que tienen importancia.
- Trabajar con diferentes implicados para comprender su propio "caso empresarial".
- Asegurar que las y los trabajadores comprendan qué importancia tiene para ellos/as y para su empleo.
- Calcular el impacto de las estrategias de Gestión Participativa de las Diversidades.
- Desarrollar políticas y prácticas que reflejen y establezcan su compromiso con la Gestión Participativa de las Diversidades.
- Fomentar el apoyo y la confianza de las personas, tanto dentro como fuera de la empresa.
- Aprender de distintas experiencias y llevar el control de los resultados que se obtenga en la Gestión Participativa de las Diversidades.

DISPOSITIVOS DE ACCION

- **Red de Organizaciones por la Diversidad:** Está dirigido a empresas de distintos tamaños, cámaras y organizaciones interesadas en incorporar criterios de diversidad en sus sistemas de gestión. Las organizaciones adhieren a través de

una Carta de Adhesión donde se comprometen a iniciar el proceso de visibilizar, documentar e implementar políticas que favorezcan la diversidad de sus recursos humanos.

- **Certificación en diversidad con enfoque de género como mecanismo transversal de la diversidad:** El Programa está dirigido a empresas globales, y tiene como objetivo principal identificar, diseminar y promover experiencias innovadoras exitosas de certificación de empresas que demuestren buenas prácticas en materia de diversidad.

ACTIVIDADES

- Integración a foros de debate y actualización en los temas de diversidad (por sector de actividad, tamaño de empresas, etc.)

En los foros se propiciará la difusión de conocimientos sobre *best practices* en distintos países y empresas multinacionales, adaptándolos a las necesidades de las diferentes empresas.

- Programas de capacitación, entrenamiento in company, sensibilización y mentoring sobre los temas de diversidad y en los criterios a aplicar para la certificación

Los cursos y programas de entrenamiento serán diseñados por los equipos de especialistas del INADI, con módulos formativos de legislación en materia de discriminación, educación intercultural, lucha contra la discriminación y beneficios de la diversidad cultural, entre otros tópicos.

- Organización de foros y jornadas de actualización y difusión de las actividades realizadas y a desarrollar

Difusión de las experiencias, programas y prácticas que están llevándose a cabo en distintos contextos internacionales en relación a la gestión de la diversidad y organización de encuentros con representantes de distintos sectores de la actividad empresarial y mujeres y varones en cargos de decisión en distintos ámbitos (Cámaras, Asociaciones Profesionales, sindicatos, entre otros.).

- Comité para la Diversidad

El equipo técnico de la Red de Empresas convocará a la constitución de un Comité de experto/as para planificar, coordinar los procesos y elaborar propuestas conjuntas para el intercambio, realización de campañas de sensibilización y monitoreo de actividades previstas.

- Organización de talleres y seminarios en temas de Paridad de Género

El objetivo de estas actividades es fortalecer y adquirir nuevas herramientas para promover prácticas sociales más equitativas en todos los ámbitos laborales.

De esta forma, se realizarán seminarios donde se desarrollará el Taller de Formación y Reflexión para promover la equidad de género y no discriminación en el sector público y/o privado. El fin de este taller es elaborar en forma conjunta un Plan de Acción y Estrategias para impulsar un Código de Buenas Prácticas Laborales en las temáticas propuestas.

Algunos de los temas que deben ser abordados son:

- Formación a través de seminarios bipartitos (trabajadores/as y funcionarios/as) para paritarios/as en temáticas de igualdad de oportunidades como: violencia, acoso, carrera, acceso al empleo, equidad salarial, maternidad, responsabilidades compartidas, etc.
 - Para su inclusión en los Convenios Colectivos de Trabajo que no lo tienen.
 - Para fortalecer el compromiso de ejecución y cumplimiento en los que ya lo han incorporado, mejorando las herramientas.
- Mecanismos de resolución de conflictos para acelerar y mejorar el tratamiento de estas temáticas mencionadas más arriba.
- Respecto de los servicios de medicina laboral, es importante hacer un seguimiento y detección de casos de violencia.
- Planificación estratégica para la evaluación de puestos de trabajo, la disminución de la brecha salarial y la equidad salarial.
- Formación para mejorar las herramientas de protección de la maternidad, responsabilidad familiar compartida y cuidado de los/as niños/as.

CERTIFICACION EN DIVERSIDAD CON ENFOQUE DE GENERO

Dentro del marco del Programa de Red de Empresas por la Diversidad (RED), con un enfoque en equidad de género como mecanismo transversal de la diversidad, el INADI diseñará y ejecutará un Programa Piloto, convocando a empresas interesadas en ingresar a la RED y obtener su sello de calidad.

PROGRAMA PILOTO

1. Identificación de criterios de certificación

- Constituir un protocolo de acuerdo y/o arreglos institucionales con otras entidades del sector público para diseñar el modelo de certificación.
- Identificación de criterios mínimos de certificación, comenzando con aquellas empresas que están instrumentando programas de diversidad que contemplan: equidad de género, políticas para discapacitados, orientación sexual, y edad.
- Diseñar una encuesta en base a los intereses del INADI que contemple los elementos de los modelos internacionales, y que permita realizar un autodiagnóstico en las empresas; realizar un análisis de los resultados de la encuesta.

- d. Establecer cronogramas, análisis de necesidades de personal y planes de trabajo.

2. Diseño del modelo de convocatoria e invitación a empresas

- a. En la primera etapa se convocará a empresas ya sensibilizadas que han demostrado interés en participar o ser parte del piloto (diez empresas).
- b. Estrategia de acercamiento: Hacia la Responsabilidad Social Empresaria (RES) con Cámaras Empresariales, Consejos Profesionales, etc.
- c. Validación del modelo con las empresas a certificar en una etapa piloto y en una segunda etapa con Cámaras Empresariales, Consejos Profesionales, etc.
- d. Selección de una Agencia Certificadora.

3. Autodiagnóstico de las empresas convocadas

- a. Capacitación a empresas en el modelo.
- b. Elaboración del autodiagnóstico.
- c. Acompañamiento y revisión del autodiagnóstico.

4. Revisión del referencial de certificación

- a. Post-autodiagnóstico, revisión del referencial al interior del INADI.
- b. Revisión y consulta del referencial con grupo de trabajo.
- c. Revisión preferencial con agencia certificadora (IRAM u otra seleccionar).
- d. Revisión referencial con representantes empresariales.

5. Proceso de certificación de empresas piloto

- a. Elaboración de planes de trabajo en cada empresa.
- b. Implementación de cambios en empresas.
- c. Auditoría por parte del INADI.
- d. Pre-certificación/reconocimiento a empresas piloto que han cumplido con el standard de cambio.

RED DE ORGANIZACIONES POR LA DIVERSIDAD

Las organizaciones que deseen integrar la Red de Empresas por la Diversidad (RED) deberán adoptar mecanismos que posibiliten identificar políticas y programas que están implementando para incentivar la diversidad de sus recursos humanos, tanto en la contratación, para evitar la discriminación en la selección de nuevos y nuevas ingresantes; en la igualdad de las remuneraciones; en la promoción, ascenso y formación, para que se fomente y estimule la igualdad de oportunidades.

Para ello se requerirá:

- Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen las inequidades existentes.
- Implantar y cumplir con los requisitos definidos en el modelo de la RED.
- Incorporar, en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y tomen en cuenta el desarrollo de las acciones afirmativas y/o en favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.
- Se las invitará a integrar el Comité de Red de Empresas por la Diversidad.

COMPROMISOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRANTES DE LA RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD

1. Autodiagnóstico

Realizar una estadística que refleje la cantidad de empleados/as que trabajan en la compañía, con detalle de:

- Total hombres y mujeres.
- Tipos de contratación.
- Puestos que ocupan.
- Descripción de tareas.
- Nivel de educación.
- Salario que reciben.
- Dedicación Laboral (full/part-time, horas extras, flexibilidad laboral).
- Bonus y Beneficios.
- Promociones y Acceso a Capacitación.

Análisis de la documentación:

- ¿Existen diferencias entre los empleos masculinos y femeninos?
- Si es así: ¿En que áreas? políticas, empleos, salarios.
- ¿Cuál es el causante de esas diferencias?

Presentación de los resultados:

- A la gerencia a cargo de este proyecto.
- A los representantes de los empleados/as.

Uso de los resultados:

- Identificar gráficamente las diferencias de género que pueden existir.
- Remarcar las áreas dentro de la compañía que necesitan atención.
- Como punto de partida para generar un plan de acción de paridad de género.

2. Creación de un "clima" de Equidad de Género dentro de la empresa

- Generar un compromiso desde los niveles más altos a fin de generar la equidad de géneros:
 - Documentación interna.
 - Comunicación al staff.
- Generar material para ser leído por todos los/as que comuniquen esta iniciativa.
- Designar responsabilidades para implementar estas acciones, quién las va a llevar a cabo y el tiempo necesario.
 - Entrenamiento para todos los gerentes y el staff que la empresa considere necesario.
 - Diálogo con representantes de empleados/as (sindicatos) o directamente con ellos/as a través de cuestionarios, encuestas, reuniones.

3. Integrar el Plan de Igualdad de Géneros dentro de las políticas de recursos humanos

- Contratación
 - Recolectar la información y analizar la situación actual.
 - Ajustar la política de contratación a fin de asegurar la equidad en el acceso como:
 - ✓ Métodos de contratación.
 - ✓ Cómo se redacta el aviso y la descripción de tareas.
 - ✓ Selección de los candidatos.
 - ✓ Cómo se lleva a cabo la entrevista.
 - ✓ Otras estrategias como: Currículum Vitae anónimo.
- Entrenamiento y Desarrollo de Carrera
 - Recolectar la información y analizar la situación actual.
 - Realizar ajustes a ciertos temas como por ejemplo:
 - ✓ Publicitar las posibilidades de entrenamiento a todos los empleados/as.
 - ✓ Remover las barreras para la participación en estos entrenamientos.
 - ✓ Asegurarse que el criterio de promoción no es "indirectamente" discriminatorio como por ejemplo: mayor cantidad de horas de trabajo.
- Beneficios
 - Recolectar la información y analizar la situación actual.
 - Asociar a todo el staff relevante.
 - Ajustar las políticas de beneficios como por ejemplo:
 - ✓ Tipo de contratación, entrenamiento, promociones.
 - ✓ Neutralizar los efectos de la licencia por maternidad en los salarios.
 - ✓ Considerar otras formas de pago como bonus.
 - ✓ Generar un claro y transparente sistema de evaluación de empleos.

4. Identificación de programas especiales para discapacitados: incorporación, beneficios y accesos

5. Monitorear y evaluar este plan regularmente

- La situación de Equidad de Género debe ser evaluada y monitoreada regularmente.
- Un correcto Plan de Diagnóstico debería ser llevado a cabo una vez por año y ser ajustado a la estrategia adoptada por la compañía.

METAS

Hasta diciembre de 2008 se incorporó a la RED a 100 organizaciones, quienes firmaron el Convenio de Adhesión. En este contexto, para diciembre de 2009 se esperan incorporar a 400 empresas.

CONVENIOS CON ORGANISMOS PUBLICOS

A fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos se invitará a diversos organismos públicos a firmar un convenio que habilitará la interacción con el INADI en temáticas inherentes al Programa Red de Empresas por la Diversidad (RED).

Las experiencias recogidas por distintos ministerios nacionales y organismos normalizadores serán de inestimable utilidad a los efectos de la implementación del programa.

CONVENIOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Del mismo modo, y como eje central de este programa, el INADI deberá suscribir convenios con las empresas participantes.

En tales convenios las empresas asumirán el compromiso de cumplir con las pautas del programa a fin de crear condiciones para que en su seno se eliminen las prácticas discriminatorias, xenofobas o racistas, dándose cumplimiento a las propuestas contenidas en el Plan Nacional contra la Discriminación aprobado por el Decreto N° 1086/05.

COORDINACION CENTRAL

El programa funcionará bajo el área de la Dirección de Políticas contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo del INADI.

El cumplimiento de los objetivos del programa, como la implementación de los convenios y el monitoreo de la ejecución de los mismos estará a cargo de una coordinación. Esta coordinación podrá hacer las recomendaciones, sugerencias y observaciones que permitan el cumplimiento de los objetivos del programa.

Además podrá convocar a organizaciones de la sociedad civil para incorporarlas al programa.

La coordinación funcionará en el área de la Dirección de Políticas contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo del INADI, y podrá establecer vínculos con las diferentes delegaciones provinciales del INADI, pudiendo las/los Delegados/as participar activamente de la ejecución del programa.

ANEXO

MODELO DE CONVENIO

CONVENIO MARCO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO Y LA ORGANIZACION

Entre el INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO, en adelante INADI; y (en adelante la ORGANIZACION), acuerdan celebrar el presente Convenio Marco sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Las partes acuerdan vincularse por medio de este Convenio Marco, cuyo objetivo será la cooperación y la asistencia técnica en áreas de mutuo interés.

SEGUNDA: El presente Convenio Marco se implementará a través de Protocolos Adicionales con el fin de establecer tareas específicas a realizar, sus alcances y plazos de ejecución.

TERCERA: El INADI se compromete a:

1. Propender a la difusión, publicidad y adhesión a los Principios del Programa Red de Empresas por la Diversidad.
2. Ofrecer capacitación y apoyo técnico para facilitar la implementación de herramientas para la Gestión Participativa de las Diversidades por parte de las organizaciones firmantes.

CUARTA: La ORGANIZACION se compromete a:

3. Trabajar hacia el cumplimiento de los Principios del Programa Red de Empresas por la Diversidad.
4. Informar al INADI las acciones implementadas y recibir la capacitación y asistencia técnica provista por el INADI.

QUINTA: El presente Convenio será revisado anualmente a fin de evaluar las acciones implementadas por las organizaciones.

En prueba de conformidad se firman dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO

Concurso Nacional para la Elección del Logotipo y el Mensaje Institucional para la Feria Internacional del Libro de Francfort Edición 2010

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto convoca a participar al Concurso Nacional para la Elección del Logotipo y el Mensaje Institucional para representar al país en la Feria Internacional del Libro de Francfort Edición 2010. Este extraordinario evento internacional destacará a la República Argentina como "País Invitado de Honor", mención que permitirá difundir la cultura, la historia, el turismo y el comercio que identifican a la nación.

INTRODUCCION

La República Argentina ha sido escogida como "País Invitado de Honor" para la edición del año 2010 de la Feria Internacional del Libro de Francfort (Alemania), coincidiendo con el Bicentenario del país.

