

## Formato para la presentación de experiencias

### Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

<b>Nombre o título de la experiencia</b>	Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres 2005 – 2009 (a partir de ahora PIO II)
<b>Ámbito territorial</b> <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	En la Ciudad de Rosario, Prov. de Santa Fe, Rep. Argentina
<b>Web</b>	<a href="http://www.rosario.gov.ar/">http://www.rosario.gov.ar/</a>
<b>Entidad o Institución responsable de la Experiencia</b>	Area de la Mujer de la Secretaria de Promocion Social de la Municipalidad de Rosario
<b>Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia</b>	Silvina Santana, Coordinadora del Area de la Mujer de la Sec. de Promoción Social (Munic. de Rosario)
<b>Correo electrónico y teléfono</b>	<a href="mailto:areamujer@rosario.gov.ar">areamujer@rosario.gov.ar</a> ; <a href="mailto:ssantan0@rosario.gov.ar">ssantan0@rosario.gov.ar</a>  54-341-4802444 (int.105) - 34152213098

### SÍNTESIS:

<b>Período de duración</b> <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	2005 - 2009
<b>Tema</b> <i>que aborda la experiencia</i>	El fortalecimiento de las políticas públicas en favor de las mujeres, a partir de la transversalización de la perspectiva de género, a fin de que las mismas sean efectivamente destinatarias y cogestoras de políticas transformadoras de las condiciones estructurales y culturales que están en la base de la discriminación hacia las mujeres. La construcción de una sociedad más justa e igualitaria constituye un proceso histórico, colectivo y permanente. La gestión del gobierno local ya ha iniciado una importante que abre un camino en el cual una visión de las políticas substanciada en los derechos para todas y todos resulta un pilar fundamental.
<b>Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.</b>	<b>Objetivos</b> a) Incentivar la participación política y ciudadana de las mujeres y el acceso a la producción cultural; b) Reducir los niveles de inseguridad para las mujeres en la ciudad; c) Lograr que un alto porcentaje de mujeres puedan insertarse en el

	<p>mercado de trabajo, a fin de conseguir su inclusión social y disminuir los niveles de pobreza en sus hogares; d) Lograr que las mujeres accedan a la propiedad de la tierra y de una vivienda digna; e) Promover los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos en el ámbito de la educación formal y no formal; f) Sensibilizar a los trabajadores de la Salud en su accionar cotidiano mejorando la calidad de la atención de las mujeres; g) Revertir el predominio del lenguaje sexista en el sistema administrativo municipal y en todos los aspectos comunicativos formales y no formales.</p> <p><b>Experiencia:</b> Este PIO surge como instrumento estratégico, orientado a formular políticas públicas que promueven una democracia igualitaria, y dirigidas especialmente para promover los derechos de las mujeres. El plan ha permitido, con sus programas y acciones, hacer frente a las desventajas que afrontan las mujeres colocando el tema de la equidad de género en la agenda pública. Sostiene como criterio la transversalidad de género, como una estrategia clave dirigida a incorporar las políticas específicas de igualdad de oportunidades en políticas generales de transporte, salud, servicios sociales, empleo, juventud, turismo, etc. Para ello, a diferencia del anterior PIO, que contenía ejes temáticos, objetivos y acciones, el actual está constituido por Programas Municipales de las distintas áreas de gobierno involucradas. Los Programas municipales están distribuidos en seis ejes: Trabajo, formación ocupacional y autonomía económica; Participación de la mujer en el ámbito público; Uso de la ciudad desde la perspectiva de género; cultura y educación; Salud; y Comunicación.</p>
--	--

