



# 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**

**DICIEMBRE 2022**

**MESA DE COORDINACIÓN TÉCNICA**



# 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

DICIEMBRE 2022





# Autoridades

## Presidencia de la Nación

Dr. Alberto Fernández

## Vicepresidencia de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

## Jefatura de Gabinete de Ministros/as

Dr. Juan Luis Manzur

## Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Prof. Ximena Ayelén Mazzina Guiñazú

## Secretaría a cargo de la Unidad Gabinete de Asesores/as

Loc. Nac. Erica Laporte

## Dirección General de Relaciones Institucionales

Dr. Enrique Sebastián Chiesa

## Coordinación de la Mesa Técnica del Gabinete Nacional para la transversalización de las Políticas de Género

Mg. Valentina Waisman

# Índice

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....   | 5  |
| 2. GESTIÓN DE TRABAJO DEL GNTPG.....                                       | 7  |
| 3. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD .....     | 10 |
| 3.1. UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD .....    | 12 |
| 3.2. UNIDADES NO ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD ..... | 14 |
| 4. POLÍTICAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD .....            | 16 |
| 5. ARTICULACIONES CON EL MMGYD .....                                       | 22 |
| 6. ESTADÍSTICAS Y PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD ..... | 24 |
| 7. PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.....                               | 32 |
| 8. INDICE DE ANEXOS.....   | 36 |
| 9. INDICES DE GRÁFICOS Y TABLAS.....                                       | 37 |

# 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 – dentro de la órbita de Jefatura de Gabinete de Ministras/os/es, tiene como principal finalidad garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el diseño e implementación de las políticas públicas nacionales.

Está integrado por todos los ministerios que componen el Poder Ejecutivo Nacional y 4 organismos - 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) -.

El Gabinete cuenta con una **Mesa de Coordinación Técnica a cargo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD)**, cuyas principales funciones son: coordinar el trabajo operativo del Gabinete, articular con cada ministerio y organismo el plan de trabajo correspondiente, brindar asistencia técnica y capacitación, sugerir acciones a implementar y realizar el seguimiento y sistematización de los avances en materia de transversalización de la perspectiva de género. Cada ministerio y organismo debe designar a una persona como titular y otra suplente como enlace de la Mesa Técnica de Coordinación, con rango no menor al de director/a/e nacional.

Tanto la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) como la del GNTPG constituyen hitos fundamentales y complementarios en el proceso de consolidación de la institucionalidad que garantiza la perspectiva de género y diversidad como política de Estado.

Asimismo, el GNTPG es un espacio que contribuye al avance significativo hacia la conformación de instancias de trabajo interministerial que permitan el tratamiento de los temas de igualdad de género, diversidad y no discriminación y en materia de derechos de las mujeres y LGTBQ+ a una vida libre de violencias, en forma transversal.

En el marco de la coordinación técnica del GNTPG, se realizó el tercer relevamiento de la Institucionalidad de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional entre los meses de julio y agosto 2022, el cual permitió contar con una actualización del diagnóstico sobre el abordaje de las temáticas de género y diversidad en los ministerios y organismos que conforman el Gabinete.

De este modo, el presente documento se organiza en secciones, resaltando primero la gestión de trabajo del GNTPG a noviembre de 2022, para luego desarrollar los resultados del relevamiento, haciendo hincapié en aspectos institucionales tales como la existencia de áreas funcionales especializadas, jerarquía y nivel de formalización de sus funciones/as/es, así como también las acciones, iniciativas y políticas, el nivel de articulación y compromisos asumidos con el MMGyD, 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 2020-2022:

