



Gabinete Nacional

para la

» Transversalización
de las Políticas
de Género



Institucionalidad y Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional

INFORME DE SEGUIMIENTO

**MESA DE COORDINACIÓN
TÉCNICA**

**Gabinete Nacional para la
Transversalización de las
Políticas de Género**

MARZO 2022





Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. GESTIÓN DE TRABAJO DEL GNTPG	6
3. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	9
3.1. UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	11
3.2. UNIDADES NO ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	13
4. POLÍTICAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	15
5. ARTICULACIONES CON EL MMGYD	19
6. ESTADÍSTICA Y PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	21
7. PLANES DE TRABAJO PARA TRANSVERSALIZAR LA PGYD.....	26
8. PRINCIPALES DESAFÍOS PARA AVANZAR EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PGYD EN LA APN	30
9. PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.....	33
10. INDICE DE ANEXOS	37
11. INDICES DE GRÁFICOS Y TABLAS	38

1. INTRODUCCIÓN

El Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (GNTPG) - creado en agosto del año 2020 a través del Decreto 680/2020 – está integrado por todos los Ministerios que componen el Poder Ejecutivo Nacional y por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP - PAMI).

Tiene como finalidad garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el diseño e implementación de las políticas públicas nacionales, consensuar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todos los organismos que lo componen, articular estrategias conjuntas para el monitoreo de los programas a implementar y articular las estrategias y acciones de capacitación y especialización de los recursos humanos necesarios en cada Ministerio para asegurar la transversalización de esta perspectiva.

El Gabinete funciona bajo la órbita de Jefatura de Gabinete de Ministrxs y la Mesa Técnica de Coordinación está a cargo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). Ambas estructuras son fundamentales y complementarias en el diseño y fortalecimiento de una institucionalidad nacional en materia de género y diversidad, siendo el GNTPG un espacio que contribuye a potenciar, difundir y transversalizar la perspectiva de género y diversidad en el conjunto de políticas públicas de la Administración Pública Nacional (APN).

En el marco de la coordinación técnica del GNTPG, se realizó el primer Relevamiento de la Institucionalidad de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional

entre los meses de noviembre de 2020 y febrero de 2021, el cual permitió contar con un diagnóstico inicial sobre el abordaje de las temáticas de género y diversidad en los Ministerios y Organismos que conforman el Gabinete. La información obtenida fue complementada con entrevistas con las personas representantes de cada Ministerio y Organismo ante el GNTPG - entre abril y junio 2021-, en las que se amplió la información respecto de todas las líneas de trabajo que involucran el diseño y la implementación de políticas públicas con perspectiva de género y diversidad. En noviembre de 2021 se actualizó dicha información según lo informado por los propios Ministerios y Organismos.

De este modo, el documento se organiza en secciones, resaltando primero la gestión de trabajo del GNTPG para luego desarrollar los resultados del relevamiento, haciendo hincapié en los aspectos institucionales tales como la existencia de áreas funcionales especializadas, recursos presupuestarios asignados, jerarquía y nivel de formalización de sus funciones/as/es, así como también las acciones, iniciativas y políticas, el nivel de articulación con el MMGyD, los planes de trabajo para transversalizar la perspectiva de género y diversidad y la agenda de los principales desafíos detectados.

2. GESTIÓN DE TRABAJO DEL GNTPG

Desde su fecha de creación hasta la actualidad, el Gabinete ha realizado las siguientes actividades de acuerdo con el plan de trabajo propuesto para 2020-2021:

→ **Dos reuniones de Ministros/as:** el 1ero de **octubre de 2020** se realizó la primera reunión del Gabinete que reunió a todos los/as ministros/as del Poder Ejecutivo Nacional y los/as 4 titulares que representan a los organismos en dicho espacio, con la finalidad de hacer la presentación del Gabinete, explicar sus objetivos y funciones. El **21 marzo del 2021** tuvo lugar la segunda, en que se presentaron los resultados preliminares del relevamiento de género y diversidad en la APN.

→ **Presentación y jornadas de trabajo de la Mesa Técnica de Coordinación:**

- ◆ Se llevó a cabo una reunión inicial con todos los enlaces titulares y suplentes **a fines de octubre del 2020** donde se presentó el plan de trabajo del Gabinete 2020-21.
- ◆ Se realizaron **5 jornadas de trabajo** que tuvieron como objetivo brindar recursos y herramientas institucionales en materia de género y diversidad y potenciar las capacidades institucionales a partir del intercambio de experiencias y buenas prácticas de los distintos ministerios y organismos de la APN en la materia. En dichos encuentros se trabajaron con las siguientes temáticas: la planificación, transversalización e indicadores con perspectiva de género y diversidad; la formación y capacitación de recursos humanos en perspectiva de género y diversidad; la organización del trabajo y cuidados con perspectiva de género y diversidad; el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público Nacional; y, por

último, las políticas públicas sobre masculinidades desde la perspectiva de género.

- **Relevamiento de la institucionalidad de género y diversidad de la APN:** entre **diciembre 2020 y febrero 2021** se llevó a cabo el primer **Relevamiento de la Institucionalidad** de Género y Diversidad de la Administración Pública Nacional, que fue actualizado en el segundo semestre del año.
- **Reuniones bilaterales:** entre **abril y junio de 2021** se organizaron **24 reuniones bilaterales** con cada uno de los Ministerios y Organismos que conforman el Gabinete con el objetivo de identificar nuevas iniciativas de género y diversidad que se estén implementando y trabajar en los posibles lineamientos de un plan de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad 2021-2023 en la gestión de cada ministerio/organismo.
- **Elaboración y devolución técnica de los planes de trabajo:** a partir de **agosto 2021** se comenzó a articular con cada uno de los Ministerios y Organismos integrantes del Gabinete los **lineamientos de un plan de trabajo** para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad 2021-2023. Desde la mesa técnica de coordinación se alienta que el diseño de los planes se realice en base a las fortalezas y desafíos detectados en el relevamiento realizado recientemente y a las experiencias de gestión de cada organismo. Hasta la fecha, fueron entregados 17 planes (71%), reportándose los 7 restantes en proceso de elaboración. En todos los casos se realizaron devoluciones técnicas y/o aportes teórico-metodológicos.

Por último, la Mesa Técnica de Coordinación del GNTPG elaboró su propio Plan de Trabajo 2021-2023¹ con el propósito de plasmar las acciones que se impulsarán en el corto y mediano plazo y como documento de guía y orientación a cada Ministerio y Organismo para poder armar sus propios planes para la incorporación de la perspectiva de Género y Diversidad en las políticas públicas que tienen a su cargo.

En función de esto, el diseño del Plan se estructuró en base a **4 ejes de acción, 9 objetivos específicos y 23 acciones estatales**, en consonancia con las principales funciones de la Mesa, entre las que se destacan el coordinar el trabajo operativo del Gabinete, articular con cada Ministerio el plan de trabajo correspondiente, brindar recursos, herramientas y capacitación y realizar el seguimiento y sistematización de los avances en materia de transversalización de la perspectiva de género en la APN.

¹ Se adjunta como anexo el Plan de Trabajo 2021-2023 de la Mesa Técnica de Coordinación del GNTPG del MMGyD.

3. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Las **Unidades Especializadas en Género y Diversidad (UGyD)** hacen referencia a mecanismos institucionales creados en la Administración Pública Nacional (APN) que entre sus principales misiones, funciones y competencias está el aportar a la generación, diseño, implementación y/o evaluación de políticas públicas para promover la igualdad de género y diversidad.

De acuerdo con lo informado por los Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG, **el 92% cuenta con al menos una unidad especializada. El total de UGyD asciende a 62**, que cuentan con **las siguientes características:**

- **El 82% (51 unidades) fueron creadas con fecha posterior a diciembre de 2019:** el 52% se creó en el año 2020 (32 unidades), el 29% en el año 2021 (18 unidades), y un 2% en el año 2019 (1 unidad).
- Se observa que el **85% de las unidades fueron creadas por normativa** y un 15% no fueron creadas formalmente. La mayoría de las unidades fueron creadas por resolución (58%) o por decisión administrativa (19%).

Dentro de las **UGyD** se pueden distinguir: las **Unidades Organizativas Especializadas en Género y Diversidad (UOGyD)** que fueron formalmente establecidas en una estructura dentro del organigrama de la APN (tales como: Direcciones, Coordinaciones, etc.); y, las **Unidades No Organizativas Especializadas en Género y Diversidad (UNOGyD)** que no forman parte de la estructura organizativa de la APN (tales como: Observatorios, Programas, Unidades, Consejos, Mesas interministeriales de trabajo, Planes, Comisiones, Puntos Focales, Centros, Comités, Cuerpos, Grupos, Redes, entre otras).

Acorde a lo informado, de las 62 UGyD:

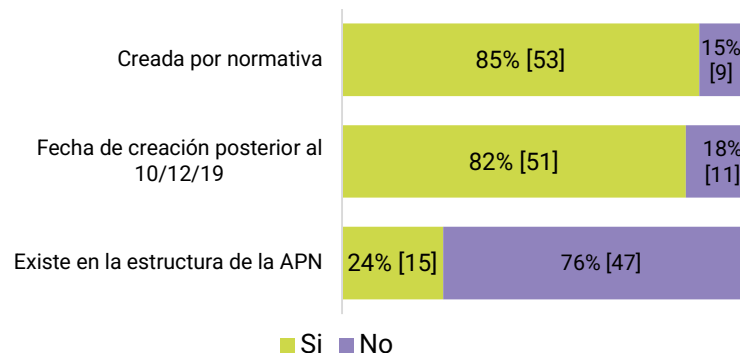
- El **24%** (15 unidades) fueron **creadas en la estructura organizativa de la APN**, y el 76% restante no forma parte de dicho organigrama de la APN (47 unidades).
- El **24%** se caracterizan por ser programas (15 unidades), seguido por el **21%** que se identifican como direcciones nacionales (5 unidades) y simples (8 unidades). El resto se distribuye en otros tipos de mecanismos (55%), tales como: observatorios, mesas de trabajo, concejos, puntos focales, gabinetes, coordinaciones, comisiones, redes, entre otros.

GRÁFICO 1. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA APN

UNIDADES ESPECIALIZADAS
EN GyD: distribución por tipo
de Adm.



CARACTERÍSTICAS DE LAS UNIDADES DE GÉNERO
Y DIVERSIDAD



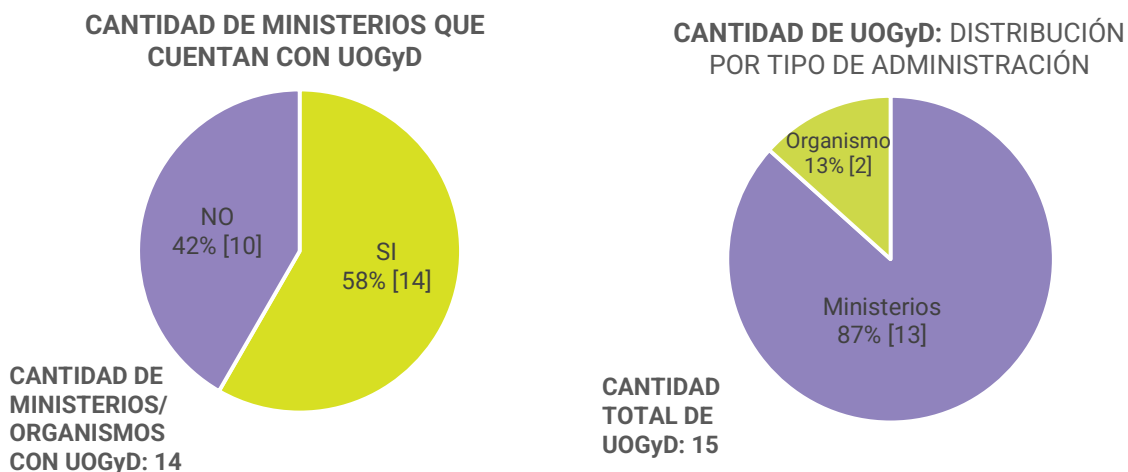
Total de unidades: 62

Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

3.1. UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

A partir del relevamiento realizado a los Ministerios y Organismos que integran el GNTPG, se informaron 15 UOGyD existentes en la estructura de la APN, las cuales se distribuyen entre 14 Ministerios/Organismos (representa el 58% del total de los integrantes del GNTPG). El 42% de los Ministerios y Organismos restantes declararon que no cuentan con una unidad especializada en GyD existente en su estructura organizativa, esto equivale a 10 ministerios.

GRÁFICO 2. UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD (UOGyD)



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

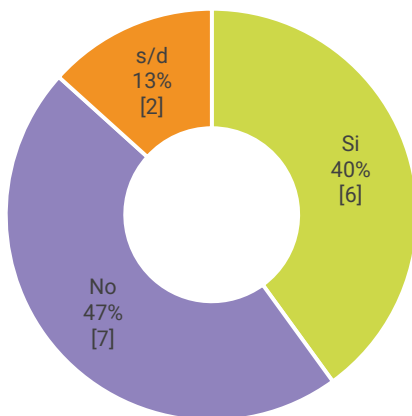
A partir del análisis pormenorizado realizado sobre estas 15 UOGyD, se destaca que:

- El 93% de las unidades fueron creadas a partir de diciembre del 2019 (14 unidades) – 12 unidades en el 2020, y 2 en el 2019 y 2021 respectivamente -. El 7% restante se creó en el año 2006 (1 unidad).

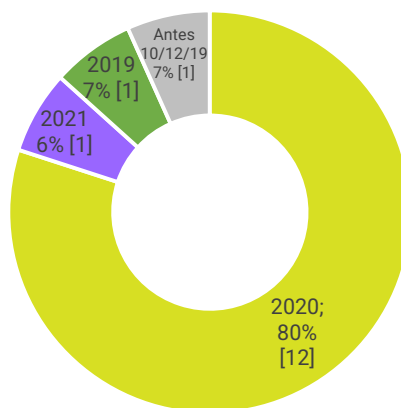
- El **53%** cuenta con rango de **dirección simple** (8 unidades), seguida por el 27% que cuenta con rango de Dirección Nacional (5 unidades), mientras que el 13% restante está bajo una Coordinación (1 unidad) o Subgerencia (1 unidad).
- El **80%** fueron unidades creadas por **decisión administrativa** (12 unidades) y el 20% restante por una resolución (3 unidades).
- Respecto al **presupuesto**, el 40% de estas unidades posee partidas presupuestarias propias asignadas (6 unidades).