El gobierno argentino ha aceptado la nominación mediante la firma del respectivo acuerdo el 17 de abril de 2007 por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

La designación de la Argentina como "País Invitado de Honor" implica la responsabilidad de elaborar un vasto programa de actividades de promoción del país, no reducidas a la literatura, no sólo en dicho predio ferial sino en toda Alemania—incluidos otros países de habla germana— y durante todo el período que se extiende entre la conclusión de la edición de 2009 (octubre) y fin del año 2010.

La distinción para asistir como país invitado de honor a uno de los acontecimientos culturales más relevantes del mundo, implica no sólo un alto reconocimiento a la cultura argentina, sino que, también, constituye una oportunidad inmejorable para mostrar al país en su totalidad, es decir, incluyendo además de su cultura (en un sentido amplio pero haciendo hincapié en su literatura), su naturaleza, así como su oferta comercial, turística, deportiva y de otras índoles.

La trascendencia de esta invitación se potencia si se tiene en cuenta que estas actividades tendrán lugar en Alemania, un país con el cual la Argentina acaba de cumplir 150 años de estrechas relaciones de amistad.

Precisamente, este país es considerado la locomotora económica de Europa, siendo el eje del vasto mundo de habla germana, y se encuentra ubicado en el corazón cultural y productivo del continente.

La Feria ofrece una amplia visibilidad a escala internacional, en lo que probablemente sea el emprendimiento de promoción general y, en especial, cultural más ambicioso que lleve a cabo la República Argentina en Europa durante 2010.

Allí podrá exhibirse al mundo una suerte de balance histórico de los numerosos logros alcanzados por la Argentina en todos los ámbitos, durante sus dos siglos de existencia, sus realizaciones actuales desde una perspectiva plural y federal, así como su proyección hacia este siglo XXI.

Con tal objeto, se han adoptado importantes decisiones, como la Declaración de Interés Nacional de la participación argentina en la Feria, asignando su responsabilidad al Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, y creando en ese ámbito el Comité Organizador para la Participación Argentina en la Feria del Libro de Francfort Edición 2010 (COFRA), presidido por un funcionario de dicho Ministerio, e integrado por representantes de otros organismos oficiales y privados competentes.

Desde entonces, se ha venido avanzando hacia la determinación del logo, lema y diseño del pabellón que representará al país, el lanzamiento de un programa de subvenciones a la traducción de cien autores argentinos, la elaboración de un plan de actividades de promoción cultural, comercial y turístico a implementar en Alemania durante 2010, y la difusión pública de la participación argentina en dicho encuentro internacional.

INFORMACION DE REFERENCIA

La Feria del Libro de Francfort, Alemania, constituye el mayor encuentro de su tipo en el mundo. Su historia se remonta al siglo XV, cuando Johannes Gutenberg inventó la imprenta a pocos kilómetros de dicha ciudad.

Durante el siglo XVII Francfort mantuvo un rol líder como ciudad librera de Europa, papel que debió ceder a Leipzig durante el siglo XVIII.

En 1949, la Feria retomó su actividad, la cual no ha cesado de incrementarse hasta la fecha.

Actualmente, a su carácter de encuentro mundial más importante de editores y agentes de derechos para la traducción al alemán y a otras lenguas de Europa que la convierte en una feria de negocios, se añade una amplia oferta de actividades culturales paralelas que se desarrollan dentro y fuera de la Feria.

Cada año, la Feria acoge a un "país invitado de honor", al cual se le ofrecen facilidades para que presente su potencial editorial y literario en particular, y cultural en el más amplio sentido, incluyendo además de expresiones artísticas, ofertas de gastronomía, artesanías, productos industriales y turísticos.

El programa de actividades del país huésped excede el marco espacial y temporal del predio ferial para extenderse a ciudades de toda Alemania, durante todo el año 2010.

OBJETIVOS DE LA PRESENTACION ARGENTINA

1. Proponer al Bicentenario de la Argentina (2010) como eje de la presencia del país en la Feria del Libro de Francfort 2010 y en Alemania.
2. Destacar la diversidad cultural como el rasgo identitario que caracteriza a la Argentina.
3. Mostrar la cultura argentina en un sentido amplio y federal, es decir, abarcando desde sus paisajes culturales hasta su alta tecnología, haciendo hincapié en su tradición literaria; todo con fuertes referencias al aporte de las provincias.
4. Acentuar las coincidencias y vínculos que han unido y unen a la cultura argentina con la alemana.
5. Enfatizar el carácter original y el rol protagónico de las letras argentinas en la literatura mundial, así como la pujanza de la industria editorial y de la vida literaria del país (librerías, asociaciones, publicaciones, crítica, etc.).
6. Emplear como lenguaje distintivo de la exhibición los recursos tecnológicos y de diseño más innovadores posibles (medios audiovisuales y multidisciplinares, mobiliario, luminarias, decoraciones, etc.), recurriendo en especial a aquellos surgidos de la creatividad argentina, de modo de transmitir la imagen de la Argentina como un país innovador, centro de diseño, inmerso en el diálogo tecnología-cultura que caracteriza a las sociedades más avanzadas.

Concepto General

El rasgo más distintivo, abarcador y sintetizador de la Argentina es su diversidad, tanto natural (geográfica y de recursos) como cultural (histórica y actual), y el original producto que la nación ha construido a partir de la coexistencia de sus diversos componentes.

PLAN DE ACCION

La designación de la Argentina como "País invitado de honor" en la Feria del Libro de Francfort 2010 –la más importante de su especialidad en el mundo– implica la responsabilidad de elaborar un vasto programa de actividades de promoción del país, no reducidas a la literatura, no sólo en dicho predio ferial sino en toda Alemania –incluidos otros países de habla germana– y durante todo el período que se extiende entre la conclusión de la edición de 2009 (octubre) y fin del año 2010.

De tal modo, esta distinción constituye una oportunidad inmejorable para mostrar al país en su totalidad, es decir, incluyendo su naturaleza y su cultura –en el sentido más amplio del término–, y haciendo hincapié en la vinculación de esos elementos naturales y culturales con su literatura, interés original de la feria.

Además, ofrecerá una visibilidad de escala internacional, por lo que esta empresa podría constituirse como eje de una gran política de promoción cultural externa de la Argentina en el mundo –la principal a realizarse en el continente europeo– durante el año del Bicentenario 2010 y hasta la celebración del 2016.

De esta manera, se podrían llevar programas y exposiciones previstas para Francfort o Berlín, a otras capitales europeas, como París, Madrid o Roma.

REGLAMENTO DEL CONCURSO NACIONAL PARA LA ELECCION DEL LOGOTIPO Y MENSAJE INSTITUCIONAL DE LA MUESTRA ARGENTINA

EN LA FERIA INTERNACIONAL DEL LIBRO DE FRANCFORT EDICION 2010

I. Presentación

Este reglamento tiene por finalidad establecer las condiciones en que será realizado el concurso en el ámbito del territorio nacional para elegir el logotipo y mensaje institucional para la Muestra Argentina en la Feria Internacional del Libro de Francfort Edición 2010.

II. Condiciones Generales

II.1. Objeto del Concurso

II.1.1. El objeto del concurso es la creación del logotipo y mensaje institucional como elementos de identidad de la muestra argentina, conmemorativa del Bicentenario y del potencial cultural, tecnológico, turístico y productivo de la República Argentina.

