



Argentina **unida**

CAPACITACIÓN

Ley Micaela:

Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos

**Política públicas para la equidad
Corresponsabilidad del Estado**

Cuaderno de Formación 5

5



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad



Cuadernos de formación
**Ley Micaela: Hacia la construcción
de espacios de trabajo igualitarios
e inclusivos**

**Ministerio de Obras Públicas, áreas de Nivel
Central, entes, empresas y organismos
descentralizados y desconcentrados**



Cuaderno de Formación 1:
Introducción a la Ley Micaela

Cuaderno de Formación 2:
Derechos Humanos. Marco normativo



Cuaderno de Formación 3:
Marco conceptual en perspectiva de género

Cuaderno de Formación 4:
Violencias por motivos de género

Cuaderno de Formación 5:
**Políticas públicas para la equidad.
Corresponsabilidad de los organismos del Estado**



Glosario





Índice

Prólogo	6
Presentación y agradecimientos	7
Utilización de lenguaje inclusivo	10
Introducción	11
El Estado, las políticas públicas y la transversalización de la perspectiva de género	12
¿Cómo se transversaliza la perspectiva de género en el espacio público-estatal?	15
Comunicación con igualdad de género	18
Recomendaciones para evitar discursos estigmatizantes y discriminatorios	19
La obra pública con perspectiva de género. Oportunidades y desafíos en construcción	20
La obra pública, un sector tradicionalmente masculino	20
La distribución por género en el Ministerio de Obras Públicas, empresas y organismos descentralizados	22
Compromisos del MOP para la equidad de género	21
La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas	26



Buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género	28
Creación del Gabinete Nacional de Transversalización	28
Presupuesto con perspectiva de género	29
Compras públicas y licitaciones con perspectiva de género. Las experiencias de AySA y del ProMeBa	30
Plan Argentina Hace	32
Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022	34
Repasando	35
Referencias bibliográficas	38

“Haré los esfuerzos necesarios para que estén en un primer plano los derechos de las mujeres. Quiero ponerme al frente de las demandas de las mujeres, buscaremos reducir a través de distintos instrumentos las desigualdades de género, económicas, políticas y culturales. Ni Una Menos debe ser una bandera de toda la sociedad y de todos los poderes de la República”.

Alberto Fernández
Presidente de la Nación

Prólogo

Asumimos la responsabilidad y el compromiso ante la sociedad de aplicar la Ley Micaela, una normativa que nació por la lucha de los feminismos ante el femicidio de la joven Micaela García, una militante por los Derechos Humanos y el “Ni Una Menos”.

Una Ley que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y erradicación de las violencias contra las mujeres a todos los niveles y agentes del Estado, pero que nos invita a un involucramiento mayor: el de replantear nuestros modos de decir y de hacer e intentar comprender cómo esos modos afectan a los demás.

Todos los días podemos hacer algo al respecto. Comenzando por repensar nuestras prácticas cotidianas y cómo construimos nuestros vínculos con compañeras, compañeros de trabajo, con nuestras parejas, con nuestras hijas e hijos, con nuestras vecinas y vecinos. Modificando nuestros actos, reparando en cómo se sienten los demás con nuestras acciones, con nuestras palabras, con nuestros gestos. Redoblando el compromiso como trabajadoras, trabajadores, funcionarias y funcionarios, teniendo siempre presente que, en el hacer de cada obra, recomendación técnica, procedimiento administrativo y comunicación institucional, estemos construyendo igualdad y mayores oportunidades para el desarrollo y ejercicio pleno de las autonomías de las mujeres y LGBTI+.

Somos personas diferentes; celebramos la diversidad de posicionamiento ante el mundo, de saberes, de vocaciones, de opciones sexuales y de cuerpos; pero debemos tener los mismos derechos. Como agentes del Estado, estamos llamados a comprometernos con la igualdad efectiva y la Ley Micaela nos insta a darnos un espacio colectivo para reflexionar, proponer y cambiar el rumbo hacia una Argentina más justa. Es una tarea de todas y todos, y debe comenzar cuanto antes, ahora mismo.

Gabriel Katopodis

Ministro de Obras Públicas

Presentación y agradecimientos

Al comenzar la actual gestión, el Ministro de Obras Públicas, Gabriel Katopodis, nos encomendó la tarea de construir una agenda de género que impactara en las formas de hacer obras públicas.

Fue así que -con motivo del 8 de marzo de 2020- reunimos a las referentes sindicales para dialogar acerca de lo que había ocurrido años anteriores en los organismos que hoy componen el Ministerio de Obras Públicas y cuáles eran las prioridades que a su entender, debíamos encarar. Surgió allí la importancia de visibilizar el rol de las mujeres, el diseño y la puesta en marcha de los protocolos contra la violencia, la revisión de las licencias, la construcción de espacios para la lactancia, la promoción de planes de igualdad y la implementación de la Ley Micaela, entre muchos otros temas.

Un mes después, nos encontrábamos con referentes de todos los organismos, designadas por las autoridades, para analizar la agenda planteada en aquella primera reunión por las sindicalistas y establecer pasos a seguir. La agenda se fortaleció y se constituyeron grupos de trabajo para ordenar los asuntos a trabajar y darnos un plan. Abrimos asimismo la participación a quienes quisieran formar parte de esta red que sería el motor y la mecha encendida constante de la agenda de género que propuso el ministro.

Mientras tanto, por decisión del presidente Alberto Fernández, el Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad se conformaba y comenzaba a impulsar ya no sólo las prioridades de su cartera de Estado sino la del Gobierno Nacional en su conjunto, potenciando el compromiso de muchas autoridades con las políticas de género y brindando instrumentos a las personas que debían llevarlas adelante.

No fue difícil entonces avanzar porque encontramos un terreno fértil para fundar una perspectiva de género situada: en las problemáticas que las trabajadoras con años en nuestros organismos conocían y con la experiencia de otras tantas luchas de las recientemente incorporadas; con una ciudadanía y unos movimientos de mujeres y de diversidades que siguen reclamando derechos para todas las personas y marcan el espacio que existe en la sociedad argentina para continuar; y con capacidades en el Estado tanto para diseñar nuevos instrumentos de políticas públicas que efectivicen las demandas como para ampliar alianzas con organizaciones no gubernamentales expertas en cada materia.

La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas fue creciendo y discutió los 40 textos que propuso el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad para dar sustento a la implementación de la Ley Micaela; impulsó diversos conversatorios para analizar diferentes aristas de las problemáticas de violencia e igualdad; promovió espacios institucionales para llevar adelante las políticas de género en los organismos; socializó y acompañó la confección de protocolos que se debatieron en los espacios paritarios; dio respuesta a los requerimientos de otras políticas nacionales vinculadas a género y diversidad y trabaja en hacer realidad el cupo trans y el cupo para personas con discapacidad; entre otras tantas acciones.

Así, la Red, en su corta vida, obtuvo resultados muy concretos en materia institucional: dio lugar a la creación del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del ministerio; desarrolló y acompañó las estrategias para la formación en Ley Micaela y ya sensibilizó a más de 1.000 autoridades; impulsó y fortaleció los procesos de constitución de los 7 protocolos que faltaban en el marco de los convenios colectivos de trabajo; se encuentra apoyando la revisión y confección de licencias que también faltan; involucró a las áreas de Recursos Humanos, Comunicación y Prensa y a las áreas jurídicas, de planificación y de ejecución de obras de todos los entes y organismos del MOP; realizó una línea de base sobre brechas de género entre nuestras trabajadoras y trabajadores; bregó por la incorporación en la agenda el presupuesto con perspectiva de género y una línea programática de infraestructura de cuidados; trabaja para potenciar la colaboración internacional en materia del rol de las mujeres en la gestión del agua y construyó los compromisos del ministerio tanto en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género como en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad.