GRÁFICO 3. CARACTERÍSTICAS DE LAS UOGYD

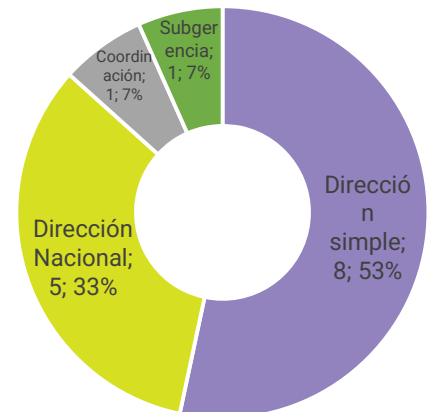
CUENTAN CON
PRESUPUESTO PROPIO



AÑO DE CREACIÓN



JERARQUIA EN LA
ESTRUCTURA DE LA APN



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

Por último, 11 ministerios y organismos cuentan con dependencias provinciales (46% del total de los integrantes del GNTPG), dentro de las cuales 5 cuentan con unidades de género y otras 6 no poseen.

En síntesis, la proliferación de unidades con competencias en la generación de políticas con perspectiva de género y diversidad es un fenómeno muy reciente, coincidente con la creación del MMGyD. Sus rangos se concentran principalmente en los niveles medios (Dirección). Asimismo, se observan avances significativos en

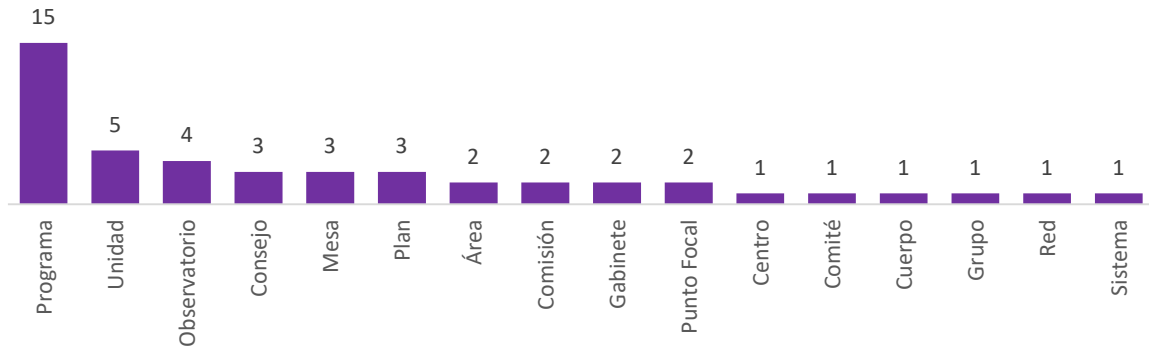
la generación de institucionalidad de género y diversidad a partir de la creación del MMGyD y el GNTPG, lo cual representa un salto institucional clave en la construcción de una institucionalidad jerarquizada, para garantizar la inclusión de la perspectiva de género y diversidad de manera efectiva en todo el ciclo de la política pública.

Sin embargo, se advierten desafíos respecto a alcanzar una incorporación plena de la perspectiva de diversidad e igualdad tanto en la agenda nacional como federal, así como también en relación con su jerarquía institucional, donde se divisa que el 40% de los Ministerios y Organismos nacionales no cuentan aún con áreas específicas especializados en género y/o diversidad dentro de sus organigramas.

3.2. UNIDADES NO ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

En este apartado se detallan las Unidades no Organizativas Especializadas en Género y Diversidad (UNOGyD) las cuales no integran la estructura organizativa de la APN. Se identifica que la **mayoría de estos dispositivos corresponde a: 32% programas (15)** distribuidos en 14 ministerios y organismos; **11% unidades (5)** detectadas en 5 ministerios; y **9% observatorios (4)** - espacios institucionales de generación de datos y monitoreo de las políticas con perspectivas de género y diversidad -, detectados en 4 ministerios. **El 49% de las unidades restantes se distribuyen en otro tipo de categorías**, tales como: Consejos (3), Mesas de trabajo (3), Planes (3), Áreas (2), Comisiones (2), Gabinetes (2), Puntos Focales (2), Centros (1), Comités (1), Cuerpo (1), Grupo (1), Red (1) y Sistema (1).

GRÁFICO 4. CANTIDAD DE UNOGYD: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE UNIDAD



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

Se observa que 9 ministerios/organismos integrantes del GNTPG cuentan con solo 1 UNOGyD, 6 ministerios/organismos poseen 2 unidades y otros 4 tienen 3 unidades.

GRÁFICO 5. CANTIDAD DE UNOGYD QUE POSEE CADA MINISTERIO/ORGANISMO (*)



CANTIDAD DE UNOGYD	MINISTERIOS/ORGANISMOS	%
1 UNIDAD	9	38%
2 UNIDADES	6	25%
3 UNIDADES	4	17%
0 UNIDADES	2	8%
5 UNIDADES	1	4%
6 UNIDADES	1	4%
7 UNIDADES	1	4%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

(*) Existen UOGyD que son interministeriales por lo cual se comparte la misma unidad entre varios ministerios/organismos, lo cual hace que se repita el conteo de los organismos que participan en dichos dispositivos.

4. POLÍTICAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Respecto a la implementación de políticas, proyectos y/o acciones de género y diversidad se destaca que **todos los Ministerios y Organismos cuentan con acciones vinculadas a la igualdad de género, al abordaje de la violencia por motivos de género y afirman desarrollar capacitaciones, sensibilizaciones y campañas sobre estas temáticas.** A su vez, el **79% de los ministerios y organismos afirmaron realizar acciones relacionadas a la diversidad sexual y los derechos LGBTI+, y un 75% reveló que lleva a cabo investigación y producción de contenidos en la temática de género y diversidad.**

A su vez, el **100% informó realizar acciones en pos del cumplimiento de la Ley Micaela y la ley de Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público.** Respecto a la implementación de la capacitación de la Ley Micaela, el 88% de los Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG ya desarrolló un programa que cumple con los lineamientos pedagógicos y contenidos mínimos establecidos en la Resolución 64/2021.

En relación a las **acciones, políticas o proyectos vinculados a la igualdad de género, se detallaron 8 tipos de iniciativas entre las que se destacaron:** la generación de nuevos programas, proyectos y/o planes estratégicos para la promoción de la igualdad de género (28%); la implementación de políticas de cuidado internas en la APN (17%); la capacitación, sensibilización y campañas sobre la temática de la igualdad de género y diversidad (14%); la conformación de mesas Interministeriales/sectoriales/federales para abordar temas vinculados a la igualdad de género y diversidad de forma articulada (10%); acciones para la inclusión laboral

de mujeres y LGBTQ+ (10%); y por último, la Incorporación de la perspectiva de género y diversidad en Iniciativas asociadas al mundo de la salud (9%).

Respecto a las **iniciativas asociadas a la diversidad sexual y los derechos LGBTI+ se informaron 11 iniciativas principales** que giran en torno a las siguientes temáticas: capacitaciones, talleres y sensibilizaciones sobre igualdad de género, diversidad sexual y derechos de personas LGTBI+ (26%); acciones tendientes a facilitar el cumplimiento del cupo laboral trans y travesti en el sector público (20%); la transversalización de la perspectiva de diversidad sexual y corporal e iniciativas vinculadas a la promoción de la salud integral (13%); y por último, la creación de programas que promuevan la igualdad de género y diversidad sexual (9%).