- Tres (3) reuniones de Ministros/as y titulares de organismos que representan encuentros de trabajo del primer gabinete nacional de género de la historia de nuestro país, donde se visibilizan y jerarquizan las políticas de género y diversidad y crean un espacio que constituye un hito en la construcción de institucionalidad para lograr garantizar que la inclusión de la perspectiva de género se traduzca de manera efectiva en políticas públicas con enfoque de género y diversidad.
- Tres (3) reuniones con el conjunto de enlaces de cada ministerio y organismo que integra de la Mesa de Coordinación, donde se han presentado los resultados de informes realizados en el marco de dicha mesa y se generan espacios de intercambio y mayor articulación.
- Cuarenta y seis (46) Reuniones bilaterales con cada ministerio/organismo de la Mesa de Coordinación con los enlaces que representa a los ministerios/organismos para trabajar en la agenda en materia de género y diversidad, realizar el seguimiento de los avances, desafíos y obstáculos que han tenido en el marco de la implementación de los planes de trabajo que fueron confeccionados por cada ministerio/organismo.
- Siete (7) jornadas de trabajo temáticas con el objetivo de 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/organismos de la Administración Pública Nacional (APN) en la materia. En dichos encuentros se trabajaron los siguientes ejes temáticos: planificación, transversalización de indicadores con perspectiva de género y diversidad; formación y capacitación de recursos humanos en perspectiva de género y diversidad; organización del trabajo y cuidados con perspectiva de género y diversidad; abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público Nacional; políticas públicas sobre masculinidades desde la perspectiva de género; y el abordaje de la perspectiva de discapacidad, género y accesibilidad.

- Tres (3) Relevamientos de la institucionalidad de género y diversidad de la APN se llevaron a cabo y se realizaron fichas de relevamiento de género y diversidad de los 22 ministerios y organismos que conforman el GNTPG.
- Tres (3) Informes de género y diversidad en la APN: “Institucionalidad y Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional 2020-2021”; “Las Principales Políticas Públicas de Género y Diversidad en el Estado Nacional 2020-21”; y un informe sobre la gestión del seguimiento de los Planes de Trabajo para Transversalizar la Perspectiva de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional - 2021- 2023, elaborados en el marco de la Mesa de Coordinación del GNTPG.
- Ciento cuatro (104) derivaciones y gestiones de consultas destinadas a canalizar y resolver las distintas necesidades y requerimientos de los ministerios/organismos integrantes del GNTPG con las áreas, planes, políticas, programas y herramientas del MMGYD en torno a la construcción de indicadores y presupuesto con perspectiva de género y diversidad, la creación de áreas de género y diversidad, la solicitud al abordaje de violencias por motivos de género en el ámbito laboral, la sensibilización sobre la temática de género y diversidad y la necesidad de apoyo, entre otros temas.



- Se articularon veintidós (22) planes de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad 2021-2023 (representa el total de los organismos que conforman el GNTPG).<sup>1</sup> En todos los casos se realizaron setenta y dos (72) devoluciones técnicas y/o aportes teórico-metodológicos para que cada ministerio/organismo pueda optimizar su plan de trabajo y realizar un seguimiento de este con estándares similares para todo el Gabinete.

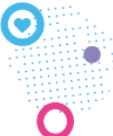
---

<sup>1</sup> Se adjunta como anexo el modelo de Plan de Trabajo propuesto por la Mesa Técnica de Coordinación del GNTPG del MMGyD que fue utilizado por cada ministerio/organismo que conforman el GNTPG.



### 3. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

De acuerdo con lo informado por los ministerios y organismos integrantes del GNTPG, durante esta gestión de gobierno, **el 100% ha creado al menos una unidad especializada en la temática de género y diversidad (UGyD)<sup>2</sup> en sus respectivas administraciones**; y el **55% de las jurisdicciones (12)** ha conformado al menos un área especializada en género y diversidad en su estructura organizativa.



**Esto representa un avance significativo hacia el fortalecimiento de la institucionalidad en la materia**, considerando que antes de diciembre de 2019 apenas 6 organismos contaban con alguna UGyD, y solo 1 ministerio había creado un área formalizada en el organigrama de la APN.

El total de UGyD creadas por los ministerios y organismos que conforman el GNTPG asciende a 77, y cuentan con las siguientes características:

- El 21% son **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, el 79% son **Unidades No Organizativas Especializadas en Género y Diversidad (UNOGyD)** dado que no forman parte de la estructura organizativa de la APN (tales como: Observatorios, Programas, Unidades, Consejos, Mesas

---

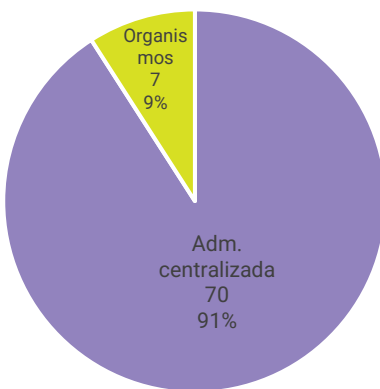
<sup>2</sup> Las Unidades Especializadas en Género y Diversidad (UGyD) hacen referencia a mecanismos institucionales creados en la Administración Pública Nacional (APN) que entre sus principales misiones, funciones y competencias está el aportar a la generación, diseño, implementación y/o evaluación de políticas públicas para promover la igualdad de género y diversidad.

interministeriales de trabajo, Planes, Comisiones, Puntos Focales, Centros, Comités, Cuerpos, Grupos, Redes, entre otras).