A tal fin se solicita:

- Diseño y producción del logotipo, que podrá incluir las palabras "Argentina del Bicentenario".
- Diseño y producción de un mensaje institucional para aplicar en todas las comunicaciones del Proyecto y en las actividades programadas por la Argentina dentro y fuera del Pabellón del país invitado de honor.

Por mensaje institucional se entiende una frase que identifique a la muestra, concisa, de manera tal que en las herramientas de divulgación se pueda utilizar el mensaje institucional junto con el logo.

II.1.2. Sólo serán consideradas válidas las inscripciones que posean ambas condiciones especificadas en los puntos II.4.1 y II.4.2.

II.2. Participantes

II.2.1. A los efectos de participar en este concurso la persona participante deberá ser argentino nativo o por opción o residente permanente con más de 1 año de residencia continua en el país.

II.2.2. Los participantes podrán concursar con más de un trabajo para lo cual deberán inscribir a cada proyecto por separado.

II.2.3. La participación en el concurso podrá ser individual o colectiva siempre y cuando los participantes sean personas físicas.

II.2.4. No podrán participar del concurso los empleados o funcionarios de las instituciones vinculadas a la organización de la muestra.

II.3. Fecha

Los trabajos y su respectiva documentación deberán ser presentados hasta el día 22 de mayo de 2009 a las 18 horas.

Asimismo, serán considerados válidos aquellos trabajos que arriben posteriormente al cierre pero que posean fecha de envío postal anterior o igual al 22 de mayo de 2009.

II.4. Requisitos de Presentación de los Trabajos

Cada trabajo deberá reunir los siguientes requisitos:

II.4.1. Ser inédito.

II.4.2. Ser presentado en papel montado sobre plancha rígida en formato A3, utilizada en sentido apaisado y en un máximo de seis planchas incluyendo:

- Logotipo en colores y su aplicación sobre distintos fondos de color.
- Mensaje institucional en colores y su aplicación sobre distintos fondos de color.
- Versión de los trabajos en blanco y negro.

- Esquema de construcción.
- Test de reducción hasta un centímetro.

II. 4.3. No existen limitación en lo referente al uso de recursos gráficos.

II. 4.4. No serán aceptadas maquetas, esculturas, videos u objetos, además de las planchas especificadas.

II. 4.5. Requisitos de entrega. Los trabajos deberán ser entregados en dos sobres manila, de la siguiente manera:

- Sobre 1: Deberá contener las planchas, sin ningún tipo de identificación.
- Sobre 2: Identificación del autor, lacrado, conteniendo los siguientes datos: nombre completo, número del Documento Nacional de Identidad, domicilio postal, correo electrónico (e-mail) y teléfono con el respectivo código de DDI.

Los participantes podrán agregar un resumen de las actividades profesionales que ejercen.

Ambos sobres deberán estar contenidos en un sobre de manila para entrega directa o envío postal con la leyenda "Concurso diseño imagen institucional".

No deberá consignarse remitente ni ningún otro dato que pudiera identificar al concursante.

Los gastos de envío estarán a cargo del participante.

La dirección para el envío postal se describe a continuación:

- Comité Organizador de la Participación Argentina en la Feria Internacional del Libro de Francfort 2010

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.
Esmeralda 1212, Piso 14, Oficina 1418.
(C1007ABR) Ciudad de Buenos Aires.
República Argentina.

II.4.6. Los trabajos no deben ser firmados.

II.4.7. A los embalajes se les quitarán las eventuales leyendas que pudieran identificar a los autores.

En la apertura de los envíos será asignado al sobre con las planchas el mismo número del sobre que contenga las fichas de identificación, con numeración secuencial al orden de su recepción.

II.4.8. Los sobres y las planchas de los trabajos que tengan marcas, nombres, seudónimos o cualquier indicación que pueda identificar su autoría, serán descalificados.

II.5. Modificación a la Oferta Técnica

En caso de ser requerido por la Autoridad Convocante se deberán contemplar las modificaciones solicitadas y la reproducción de todo el material solicitado en el punto II.10., a efectos de su terminación.

Se otorgarán 7 (siete) días adicionales para plasmar estas modificaciones en el diseño definitivo y su presentación impresa y en versión electrónica.

II.6. Premio

Se establece un único premio de \$10.000 (pesos diez mil) para el trabajo ganador del concurso. El jurado podrá declarar desierto el concurso si considera que no existe calidad suficiente en los trabajos presentados.

El pago se realizará una vez que la Autoridad Convocante haya aprobado el diseño definitivo del logo y del mensaje institucional, y el ganador haya hecho entrega del material solicitado en el punto II.4.2.

II.7. Derechos Intelectuales

II.7.1. El participante que obtenga el premio cederá los derechos autorales de su trabajo al Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto por plazo indeterminado, renunciando a cualquier tipo de indemnización, resarcimiento o pago por la cesión de esos derechos.

II.7.2. El Comité procederá a tomar todas las medidas necesarias para registrar el logotipo y el mensaje institucional del trabajo premiado en los organismos nacionales e internacionales competentes.

El trabajo premiado podrá ser utilizado en forma permanente.

II.7.3. Los trabajos que no sean premiados podrán ser retirados de la sede del Comité Organizador hasta pasados 30 días de la fecha de anuncio de la presentación ganadora del concurso, pasados los cuales el Comité podrá disponer libremente de aquellos.

II.7.4. Los organizadores no se harán responsables por pérdida o deterioro de las presentaciones realizadas por ninguna causa, sin perjuicio de lo cual tendrán el mayor cuidado en el tratamiento de las mismas.

II.8. Gastos

Los gastos incurridos a efectos de la participación en este concurso serán a cargo del concursante.

II.9. Selección

II.9.1. El Comité Organizador de la Participación Argentina en la Feria Internacional del Libro de Francfort 2010 nombrará un Jurado de Selección integrado por 5 (cinco) personas de reconocida trayectoria en la materia.

II.9.2. La calificación de los trabajos será realizada en una sola etapa y a simple mayoría de votos del Jurado.

II.9.3. El Jurado descalificará los trabajos que no observen los requisitos del presente reglamento.

II.9.4. El Jurado evaluará los trabajos con total autonomía, no procediendo recursos contra sus decisiones, como así tampoco contra las adoptadas por el Comité.

En caso de duda sobre cualquier situación particular, el Comité Organizador de la Participación Argentina en la Feria Internacional del Libro de Fráncfort 2010 dispondrá su resolución en forma definitiva.

II.9.5. El resultado será divulgado luego de la selección en ceremonia pública en que será abierto el sobre que contenga la identificación del autor del trabajo ganador, en fecha a confirmar por el Comité.

Además será difundido por medios de comunicación gráficos, radiales, televisivos y electrónicos.

II.10. Productos Finales

El ganador, luego de la comunicación oficial, deberá entregar al Comité Organizador Argentina Feria Frankfurt 2010:

- Material impreso a color con el diseño terminado (versión original y posible versión modificada).
- Un CD con la versión electrónica del producto que contenga todas las características técnicas que permitan la reproducción de los diseños en todo el material de divulgación de la Exposición Argentina en la Feria del Libro de Frankfurt 2010.

En caso de discrepancias entre la versión electrónica y la versión impresa, prevalecerá esta última.

II.11. Aceptación de las Bases

La participación en este concurso supone la aceptación de todas las bases así como de las decisiones de la organización y el jurado.