Con relación a las **políticas, acciones o proyectos vinculados a la violencia por motivos de género, se pueden destacar 4 iniciativas más importantes:** las campañas, capacitaciones y sensibilizaciones vinculadas a la violencia por motivos de género (37%); el trabajo articulado en cuestiones vinculadas al asesoramiento y asistencia en casos de violencia por motivos de género (14%); iniciativas para el abordaje integral de la violencia de género en el ámbito laboral (35%); y, la creación e implementación de programas vinculados a dicha temática (14%).

Además, el relevamiento indaga respecto a las especificidades para abordar las situaciones de violencia por motivos de género entre las que se destaca que:

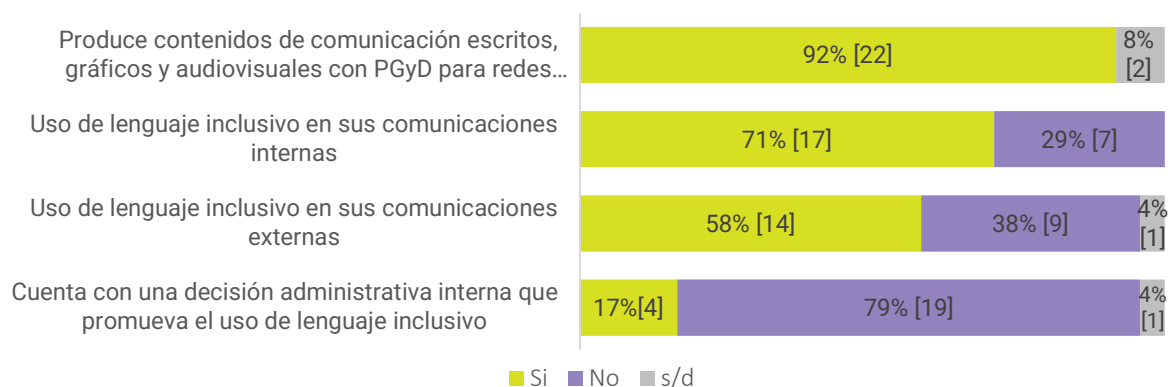
- **El 50% de los Ministerios y Organismos relevados afirmó haber otorgado licencias laborales por motivos de violencia de género en ámbito de las relaciones interpersonales**, el 33% no lo ha concedido y un 17% no cuenta con datos para responder.
- **El 50% afirmó que implementó procedimientos de apartamiento, suspensión, remoción y/o sanción en algún caso de violencia laboral por motivos de**

género, el 29% respondió no haber realizado procedimientos de este tipo y el 21% no relevó este dato.

- El **29% manifestó haber otorgado licencias por violencia laboral por razones de género**, por el contrario, el 50% no las han emitido y el 21% no cuenta con datos.

Respecto al uso del **lenguaje inclusivo** en la APN, el 71% de los ministerios y organismos afirmaron utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas (17) y el 58% Ministerios y Organismos lo utilizan en las comunicaciones externas (14). Si bien sólo cuatro integrantes del GNTPG cuentan con una decisión administrativa que promueve el uso del lenguaje inclusivo (PAMI, ANSES, el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Relaciones Exteriores); **el 92% informó que produce contenidos de comunicación escritos, gráficos y audiovisuales con perspectiva de género y diversidad para redes sociales o medios.**

GRÁFICO 6. USO E IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA APN

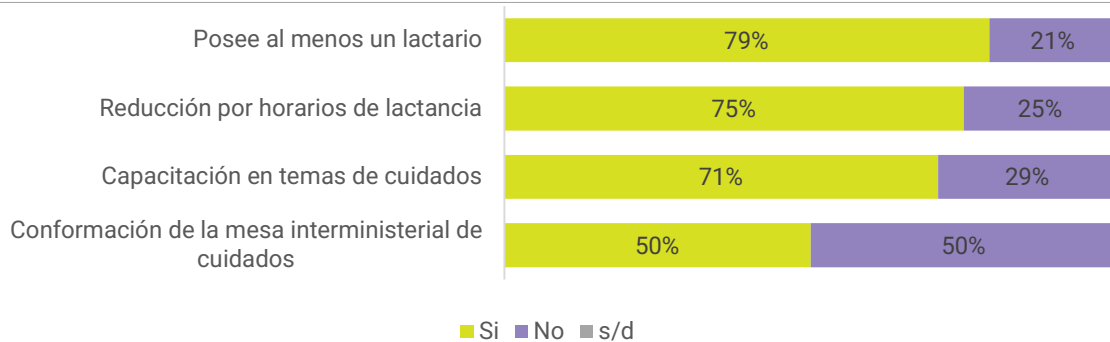


Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

Acerca de las políticas de cuidado que existen en la APN se destaca que la mayoría de los ministerios y organismos relevados manifestaron poseer al menos un lactario (79%); contar con reducción por horarios de lactancia (75%) y realizar capacitaciones en temas de cuidados (71%). El 45% cuenta con al menos un espacio de cuidado

infantil y/o convenios con espacios de este tipo, porcentaje dentro del cual a su vez el 45% cuenta con ambas opciones. Por último, el 50% de los Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG forman parte de la Mesa Interministerial de Políticas de cuidados².

GRÁFICO 7. POLÍTICAS DE CUIDADO EXISTENTES AL INTERIOR DE LA APN



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

² Los organismos nacionales que integran el GNTPG y que conforman la Mesa Interministerial de cuidados son: Jefatura de Gabinete de Ministrxs; Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Salud; Ministerio de Economía; Ministerio de Desarrollo Productivo; Ministerio de Obras Públicas y las agencias: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP - PAMI); ANDIS (Agencia Nacional de Discapacidad); ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social); INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos).

5. ARTICULACIONES CON EL MMGYD

Los 24 Ministerios y Organismos señalaron que trabajan en articulación con el MMGYD lo cual refleja un trabajo en red entre las distintas áreas sustantivas a cargo del MMGYD y otras áreas de la Administración Pública Nacional que tiene como finalidad planificar políticas públicas desde un abordaje integral, interseccional y multiagencial.

Esta articulación se ve reflejada también en las acciones y los compromisos asumidos por la totalidad de los Ministerios y Organismos **en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-22 y en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023**. Asimismo, **esto manifiesta un incremento importante en la participación respecto a los planes anteriores, ya que solo el 54% se había involucrado en el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2017-2019 y el 71% en el Plan de Igualdad de Oportunidades PIOD 2018-2020**.

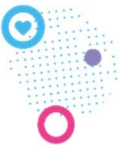
Al consultar por la naturaleza de las articulaciones entabladas, afirmaron que la implementación de la Ley 27.488, Ley Micaela, y el Decreto de Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero fueron grandes promotores del trabajo conjunto.

A febrero del 2022 se destacan las **suscripciones de convenios entre el MMGYD con 18 Ministerios y Organismos que integran el GNTPG (75%)**. Esto representa una actuación coordinada entre el MMGYD y las distintas carteras ministeriales del Poder Ejecutivo Nacional para el desarrollo de políticas en materia de género, igualdad y diversidad.