**MARCO INTERPRETATIVO:**

<p><b>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género</b> (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>La noción de transversalidad de género se constituye en el nuevo eje esencial en la lucha contra la discriminación de las mujeres e integra la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad entre varones y mujeres. Es una nueva óptica para realizar modificaciones en los procesos normativos, es decir en los procesos de adopción de medidas y normas que tengan por objetivo el desarrollo de políticas públicas que promuevan la erradicación de la discriminación por razón de género.</p>
<p><b>¿Cuál es el problema?</b> <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El fortaleciendo del desarrollo de las políticas de género en el gobierno local. Este II PIO, como instrumento estratégico, está orientado a formular políticas públicas que promuevan una democracia igualitaria, y que permita que las mujeres sean partícipes efectivamente en la construcción y la toma de decisiones sobre las políticas públicas transformadoras de las condiciones estructurales y culturales que las discriminan. Los Planes de Igualdad y de Trato, son un elemento clave en la configuración de una política local para las mujeres, la equidad y la justicia. Este PIO II es una intervención del municipio</p>

	construida a través de la participación, el aprendizaje y la decisión colectiva.
--	--

**RESULTADOS**

<p><b>¿QUÉ SE LOGRÓ?</b> <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<p><b>Logros</b>  <b>I- Eje Trabajo, Formación ocupacional y autonomía económica</b>                  Algunos de los logros: a) Secretaria de la Producción: del programa de microemprendimientos en el cual de un total de 307 proyectos presentados por los/as emprendedores/as , 183 corresponden a mujeres                  b) Sec. de Prom. Social, Área de la mujer: el Programa de capacitación en oficios para mujeres: Años 2005: 660 mujeres; 2006: 1260 mujeres; 2007: 1100 mujeres; 2008: 1057 mujeres; 2009: 1031 mujeres  <b>II-Eje Participación de la mujer en el ámbito público</b>                  Algunos de los logros alcanzado: <b>P.P:</b> Durante el periodo analizado la participación de las mujeres alcanzó un 60% superando el cupo de 50%, y se mantuvo la permanencia de las misma en un 100%                  Proyectos con perspectiva de género votados en cada distrito entre los años 2005 a 2009  <b>III- Eje Uso de la ciudad desde la perspectiva de género</b></p>		
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>TOTAL: 2605 Flias. solicitantes</b>  <b><u>Soluciones habitacionales</u></b>  <b>961 Viviendas. 37%</b>                      - Jefes 66 flias - 6,87 %                      - Jefas 895 flias - 93,13%  <b>S.P.V</b></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Sit. Lab. flias con Jefas de hogar:</b>                      Dependiente en blanco: 24, 51 %                      Dependiente Negro: 22,02 %                      Contratado: 3, 23 %                      Desocupado: 17, 97 %                      Cuenta Propia: 18, 83 %                      Programas de Empleo: 2, 30 %                      Jubilado/a: 4, 84 %                      Pensionado/a:</p> </td> </tr> </table>	<p><b>TOTAL: 2605 Flias. solicitantes</b>  <b><u>Soluciones habitacionales</u></b>  <b>961 Viviendas. 37%</b>                      - Jefes 66 flias - 6,87 %                      - Jefas 895 flias - 93,13%  <b>S.P.V</b></p>	<p><b>Sit. Lab. flias con Jefas de hogar:</b>                      Dependiente en blanco: 24, 51 %                      Dependiente Negro: 22,02 %                      Contratado: 3, 23 %                      Desocupado: 17, 97 %                      Cuenta Propia: 18, 83 %                      Programas de Empleo: 2, 30 %                      Jubilado/a: 4, 84 %                      Pensionado/a:</p>
<p><b>TOTAL: 2605 Flias. solicitantes</b>  <b><u>Soluciones habitacionales</u></b>  <b>961 Viviendas. 37%</b>                      - Jefes 66 flias - 6,87 %                      - Jefas 895 flias - 93,13%  <b>S.P.V</b></p>	<p><b>Sit. Lab. flias con Jefas de hogar:</b>                      Dependiente en blanco: 24, 51 %                      Dependiente Negro: 22,02 %                      Contratado: 3, 23 %                      Desocupado: 17, 97 %                      Cuenta Propia: 18, 83 %                      Programas de Empleo: 2, 30 %                      Jubilado/a: 4, 84 %                      Pensionado/a:</p>		
	<p>- Dentro de este eje se llevó adelante una concientización y sensibilización sobre la perspectiva de género y formación para la actuación en territorio para los agentes municipales pertenecientes a la Guardia Urbana Municipal (GUM), con cuatro instancias de trabajo-</p> <p>1.- Sensibilización a cargo del Área de la Mujer; 2.- Asistencia Técnica: transferencia de experiencias y asesoramiento internacionales, con la participación del Programa Fuenlabrada de España, durante una serie sostenida y sistemática de reuniones de los equipos de trabajo;</p> <p>3.- Elaboración del Protocolo de Actuación: en esta etapa se planificó la participación conjunta y articulada de CICSA, el Área de la Mujer, y la GUM. Se contó con la participación de expertas de: Instituto de Estudios Jurídicos Sociales de la mujer y el Instituto de Género, Derecho y Desarrollo El Protocolo es ratificado por Decreto municipal del Intendente, que entró en vigencia en Diciembre de 2008; 4.- Prevención: planificación y desarrollo de campañas de difusión y programas específicos de prevención de violencia hacia la mujer, llevados adelante conjuntamente entre el Área de la Mujer y la GUM.</p> <p><b>IV- Eje Cultura y Educación</b>                  El <b>Área de la Niñez</b> aborda e interviene en la situación de calle de 183 familias que cuentan en total con 432 niños y niñas de los cuales el 64,1 % son varones y el 35,9 % son niñas.                  Subprograma de <b>Noviazgo sin Violencia</b>: Entre los años 2005 y 2008 se sensibilizaron a 1743 -varones y mujeres- adolescentes</p>		