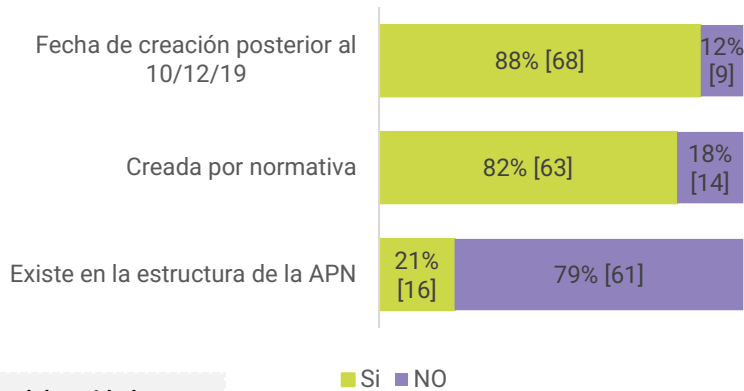
- **el 88% fueron conformadas durante esta gestión (68 UGyD):** el 56% fueron creadas en el año 2019/2020 (38 UGyD), el 37% en el año 2021 (25 UGyD), y un 7% en el año 2022 (5 UGyD)-.
- **el 91% fueron conformadas en las administraciones centrales** de los ministerios (70 UGyD) y el 9% restante en los organismos que conforman el GNTPG (7 UGyD).
- **82% de las unidades fueron creadas por normativa (63 UGyD)**, de las cuales: la mayoría de las unidades fueron establecidas por resolución (71%) o por decisión administrativa (21%), el resto se crearon a partir de decreto (3%) o ley (5%).

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

UNIDADES ESPECIALIZADAS  
EN GyD: distribución por tipo de  
Adm.



CARACTERÍSTICAS DE LAS UGyD DE LA APN



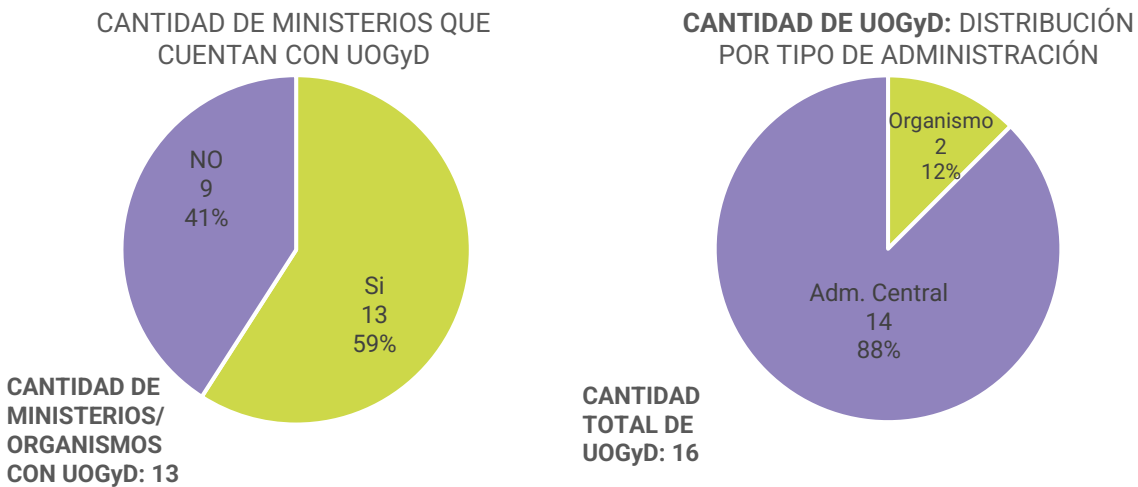
Total de unidades: 77

Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

### 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 16 UOGyD existentes en la estructura de la APN, las cuales se distribuyen entre 13 ministerios/organismos (representa el 59% del total de los integrantes del GNTPG). El 41% de los ministerios y organismos restantes declararon que no cuentan con una unidad especializada en género y diversidad existente en su estructura organizativa, esto equivale a 9 ministerios.