La celebración de estos convenios tiene por objetivo la coordinación conjunta interministerial en diversas áreas temáticas, entre las que se pueden resaltar: el fortalecimiento de las capacidades institucionales provinciales y municipales en

materia de políticas de género y diversidad, con una perspectiva federal anclada en las características de cada territorio; la construcción del Mapa Federal de los Cuidados; las acciones transversales concernientes a la promoción y protección de los derechos de las mujeres y personas LGTB+; y, las acciones transversales para la prevención, asistencia y atención de situaciones de violencia por motivos de género.

La mencionada creación de unidades especializadas en género y diversidad en cada uno de los ministerios y organismos de la APN durante 2020 y 2021, junto a la consolidación de los compromisos asumidos tanto en el marco del GNTPG como en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 y en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, representan un claro posicionamiento del Gobierno Nacional con la igualdad entre los géneros y con la consolidación de una Argentina más justa.



6. ESTADÍSTICA Y PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD


En relación con la producción estadística diferenciada por “sexo” (masculino - femenino), el **96%** de los Ministerios y Organismos relevados informaron que producen sus estadísticas con esta diferenciación y que éstas se emplean como insumo para la planificación de política pública de sus respectivas gestiones (23 Ministerios y Organismos). A continuación, se destacan algunos ejemplos de información desagregada por sexo informados por los ministerios y organismos de la APN.

TABLA 1. EJEMPLOS DE ESTADÍSTICA DIFERENCIADA POR SEXO ELABORADA POR LA APN

<ul style="list-style-type: none">• Información obtenida de las convocatorias culturales.• Encuesta Nacional de Cultura 2020.• Encuesta Permanente de Hogares.• Documentos de trabajo del Centro de Estudios para la Producción.• Datos abiertos sobre participación de mujeres en el entramado productivo.• Relevamiento Anual de educación y Operativos Nacionales de Evaluación educativa.• Estudios y estadísticas laborales.• Estadísticas electorales.• Registro de Personas con Certificado Único de Discapacidad (CUD).• Pensión no contributiva por invalidez.• Registro nacional de proyectos de investigación, desarrollo e innovación conformado por datos del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación y el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).

- Registro Unificado y Normalizado a nivel nacional de los Datos Curriculares del personal científico y tecnológico que se desempeña en las distintas instituciones argentinas (CVAR).
- Información estadística desagregada por sexo de los siguientes programas: Reparación económica para las niñas, niños y adolescentes (RENNYA); Programa de acompañamiento para el egreso de jóvenes sin cuidados parentales (PAE); Prestación Alimentar; Registro Nacional de Barrios Populares (RENABAP); Programa de asistencia directa por situaciones especiales; Programa Mi Pieza; Plan Nacional de Protección Social; Programa Potenciar Inclusión Joven; Programa Federal Incluir Salud.
- Registro de llamadas a las líneas 137, 145 y 149.
- Consultas e intervenciones registradas en el Sistema Informático de los Centros de Acceso a la Justicia (SICAJ).
- Cantidad de personas inscriptas y egresadas del Ingreso anual al Instituto del Servicio Exterior de la Nación (ISEN).
- Información estadística del personal civil de la Administración Pública Nacional.
- Estadísticas de servicios de salud y vitales (como por ejemplo información sobre nacidos vivos, defunciones y defunciones fetales).

Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.



Acerca de las estadísticas desagregadas por identidad de género³, el 46% manifestó producirla y utilizarla como recurso para la planificación de algunas de sus políticas públicas (11 ministerios/organismos). El 42% informó no contar con este tipo de estadísticas y el 13% no tiene datos para responder. La mayoría de los Ministerios y Organismos relevados coinciden en la necesidad de que se unifiquen posibles categorías para referirse a la identidad de género, lo cual consideran les ayudará a respaldar el uso que cada Ministerio/Organismo realice con dicho tema. En la siguiente tabla, se resaltan algunos ejemplos de información desagregada por identidad de género elaborada por la APN.

³ Por estadísticas diferenciadas por identidad de género nos referimos a estadísticas sensibles a la identificación autopercebida de las personas, incluyendo datos desagregados por personas trans, travestis, transexuales y otras identidades no binarias.

TABLA 2. EJEMPLOS DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR IDENTIDAD DE GÉNERO ELABORADA POR LA APN

- Estadísticas elaboradas en el Sistema Nacional sobre Ejecución de la Pena (SNEEP).
- Estadísticas elaboradas en el Sistema Nacional de Estadísticas Judiciales (SNEJ).
- Tablero de indicadores de participación laboral en el sector.
- Registro Federal de Cultura.
- Información obtenida de las convocatorias culturales.
- Encuesta Nacional de Cultura 2020.
- Encuesta Permanente de Hogares.
- Estadísticas laborales según sexo.
- Registro de denuncias.
- Información estadística del personal civil de la Administración Pública Nacional.
- Información desagregada por identidad de género de los siguientes programas: Potenciar Trabajo; Dispositivo de Base Comunitaria (DBC) del Plan ENIA; Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular; Banco de Maquinarias, Herramientas y Materiales; Registro Único Nominal.
- Estadísticas censales (sectoriales).
- Registro de Personas con Certificado Único de Discapacidad (CUD).
- Pensión no contributiva por invalidez.
- Programa Federal Incluir Salud.

Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

Respecto al presupuesto con perspectiva de género y diversidad (PPGyD), **el 71% de los Ministerios y Organismos manifiesta contar con partidas/actividades que se identifican con la etiqueta PPG (17).**

A continuación, se destacan algunos ejemplos de partidas identificadas en el presupuesto con la etiqueta PPG (Tabla 3).

TABLA 3. DETALLE DE EJEMPLOS DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Programa Nacional para la Igualdad de Géneros.
- Apoyo a la Implementación de Contribuciones Nacionales (PNUD ARG 19/007).
- Infraestructura Social del Cuidado: espacios de cuidados integrales para las mujeres; cuidados integrales para la primera infancia; construcción de centros de salud.
- Rescate y Acompañamiento a Víctimas de Trata y Protección de Víctimas de Violencias.
- Políticas de Protección de Derechos, Bienestar y Género en el ámbito de la Seguridad.
- Prestaciones Previsionales por moratoria previsional.
- Asignación Universal por Hijx y por Embarazo
- Plan 1000 Días
- Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado
- Pensión No Contributiva para Madre de 7 hijxs.
- Prestación Alimentar.
- Acompañamiento a Familias en la Crianza de Niños - Programa Primeros Años.
- Desarrollo de Planes Nacionales de Arte, Derechos Humanos, Género, Deporte y Educación Física.
- Acciones de Reparación de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes Hijos de Víctimas de Femicidio - Ley Brisa.
- Acciones del Programa Nacional de Inclusión Socio-Productiva y Desarrollo Local - Potenciar Trabajo.
- Políticas Federales para el Fortalecimiento Familiar y Comunitario.
- Acciones de Fomento y Apoyo Económico a Bibliotecas Populares.
- Promoción de las Manifestaciones Culturales de las Minorías y Colectivos.
- Integración federal y cooperación internacional.
- Apoyo a la reproducción médicamente asistida.
- Salud Integral en la Adolescencia y prevención del Embarazo Adolescente.
- Desarrollo de la Salud Sexual y la Procreación Responsable.
- Fortalecimiento de la Educación Sexual Integral.
- Acciones para la Identidad de Género.