Esta colección de cuadernos de formación Ley Micaela MOP inaugura un conjunto de materiales que esperamos desplegar de la mano de la Red y de otras que estamos constituyendo: redes con otros ministerios para abordar toda la infraestructura con perspectiva de género, con las provincias y municipios para llevar la perspectiva a nivel federal, con los sindicatos y las cámaras del sector, con instituciones de la sociedad civil y de la cooperación internacional, con las universidades. Sin lugar a duda, paso a paso, nos haremos más fuertes y tenemos la responsabilidad de dejar bases sólidas para que la agenda de género y diversidad avance en el futuro cuando ya no estemos.

La colección está compuesta por 5 cuadernos, un glosario y un material instructivo para tutoras y tutores. El primero de los cuadernos es introductorio para brindar un panorama de todo lo que se planteará a lo largo del curso; el segundo aborda el marco normativo nacional e internacional en materia de Derechos Humanos; el tercero plantea los aspectos conceptuales más sobresalientes; el cuarto trata sobre las definiciones de violencias por razones de género; y el quinto considera la mirada integral y transversal y acciones posibles hacia la igualdad.

Todo el trabajo realizado en apenas 16 meses es muy rico y suficiente como para contarlo con el objetivo de que sirva de experiencia para otras personas que se enfrentan a desafíos semejantes. La única receta para alcanzar lo propuesto, desde nuestro humilde punto de vista, es que esas redes y esas tareas se hagan desde una perspectiva feminista, es decir, practicando la construcción colectiva en igualdad y desechando las malas prácticas que todas y todos hemos mamado del patriarcado. Si lo hacemos, edificaremos instrumentos de política pública y culturas organizacionales distintivas, mejores, y que nadie podrá remover.

Por último, debemos agradecer muy sinceramente a todas las personas que aportaron su mirada, su energía, su apoyo y aliento para que tanto estos cuadernos como todas las metas alcanzadas sean posibles, en especial, a las más de 100 personas que hoy militan, promueven e impulsan la Red de Género y Diversidad del querido MOP. Gracias a las referentes que han leído, corregido y releído estos cuadernos y empujan la agenda institucional cada día.

Gracias también al trabajo altamente profesional y comprometido de Florencia Moragas, coordinadora de Políticas de Género del MOP y activa militante feminista; a Laura Bernstein, compañera incansable y experta en formación y capacitación; y a Macarena Justel, nuestra abogada y generosa especialista.

Gracias de antemano a quienes pasarán por estos cursos y leerán los cuadernos y compartirán sus inquietudes y pareceres. El diálogo respetuoso y tolerante es el insumo básico de una sociedad democrática e inclusiva. Bienvenidas, bienvenidos y bienvenidos a esta desafiante y estimulante aventura.

María Pía Vallarino

**Directora de Relaciones Institucionales
Ministerio de Obras Públicas**

Utilización de lenguaje inclusivo

El lenguaje que utilizamos cotidianamente da forma a las maneras de entender el mundo y las relaciones entre las personas. El lenguaje inclusivo actualmente es sujeto de muchos debates porque, como sostiene Sara Pérez (2019), pone en juego si reforzamos relaciones de poder o si tratamos de modificarlas. Mediante el lenguaje se puede cuestionar un orden social y las relaciones de género imperantes y dicho cuestionamiento desafía la forma en que esto se pone de manifiesto en la lengua; eso es lo que más incomoda y perturba.

Existe una amplitud de propuestas de lenguaje inclusivo o no sexista. Aquí nos inclinamos por reemplazar el uso del masculino genérico con sustantivos colectivos neutros (esto es, por ejemplo, decir “la humanidad” por “los hombres” o “las personas que trabajan” por “los trabajadores”) y reemplazar “a” u “o” cuando denotan género por la letra “e”. Asimismo, utilizaremos el sustantivo “varones” en lugar de “hombres” por el uso pretendidamente universal del término “hombre” como sinónimo de humanidad.

Como parte del proceso pedagógico que iniciaremos en este curso, invitamos a que quienes perciban incomodidad ante el uso del lenguaje inclusivo evalúen qué y por qué les produce tal sentimiento.

La Ley Micaela nos convoca a repensar nuestras formas de actuar, a reflexionar acerca de nuestras relaciones, y el modo en que nos vinculamos con otras personas y ello incluye, inevitablemente, las formas de decir las cosas.

Guía de recursos



Vocabulario



Contenido multimedia



Normativa



Para seguir pensando



Introducción

A partir del recorrido realizado, en este Cuaderno de Formación proponemos pensar la perspectiva de género como una **herramienta conceptual**; es decir, una mirada que nos permita analizar y explicar las relaciones entre los géneros desde una posición crítica, y estudiar las formas en que varones, mujeres y disidencias se relacionan entre sí y con su entorno.

Esta mirada **supone identificar las relaciones de subordinación y poder que atraviesan a todas las instituciones y espacios en los que nos desarrollamos** (familia, educación, trabajo, salud, etc.), y, desde una perspectiva **interseccional**, implica – además – tener en cuenta todas las relaciones de desigualdad que se superponen. Este tipo de relaciones fueron naturalizadas mediante normas, valores y apreciaciones que conformaron, de este modo, los roles de desempeño de la identidad masculina y femenina.

El Estado ocupa un rol fundamental para construir condiciones de igualdad y equidad de género: la igualdad en el sentido de erradicar la discriminación y las violencias por motivos de género; y la equidad como forma de generar acciones que permitan un acceso a derechos justos y según las necesidades de cada persona.

Los objetivos de este Cuaderno apuntan a reconocer las responsabilidades de nuestro organismo –y las nuestras como agentes del Estado– en la incorporación del enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas, en las acciones que se implementan, y en nuestras actividades cotidianas. En este sentido, les proponemos:

- Una introducción al análisis de las políticas públicas con enfoque de género.
- Conocer los compromisos asumidos por el Estado en materia de género.
- Reconocer la corresponsabilidad de las y los agentes del Estado en la reproducción de la discriminación y de las violencias por motivos de género.
- Conocer los compromisos del Ministerio de Obras Públicas (MOP) en la transversalización de género en las políticas públicas.

Para reflexionar



Decimos que este enfoque es **crítico** porque **no solo busca describir las relaciones de género**, sino también **dotarnos de herramientas para comprender su carácter injusto**, denunciar las formas de violencia y discriminación que se desprenden de ellas, y **–sobre todo– transformar nuestras prácticas en un sentido equitativo**. No es algo meramente discursivo, sino que implica una posición teórica y metodológica para actuar en la realidad.

El Estado, las políticas públicas y la transversalización de la perspectiva de género

A partir de la década de 1940, las mujeres accedieron a la ciudadanía política mediante la implementación del voto femenino. Sin embargo, esto no significó un reconocimiento de las mujeres como sujetas de las políticas públicas, ni el acceso pleno y equitativo a los cargos jerárquicos estatales. Las políticas, la ciudadanía y las ciudades (todo lo que conforma **lo público**) siguieron siendo considerados ámbitos esencialmente masculinos, pensados por y para ciudadanos varones.

Las mujeres componen el 50% de la población mundial. Sin embargo, la

mayoría de las personas de mayores recursos son varones y la pobreza afecta a las mujeres con mayor intensidad, en un fenómeno al que se denomina **feminización de la pobreza**. Durante los años 70, los organismos internacionales comenzaron a visualizar a las mujeres como sujeto de políticas sociales como estrategia para redistribuir recursos a los sectores más empobrecidos de la sociedad. Empero, el enfoque desde el que se implementaron dichas políticas no cuestionaba las relaciones asimétricas y de subordinación, sino que reforzaba la división sexual del trabajo y a las mujeres en su rol de madres y esposas.

Estas intervenciones, focalizadas y parciales, tomaban a las mujeres como personas secundarias y funcionales. Por ejemplo, las oportunidades de capacitación técnica o los subsidios para el establecimiento de microemprendimientos ofrecidos las confinaban en espacios tradicionales como la costura, lavandería, cocina y cuidados. Este tipo de políticas, además de naturalizar los roles genéricos estereotipados, reforzaban e invisibilizaban las relaciones de poder subyacentes.