	<p>en instituciones de los seis distritos. Se llevaron a cabo capacitaciones a 1971 mujeres jóvenes/ adolescentes en el marco del Proyecto de Equidad Educativa</p> <p><b>V- Eje de Salud</b>  <b>Secretaría de Gobierno: Área de salud laboral:</b> Creación y funcionamiento del Área de Salud de los trabajadores/as, en mayo (Decreto N°912) Dado la magnitud de los cambios producidos en 2007 en relación al traslado de personal, la gestión provincial consecuente reacomodación de los trabajadores y trabajadoras gestión municipal no se cuentan con datos suficientes acerca modalidades de trabajo y las intervenciones concretas que desarrollado al 2009.</p> <p><b>VI- Eje Comunicación</b>  Si bien no se han podido cumplir con el propósito de llevar adelante los espacios de reflexión y análisis entre las/os comunicadoras/es sociales tanto gubernamentales como de los medios de la ciudad, durante los cinco años de duración del PIO II el Área de Mujer, especialmente, ha producido mucho material, a fin de visibilizar la problemática de género y la difusión de los derechos con perspectiva de género.</p>
<p><b>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</b></p>	<p>* Decreto N° 15322: crea el II Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Varones y Mujeres 2005/2009.  En el marco del PIO:  * Ordenanza N° 7282, diciembre de 2001 "Anticoncepción de emergencia".  * Ordenanza No 8.186, abril de 2007 para la creación de un "Protocolo de Atención Integral para la Mujer en Casos de Aborto no punible" según lo establecido en el Artículo 86 incisos 1 y 2 del Código Penal de la Nación</p>
<p><b>¿CÓMO SE LOGRÓ?</b>  <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<p>Este II PIO presenta una propuesta integral, con un proceso acumulativo que se refleja en la línea de trabajo en difusión, en la articulación con diferentes instancias de gobierno: provincial, nacional, instancias regionales, como la red de Mercociudades y con los movimientos sociales, especialmente del movimiento de mujeres. Pone de manifiesto el énfasis en institucionalizar las políticas a favor de los derechos de las mujeres así como los programas de capacitación del tema género en espacios mixtos y la transversalización de este tema en políticas de: prevención y atención a la violencia de género, salud, vivienda y descentralización. Presenta además, ejes de trabajo innovadores como son el urbanismo y el reparto de responsabilidades y muestra una capacidad manifiesta para generar recursos financieros y gestionar recursos externos. Es importante la aprobación del Programa y la Ordenanza para la anticoncepción de emergencia.</p> <p>Se destacan las medidas estratégicas adoptadas para facilitar la participación de las mujeres en la discusión del presupuesto participativo, como por ejemplo, la realización de las reuniones en horarios y lugares tomando en cuenta las necesidades prácticas de género. Se resalta como positiva la prioridad que ha dado el Municipio a la dimensión de la comunicación y difusión de sus programas, el énfasis puesto en la utilización de un lenguaje no sexista en sus publicaciones.</p> <p>También comprende acciones específicas dirigidas a la sociedad y acciones positivas dirigidas a las mujeres, y acciones destinadas a impactar la estructura y racionalidad de la administración pública.</p>