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



Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

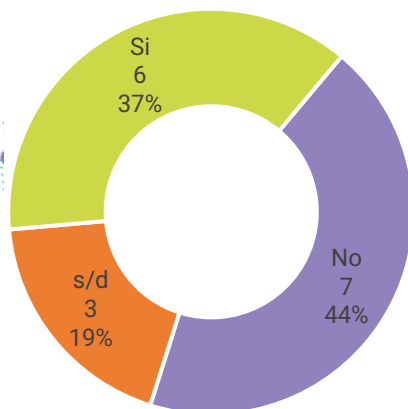
A partir del análisis pormenorizado realizado sobre estas 16 UOGyD, se destaca que:

- El 94% de las unidades fueron creadas a partir de diciembre del 2019 (15 unidades) - 13 unidades en el 2020, y 1 en el 2019 y otra en el 2021-. El 6% restante se creó en el año 2006 (1 unidad).

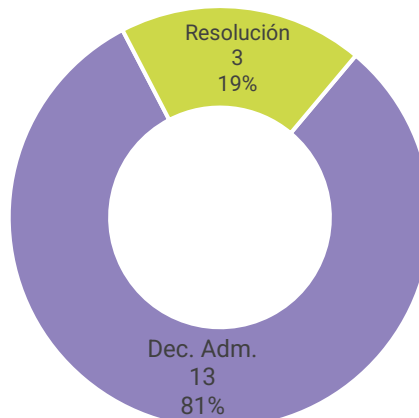
- El **50%** cuenta con rango de **dirección simple** (8 unidades), seguida por el 31% que cuenta con rango de Dirección Nacional (5 unidades), mientras que el 13% restante está bajo una Coordinación (2 unidades) o Subgerencia (1 unidad).
- El **81%** fueron unidades creadas por **decisión administrativa** (13 unidades) y el 19% restante por una resolución (3 unidades).
- Respecto al **presupuesto**, el 38% de estas unidades posee partidas presupuestarias propias asignadas (6 unidades).

GRÁFICO 3. CARACTERÍSTICAS DE LAS UOGYD

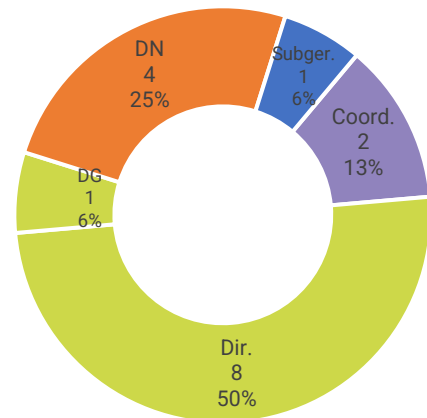
CUENTAN CON PRESUPUESTO PROPIO



NORMATIVA DE CREACIÓN



JERARQUIA EN LA ESTRUCTURA DE LA APN



Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

Por último, 11 ministerios y organismos cuentan con dependencias provinciales (50% del total de los integrantes del GNTPG), dentro de las cuales 5 cuentan con unidades de género.

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.

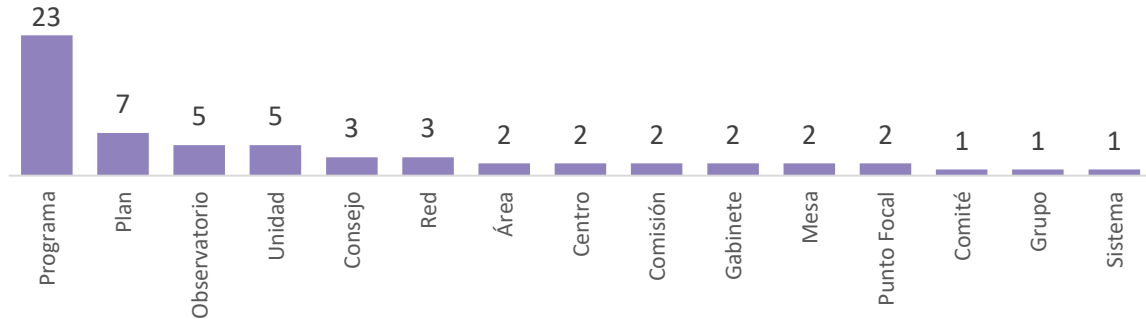
Sin embargo, se advierten desafíos respecto a alcanzar una incorporación plena de la perspectiva de diversidad e igualdad, así como también en relación con su jerarquía institucional, donde se observa que el 41% de los ministerios y organismos nacionales no cuentan aún con áreas específicas especializados 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 y ascienden a un total de 61 unidades. Se identifica que la **mayoría de estos dispositivos corresponde a: programas (38%)** distribuidos en 15 ministerios y organismos; **planes (11%)** detectadas en 6 ministerios; **unidades y observatorios<sup>3</sup> (8% respectivamente)**. **El 51% de las unidades restantes se distribuyen en otro tipo de categorías**, tales como: Consejos, Redes, Áreas, Centros, Comisiones, Gabinetes, Mesas de trabajo, Puntos Focales, Comités, Grupos, y Sistema.