Durante mucho tiempo, se asoció la perspectiva de género con las políticas dirigidas a las mujeres. Sin embargo, dicha perspectiva no se encuentra supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. A partir de la emergencia de los movimientos feministas y de las disidencias sexuales, se hizo visible la categoría de género como reproductora de relaciones de poder y discriminación. Desde esta mirada, el diseño de las políticas debe apuntar a transformarlas y generar relaciones más equitativas entre mujeres, varones y personas trans y no binarias.

Perspectiva de género



Se entiende por perspectiva de género al ejercicio de cuestionar los estereotipos y visibilizar las diferencias entre varones, mujeres y diversidades que aparecen como "naturales". Implica reconocer el origen histórico y social de estas diferencias, y las relaciones de poder que se dan entre los géneros.

La adopción de la perspectiva de género manifiesta la voluntad de conseguir la igualdad real entre varones, mujeres y diversidades.

En 1995, se realiza la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, en Beijing. Por primera vez, se pone el énfasis en la transversalidad de la perspectiva de género como estrategia y elemento central para la elaboración, aplicación, supervisión, y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas

políticas, económicas y sociales, con el fin de prevenir y erradicar las desigualdades de género. Desde su plataforma de acción, los Estados parte se comprometieron a incluir la dimensión de género en el funcionamiento de sus instituciones, en el diseño de todas las políticas, en los procesos de planificación y toma de decisiones, y en el desarrollo de las políticas generales.

Todas las políticas públicas están **generizadas**, es decir, cargan con concepciones sociales y culturales sobre el valor de lo considerado femenino o masculino. Por ejemplo, hasta el día de hoy, la ley que regula el empleo privado (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo) otorga dos días de licencia por paternidad. Esto supone que los varones no tienen responsabilidades en el cuidado de sus hijos, y que a los dos días pueden retomar sus compromisos laborales habituales, asignando –a la vez– mayor importancia al trabajo remunerado que al cuidado familiar. Como otro ejemplo, podemos mencionar que, al momento de diseñar reductores de velocidad viales, sirven a ese propósito los lomos de burro, badenes, o pasos peatonales elevados. Pero estos últimos facilitan el paso de cochecitos de bebé, sillas de ruedas o carritos de compras, mientras que los badenes los dificultan.

Por lo tanto, el accionar estatal a través de sus políticas **no es neutro**. El Estado, desde su misma conformación histórica, cristaliza valores, normas y relaciones sociales que se asientan en un orden heterosexual, binario y patriarcal. Esta constitución estructural aporta a reproducir las inequidades cuando omite las marcas de género, edad, orientación sexual, etnia, entre otras características fundamentales de ser pensadas en el diseño e implementación de las políticas públicas. **Cuando las políticas se dirigen a un ciudadano “neutro”, están asumiendo un tipo único de ciudadano: varón, trabajador asalariado, de residencia urbana, sin responsabilidades de cuidado y sin ningún tipo de discapacidad. Por lo tanto, no toman en consideración la diversidad de condiciones en las que las personas viven, se desarrollan y habitan el espacio público.**

Políticas públicas



Las políticas públicas son programas, acciones, campañas de sensibilización, reducciones fiscales, otorgamiento de subsidios, entre otros, que buscan modificar situaciones inequitativas en diversas problemáticas, para garantizar la igualdad y los derechos humanos.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) del Sistema de Naciones Unidas: “Las políticas públicas son una construcción y reconocimiento de que los hechos que acontecen no son ineluctables y pueden ser objeto de intervención por parte del Estado”. (2010)

La perspectiva de género nos permite cuestionar dichas concepciones. Su transversalización en las políticas públicas, en un sentido práctico, implica una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres y disidencias una dimensión integral, para asegurar que las desigualdades no se perpetúen y que todas las personas accedan a derechos y beneficios de forma igualitaria. Propone acciones para la transformación de las relaciones de poder entre los géneros que, ancladas en la **división sexual del trabajo**, obstruyen el acceso equitativo a derechos, recursos y beneficios.

Las políticas públicas con enfoque de género apuntan a reducir las brechas, atender las necesidades de las personas y el contexto socio cultural en el que se desenvuelven, y advertir las barreras y exclusiones que generan mayor vulnerabilidad. Este enfoque integra al género a partir de un entramado **interseccional** de sistemas de discriminación, incorporando en su análisis los distintos ejes de subordinación como la etnia, la edad, la orientación sexual, el origen, el idioma, etc.

¿Cómo se transversaliza la perspectiva de género en el espacio público-estatal?

Transversalización



Refiere a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, con el propósito de promover la igualdad efectiva entre varones, mujeres y LGBTI+. Se trata de un intento superador de las acciones focalizadas dirigidas hacia las mujeres. Entiende que, dado que las diferencias de género atraviesan todos los ámbitos de la vida social, no existen políticas neutras hacia el género. Propone, en cambio, la adopción de una mirada que lo contemple en todas las acciones dirigidas a crear mejores condiciones de vida para las personas en una sociedad.

La transversalización de género implica:

- Reconocer que las concepciones culturales y sociales en torno al género y a la diversidad sexual **están presentes en las estructuras y en las prácticas del Estado** mismo. De esta manera, el Estado “produce” y “reproduce” desigualdades de género si no incorpora esa mirada a las políticas públicas desde el principio.

- Problematicar y revisar las prácticas relacionadas con el **diseño, la planificación y la gestión de las políticas públicas**. Esto significa que la perspectiva de género no es un componente “a sumar”. Las políticas de género deben ser **sistémicas**: deben estar presentes en todo el conjunto de la institucionalidad del Estado.

- Diseñar y planificar políticas, programas, planes, prestaciones, etc., advirtiendo necesidades, obstáculos, y expectativas de mujeres e identidades y sexualidades disidentes. Ello presupone **incorporar las voces e intereses de las mujeres y LGBTI+**, a través de espacios populares con organizaciones en las que participen.

- Requiere, además, un **cambio de paradigma**, una mirada diferente sobre la manera de planificar e implementar política pública desde una lógica del cuidado y la protección de la vida antes que una lógica de la competencia.

Desde este marco, este **proceso** supone las siguientes **dimensiones**:

- **Legitimidad política**. Es el compromiso, la voluntad y la participación de las personas que ocupan cargos de decisión. Ello implica evitar la pérdida de sentido de la perspectiva de género a través de su uso ceremonial y ritual. No sólo es utilizar el lenguaje inclusivo, sino ponderar a las políticas de género como acciones significativas del Estado generadoras de transformaciones reales por la equidad. También es fundamental que los organismos de género posean capacidad decisoria respecto de otros segmentos del Estado.

- **Presupuestos con perspectiva de género y diversidad sexual** que aseguren la asignación de recursos necesarios.

- **Identificación del marco legal y normativo**.

- **Equipos de trabajo capacitados y fortalecidos**. La institución que lleve adelante el proceso de transversalización de la perspectiva de género y diversidad sexual debe contar con un equipo estable, fortalecido y comprometido en la temática como requisito esencial. Al mismo tiempo, se debe garantizar su capacitación permanente y sistemática, que permita incorporar y profundizar esta perspectiva. Es importante evitar caer en “burocracias expertas” que excluyan la escucha activa de las necesidades de mujeres y disidencias a partir de sus propias voces.

- **Promoción de mecanismos de consulta y espacios de participación con organizaciones de mujeres y de la diversidad sexual.** Las instancias participativas y democráticas permiten mantener un diálogo continuo sobre los intereses y las necesidades de la población, que suelen no ser fijos ni estáticos, sino que van variando y modificándose según el contexto social, cultural, político y económico.

- **Sensibilización y capacitación con mirada de género para todas las personas que se desempeñan en el Estado,** en todos sus cargos y jerarquías.

- **Conocimiento de la realidad.** Contar con disponibilidad de información válida, actualizada, comparativa y comprensiva por parte de todo el conjunto del Estado, en su ámbito de aplicación. Las estadísticas e indicadores sensibles al género no sólo requieren de información desagregada por sexo y edad. Si bien esta información resultó de suma utilidad para visibilizar y medir desigualdades entre mujeres y varones, las mismas continúan siendo pensadas desde una lógica binaria que excluye la situación de las disidencias. La producción de conocimiento (cuantitativo y cualitativo) sensible al género permite dar a conocer la realidad y situación particular de las distintas identidades. Para ello, es fundamental el análisis y la inclusión desagregada de las variables género y edad en todos los niveles de la información.