Cualquier cuestión no prevista en las bases será resuelta por el Comité organizador Argentina Feria Frankfurt 2010.

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA
AGENCIA NACIONAL DE PROMOCION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA

Convocatoria del Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica

La Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, por intermedio del Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica y el Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software, convoca a participar a asociaciones científicas, tecnológicas, de innovación e investigación -públicas o privadas- para la adjudicación de subsidios destinados a financiar reuniones científicas que promocionen investigaciones tecnológicas y científicas.

INTRODUCCION

La Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (Agencia), a través del Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCYT) y el Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software (FONSOF) convoca a las asociaciones científicas y tecnológicas e instituciones de investigación públicas o privadas sin fines de lucro radicadas en el país, para la adjudicación de subsidios destinados a la financiación parcial de reuniones dirigidas a la promoción de la investigación científica o tecnológica, a realizarse en el país.

El presupuesto estimado para esta convocatoria es de \$2.500.000, que incluye los fondos aportados por el FONSOF.

Los formularios electrónicos para la presentación de solicitudes pueden obtenerse solicitándolos por correo electrónico a la siguiente dirección: rc2009@mincyt.gov.ar, con el asunto "Solicitud de Información RC 2009", retirándolos personalmente en el FONCYT: Av. Córdoba 831, 6° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o a través de la página Web de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (en adelante la "Agencia"): www.agencia.gov.ar.

El CD con el formulario electrónico completado más la carátula impresa firmada por el responsable y el sub-responsable de la presentación, pueden presentarse personalmente antes del 30 de abril de 2009.

Las presentaciones que se realicen por correo deberán tener sello de la oficina postal con la fecha del sello postal no posterior al cierre, la Mesa de Entradas de la Agencia lo registrará como entrado en la fecha de cierre mencionado.

Toda documentación que se entregue a la Agencia fuera de la ingresada en el formulario electrónico no será considerada durante el proceso de evaluación.

Las consultas referidas a la convocatoria y al llenado del formulario pueden efectuarse, preferentemente por correo electrónico, a: rc2009@mincyt.gov.ar, o bien telefónicamente a los números: (011) 4891-8750/4893-1893, interno 6614, en el caso de reuniones de temática general, y a: fonsoft@mincyt.gov.ar, o bien telefónicamente al número: (011) 4313-3808, en el caso de reuniones cuya temática sea el software (Importante: en Asunto se deberá incluir el texto "RC 2009").

Es importante aclarar que la convocatoria permanecerá abierta entre el 16 de marzo y el 30 de abril de 2009 a las 15 horas.

AGENCIA NACIONAL DE PROMOCION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA

FONCYT-FONSOF

BASES DE LA CONVOCATORIA A

SUBSIDIOS PARA REUNIONES CIENTIFICAS

RC 2009

La Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (Agencia), a través del Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCYT) y el Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software (FONSOF) convoca a las asociaciones científicas y tecnológicas e instituciones de investigación públicas o privadas sin fines de lucro radicadas en el país, para la adjudicación de subsidios destinados a la financiación parcial de reuniones dirigidas a la promoción de la investigación científica o tecnológica, a realizarse en el país. El presupuesto estimado para esta convocatoria es de \$2.500.000, que incluye los fondos aportados por el FONSOF.

Los recursos destinados a las reuniones referidas a la temática del software serán administrados en el marco del Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software (FONSOF), previsto por la Ley N° 25.922.

1. Presentación de Solicitudes

Los formularios electrónicos para la presentación de solicitudes pueden obtenerse:

- Solicitándolos por correo electrónico a la cuenta: rc2009@mincyt.gov.ar (importante: en Asunto incluir el texto "Solicitud de formularios RC 2009").
- A través de Internet en la página de la Agencia: <http://www.agencia.gov.ar> (ver ícono: "Convocatorias Abiertas").
- Retirándolos personalmente en el FONCYT: Av. Córdoba 831, 6° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El CD con el formulario electrónico completado más la carátula impresa firmada por el responsable y el sub-responsable de la presentación, pueden presentarse personalmente antes del 30 de abril de 2009.

Las presentaciones que se realicen por correo deberán tener sello de la oficina postal con la fecha del sello postal no posterior al cierre, la Mesa de Entradas de la Agencia lo registrará como entrado en la fecha de cierre mencionado.

Deben remitirse a:

- Convocatoria RC 2009

FONCYT/FONSOF.

Av. Córdoba 831, 6° piso.

C1054AAH, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La Agencia sólo dará curso a las solicitudes que tengan toda la documentación requerida completa (carátulas con las firmas correspondientes y el CD).

Toda documentación que se entregue a la Agencia fuera de la ingresada en el formulario electrónico no será considerada durante el proceso de evaluación.

Se publicará en la página de la Agencia un listado de todos los proyectos admitidos para que los interesados puedan corroborar su recepción.

No se aceptarán reclamos por presentaciones no recibidas que no figuren en dicho listado pasado los 10 días hábiles de su publicación.

Las consultas referidas a la convocatoria y al llenado del formulario pueden efectuarse, preferentemente por correo electrónico, a: rc2009@mincyt.gov.ar, o bien telefónicamente a los números: (011) 4891-8750/4893-1893, interno 6614, en el caso de reuniones de temática general, y a: fonsoft@mincyt.gov.ar, o bien telefónicamente al número: (011) 4313-3808, en el caso de reuniones cuya temática sea el software (Importante: en Asunto se deberá incluir el texto "RC 2009").

2. Condiciones Generales

La convocatoria está abierta a reuniones que se encuadren en alguno de los tipos definidos más adelante y cuya realización esté prevista entre el 1° de julio del 2009 y el 30 de agosto del 2010 (Reuniones Periódicas Nacionales, Talleres, Workshops y Primeras Reuniones), y hasta el 31 de diciembre del 2010 en el caso de Reuniones Periódicas Internacionales.

La solicitud deberá ser suscripta por el responsable y el sub-responsable de la organización de la reunión científica, quienes, en nombre de la institución o asociación serán los depositarios y responsables de los fondos adjudicados por la Agencia.

En tal carácter, los solicitantes serán responsables personalmente de utilizar los fondos de acuerdo a los términos de la convocatoria y a realizar la rendición de gastos e informe final según se establecerá en el Manual de Procedimientos correspondiente.

3. Tipos de Reuniones Científicas

Los subsidios están destinados a financiar parcialmente los siguientes tipos de reuniones:

a. Reuniones Periódicas Nacionales (RPN)

Son reuniones organizadas por asociaciones de investigadores científicos o tecnológicos, de reconocida trayectoria en el país.

A los fines de esta convocatoria, se entiende como periódica toda reunión que fue precedida por al menos tres reuniones de similares características. Los participantes en este tipo de reuniones son mayoritariamente, pero no exclusivamente, investigadores o becarios que desarrollan su labor en el país.

Entre los objetivos de la reunión deberá figurar la difusión de los adelantos científicos y tecnológicos (posteriores a los tratados en la última reunión de este tipo) producidos en el mundo y propiciar la discusión de las investigaciones desarrolladas en la Argentina.

En el Comité Científico deberán participar investigadores de reconocido prestigio de nuestro país o el exterior.

No se financiarán reuniones de actualización o capacitación profesional. Se estiman para este tipo de reuniones un promedio de 300 participantes. La Agencia otorgará un monto máximo de \$30.000 por reunión.

b. Reuniones Periódicas Internacionales (RPI)

Son reuniones que organizan asociaciones internacionales y se realizan a intervalos de tiempo determinados, con sede en distintos lugares del mundo, con participación masiva de investigadores de países pertenecientes a distintos continentes.

A los fines de esta convocatoria se entiende como periódica toda reunión que fue precedida por al menos tres reuniones de similares características. La reunión para la que se solicita subsidio en esta convocatoria debe tener por sede a la República Argentina y la fecha de realización será anterior al 31 de diciembre de 2010.

El Comité Científico debe estar constituido por investigadores extranjeros de primer nivel e incluir a investigadores de reconocido prestigio que desarrollen su labor en el país.

El número de participantes a la reunión debe superar los 300. Para este tipo de reuniones se otorgará un monto máximo de \$70.000 por reunión.

Dentro de este tipo de reuniones podrán ser subsidiadas en casos excepcionales, cuando su importancia científica lo justifique, reuniones de carácter regional o binacional. Se asignará en este caso hasta \$30.000 por reunión y la fecha tope de realización deberá ser el 31 de diciembre de 2010.

c. Reuniones para la Discusión de Temas de Investigación Específicos, Talleres o Workshops (TW)

Son reuniones que tienen como objetivo principal promover el intercambio de información científica y tecnológica entre investigadores. Deben ser organizadas por asociaciones científicas o tecnológicas o reconocidas instituciones de investigación sin fines de lucro radicadas en el país.

El objetivo y la organización deben poner de manifiesto el impacto inmediato y mediano que tendrá la reunión en la generación de nuevos conocimientos científicos o tecnológicos en el país.

Podrán contar con la participación como expositores de investigadores nacionales ó extranjeros de reconocida trayectoria internacional. En el Comité Organizador deben participar investigadores formados de reconocido prestigio que desarrollen su labor en el país o en el extranjero.

Se tendrán especialmente en cuenta aquellas reuniones que traten temas interdisciplinarios, o promuevan nuevas líneas de investigación.

El número total de participantes deberá ser de entre 30 y 80, entre los cuales podrán incluirse, minoritariamente, estudiantes avanzados o doctorandos que trabajen en el tema. No se considerarán en esta categoría reuniones de actualización ni de formación profesional.

El monto máximo que aportará la Agencia para reuniones de este tipo será de \$20.000 por reunión.

d. Subsidio para Primeras Reuniones Nacionales (SPN)

Son reuniones científicas de alta pertinencia que no cumplen con los requisitos de periodicidad de las reuniones periódicas nacionales.

Son organizadas por asociaciones de investigadores científicos o tecnológicos de reconocida trayectoria en el país. Los participantes en este tipo de reuniones son mayoritariamente, pero no exclusivamente, investigadores o becarios que desarrollan su labor en el país.

Entre los objetivos de la reunión deberá figurar la difusión de adelantos científicos y tecnológicos producidos en el mundo y propiciar la discusión de las investigaciones desarrolladas en la Argentina.

En el Comité Científico deberán participar investigadores formados activos de reconocido prestigio que desarrollen sus tareas en el país. No se financiarán reuniones de actualización o capacitación profesional. El número de participantes previsto será entre 100 y 300 participantes.

Se otorgará un monto máximo de \$20.000 por reunión.

Todas las reuniones deben contar con un financiamiento asegurado, proveniente de otras fuentes, de al menos el 50% del costo total de la reunión.

4. Proceso de Selección

Se recomienda leer detenidamente las características que definen los diferentes tipos de reuniones contemplados en esta convocatoria y llenar cuidadosamente los formularios correspondientes.

Solo serán consideradas para establecer su mérito aquellas solicitudes que cumplan con los requisitos de admisibilidad que se detallan a continuación.

4.1. Criterios de Admisibilidad

- Recepción de la documentación en tiempo y forma.
- Las fechas de comienzo y finalización de las reuniones científicas deben estar dentro de los plazos estipulados en estas Bases para las categorías correspondientes. Este dato debe figurar en forma completa (día-mes-año) en el formulario, aunque se trate de una fecha estimada al momento de la presentación.
- Los investigadores responsables y sub-responsables deben desarrollar sus tareas de investigación en instituciones públicas o privadas sin fines de lucro dedicadas a la investigación y radicadas en el país.
- Tener completa la información requerida en el formulario de presentación y la carátula debidamente firmada por el Responsable y Subresponsable.
- El tamaño de letra empleado en el llenado del formulario no puede ser inferior a 10 pt. El formulario electrónico debe ser completado utilizando el sistema operativo Windows (98-2000-XP) y procesador de texto Microsoft Word.
- Los espacios máximos establecidos para los campos del formulario deben ser respetados. No se admitirán las solicitudes que los excedan.
- En los casos de reuniones tipo A y tipo B debe cumplirse con el requisito de periodicidad, para lo cual se requiere que toda reunión haya sido precedida por al menos tres reuniones de similares características. Una reunión científica nacional que no cumpla con el requisito de periodicidad indicado para los proyectos tipo A, se presentará como tipo D.
- Todas las reuniones deben contar con financiamiento asegurado, proveniente de otras fuentes, de al menos el 50% del costo total de la reunión.

La falta o inexactitud de cualquiera de los datos del formulario o de la carátula debidamente firmada, invalidará la presentación. Será causal de no admisión el incumplimiento de obligaciones por parte de los solicitantes, originadas en instrumentos contractuales suscritos con la Agencia.

4.2. Selección de las reuniones a subsidiar

La selección de las propuestas a ser subsidiadas será resuelta por tres Comisiones ad hoc designadas por el Directorio de la Agencia, a saber: una para las Humanidades y Ciencias Sociales, otra para las disciplinas Biomédicas, Exactas y Tecnológicas y otra para las propuestas a evaluar por el FONSOFT.

Estas últimas estarán orientadas exclusivamente a temáticas de software. En el dictamen, la Comisión ad hoc emitirá su opinión respecto a cada solicitud, con referencia a los criterios de selección que se detallan a continuación.

Criterios para la determinación del mérito

Para establecer el mérito de la solicitud, la Comisión ad hoc tendrá en cuenta:

- Antecedentes de los responsables de la presentación y del Comité Científico.
- Calidad de la organización propuesta.
- Estructura de la reunión (cantidad y tipo de exposiciones, conferencias plenarias y semiplenarias, paneles, mesas redondas, etc.).
- Número y perfil de los participantes.
- En caso que corresponda, antecedentes de reuniones previas y de expositores invitados. Actividades tales como disertaciones de invitados, mesas redondas, participación de jóvenes investigadores, proyección en el sistema educativo, etc. y número de reuniones del tipo llevadas a cabo anteriormente en forma periódica y sistemática.
- Disponibilidad de otras fuentes de financiamiento.
- Justificación de los montos de financiamiento solicitados.
- Beneficios que se espera obtener como resultado de la realización de la reunión.

Ateniéndose al límite máximo de los recursos asignados por el Directorio de la Agencia para cada tipo de reunión, la Comisión Ad-hoc deberá elevar su recomendación sobre las reuniones a ser subsidiadas señalando el monto del subsidio a asignar en cada caso.

Los solicitantes contarán con la posibilidad de recurrir el acto administrativo que resolvió sobre la adjudicación de los beneficios, debiendo el representante legal de la institución o apoderado, interponer un recurso de reconsideración por escrito en el que exprese los fundamentos de su desacuerdo, utilizando para ello el formulario disponible en la página de la ANPCyT (www.agencia.gov.ar).

El plazo para elevar dicho recurso será de diez (10) días hábiles a partir de la notificación del acto que le cause gravamen.

La ANPCyT no hará lugar a aquellos recursos cuyos fundamentos no se refieran a: "A" Vicios de procedimiento o "B" Errores evidentes en las apreciaciones del evaluador, inconsistencia entre la calificación asignada y el análisis que la sustenta, o manifiesta arbitrariedad de los intervinientes en el proceso de evaluación.

5. Gastos Permitidos

El subsidio otorgado por la Agencia sólo podrá ser utilizado para:

- Gastos de viajes y viáticos para participantes, becarios y conferencistas invitados.
- Gastos de impresiones y publicaciones vinculadas a la reunión.
- Gastos de servicios de terceros vinculados a la organización y realización de la reunión por un monto que no supere el 40% del subsidio.

Todas las reuniones científicas subsidiadas por la Agencia deberán reconocer explícitamente la contribución del subsidio otorgado en el material impreso que la reunión produzca (posters, folletos, memorias, anales).

El logotipo de la Agencia se proveerá a pedido.

6. Notificación

Se informará a los responsables sobre la adjudicación del subsidio a través de la página Web de la Agencia (www.agencia.gov.ar).

El Responsable de la Reunión Científica, como adjudicatario del beneficio, deberá suscribir el Instrumento de Notificación previo al desembolso del mismo, cuyo formulario estará a disposición de los responsables en el sitio Web: www.agencia.gov.ar, (Ver instrucciones detalladas en la sección 7 titulada "Desembolsos") o en la oficina de la Unidad Funcional Financiera Administrativa (UFFA)-Tesorería, sita en Av. Córdoba 831, Piso 1°, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Teléfono 011-4311-5539/5424. int. 6106/6107.

Al momento de la suscripción del Instrumento de Notificación se le entregará al responsable el Manual de Procedimientos para RC 2009.

Dicho documento contiene las indicaciones para el cobro del subsidio y para la correcta rendición económica de los rubros autorizados por el subsidio.

Mediante el Instrumento de Notificación quien lo suscriba aceptará expresamente su condición de Responsable ante la Agencia respecto al uso y aplicación de los fondos del subsidio y se compromete a rendir cuentas dentro del plazo de 30 días corridos de la finalización de la reunión o dentro de los 15 días posteriores al desembolso, si este fuera posterior a la finalización de la RC.

La rendición de cuentas se presentará en la oficina de la UFFA arriba citada. Todo monto desembolsado como adelanto (es decir, más de dos meses antes de realizarse la reunión) debe rendirse dentro de los 15 días posteriores a dicho desembolso.

Asimismo, el Responsable de la RC se compromete a presentar un informe académico de las actividades realizadas que incluye copias de las publicaciones de la reunión.

En caso de no ser aprobada por la UFFA la rendición presentada, se le notificará dicha circunstancia al responsable de la reunión científica y tendrá cinco (5) días hábiles para sanear dicha circunstancia.

En caso de no ser aprobado el descargo presentado deberá restituir a la Agencia las sumas cuyas rendiciones fueron rechazadas.

7. Desembolso

Previo cumplimiento del requisito fijado anteriormente, y existiendo disponibilidad presupuestaria, la Agencia pondrá el monto del subsidio aprobado a disposición del beneficiario treinta (30) días antes del inicio de la Reunión Científica, en los tipos A, C y D en cuyo caso la UFFA comunicará al responsable la fecha de pago.

Los subsidios RC 2009 se desembolsan mediante transferencia interbancaria treinta días antes de la fecha de celebración de la reunión científica.

Para la implementar el pago, se debe contar con:

a. El Instrumento de Notificación del subsidio, documento oficial donde el Responsable del Subsidio a la vez se notifica del otorgamiento del mismo y se compromete a rendirlo en tiempo y forma.

b. Los datos de una cuenta bancaria donde efectuar la transferencia.

Para agilizar el proceso, es conveniente que todos los responsables de subsidio accedan al Instrumento de Notificación e ingresen la información bancaria necesaria en un medio seguro.

A estos efectos se ha desarrollado una herramienta en línea para generación de los documentos mencionados.

Pasos a seguir para la carga de datos:

1. Identificar el subsidio RC con el número de cuatro dígitos asignado por la Agencia.

En la ventana aparecerá el Número de subsidio, Título de la reunión, Nombre completo del Responsable y Monto otorgado.

2. A continuación ingresar los datos de la cuenta bancaria requerida.

Todos estos datos son necesarios, sin alguno de ellos el FONCyT no procederá a solicitar la transferencia.

3. Datos de la cuenta bancaria requeridos:

- Banco.
- Sucursal.

- Número de cuenta.
- Tipo de cuenta (caja de ahorro, cuenta corriente).
- Titular de la cuenta.
- CUIL/CUIT del Responsable.
- CBU completo de la cuenta: 22 dígitos sin separaciones, guiones o barras. Es muy importante controlar que el CBU tenga 22 (veintidós) dígitos. Cualquier diferencia hará que la transferencia no sea factible.

4. La cuenta debe pertenecer a una entidad bancaria argentina participante en la red

Interbanking. Por ejemplo, El Nuevo Banco del Suquia y el Banco Municipal de Rosario no están adheridos a esta red y no se puede transferir fondos a los mismos.

Es recomendable que el titular de la Cuenta Bancaria sea el Responsable del subsidio. Se puede alternativamente emplear la cuenta del Sub-responsable o una entidad (universidad, sociedad científica, etc.) vinculada a la reunión, siempre que se lo informe previamente por carta al Fondo correspondiente de la Agencia (FONCyT o FONSOFT según el tipo de subsidio recibido), detallando los mismos datos de cuenta bancaria solicitados, con la firma del Responsable certificada por autoridad competente (universitaria, bancaria, policial, escribano).

5. Una vez ingresados los datos bancarios completos, pulse el botón "Enviar". El programa le abrirá una pantalla desde la que deberá oprimir el link correspondiente para imprimir el Instrumento de Notificación correspondiente al subsidio indicado, el que deberá ser firmado por el Responsable del subsidio y, en el caso de los subsidios administrados por el FONCyT, enviado por correo postal a:

- SUBSIDIO RC 2009
FONCyT.
Av. Córdoba 831, 6° Piso.
C1054AAH, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Y, en el caso de los subsidios administrados por el FONSOFT, enviado por correo postal a:

- SUBSIDIO RC 2009
FONSOFT.
Av. Córdoba 831, Mesa de Entradas.
C1054AAH, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Si el Responsable del subsidio no pudiera circunstancialmente firmar el Instrumento de Notificación, el Responsable puede delegar la firma en un tercero enviando una nota al Fondo correspondiente de la Agencia (FONCyT o FONSOFT según el tipo de subsidio recibido) con la firma del Responsable certificada por autoridad competente (universitaria, bancaria, policial, escribano).

No se aceptarán autorizaciones fotocopiadas, escaneadas o enviadas por fax.

6. En el mismo sitio donde obtiene el Instrumento de Notificación, se encontrará un ejemplar del Manual de Procedimientos para RC 2009 con las instrucciones para la rendición del subsidio, y un archivo de imagen comprimido con el logotipo actualizado de la Agencia para su empleo en impresos y publicaciones.

7. Las reuniones tipo B (Reuniones Periódicas Internacionales) pueden solicitar un adelanto del 50% del monto del subsidio con anterioridad a los 30 días de la fecha de la reunión a subsidiar.

Debe solicitarse explícitamente por correo electrónico a: mcontreras@mincyt.gov.ar en el caso de las reuniones financiadas por el FONCyT, y a: fonsoft@mincyt.gov.ar en el caso de las reuniones financiadas por el FONSOFT.

Los informes académicos se pueden entregar, en el caso de las reuniones financiadas por el FONCyT, personalmente o por correo certificado a:

- FONCyT
Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.
Av. Córdoba 831, 6° Piso.
1054, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Y, en el caso de las reuniones financiadas por el FONSOFT, personalmente o por correo certificado a:

- FONSOFT
Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.
Av. Córdoba 831, Mesa de Entradas.
1054, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Atención: RC 2009.

8. Aviso Legal

La presentación de la solicitud de subsidio importa de parte de los solicitantes el pleno conocimiento de toda la normativa que rige las Reuniones Científicas, la evaluación de todas las circunstancias asociadas, la previsión de sus consecuencias y la adhesión incondicional a las presentes Bases y Condiciones.

**200 ARGENTINA
BICENTENARIO**

CULTURANACION

SUMACULTURA



ABRIL

**AGENDA CULTURAL
04/2009**

Programación completa en
www.cultura.gov.ar

Concursos

Escondido en mi país

Estudiantes de entre 13 y 18 años pueden presentar artículos periodísticos y trabajos audiovisuales elaborados a partir de estadísticas, datos o mapas del Sistema de Información Cultural de la Argentina: <http://sinca.cultura.gov.ar>
Hasta el 30 de septiembre.
Bases en www.cultura.gov.ar

Música en Plural-Cultura Nación 2009

Dirigido a jóvenes músicos que integren conjuntos de un mínimo de dos y un máximo de seis instrumentistas de teclado, cuerda y viento (excepto dúo de dos pianos).
Hasta el 24 de agosto.
Bases en www.cultura.gov.ar

Cultura del Agua

Concurso Nacional de Fotografía. Pueden presentarse fotografías sobre la importancia del agua como recurso vital y escaso.
Hasta el 15 de mayo.
Bases en www.cultura.gov.ar

Exposiciones

Cultura en la 35° Feria del Libro de Buenos Aires

Concursos, talleres, charlas sobre historia y patrimonio, y presentaciones de libros. Murales en vivo a cargo de los artistas plásticos Miguel Rep y Milo Lockett. Y el Caleidoscopio, para registrar opiniones de los ciudadanos sobre el país y el Bicentenario. Del 24 de abril al 11 de mayo. Stand 2020. Pabellón amarillo. La Rural. Predio Ferial de Buenos Aires.

5° Bienal Internacional de Arte Textil

Muestra seleccionada por jurado y obras de artistas invitados.

Hasta el domingo 26.
Palais de Glace. Posadas 1725. Ciudad de Buenos Aires.

Interfaces. Arte contemporáneo argentino

Artistas de Resistencia y Tandil. Museo Provincial de Bellas Artes "René Brusau". Mitre 163. Resistencia. Chaco.

Arte textil: grandes premios del Salón Nacional (1978-2008)

Hasta el domingo 26.
Palais de Glace. Posadas 1725. Ciudad de Buenos Aires.

Tramas contemporáneas

Hasta el domingo 26.
Museo Nacional de Arte Decorativo. Av. del Libertador 1902. Ciudad de Buenos Aires.

Visión revelada: selección de obras de Abelardo Morell

Una antología del fotógrafo cubano radicado en los Estados Unidos.
Hasta el domingo 19.
Museo Nacional de Bellas Artes. Av. del Libertador 1473. Ciudad de Buenos Aires.

Kuropatwa en technicolor

Museo de Arte Contemporáneo de Rosario. Bv. Oroño y el río Paraná. Rosario. Santa Fe.

Música

Orquesta Nacional de Música Argentina "Juan de Dios Filiberto"

Jueves 23 a las 20. Teatro Roma. Sarmiento 109. Avellaneda. Buenos Aires.
Sábado 25 a las 21. Universidad de La Matanza. Florencio Varela 1903. Buenos Aires.

Coro Nacional de Jóvenes

Domingo 19 a las 16.45. Parroquia San

Benito Abad. Villanueva y Maure. Ciudad de Buenos Aires.

Orquesta Sinfónica Nacional y Coro Polifónico Nacional

Viernes 24 a las 19. Bolsa de Comercio. Sarmiento 299. Ciudad de Buenos Aires.

Música en Plural

Ciclo dedicado a la música de cámara. Domingo 26 a las 18.
Centro Nacional de la Música y la Danza. México 564. Ciudad de Buenos Aires.

Danza

Ballet Folklórico Nacional

Jueves 30 a las 20.
Centro Nacional de la Música y la Danza. México 564. Ciudad de Buenos Aires.

Compañía de Danza Contemporánea Cultura Nación, en Salta

Primer Encuentro de Arte 09. Sábado 18 a las 22: presentaciones en la Casa de la Cultura. Sala Juan Carlos Dávalos. Caseros 460. Ciudad de Salta.
Además, clases técnicas el 18 y 19, con cupos limitados.

Teatro

Tango turco

De Rafael Bruza. Dirección: Lorenzo Quinteros. Jueves, viernes y sábado a las 21, y domingo a las 20.30.
Teatro Nacional Cervantes. Libertad 815. Ciudad de Buenos Aires.

Telémaco o el padre ausente

De Marco Antonio de la Parra. Dirección: Dora Milea.

Desde el viernes 24, jueves, viernes y sábado a las 21.30, y domingo a las 21.
Teatro Nacional Cervantes. Libertad 815. Ciudad de Buenos Aires.

Cine

Documentar (NOS)

Documentales antropológicos y sociales. Lunes 20 y 27 a las 16.30.
Instituto Nacional de Antropología y Pensamiento Latinoamericano. 3 de Febrero 1378. Ciudad de Buenos Aires.

Rompenieblas, una historia de psicoanálisis y dictadura

Documental de Gustavo Fabián Alonso. Jueves 16 y 23 a las 18.45.
Palais de Glace. Posadas 1725. Ciudad de Buenos Aires.

Programas

Café Cultura Nación

Chaco: encuentros en Puerto Tirol, Villa Ángela, Hermoso Campo, Santa Sylvina y Capitán Solari.
Corrientes: reuniones en Curuzú Cuatiá, Sauce, Tabay, Tata Cuá, Perugorria y Mantilla. Programación en www.cultura.gov.ar

Actos y conferencias

Terceros diálogos iberoamericanos del Bicentenario: democracia y buen gobierno en el mundo actual

Participan: José Nun, Guillermo O'Donnell, Horacio González, Mauricio Merino (México), Juan Paz y Miño (Ecuador), Fátima Martini (Paraguay), Freddy Castillo (Venezuela), Armando Martínez Garnica (Colombia), Rafael Archondo (Bolivia) y Luis Maira (Chile). Lunes 27 desde las 11.
Biblioteca Nacional. Agüero 2502. Ciudad de Buenos Aires.



Secretaría de
Cultura
Presidencia de la Nación