<sup>3</sup> Observatorios especializados en género y diversidad: espacios institucionales de generación de datos y monitoreo de las políticas con perspectivas de género y diversidad.

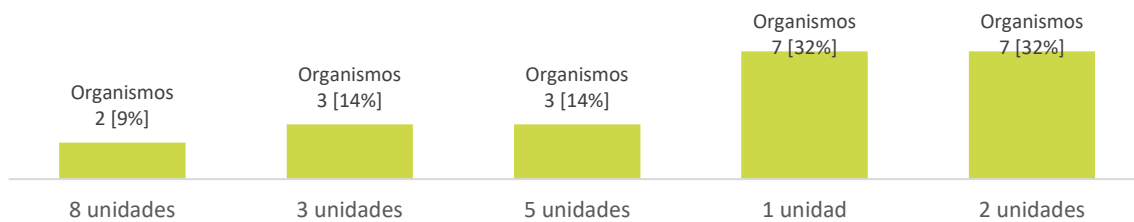
GRÁFICO 4. CANTIDAD DE UNOGYD: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE UNIDAD



Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

Se observa en el siguiente gráfico la cantidad de UNOGyD con las que cuentan cada ministerio/organismo que integra el GNTPG. que el 32% de los ministerios/organismos integrantes del GNTPG cuentan con 1 UNOGyD y otro 32% poseen 2 unidades. En menor medida, el 14% de los ministerios/organismos tienen 5 unidades y otro 14% tienen 3 unidades. Y, por último, el 9% de las jurisdicciones cuenta con 8 unidades.

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



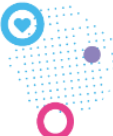
| CANTIDAD DE UNOGYD | MINISTERIOS/ORGANISMOS | %           |
|--------------------|------------------------|-------------|
| 2 unidades         | 7                      | 32%         |
| 1 unidad           | 7                      | 32%         |
| 5 unidades         | 3                      | 14%         |
| 3 unidades         | 3                      | 14%         |
| 8 unidades         | 2                      | 9%          |
| <b>TOTAL</b>       | <b>22</b>              | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

(\*) 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

A partir de las políticas, proyectos y/o acciones de género y diversidad relevadas de todos los ministerios y organismos que integran el GNTPG, se visibiliza un conjunto amplio, diverso y heterogéneo de iniciativas **vinculadas a la igualdad de género y al abordaje de la violencia por motivos de género. De igual modo, los ministerios/organismos afirman desarrollar capacitaciones, sensibilizaciones y campañas sobre estas temáticas.**



El **86%** de las jurisdicciones destacó realizar acciones relacionadas a la diversidad sexual y los derechos LGBTI+, y el **91%** 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 86% 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<sup>4</sup>.

Acerca de los avances de la implementación del cupo laboral travesti trans, se registra que todas las jurisdicciones que conforman el GNTPG han incorporado en la

---

<sup>4</sup> Información brindada por la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del MMGyD actualizada a noviembre 2022.