- **Abordaje integral e interinstitucional de la inclusión de género y diversidad sexual en las políticas y programas.** Promover y fortalecer redes al interior de una misma gestión, generando instancias de coordinación continuas, y articular con otros organismos e instituciones cuyas acciones y/o políticas pudieran tener impacto sobre la población. La ejecución efectiva de la transversalización depende, en gran medida, de la interacción práctica entre las unidades de género del Estado y el resto del aparato público.

- **Incorporación del enfoque en la cadena de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas en todos los niveles.** Ello requiere integrar al género desde las fases de investigación y diseño, en los distintos niveles de ejecución operativa y en los distintos momentos de evaluación, seguimiento y monitoreo de las políticas. Implica una transversalización global que va desde el diseño de un plan estratégico del Estado (como, por ejemplo, el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por

Motivos de Género¹) hasta los programas y proyectos que se desarrollan a nivel territorial.

• **Visibilidad de mujeres cis y diversidades en el lenguaje y la comunicación.**

Para iniciar acciones tendientes a la igualdad y equidad de género es imprescindible entonces transformar las relaciones jerárquicas y de privilegio. En el espacio público-político esto acarrea enormes tensiones y resistencias que pueden llevar a que la perspectiva de género se incorpore mecánicamente o de forma ceremonial. En este sentido, el compromiso político, la capacitación permanente, la asignación de recursos y la evaluación de las acciones deben funcionar articuladamente para evitar que se desvirtúe el propósito fundamental de la transversalización de género.

Comunicación con igualdad de género²

La vida cotidiana se construye a través del **lenguaje**, que permite expresar pensamientos, definir acciones y configurar relaciones. Del mismo modo, el lenguaje produce y reproduce significados y sentidos sobre lo masculino, lo femenino y otras identidades de género.

Una acción concreta para promover la igualdad de género es la revisión de la comunicación interna y externa del organismo. Algunas de las cuestiones a tener en cuenta en la elaboración de materiales de comunicación son:

• **Eliminar el enfoque androcéntrico**, es decir, aquel incorporado en los textos y que se centra exclusivamente en los varones, tanto directa como indirectamente. Se recomienda asegurar constantemente la visibilidad de las mujeres y disidencias mostrando su competencia, éxitos y responsabilidades en el ámbito laboral, social y político. Por otro lado, al referirse a actividades familiares, domésticas, recreativas y deportivas, deben dirigirse tanto a varones como a mujeres.

• **Evitar la subordinación de las mujeres** al nombrarlas con cargos o denominaciones masculinizadas o como categoría aparte, y eludir los juicios de valor o adjetivaciones asociadas a ellas.

¹ Para conocer en profundidad este plan, se puede consultar en: <https://bit.ly/3A9Jhkl>

² Al respecto, véase "AySA: Hacia una comunicación con perspectiva de género". Disponible en: <https://bit.ly/3Gr6DUo>.

- Respecto a la **comunicación iconográfica**, hacer el ejercicio de romper con los estereotipos al generar una representación gráfica equilibrada, diversa y plural de los géneros y en frecuencia de aparición, tanto en ámbitos públicos como en privados.

- **Evitar la representación de los varones como únicos sujetos de acción** del ámbito productivo y de las mujeres como agentes pasivos, y de la vinculación de las mujeres con las tareas de cuidado.

- Del mismo modo, como se evitan miradas estereotipadas sobre varones y mujeres, se debe también evitar la mirada heterocéntrica y cuidar que la comunicación visual, oral y escrita no sea excluyente y promueva enfoques integradores de todas las diversidades.

Recomendaciones para evitar discursos estigmatizantes y discriminatorios

- Promover diversos modelos de mujeres y varones, evitando ideales que presenten a las mujeres en el rol tradicional y a los varones en la masculinidad hegemónica.

- Evitar la representación de las mujeres a través de su cuerpo o sus características físicas.

- Difundir mensajes que fortalezcan y colaboren con la equidad y el tratamiento igualitario de mujeres y varones.

- No recurrir al uso de estereotipos, mitos o creencias que impliquen subordinación, inferioridad o dominación de las mujeres por parte de los varones o que resulten degradantes y reductoras.

- Incluir la representación de varones y otros/as integrantes de las familias, realizando tareas del hogar, oficios o profesiones que tradicionalmente se presentan como de uso exclusivo de las mujeres y viceversa.

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo. Evitar el uso del genérico masculino; pueden ser reemplazados por formas dobles, uso de sustantivos genéricos o lenguaje inclusivo. Por ejemplo:

- + Los trabajadores: las trabajadoras y trabajadores; las personas que trabajan; lxs trabajadorxs.
- + Los ciudadanos: los ciudadanos y ciudadanas; la ciudadanía.
- + El empleador: la parte empleadora.
- + Los niños: niñas y niños; las infancias; la niñez.

La obra pública con perspectiva de género. Oportunidades y desafíos en construcción

La obra pública, un sector tradicionalmente masculino

A partir de los contenidos desarrollados en el Cuaderno de Formación 3, visualizamos cómo –a través de la división sexual del trabajo– la incorporación de las mujeres al empleo se da de una forma particular. La inserción de mujeres y varones en el mercado de trabajo se da de manera **segmentada**, con sectores de actividad con mayoría de varones y otros sectores feminizados. A este fenómeno se lo denomina segregación horizontal.

En nuestro país, el sector de la construcción está constituido aproximadamente en un 95% por varones. La conformación de un sector altamente masculinizado implica que predominen prácticas asociadas a los mandatos de la masculinidad hegemónica, como demostraciones de virilidad exponiéndose a riesgos, o de subordinación de las mujeres y LGBTI+. La participación de mujeres en este sector, además de ser escasa, se caracteriza por su presencia en actividades administrativas, de atención al público o en actividades contables y financieras. Raramente vemos a las mujeres trabajando en obra como albañilas, plomeras, gasistas o contratistas. En general, se piensa que estos oficios requieren de fuerza física y que todos los varones la poseen. Pero ni todos los oficios requieren fuerza física, ni todos los varones son fuertes, ni todas las mujeres son débiles. Además, hoy en día, las tecnologías disponibles hacen que en muchos casos no se requiera de fuerza física.

Para las mujeres arquitectas, ingenieras y maestras mayores de obra es especialmente difícil el acceso a los puestos de decisión. El **techo de cristal**

es evidente: el 85% de los puestos directivos está ocupado por varones. Se puede ver un incremento de mujeres en jefaturas intermedias que se dedican a las áreas administrativas. Las jefaturas de producción siguen siendo mayoritariamente masculinas (92%).

Cuando se analiza lo que sucede al interior de la Administración Pública Nacional³, si bien en comparación con años anteriores se produjo un aumento en su participación en cargos jerárquicos, las mujeres participan mucho más en áreas que tienen que ver con el cuidado (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, 100%; Seguridad, 58%; Educación, 50%) y en el ámbito productivo la participación de varones continúa siendo mayoritaria (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 100%; Transporte, 100%; Obras Públicas, 88%).

En cuanto a los puestos jerárquicos en empresas nacionales con participación estatal mayoritaria, de un total de 56 empresas, sólo 7 poseen presidencias ocupadas por mujeres y un 15% del total en cargos directivos. Cuando se observan los cargos desagregados por sector, en construcción, tecnología y minería, el 100% es ocupado por varones, y la presencia de mujeres reporta un máximo de 45% sólo en el sector comunicación y de 29% en educación.

En empresas nacionales con participación estatal minoritaria se repite la misma tendencia: de un total de 12 empresas, las mujeres representan el 13% de cargos directivos y sólo una de ellas ocupa una presidencia.