Fuente: Elaboración propia basada en información obtenida de la Oficina Nacional de Presupuesto y la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía.

En la siguiente tabla, se observa que las **partidas identificadas** con etiqueta de PPG se **incrementaron en un 40%** entre el presupuesto del año 2020 al 2021 y en **un 42% en total en pesos de esas mismas partidas** durante ese período anual.

TABLA 4. DETALLE DE EJEMPLOS DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Indicadores / Año presupuesto	Prórroga 2020	2021	Incremento anual 2020 al 21 (%)
Partidas identificadas con etiqueta de PPG	33 partidas	55 partidas	40%
Total en pesos de las partidas etiquetadas	\$ 740,2 millones de pesos	\$1.287 millones de pesos	42%

Fuente: Elaboración propia basada en información obtenida del informe “Seguimiento del Gasto Vinculado con Políticas de Género en el Presupuesto Nacional” realizados por la Oficina Nacional de Presupuesto y del informe “Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad” elaborado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía.⁴

⁴ “Seguimiento del Gasto Vinculado con Políticas de Género en el Presupuesto Nacional” realizados por la Oficina Nacional de Presupuesto. Disponible en este [Enlace: https://www.argentina.gob.ar/seguimiento-del-gasto-vinculado-con-politicas-de-genero-en-el-presupuesto-nacional](https://www.argentina.gob.ar/seguimiento-del-gasto-vinculado-con-politicas-de-genero-en-el-presupuesto-nacional)

“Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad” elaborado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía. Disponible en ese [Enlace: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presupuesto_2021_primer_presupuesto_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presupuesto_2021_primer_presupuesto_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad.pdf)

7. PLANES DE TRABAJO PARA TRANSVERSALIZAR LA PGYD

Una de las principales funciones de la Mesa técnica de coordinación del GNTPG es la de articular **planes de trabajo para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas públicas** que se impulsen desde cada Ministerio y organismo.

La metodología utilizada para el diseño y el seguimiento de dichos planes fue el Modelo de Agregación de Valor Público (MAVP)⁵ elaborado por Jefatura de Gabinete de Ministras/os, el cual permitió brindar a los ministerios y organismos un marco donde volcar la planificación como también realizar el seguimiento de las acciones públicas de sus respectivas gestiones.

A tal fin, la Mesa Técnica de Coordinación elaboró una planilla modelo de plan de trabajo con la intención de que todos los planes de cada ministerio/organismo integrante del GNTPG se realicen bajo el mismo formato, unificando criterios y variables comunes, para lograr la comparabilidad entre todos los documentos y realizar un seguimiento adecuado de cada uno de ellos.⁶

A partir de agosto de 2021 cada Ministerio/Organismo comenzó a delinear su plan estratégico concerniente al período 2021-2023, detectando fortalezas y desafíos de

⁵ Este modelo plantea que las políticas públicas tienen como objetivo principal la transformación de la realidad. Para ello, es necesario poder operacionalizar dicha transformación planteando resultados e impactos esperados a partir de la generación de productos que se entreguen a la población para satisfacer necesidades. La base de este modelo representa “el proceso de agregación de valor que se pone en juego en nuestras políticas públicas que vincula la producción de las organizaciones públicas con la necesidad de contar con cantidades y calidades adecuadas de recursos e insumos “en cadena”, es decir, vincula o relaciona, los siguientes eslabones: insumos → operaciones → productos → resultados → impactos.” Para mayor detalle, acceder a la “Guía de planificación y seguimiento de gestión de políticas públicas”, elaborada por la Dirección Nacional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, 2020. Enlace disponible [AQUÍ: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/final_guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/final_guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas.pdf)

⁶ Se adjunta como anexo el modelo de plan de trabajo propuesto por el GNTPG a los ministerios/organismos.

cada una de sus respectivas gestiones públicas en materia de género y diversidad. En cada uno de los planes se informaron las siguientes variables: las distintas etapas y momentos relacionadas a la planificación, seguimiento de gestión y evaluación de la política pública; los objetivos que se esperan obtener con la implementación de las políticas que la institución tiene a su cargo; las acciones estatales que se espera implementar para atender determinadas demandas de carácter interno a la institución como externo hacia la comunidad; los indicadores, las metas, el alcance geográfico donde estará dirigida la acción estatal, los medios de verificación para validar los indicadores y el plazo de implementación de cada acción estatal.

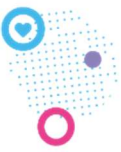
Hasta la fecha, fueron entregados **17 planes (71%)**, reportando los 7 restantes en proceso de elaboración. En todos los casos se realizaron devoluciones técnicas y/o aportes teórico-metodológicos para que cada ministerio/organismo pueda optimizar su plan de trabajo y se pueda realizar un seguimiento de éste con estándares similares para todo el Gabinete.

A continuación, se detallan algunas de las acciones estatales más relevantes que fueron propuestas en los planes estratégicos de género y diversidad presentados por los Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a realizar en el periodo 2021-2023:

- **Creación de áreas y otros espacios de género, diversidad y en temas de cuidados, tales como:** Gabinete de Género; Punto Focal de Género; Observatorio de Género; Red Federal de obras públicas con perspectiva de género; Mesa Federal de Género; espacios nuevos y re- funcionalización de lactancia para trabajadores/as.
- **Creación de programas:** Programa de Mujeres, Géneros y Diversidad; Programa de sensibilización y promoción para la inclusión laboral efectiva de personas trans; Programa de pasantías para la inclusión laboral.

- **Creación de proyectos y otorgamiento de becas:** proyectos estratégicos de intercambio y cooperación técnica; proyectos de inclusión de las personas mayores trans a la seguridad social; proyecto conjunto con otros organismos en la adecuación de los sistemas de la ANSES para que el prefijo sea aleatorio; proyecto para visibilizar mujeres y otras identidades del mundo STEM/ CTIM, para contribuir a reducir la brecha digital de género, e inserción en estas áreas del conocimiento masculinizadas; proyectos de cooperación y asistencia técnica para el fortalecimiento de los sectores de seguridad y justicia en los países en posconflicto y/o crisis sanitarias; generar acciones de promoción, formación, capacitación y otorgamiento de becas para el empleo de mujeres y diversidades.
- **Creación de campañas, capacitaciones y/o sensibilizaciones:** Campañas audiovisuales de sensibilización sobre diversidad sexual en la vejez y sobre derechos de mujeres mayores y LGBTIQ+; Capacitaciones, conversatorios, charlas sobre la perspectiva de igualdad en diversidad; Participación de la campaña Cuidar en Igualdad; Capacitar y sensibilizar sobre vínculos responsables y masculinidades; realizar la Campaña MenstruAR; diseño de una Campaña de comunicación para visibilizar la participación de mujeres y población LGTBI+ en la obra pública.
- **Producción de estadística con perspectiva de género y diversidad:** estudios de movilidad de mujeres y diversidades a través de fuentes primarias y secundarias; elaboración de diagnósticos cuantitativos y cualitativos; relevamiento de información sobre brechas de género en la producción; relevamiento de la incorporación e institucionalidad de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas.
- **Diseño de políticas y elaboración de instrumentos de gestión pública:** elaboración de guías de abordaje para atención de situaciones de violencia

por razones de género; diseño de políticas de desarrollo productivo con enfoque de género; diseño y elaboración de instrumentos de gestión para la inclusión de la perspectiva de género en la obra pública; elaborar un banco de experiencias donde se recopile información sobre políticas de género impulsadas por otros organismos; elaborar un Informe de recomendaciones y buenas prácticas para la incorporación y transversalización de la PGyD en gestiones ambientales; elaboración de Proyectos didácticos con perspectiva Intercultural Bilingüe (EIB) atendiendo la perspectiva de género y la ESI; elaboración de informe sobre la paridad en los eventos y reuniones que lleva adelante el organismo y en los que participa el país para lograr representatividad e inclusión; construcción y lanzamiento del micrositio del sistema de indicadores.