<p><b>Líneas de acción</b></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo, Formación ocupacional y autonomía económica</li> <li>• Participación de la mujer en el ámbito público</li> <li>• Uso de la ciudad desde la perspectiva de género</li> <li>• Cultura y Educación</li> <li>• Salud</li> <li>• Comunicación</li> </ul>
Desarrollo de legislaciones y políticas	<p>* Ordenanza N° 7282, diciembre de 2001 "Anticoncepción de emergencia".</p> <p>* Ordenanza No 8.186, abril de 2007 para la creación de un "Protocolo de Atención Integral para la Mujer en Casos de Aborto no punible" según lo establecido en el Artículo 86 incisos 1 y 2 del Código Penal de la Nación.</p> <p>* Decreto No 2621, diciembre de 2008, aprobación del "Protocolo de acción de la Guardia Urbana Municipal (GUM)", para prevenir y atender situaciones de violencia y maltrato hacia las mujeres en la ciudad. A partir de un Proyecto confeccionado por el Área de la Mujer, dependiente de la Secret. de Promoción Social y la Guardia Urbana Municipal, de la Secret. de Gobierno, con la colaboración de la Asociación Civil Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur (CISCSA)</p>
Producción de conocimiento y herramientas	<p>* Libro del II Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Varones y Mujeres.</p> <p>* Las diferentes Ordenanzas y Decretos que se dictaron en el marco del PIO para favorecer la no discriminación de las mujeres en el ámbito de la ciudad.</p> <p>* Talleres de capacitación y sensibilización</p> <p>* Documentos, manuales y publicaciones para capacitaciones sobre la problemática de género.-</p> <p>* Gacetillas; Dípticos; Trípticos; Folletos; Mariposas de comunicación y/o divulgación de las acciones, actividades y eventos que se llevaron a cabo en los diferentes Programas que participaron en el PIO.-</p>
Desarrollo de capacidades	<p>A través de las acciones, actividades, talleres de capacitación y sensibilización, tanto a los/as funcionarios/as, como a los /as diferentes actores/as sociales (en el PP, ONGs que colaboran) sobre la situación de discriminación de las mujeres y la necesidad de cruzar todas las políticas públicas con la perspectiva de género. Igualmente las diferentes capacitaciones con formas de taller que se llevaron a cabo en los distintos distritos a fin de sensibilizar sobre la situación de las mujeres, especialmente a consejeras y consejeros, en el marco del Presupuesto Participativo.-</p>
Sensibilización a la opinión pública	<p>* Reuniones y mesas de trabajos con las diversas Organizaciones de la Sociedad Civil</p> <p>* Talleres ofrecidos por el Programa de Política de Género para Adolescentes en Noviazgos sin Violencia y en Salud y Educación sexual y reproductiva en Escuelas y Centros Comunitarios</p>
Acciones para la transformación organizacional	<p>* Diseño de Programas apuntando a mujeres.</p> <p>* Implementación de un Programa de Democratización y Fortalecimiento de las relaciones familiares y comunitarias.</p> <p>* Implementación de otras actividades del Programa de Política de Género para adolescente.</p> <p>* Profundización del Programa de Prevención y Atención a la Violencia de Género</p> <p>* Reuniones y mesas de trabajos con las diversas secretarías municipales</p> <p>* Reuniones y mesas de trabajos con las diversas ONGs de Mujeres</p> <p>* Talleres de sensibilización para Funcionarias/os en la perspectiva</p>