A partir de estos datos, se visualiza la absoluta y persistente masculinización en sectores como la construcción y la energía en las empresas estatales. Pero, sobre todo, cómo la división sexual del trabajo y las brechas de género en materia de acceso laboral y a lugares de decisión persiste aún en el siglo XXI.

Cuando se habla de **reducir las brechas de género**, no sólo se refiere a una **mayor participación de mujeres y LGBTI+ en cargos jerárquicos**, sino también al **acceso a sectores de actividad más dinámicos** que tienen muy baja representación de mujeres. Para derribar las paredes de cristal, resulta fundamental que las políticas públicas dirigidas al acceso al empleo, la

³ Según informe Participación de las mujeres en el Estado Nacional. Observatorio de Políticas de Género de la Sindicatura General de la Nación, julio 2020.

capacitación laboral y la formación técnica estén atravesadas por la perspectiva de género. Además, deben priorizar, a través de cupos o medidas de estímulo, la incorporación de mujeres e identidades de la diversidad sexual, tanto en la contratación directa como en la revisión de pliegos de licitación para la contratación de empresas.

Si bien la construcción es un sector que brinda grandes oportunidades de inserción laboral, también reproduce sistemáticamente situaciones de violencia y discriminación en todos los niveles de decisión y ejecución. En este sentido, las medidas de incorporación se fortalecen cuando están acompañadas de acciones de sensibilización, capacitación y acompañamiento con enfoque de género, para consolidar no sólo el acceso sino también el sostenimiento del empleo.

La distribución por género en el Ministerio de Obras Públicas, empresas y organismos descentralizados

Entre septiembre y octubre de 2020, se realizó un relevamiento de los recursos humanos del Área Central del Ministerio de Obras Públicas y de la Autoridad de la Cuenca Matanza-Riachuelo (ACUMAR), Agencia de Planificación (APLA), Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA), Corredores Viales S.A. (CVSA), Dirección Nacional de Vialidad (DNV), Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA), Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS), Instituto Nacional del Agua (INA), Instituto Nacional de Prevención Sísmica (INPRES), Organismo Regulador de Seguridad de Presas (ORSEP) y el Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN). El análisis de estos datos evidencia la fuerte masculinización del sector:

Gráfico 1:

Total personal MOP, empresas y organismos descentralizados según género

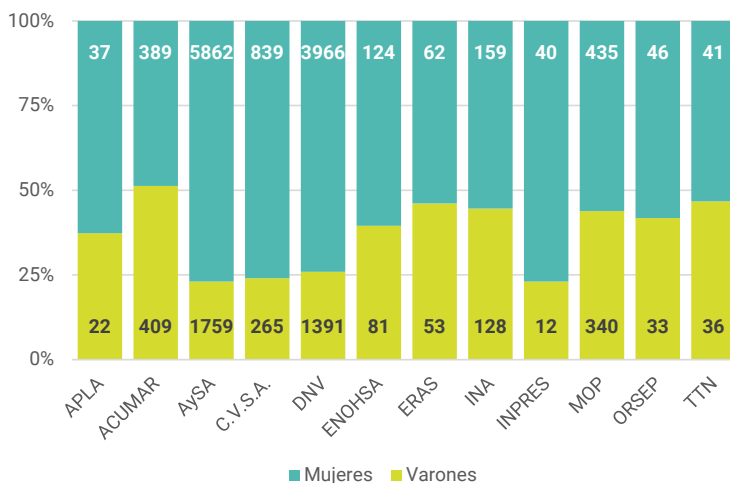


Fuente: Ministerio de Obras Públicas (2021) Informe Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área Central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados.

En el momento en que se realizó el relevamiento, había 4.529 trabajadoras mujeres, 12.000 trabajadores varones y no se contaba en los registros con información de personas travesti-trans.

Gráfico 2:

Distribución personal según género por organismo



Fuente: Ministerio de Obras Públicas (2021) Informe Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área Central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados.

Si analizamos el total del personal de las empresas, entes y organismos descentralizados y desconcentrados del MOP según sus funciones, encontramos algunos detalles significativos que son característicos de la distribución por género en actividades masculinizadas. Entre el personal asignado a tareas administrativas, encontramos mayoría de mujeres. Sin embargo, para las tareas operativas, la cantidad de varones es ampliamente superior. En cuanto a la distribución en cargos jerárquicos, si bien la cantidad de varones duplica la cantidad de mujeres, encontramos una presencia significativa de mujeres atribuible a las posibilidades en los últimos años de superar el techo de cristal.

Gráfico 3:

Distribución del personal total del MOP según funciones y género

Fuente: Ministerio de Obras Públicas (2021) Informe Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área Central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados.

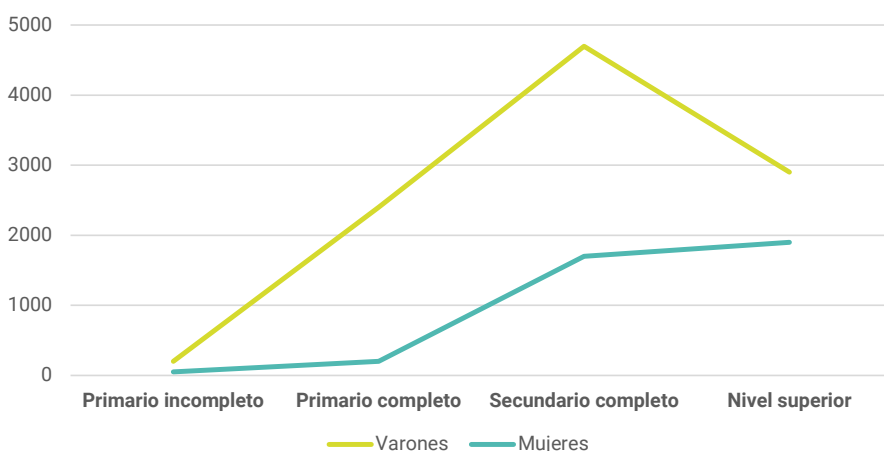
La distribución del personal de todos los organismos según el último nivel educativo alcanzado muestra que para las personas con primario incompleto y primario completo hay una gran diferencia por género: 975 varones por cada 100 mujeres y 1.352 varones cada 100 mujeres, respectivamente. En cambio, a mayor nivel educativo la diferencia se achica: entre las personas que tienen nivel secundario completo o superior incompleto, hay 267 varones por cada 100 mujeres, y entre quienes cuentan con un título terciario, universitario o de posgrado, hay 153 varones por cada 100 mujeres.

Esto replica una característica muy común de la distribución por géneros en el mercado laboral: proporcionalmente, las mujeres tienen mayor nivel educativo,

especialmente en los sectores de actividad más masculinizados. Se debe en parte a que las mujeres tienen mejores posibilidades de inserción en cargos técnico-profesionales antes que en cargos operativos (donde la segmentación horizontal es mucho más fuerte) y también a que, en muchos casos, están sobrecalificadas para los trabajos que realizan. En otras palabras, para que las mujeres puedan desempeñarse en las áreas de infraestructura, necesitan estar más calificadas.

Gráfico 4:

Último nivel educativo alcanzado según género. Total organismos del MOP



Fuente: Ministerio de Obras Públicas (2021) Informe Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área Central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados.

Cuadro 1: Índice de masculinidad según nivel educativo

Último nivel educativo alcanzado	Índice de masculinidad
Primario Incompleto	975%
Primario Completo	1.352%
Secundario Completo	267%
Nivel Superior	153%

Fuente: Ministerio de Obras Públicas (2021) Informe Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados

Compromisos del MOP para la equidad de género

Transversalización del enfoque de género



En el siguiente video, se presentan los principales logros para la transversalización del enfoque de género en el Ministerio de Obras Públicas alcanzados durante 2020, a través de la Red de Género y Diversidad.

<https://youtu.be/6zTdsMt0tJs>

La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas

Las acciones del Estado influyen de forma diferenciada en la vida de las personas. Introducir la perspectiva de género en el diseño de las políticas implica poner en marcha respuestas estatales que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y disidencias, y que permitan vivir una vida sin violencia y discriminación.