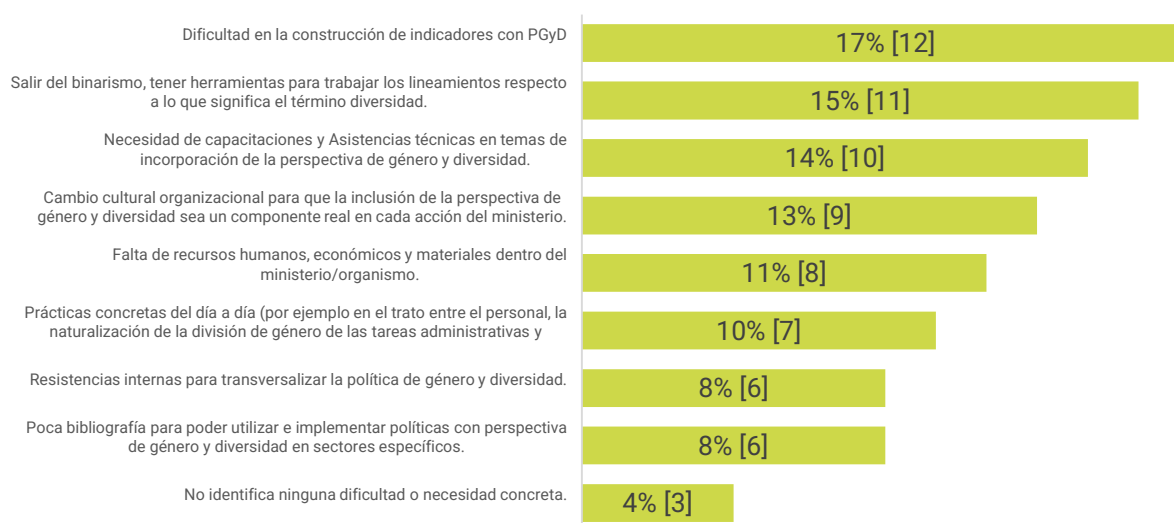


Los planes de trabajo que se articulan con cada ministerio y organismo integrante del GNTPG aspiran a ser herramientas para asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género y diversidad permeen en toda la estructura del Estado. La respuesta a dicho desafío exige un trabajo sistemático de integración y coordinación entre los organismos de la Administración Pública de manera tal que se implemente la transversalidad del enfoque de género y diversidad en todas las políticas públicas que se impulsen.

8. PRINCIPALES DESAFÍOS PARA AVANZAR EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PGYD EN LA APN

En lo que respecta a los principales desafíos para avanzar en transversalizar la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas, los Ministerios y Organismos manifestaron algunos ejemplos particulares en cada dependencia como se puede observar en los resultados expuestos en el gráfico debajo.

GRÁFICO 8. DESAFÍOS PARA AVANZAR EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PGYD EN LA APN



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2021.

Ante la consulta puntual sobre las necesidades específicas de capacitación en materia de género y/o diversidad, el **92% de los Ministerios y Organismos considera que sí existen estas necesidades, se destacan entre las respuestas más recurrentes los siguientes temas:** la construcción de presupuesto e indicadores desagregados por sexo e identidad de género (26%); la transversalización, planificación e

incorporación de la perspectiva de Género y Diversidad en la política pública (19%); el abordaje de las Políticas de cuidado 14%); el abordaje integral de las violencias por razón de género y acoso laboral (14%); en temas de diversidad y nuevas masculinidades (14%); y por último, en el uso e implementación del lenguaje inclusivo (7%).

Las reuniones bilaterales con cada uno de los Ministerios y Organismos que integran el GNTPG, confirmaron la tendencia por el interés en esos temas, por lo que desde la Mesa Técnica de Coordinación se promovió entre las/os enlaces la realización de un cronograma de 5 jornadas que fue diseñado tomando en consideración las prioridades identificadas en el relevamiento.

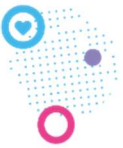
De esta manera, en julio se celebró un encuentro sobre planificación con perspectiva de género e indicadores y en los subsiguientes meses se abordaron los siguientes temas: la formación y capacitación de recursos humanos en perspectiva de género y diversidad, la organización del trabajo con perspectiva de género y diversidad, cuidados y masculinidades y violencias por motivos de género en el sector público.

Por otra parte, se advierte un desafío en relación con la distribución de cargos. A partir de los datos arrojados por Base Integral de Empleo Público, se observa la distribución de cargos de la gestión del sector público nacional por género⁷, a octubre del año 2021, que muestra que existe paridad de género en la distribución de los puestos de trabajo del personal civil que no detenta funciones ejecutivas o de conducción.

La brecha de género se aprecia levemente en los cargos de la **Alta Dirección Pública (ADP), que agrupa los cargos ejecutivos del sector público nacional como**

⁷ Se relevaron los siguientes cargos públicos: A) Autoridades Superiores: Cargos políticos del gabinete nacional como ministros/as, secretarios/as y subsecretarios/as de Estado. B) Alta Dirección Pública: cargos ejecutivos del sector público nacional como directores/as nacionales, generales, simples y coordinadores/as. C) Personal Fuera de Nivel o Extraescalafonario: otros cargos ejecutivos del sector público nacional por fuera del escalafón (asesores/as, por ejemplo).

directores/as nacionales, generales, simples y coordinadores/as. El 45% de estos puestos está a cargo de mujeres. Sin embargo, se incrementa en el caso de las **Autoridades Superiores** y los/as **funcionarios/as fuera de nivel o extraescalafonario**, en que las mujeres componen el 30,5% del total. La emisión de la instrucción presidencial suscrita el 12 de febrero del 2022 en que se dispone que los ministerios adopten, como criterio rector, el principio de equidad de género ante cada designación de autoridades superiores es una clara decisión política en aras a revertir esta tendencia.



9. PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

La conformación tanto del MMGYD como del GNTPG constituyen hitos institucionales fundamentales en el proceso de creación de la institucionalidad que garantiza la perspectiva de género y diversidad como política de Estado y materializa la decisión de transformar la estructura estatal en un sistema más justo y cercano a las necesidades de la ciudadanía.


El presente informe de diagnóstico institucional en materia de género y diversidad realizado a los Organismos y Ministerios integrantes del GNTPG muestra que todos tienen políticas e iniciativas en esta materia y la mayoría **ha creado durante el bienio al menos una unidad especializada en la materia (92%)**. Asimismo, se observa que el **58%** de los Ministerios/Organismos cuenta con al menos un área de género y diversidad creada en la estructura de la APN en el marco de la gestión de gobierno iniciada en 2019. Esto refleja la jerarquización de estas temáticas al interior de cada cartera del Estado nacional.