	de género
Fortalecimiento de actores	Con talleres de capacitación, acciones, actividades y sensibilización a todos los/as actores/as sociales comprometidos con el PIO, sobre la situación de discriminación de las mujeres y la necesidad de cruzar todas las políticas públicas con la perspectiva de género. Igualmente capacitaciones con formas de taller en los distintos distritos a fin de sensibilizar sobre la situación de las mujeres, especialmente en el marco del Presupuesto Participativo.- Del mismo modo talleres de sensibilización a la Comisión de la Igualdad que forma parte del PIO.
Incidencia política	A pesar de los obstáculos y dificultades en la aplicación del PIO por las diferentes Secretarías de la Municipalidad el PNUD, en el 2007, reconoció a Rosario por sus buenas prácticas en gobernabilidad y desarrollo local. Una de las prácticas destacadas para ello fue el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres. El Gobierno de la ciudad de Rosario ha desarrollado políticas sociales integrales que promueven el ejercicio de la ciudadanía a través de estrategias de inclusión, integración, participación, mejoramiento de la calidad de vida e igualdad de género. El PIO es una parte importante de estas estrategias. Esta política de igualdad de oportunidades desarrollada por el gobierno municipal, contempla un conjunto de acciones y programas orientados a revertir la discriminación de las mujeres en la ciudad de Rosario y más ampliamente a aportar a la construcción de una sociedad democrática, más incluyente, justa y equitativa.
Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas	La estrategia de transversalidad de género necesita arreglos institucionales acordados que garanticen su puesta en marcha, en consecuencia, es necesario crear espacios de integración y participación en las que estén representadas las distintas secretarías del gabinete municipal. Para ello se creó una Comisión para la Igualdad integrada por una comisión ad-hoc constituida por funcionarias y funcionarios de las distintas secretarías de la municipalidad de Rosario, más representantes de las distintas secretarías del departamento ejecutivo municipal, del concejo municipal y del consejo asesor del área de la mujer. Esta comisión para la igualdad está coordinada por el área de la mujer, de la secretaría de promoción social y tiene como objetivo principal el seguimiento y monitoreo del cumplimiento del plan de igualdad de oportunidades y de trato 2005-2009. Funciona con una convocatoria semestral. Solicita informes, acciones realizadas. Cumple una evaluación parcial basada en el sistema de indicadores de género inscripto en el plan.
<b>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE?</b> <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i>	Instituto de Género, Derecho y Desarrollo (INSGENAR); Instituto de Estudios Jurídico Sociales de la Mujer (INDESO Mujer); Desde el PIE; Centro Desarrollo para la Familia y la Mujer (CEDEFAM); Casa de la Mujer; Asociación Casa de Luxemburgo; Cladem Regional; Colegio de Arquitectos; Foro de Mujeres Cristianas Evangélicas de Rosario (FOMUCER); CISCASA; Red Mujer y Habitat
<b>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA?</b> <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de</i>	<b>FORTALEZAS:</b> * Destacamos, el Programa Presupuesto Participativo (PP) y Ciudadanía Activa de las Mujeres del Área Mujer, que tiene como objetivo fortalecer la instancia de participación social y pública de las mujeres y visibilizar la presencia de las mismas en instancias de decisión pública, rompiendo el estereotipo de

<p><i>las del contexto)</i></p>	<p>género que asocia a las mujeres con la injerencia sólo en lo doméstico y privado. Desde el año 2005 creció el número de mujeres Consejeras, que desde el Programa participan en la tarea de definir las prioridades de la población y la distribución de los recursos disponibles</p> <p>* En el eje <i>Uso de la ciudad desde una perspectiva de género</i>, se sensibilizó y concientizó sobre la perspectiva de género y formación para la actuación en territorio a los agentes municipales pertenecientes a la Guardia Urbana Municipal (GUM), que cerró con la elaboración del Protocolo de Actuación.-</p> <p>* En el subprograma <b>Noviazgo sin Violencia</b> entre los años 2005 y 2008 se sensibilizaron a 1743 -varones y mujeres- adolescentes en instituciones de los seis distritos de la ciudad. Se llevaron a cabo capacitaciones a 1971 mujeres jóvenes/ adolescentes en el marco del Proyecto de Equidad Educativa</p> <p><b>DEBILIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La remoción o recambio de algunos/as funcionarios/as produce dificultades para sostener las políticas</li> <li>• Es necesario insistir en las capacitaciones y las sensibilizaciones ya que aun no se están produciendo los cambios necesarios. las capacitaciones estuvieron, en general a cargo del Área Mujer.</li> <li>• Problemas en la gestión: el PIO introduce una forma de gestión innovadora (intersectorialidad, cogestión, cooperación, etc.) que no se enmarca en las tradicionales formas de gestionar la administración pública.</li> </ul>
<p><b>¿QUÉ APRENDIMOS?</b> <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p><b>Aprendizajes:</b></p> <p>Con respecto a los alcances que ha producido la transversalidad tal como fue definida en el documento se puede observar que el potencial sesgo de género no esta desarrollado de forma sistemática e integrada en profundidad en las líneas de intervención de las políticas formuladas, pero sí observamos que se dispone de una línea base o punto de partida para medir los cambios producidos y la presencia efectiva de esta preocupación en la gestión del gobierno municipal.</p> <p>Existe una falta de experiencia de integración de la perspectiva de género en el diseño y gestión de los programas/acciones, lo que ha generado que los documentos de programación, en ocasiones, si bien incluyen una declaración de intenciones, carezcan tal y como sería deseable de información.</p> <p>Al respecto del tipo y/o características de intervención podemos decir que: dentro de un mismo eje de actuación conviven intervenciones promovidas como acciones positivas y otras que buscan el trato igualitario entre varones y mujeres pero no hay una correspondencia lógica del encadenamiento, es decir que aparecen como intervenciones “sueltas” carente de perspectiva integradora de transformación de las desigualdades.</p> <p>Dado que las relaciones de género son construcciones históricas e iniciales en las interacciones entre varones y mujeres y que están incluídas desde hace mucho tiempo en el inconciente colectivo, son muy difíciles de transformar, por lo tanto creemos que para llevar adelante políticas públicas con perspectiva de género y superar lo arriba planteado es necesario llevar adelante capacitaciones y sensibilizaciones permanentes entre funcionarios y funcionarias de la gestión municipal para facilitar que el atravesamiento de género en las políticas públicas sea pensado como política de estado.</p>

	<p><b>Obstáculos</b> mas significativos fueron: 1) La dificultad de recolectar los datos necesarios en las distintas Secretarías, Direcciones y/o Programas ya que se torna dificultosa su sistematización; 2) Los cambios de gestión generan el desconocimiento, por algunos/as funcionarios/as, de la existencia del PIO, nos llevó a llamar a reuniones especiales para explicar qué es el PIO. Esa situación fue atrasando notablemente las acciones y los procesos evaluativos 3) El PIO en sí mismo no tiene un presupuesto específico.</p>
--	---

**Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.**

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** [ivonne.urriola@undp.org](mailto:ivonne.urriola@undp.org) o **Neus Bernabeu** [neus.bernabeu@undp.org](mailto:neus.bernabeu@undp.org)

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.