El MOP transversaliza el enfoque de género en sus políticas, programas y acciones a través del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad, y de su Red de Género y Diversidad, creada el 8 de marzo de 2020 y formalizada por la Resolución 193/2020. La Red cuenta con la participación de referentes sindicales y referentes de todos los organismos, entes y empresas del ámbito del Ministerio de Obras Públicas con el propósito de impulsar una agenda transversal de género. Fundamentalmente, tiene como propósito desarrollar políticas sensibles al género, la igualdad de oportunidades, y el trato y la equidad territorial.

En diciembre de 2020, se logró la institucionalización del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas, cuya finalidad es la incorporación de la perspectiva de género y de la diversidad en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas llevadas adelante por el MOP, asumiendo el desafío de construir una sociedad más igualitaria, que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género.

Este Programa le otorga institucionalidad a la Red de Género y Diversidad y la establece como órgano responsable del cumplimiento de sus objetivos.

Entre sus funciones, la Red apunta a:

- Consensuar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad tanto en la planificación presupuestaria como en los procesos administrativos, de gestión y ejecución de obras.
- Articular estrategias conjuntas para delinear el monitoreo de los programas, planes y acciones, a través de indicadores aplicables al MOP y sus jurisdicciones descentralizadas y desconcentradas, entes y empresas.
- Fortalecer a las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, vinculadas al rubro de la construcción y afines, en la inclusión y el respeto de las mujeres y LGBTI+.
- Desarrollar líneas de acción en los programas y proyectos llevados adelante por el ministerio que favorezcan la mejora de la calidad de vida y la potenciación de las mujeres y LGBTI+.
- Promover el diseño universal en las obras dependientes del Ministerio de Obras Públicas, y en los productos, entornos, programas y servicios en pos de un uso universal, sin necesidad de adaptación ni de un diseño especializado.
- Asistir técnicamente en la adecuación normativa nacional e internacional en materia de género y diversidad, y su efectiva implementación.
- Impulsar estrategias y acciones de capacitación y especialización del personal para fomentar el crecimiento de la transversalización de la perspectiva de género.
- Promover acciones para la visibilización, inclusión, valorización y promoción de las mujeres y población LGBTI+.
- Promover el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en las comunicaciones de tipo administrativas, técnicas y político institucionales.
- Diseñar instrumentos administrativos y recomendaciones técnicas que faciliten la compatibilización de las actividades de la vida privada de las mujeres trabajadoras con las actividades laborales, fomentando la corresponsabilidad de las tareas de cuidado.

- Impulsar medidas de acción positivas que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos en el acceso a los equipos de trabajo del MOP y sus organismos, entes y empresas, respetando la igualdad de género y la diversidad, promoviendo la inclusión de las mujeres y personas LGBTI+, en todos los puestos de trabajo y ámbitos de jerarquía institucional, y en cumplimiento y adhesión a lo dispuesto por el Decreto 721/20 de cupo laboral travesti trans en la Administración Pública Nacional.
- Promover la incorporación de herramientas que permitan construir trayectorias laborales de calidad, adecuadas a todas las personas, con el fin de promover la sensibilización y capacitación, tanto a las instituciones y espacios como a las/les/los trabajadores para que conozcan, reciban y contemplen las situaciones de vida de las personas, sean varones, mujeres, travestis, trans y/o personas con discapacidad.

Buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género

La transversalización introduce cambios en las maneras de diseñar y ejecutar políticas públicas para que sean facilitadoras de la igualdad de género. Conocer las experiencias de transversalización nos muestra que son factibles, que pueden aplicarse en todas las etapas de las políticas y a todo tipo de proyectos, y que forman parte de procesos de mejora y aprendizaje continuo. A continuación, presentamos algunas experiencias en diferentes niveles.

Creación del Gabinete Nacional de Transversalización

En agosto de 2020, se creó el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, con el propósito de garantizar que la inclusión de la perspectiva de género se traduzca de manera efectiva en políticas públicas con enfoque de género y diversidad. Su creación representa una jerarquización institucional de las acciones de transversalización.

Está presidido por el Jefe de Gabinete De Ministros e integrado por las y los titulares de la totalidad de los ministerios y por las o los titulares de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)

y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI INSSJP).

Sus funciones son:

- a.** Consensuar acciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto en su componente presupuestario como de gestión y ejecución de las mismas.
- b.** Articular estrategias conjuntas para el monitoreo del cumplimiento de los programas a implementar, a través de indicadores aplicables al conjunto de los ministerios.
- c.** Articular las estrategias y acciones de capacitación y especialización de los recursos humanos necesarios en cada ministerio para asegurar la transversalización de la perspectiva de género.

Presupuesto con perspectiva de género

El presupuesto define la capacidad para concretar las políticas, a la vez que muestra la priorización que se establece entre unas políticas y otras. Las decisiones de política pública no son neutrales respecto al género, porque mujeres y varones ocupan posiciones económicas y sociales diferentes y desiguales en la sociedad.

Desde 2021, la elaboración del Presupuesto Nacional toma en cuenta estos impactos diferentes y se realiza con perspectiva de género. Esto es, se identifican las partidas presupuestarias destinadas a las intervenciones que se requieren para disminuir las brechas, y prevenir y erradicar las violencias por motivos de género.

Este tipo de iniciativas ya están en práctica en casi 100 países, 20 de ellos de América Latina, con diferentes metodologías para identificar los fondos destinados a la equidad de género y los impactos diferenciales de las acciones para la población según su género. En nuestro país, la metodología utilizada es la del **etiquetado**, según la cual se identifican como Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG) las actividades específicas destinadas a reducir estas brechas.

Proyecto de Presupuesto Nacional 2021



“El Presupuesto 2021 es, por primera vez en la historia del país, un presupuesto con perspectiva de género en tanto contiene una metodología que permite visibilizar el esfuerzo que realiza el Gobierno para cerrar las brechas de desigualdad al tiempo que expresa iniciativas concretas en esta dirección y una definición política inclusiva y diversa”.

Compras públicas y licitaciones con perspectiva de género. Las experiencias de AySA y del ProMeBa

Las compras y contrataciones públicas impactan en el desarrollo de la totalidad de las comunidades y, por eso, representan una oportunidad privilegiada para reducir las desigualdades de género y fortalecer el crecimiento inclusivo. Pueden aportar a reducir tanto las brechas horizontales (incorporación de mujeres y LGBTI+ en sectores de actividad masculinizados) como las verticales (fortalecer su rol en cargos jerárquicos y directorios de empresas).

La Dirección de la Unidad Ejecutora del Programa de Mejoramiento de Barrios (ProMeBa) de la Provincia de Buenos Aires y la empresa AySA presentan dos ejemplos de cómo introducir la perspectiva de género en sus manuales de compras y contrataciones, y –de esa manera– favorecer la igualdad de oportunidades, aprovechar los talentos e incluir a más mujeres en sectores dinámicos.

Manual de Contrataciones ProMeBa

En las licitaciones públicas y compulsa de precios para la construcción de obras físicas, a similar evaluación técnico-económica, se prioriza aquella empresa o cooperativa:

- Dirigida por una mujer.
- Que tenga paridad de género en su mesa directiva.
- Que se comprometa a designar como Jefa de Obra a una mujer.
- Que se comprometa a contratar a un 30% de trabajadoras mujeres y disidencias.

- Que cuente con un 30% de trabajadoras mujeres y disidencias.
- Que se comprometa a que el 1% del personal afectado a contratar sean personas travestis, transexuales y transgénero.

Disposición 1 de ProMeBa - 2020



Para toda tarea vinculada al Programa

De la planificación urbana

Art. 1- En todos los Planes Urbanos, de Integración Socio-Urbana y/o Planes de Sector que surjan o que sean solicitados o propuestos a esta Dirección, serán formulados desde el enfoque del urbanismo feminista, incorporando herramientas y procesos necesarios para asumir dicho enfoque.

Art. 2- En todos los Planes Urbanos, de Integración Socio-Urbana y/o Planes de Sector que surjan o que sean solicitados o propuestos a esta Dirección, serán incorporados al Censo que se realiza una vez que el proyecto cuenta con la viabilidad, indicadores de género cumpliendo con la Ley de Identidad de Género e incluyendo información sobre usos del tiempo, tareas de cuidados, percepción inseguridad, calidad espacio público, o aquellos que se consideren necesarios.

Art. 3- En todos los Planes Urbanos, de Integración Socio-Urbana y/o Planes de Sector que surjan o que sean solicitados o propuestos a esta Dirección, serán formulados poniendo en valor las tareas de cuidado.

Art. 4- En todos los Planes Urbanos, de Integración Socio-Urbana y/o Planes de Sector que surjan o que sean solicitados o propuestos a esta Dirección, se incluirá dentro de los mismos la construcción de un espacio-casa para albergar a mujeres y disidencias en situación de violencia, cuya definición en cada caso, se hará en articulación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

De la capacitación en temas de violencia de género

Art. 5- A todas las empresas y cooperativas que trabajen con esta Dirección, tanto a su nivel directivo como a su cuerpo de trabajadoras y trabajadores, se les invitará a participar, al inicio del proyecto, de una capacitación sobre Violencia de Género diseñada especialmente para el sector.

Art. 6- A todos los organismos e instituciones con las cuales articula el Programa, se le ofrecerá participar voluntariamente en de una capacitación sobre Violencia de Género diseñada especialmente para la temática.

Programa Mejoramiento de Barrios. Unidad Ejecutora Buenos Aires

Disposición 2 de ProMeBa - 2020



En las licitaciones públicas y compulsa de precios para la construcción de obras físicas llevadas adelante por esta Dirección.

De la representación en mesas decisorias.

Art. 1- En caso de similar evaluación técnico-económica de diferentes empresas o cooperativas se priorizará aquella empresa o cooperativa que se encuentra dirigida por una mujer.

Art. 2- En caso de similar evaluación técnico-económica de diferentes empresas o cooperativas se priorizará aquella empresa o cooperativa que tenga paridad de género en su mesa Directiva o mesa Decisoria.

De la contratación de personal de empresas y cooperativas.

Art. 3- En caso de similar evaluación técnico-económica de diferentes empresas o cooperativas se priorizará aquella empresa o cooperativa que en su propuesta se comprometa a designar como Jefa de Obra a una mujer.

Art. 4- En caso de similar evaluación técnico-económica de diferentes empresas, se priorizará aquella empresa que en su propuesta se comprometa a contratar un 30% de trabajadoras mujeres y disidencias.

Art. 5- En caso de similar evaluación técnico-económica de diferentes cooperativas, se priorizará aquella cooperativa que cuente con un 30% de trabajadoras mujeres y disidencias.

Art. 6- En caso de similar evaluación técnico-económica de diferentes empresas o cooperativas se priorizará aquella empresa o cooperativa que cuente entre sus trabajadoras y trabajadores o que en su propuesta se comprometa a contratar, un 1% del personal total afectado al proyecto, entre la comunidad travesti, transexuales y transgénero.

Programa Mejoramiento de Barrios. Unidad Ejecutora Buenos Aires

Plan Argentina Hace

A través de este programa, el Ministerio de Obras Públicas administra, financia y realiza el seguimiento de los proyectos de infraestructura presentados por provincias y/o municipios.

Esta infraestructura de ejecución rápida se realiza con la contratación de mano de obra local en las que se solicita que, al menos, el 30% del total de personas involucradas sean mujeres y LGBTI+. Las trabajadoras y los trabajadores se capacitan en instituciones, organismos del Estado y organizaciones de la sociedad civil.

Al momento de cierre de este cuadernillo, el Programa ya generó más de

68.000 nuevos puestos de trabajo, con una inversión de \$91.314 millones en una iniciativa sin precedentes, que contribuye fuertemente a la disminución de la brecha horizontal en el mercado de trabajo. La paridad de género en la contratación acompañada de la formación laboral permite no solo la transformación en términos cuantitativos sumando mujeres al sector, sino que también genera un cambio cualitativo en la cultura para la inclusión social. Por su parte, el mejoramiento de infraestructura de barrios y ciudades aporta al desarrollo social y mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

La ejecución de la obra pública en todo el territorio nacional ha sido, desde una perspectiva histórica, frecuentemente vinculada a oficios ocupados por hombres. Para fomentar la modificación de estos sesgos, resultó crucial plantear un cambio de paradigma que promoviera la inclusión de las mujeres en oficios vinculados a la obra pública, así como programas de capacitación para que todo el personal femenino pudiera formarse en especialidades del rubro de la construcción para garantizar igualdad de oportunidades en materia de acceso a trabajo genuino.

Municipio de Isla Verde

En la Provincia de Córdoba, a partir del Plan Argentina Hace, se realizó un proyecto de accesibilidad en el Barrio Caritas de Isla Verde, donde el 50% de la mano de obra contratada fueron mujeres desempleadas y egresadas del Colegio Técnico IPET N° 420. Además, es importante resaltar que el gobierno local de Isla Verde cuenta con una mujer como intendenta.

Esta experiencia representa la transversalización de la perspectiva de género en varios sentidos: por un lado, al otorgar financiamiento para un gobierno local a cargo de una mujer, propicia la equidad en materia de participación política; y, por otro lado, tanto el proyecto como su ejecución cuentan con perspectiva de género.

Municipio de Camarones

En la localidad de Camarones, cabecera del departamento Florentino Ameghino, Provincia de Chubut, el gobierno local también es dirigido por una mujer, la intendenta Claudia Loyola, quien destacó la importancia de introducir la perspectiva de género en obras del Plan Argentina Hace: “Fue la primera vez que, en la localidad, las mujeres ejecutaron obra pública; en este caso, la concreción de calles adoquinadas y el mejoramiento de accesos vinculados al turismo en la Costanera” (Entrevista en Radio Nacional, 2020).

Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022

Desde el enfoque de Derechos Humanos como marco conceptual y metodológico, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, ha desarrollado el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 26.485, de Protección Integral contra toda forma de Violencia contra las Mujeres, y los lineamientos de la Ley 26.743, de Identidad de Género.

Plan Nacional de Acción contra las Violencias 2020 - 2022



1. Desarrollar herramientas para la promoción de la construcción de vínculos responsables, diversos y nuevas masculinidades.
2. Instrumentar acciones para la sensibilización y visibilización de la violencia laboral por motivos de género.
3. Difusión de la Línea Nacional 144 y de los derechos de las mujeres y personas LGBTI+.
4. Instrumentar acciones específicas dirigidas a la detección temprana de situaciones de trata y explotación de personas.
5. Impulsar la efectiva implementación de la Ley Micaela en los ámbitos del sector público.
6. Construir y refuncionalizar 12 Centros Territoriales de atención integral y protección para las personas en situación de violencias por motivos de género.
7. Otorgar prioridad al financiamiento de proyectos que, cumpliendo con los criterios de elegibilidad del "Plan Argentina Hace", promuevan mayores condiciones de acceso a derechos y protección contra las violencias de mujeres y personas LGBTI+.
8. Fortalecer mediante capacitaciones el rol de las mujeres, personas LGBTI+ y de las organizaciones de pertenencia, que participan en distintas instancias del "Plan Argentina Hace".
9. Fortalecer y promover proyectos socio-productivos para las personas en situación de violencias por motivos de género.
10. Finalización de dispositivos territoriales ubicados en las localidades de Quilmes y Junín, Provincia de Buenos Aires.

Compromisos del Ministerio de Obras Públicas en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias 2020 - 2022

Repasando

Para garantizar que las políticas públicas con perspectiva de género consideren las necesidades reales de mujeres y población LGBTI+, éstas deben partir de acuerdos sociales y de la articulación entre el Estado y la sociedad civil. El acceso a derechos sólo en un área de sus vidas y no en otras no es suficiente para garantizar la igualdad real, ya que ello puede incidir negativamente en su autonomía como un todo. Un ejemplo puede darse cuando las políticas están enfocadas a garantizar el acceso al empleo, sin tener en cuenta la democratización de las tareas domésticas y de cuidado y la creación de espacios para el cuidado de todas las personas dependientes, lo que genera la **doble carga** o **doble jornada** para las mujeres.