No obstante, el trabajo que deben abordar estas unidades especializadas en GyD en muchos casos resulta una novedad e interpone fuertes desafíos **inherentes a su implementación, lo cual implica dotar a estas áreas de los recursos humanos y económicos acordes a los objetivos perseguidos**. Surge de este desafío un rol clave para el MMGYD como promotor de una agenda transversal que contribuya al diseño e implementación de los planes de trabajo de los Ministerios y Organismos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad.

La **totalidad de los Ministerios y Organismos relevados afirmó trabajar actualmente en articulación con el MMGyD**; lo cual muestra una agenda proactiva y articulada

entre el Ministerio y la APN. Como ejemplo del trabajo conjunto, la totalidad de los Ministerios/Organismos indicaron que participaron a través de diversos compromisos y acciones del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022) y del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023.

La gestión pública con perspectiva de género y diversidad es un aspecto crucial para combatir las desigualdades en este campo, por lo cual resulta destacable que **el 79% haya afirmado que trabaja temáticas vinculadas específicamente a diversidad sexual y derechos de personas LGTBI+**. Esta respuesta, a todas luces alentadora, invita al desafío de lograr que todos los Ministerios y Organismos trabajen específicamente esta temática.



Acerca de la utilización del lenguaje inclusivo en la APN, 17 Ministerios y Organismos afirmaron utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas (71%) y 14 lo utilizan en las comunicaciones externas (58%). **El desafío en el mediano plazo es que en todo tipo de comunicaciones se utilice alguna modalidad de lenguaje inclusivo** y puedan consolidar su uso tanto al interior como hacia el exterior de la APN.

En materia de abordaje de situaciones de violencia por motivos de género, se puede resaltar que la totalidad de **los Ministerios y Organismos afirmó conocer el Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito de la Administración Pública Nacional**.

Cuando se indaga acerca de la existencia de estadísticas diferenciadas, si bien el 96% responde que producen estadísticas diferenciadas por “sexo” (masculino - femenino) que emplean como insumo para la planificación de política pública; un análisis detallado permite advertir ejemplos **muy disímiles**: mientras que algunos Ministerios y Organismos sólo producen estadísticas diferencias en el marco de políticas específicas, otros las producen sistemáticamente.

Respecto a la **producción estadísticas diferenciadas por identidad de género, el porcentaje disminuye considerablemente**. Sólo una minoría de los Ministerios/Organismos revelan producirla y utilizarla como recurso para la planificación de sus políticas (46%). Además, se replica el fenómeno de que dicha producción se utiliza como insumo para políticas muy concretas, y no se tienen en cuenta como práctica general.

Acompañar la transición hacia un proceso de producción de la totalidad de las estadísticas diferenciadas por sexo y género es otro de los desafíos a mediano y largo plazo que el Gabinete tiene por delante.

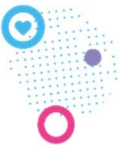
Respecto al presupuesto con perspectiva de género (PPG), **la mayoría de los Ministerios y Organismos cuenta con partidas/actividades que se pueden identificar con la etiqueta PPG (71%)**. Asimismo, se observa un **incremento anual entre el año 2020 y 2021 de las partidas identificadas con etiqueta de PPG (40%) y en total en pesos de dichas partidas (42%)**.

Desde el espacio del GNTPG se seguirá fortaleciendo la implementación de la metodología de PPGyD, que será trabajado **en el marco del plan del GNTPG para promover a los Ministerios y Organismos a implementar alguna/s partida/s presupuestaria/s etiquetada/s como “PPG” en el corto y mediano plazo.**

En lo que respecta a los obstáculos y dificultades para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas, se resaltan como principales desafíos la dificultad en la construcción de datos/indicadores con perspectiva de género y diversidad (17%); profundizar la incorporación de la perspectiva de diversidad (15%) y continuar con capacitaciones y la asistencia técnica para consolidar la perspectiva de género y diversidad (14%). La desafiante tarea de incorporar la perspectiva de género y diversidad al interior de la gestión de cada uno de los Ministerios y Organismos pone en manifiesto la necesidad de contar con un espacio que promueva, por un lado, la construcción

colectiva de conceptos y estrategias, y, por el otro lado, el intercambio de buenas prácticas y abordajes colaborativos a los desafíos que se presentan en la APN.

Como respuesta a esa necesidad, el GNTPG se erige como un hito fundamental en la jerarquización de la institucionalidad que garantiza la perspectiva de género y diversidad como política de Estado. El trabajo conjunto de la Mesa Técnica de Coordinación del GNTPG con todos los Ministerios y Organismos que lo conforman resulta clave para generar herramientas concretas de capacitación e instrumentos de trabajo que posibilite la construcción de consensos en torno a la inclusión y transversalización de la perspectiva de género y diversidad en todo el ciclo de la política pública bajo la órbita del Estado nacional.



10. INDICE DE ANEXOS

N°	TÍTULO
I	LISTADO DE UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD EXISTENTES EN LA ESTRUCTURA DE LA APN. ENLACE: https://drive.google.com/file/d/1viPFutAqlr9v6NT9fpNGN19DreAd84YT/view?usp=sharing
II	LISTADO DE UNIDADES NO ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD QUE NO FORMAN PARTE DE LA ESTRUCTURA DE LA APN. ENLACE: https://drive.google.com/file/d/160bVCwxF_gxzcm5KqMAgEEBefYWLPdf-/view?usp=sharing
III	MODELO DE PLAN DE TRABAJO PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA POLÍTICA PÚBLICA DE LOS MINISTERIOS Y ORGANISMOS INTEGRANTES DEL GNTPG. ENLACE: https://www.dropbox.com/s/pkdtysq7svwsez8/GNTPG%20-%20Modelo%20de%20Plan%20de%20trabajo.xlsx?dl=0
IV	PLAN DE TRABAJO 2021-2023 DE LA MESA TÉCNICA DE COORDINACIÓN DEL GABINETE NACIONAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO (GNTPG) DEL MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD (MMGYD). ENLACE: https://drive.google.com/file/d/16BRKRM0IY9G3S8wn91y5u5kb2MdWVv6s/view

11. INDICES DE GRÁFICOS Y TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA APN.....	10
GRÁFICO 2. UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD (UOGYD)	11
GRÁFICO 3. CARACTERÍSTICAS DE LAS UOGYD	12
GRÁFICO 4. CANTIDAD DE UNOGYD: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE UNIDAD	14
GRÁFICO 5. CANTIDAD DE UNOGYD QUE POSEE CADA MINISTERIO/ORGANISMO (*).....	14
GRÁFICO 6. USO E IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA APN	17
GRÁFICO 7. POLÍTICAS DE CUIDADO EXISTENTES AL INTERIOR DE LA APN	18
GRÁFICO 8. DESAFÍOS PARA AVANZAR EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PGYD EN LA APN.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. EJEMPLOS DE ESTADÍSTICA DIFERENCIADA POR SEXO ELABORADA POR LA APN.....	21
TABLA 2. EJEMPLOS DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR IDENTIDAD DE GÉNERO ELABORADA POR LA APN	23
TABLA 3. DETALLE DE EJEMPLOS DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	24
TABLA 4. DETALLE DE EJEMPLOS DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	25



Argentina unida



Gabinete Nacional
para la
Transversalización
de las Políticas
de Género

Jefatura de Gabinete
de Ministros

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad