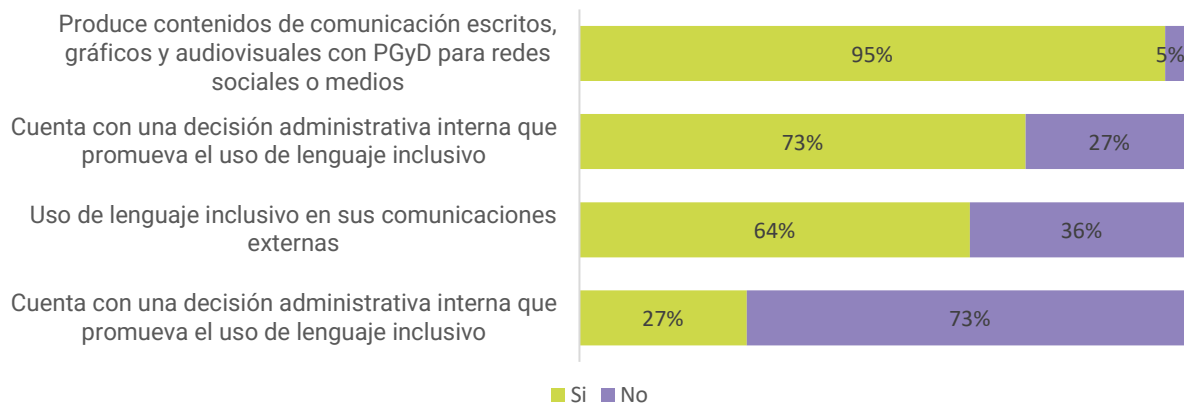


planta de sus gestiones respectivas a personas travestis, transexuales y/o transgénero, alcanzando un total de **207 contratades**<sup>5</sup>.

Respecto al uso del **lenguaje inclusivo** en la APN, **el 73%** de los ministerios y organismos afirmaron utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas (16) **y el 64%** ministerios y organismos lo utilizan en las comunicaciones externas (14).

A noviembre 2022, se incorporaron 2 ministerios al listado de organismos del GNTPG que promueven, mediante una decisión administrativa, el uso del lenguaje inclusivo, ascendiendo a un total de 6 jurisdicciones (PAMI, ANSES, el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Relaciones Exteriores; Ministerio de Obras Públicas; y Ministerio de Salud); **el 95% 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**

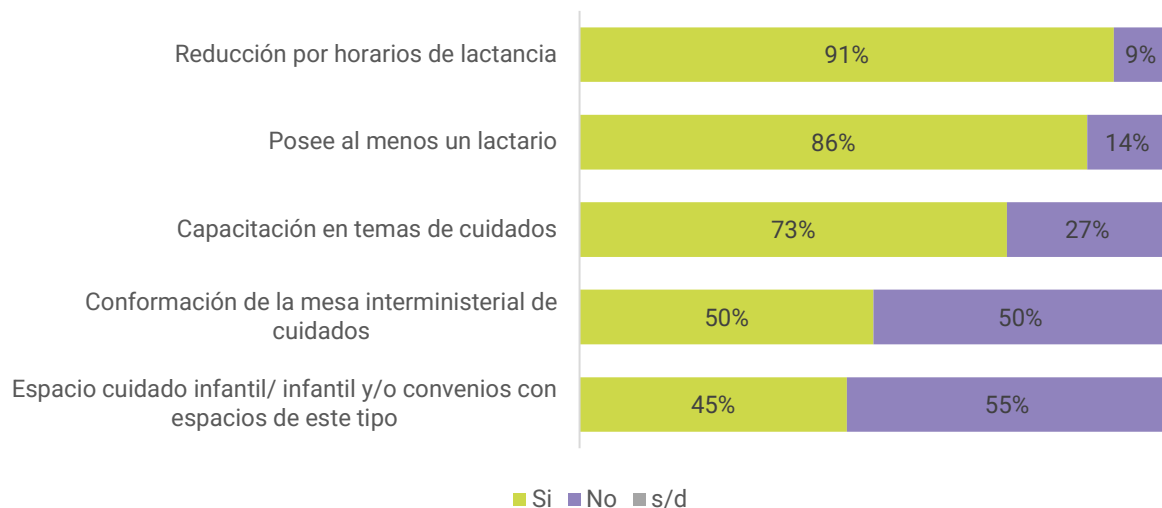


Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

<sup>5</sup> Información brindada por la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del MMGYD actualizada a septiembre 2022.

En cuanto a las políticas de cuidados, la gran mayoría de los ministerios y organismos relevados manifestaron que sus respectivos/os/as trabajadores/os/as tienen derecho a una pausa o reducción de la jornada diaria por lactancia (91%); como también poseen al menos un lactario en sus gestiones centrales (86%); y realizan capacitaciones en temas de cuidados (73%). 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 Cuidados<sup>6</sup>.