La puesta en marcha de la transversalización de la perspectiva de género en la obra pública permite repensar la participación de los géneros en los distintos niveles y ámbitos, y generar espacios de trabajo más igualitarios e inclusivos.

La obra pública es una de las fuentes de empleo más fuertes en nuestro país, con una gran capacidad de dinamizar la economía nacional. Por lo tanto, significa una oportunidad privilegiada para reducir las brechas de género en el mercado laboral: tanto la **segregación horizontal** con el ingreso de mujeres a sectores de actividad tradicionalmente masculinizados, como la **segregación vertical**, si se aplican condiciones para promocionar las carreras laborales de las mujeres en el sector.

Entre las condiciones que pueden aportar a disminuir las brechas con el objetivo de lograr un crecimiento con mayor igualdad podemos mencionar (de manera no exhaustiva):

- Prevenir y abordar las violencias en los espacios de trabajo a partir de la incorporación de protocolos de actuación.
- Prevenir la discriminación hacia las mujeres y personas LGTTBI+ en los espacios de trabajo a través de acciones de capacitación y sensibilización.
- Incluir espacios de cuidado para la primera infancia y lactarios en los lugares de trabajo para redistribuir las tareas de cuidado.
- Facilitar licencias y franquicias horarias por motivos de cuidado con paridad de género.

- Disponer de cupos para la contratación de mujeres y personas LGTTBI+.
- Establecer mecanismos que favorezcan la paridad en las promociones laborales y los cargos jerárquicos, tales como mecanismos de evaluación “ciegos” y comités de evaluación con paridad de género.
- Brindar capacitación laboral a mujeres y personas LGTTBI+ en los oficios requeridos para la ejecución de las obras.
- Revisar los pliegos de licitación de manera que favorezcan a las empresas o cooperativas dirigidas por mujeres, que cuenten con mujeres en sus comisiones directivas, que designen mujeres como directoras de obra, y/o que cuenten o se comprometan a contratar a mujeres entre sus planteles.

Además, la transversalización del enfoque de género en la obra pública representa una oportunidad para que el análisis del espacio público incorpore una serie de elementos clave, tales como:

- Las necesidades de las mujeres, las disidencias y las personas dependientes para el desarrollo urbano.
- La seguridad y el bienestar en todos los espacios públicos y en el traslado.
- Recopilar y utilizar datos desagregados sobre el uso del espacio público que identifiquen géneros, edad, etnia, situaciones de discapacidad, clase social, etc.
- Incorporar formas de participación colectiva, apropiadas y de fácil acceso.

Las políticas sociales y el espacio público no son neutros; crean jerarquías y provocan desigualdades. El enfoque de género se fortalece cuando se formula a partir de una visión de espacios y relaciones integrales y horizontales, donde se tienen en cuenta tanto los espacios domésticos como los comunitarios y colectivos, abordados desde una mirada interseccional.

Por su parte, las políticas orientadas a la erradicación de la violencia por motivos de género y a la promoción de condiciones de existencia con igualdad de oportunidades requieren de acciones en múltiples dimensiones de

la realidad social. Se concretan tanto en el espacio público como en el privado, y requieren del reconocimiento de las situaciones de discriminación en todos los ámbitos. Una vida libre de violencias precisa de una ampliación real de los espacios de libertad de las mujeres y LGBTI+, y la reducción de las brechas de desigualdad en todas las dimensiones de sus vidas.

Desde la obra pública, es posible repensar los espacios de trabajo y el espacio público como espacios de vinculación horizontal, en los que se consideran lo productivo y lo reproductivo como igualmente necesarios para la vida, y donde todas las identidades tienen el derecho de desarrollarse.

Referencias bibliográficas

AySA (2020). Hacia una comunicación con perspectiva de género. Guía rápida para un uso no sexista de la lengua. Ciudad de Buenos Aires.

Bringiott, M.I. (2015). Violencias en la Escuela: nuevos problemas, diferentes intervenciones. Buenos Aires: Paidós.

CEPAL (2010) Igualdad de género y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia: Guía para el monitoreo ciudadano. México: PNUD.

Crenshaw, K. (2012). "Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color". En R. Platero (ed), Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Barcelona: Bellaterra.

Estébanez, M. E. (2010). "Género y profesión en el análisis de la ciencia argentina". Presentado en el Foro Nacional Interdisciplinario Mujeres en Ciencia, Tecnología y Sociedad (FONIM). Bariloche, 15 al 16 de abril 2010. Centro Atómico Bariloche- Instituto Balseiro –Comisión Nacional de Energía Atómica. Disponible en: <https://bit.ly/32XvwJu>

ELA (2020) Presupuesto y Género. Análisis del proyecto de presupuesto 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3sh9SbZ>

Hooks, B. (2017). El feminismo es para todo el mundo. Buenos Aires: Traficantes de Sueños.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.

Lamas, M. (1996). "La perspectiva de género". En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, 216-229. México.

Mansilla, G. (2014). Yo nena, yo princesa: Luana, la niña que eligió su propio nombre. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). (Re)Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género. Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/34d38mM>

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020 – 2022. Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/3A9Jhkl>

Ministerio de Obras Públicas (2021). Informe Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados

Ochoa, L. (2007). “Una propuesta de pedagogía feminista: teorizar y construir desde el Género, la pedagogía, y las prácticas educativas feministas”. I Coloquio Nacional Género en Educación. Universidad Pedagógica Nacional – Fundación para la Cultura del Maestro, AC. México, DF.

Pavan, V. (2016). Niñez trans: experiencia de reconocimiento y derecho a la identidad, Los Polvorines: Universidad Nacional de General Belgrano.

Rodríguez Gustá, A. L. (2008). “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención”. En Temas y debates: revista universitaria de ciencias sociales, 12(16), 109-130. Rosario, Universidad Nacional de Rosario.

Radio Nacional (2020). “Paridad de género. Mujeres concretaron las obras de Argentina Hace en Camarones” Disponible en: <https://bit.ly/3urXqJ6>

Vargas, V. (2002). “Las agendas políticas feministas en un mundo cambiante”. En V. Guzmán. Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. Santiago: CEPAL.

Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género: Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Paidós.

Políticas públicas para la equidad. Cuaderno de formación 5

Ministerio de Obras Públicas | Argentina
Mayo 2022

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad de Gabinete de Asesores

Titular: Cecilia Cardini

Dirección de Relaciones Institucionales

Directora: María Pía Vallarino

Se agradece la colaboración de: Vanina Muraca, Luciana Betteto, Melisa Marturano, Martín Etchebehere, Víctor Taricco, Martín De Nicola. Y a las autoridades, profesionales, técnicos y asistentes de los diferentes organismos públicos aportantes a la publicación

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas

Dirección: Vallarino, María Pía

Coordinación general de Bernstein, Laura

Editado por Moragas, Florencia

Contribuciones de Justel, María Macarena

Trabajo preliminar de Red de Género y Diversidad MOP

Revisado por Onofrio, María Paula

Diseñado por Meschini, Daniel

Ministerio de Obras Públicas

Políticas públicas para la equidad : cuaderno de formación 5 - 1a ed.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Obras Públicas, 2022.

Libro digital, PDF - (Ley Micaela : Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos ; 5)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48069-4-9

1. Estudios de Género. 2. Política de Obras Publicas.

I. Título.

CDD 352.34



Autoridades

Ministro de Obras Públicas
Gabriel Katopodis

Titular de la Unidad Gabinete de Asesores
Cecilia Cardini

Directora General de Coordinación
Técnica e Institucional
Renée Córdova Malaver

Directora de Relaciones Institucionales
María Pía Vallarino



**Programa para la
Transversalización de
las Políticas de Género
y Diversidad**



Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas





Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

ISBN 978-987-48069-4-9



9 789874 806949