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



Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

<sup>6</sup> 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).

En relación con las **acciones, políticas o proyectos vinculados a la temática de la igualdad de género y diversidad**, se detallan a continuación alguna de las iniciativas destacadas por los propios ministerios y organismos.

TABLA 1. EJEMPLOS DE POLÍTICAS, ACCIONES O PROYECTOS VINCULADOS A LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

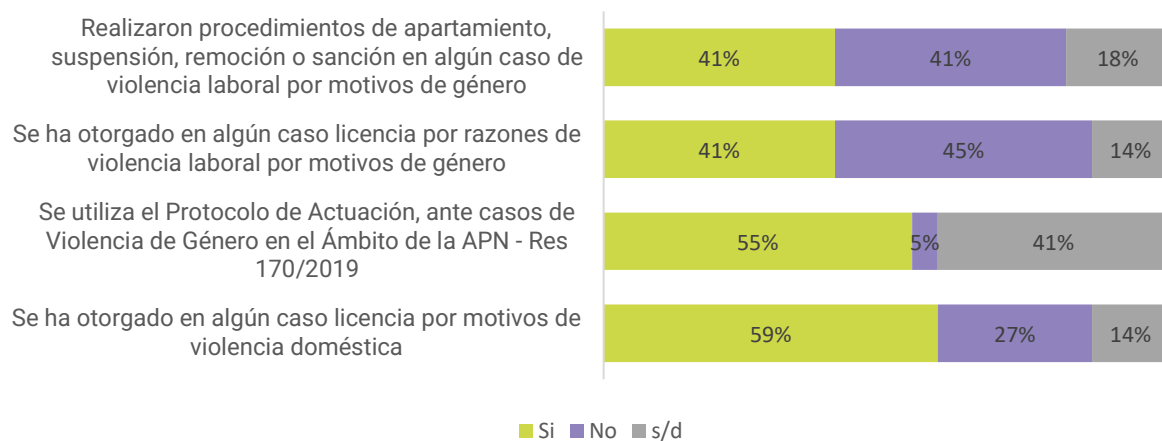
- La generación de nuevas **áreas, programas, proyectos y/o planes** estratégicos para la promoción de la igualdad de género y diversidad.
- La implementación de **políticas de cuidado** internas en la APN como dirigidas a la comunidad (capacitaciones; creación de lactarios y jardines maternos; ludotecas en los espacios de atención al público; línea de subsidios por tareas de cuidado destinado a personal científico y tecnológico que asista a reuniones científicas y tenga a su cargo tareas de cuidados de personas; medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) en porcentaje del PIB nacional, reconocimiento de Años de Servicio por Tareas de Cuidado para las Madres Argentinas; etc.).
- La **capacitación, sensibilización y campañas** sobre la temática de la igualdad de género y diversidad.
- La conformación de **mesas Interministeriales/sectoriales/federales** para abordar temas vinculados a la igualdad de género y diversidad de forma articulada.
- Acciones para la inclusión laboral de mujeres y LGBTQ+.
- La Incorporación de la perspectiva de género y diversidad en Iniciativas asociadas al mundo de la salud.
- En el sector turístico: Sello Igualdad para pautas específicas del sector turístico; Espacios de Promoción de Derechos en Fiestas y Eventos.
- En el sector del deporte: Educación Sexual Integral en el Deporte; Fortalecimiento Institucional a Federaciones, Secretarías de Deportes Provinciales y Clubes.
- Acciones tendientes a facilitar el cumplimiento del cupo laboral trans y travesti en el sector público.
- La transversalización de la perspectiva de diversidad sexual y corporal e iniciativas vinculadas a la promoción de la salud integral.
- Desarrollo de políticas para promover y visibilizar las expresiones artísticas y culturales de la diversidad.

Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

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

- El 59% de los ministerios y organismos relevados afirmó haber otorgado en algún caso licencias laborales por violencias por motivos de género en ámbito de las relaciones interpersonales.
- El 55% de las jurisdicciones aseveró utilizar como modelo el **Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencias de Género en el Ámbito de la Administración Pública Nacional**, aprobado por resolución 170/2019 de la Secretaría de Empleo Público.
- El 41% afirmó que implementó procedimientos de apartamiento, suspensión, remoción y/o sanción en algún caso de violencia laboral por motivos de género, el 41% respondió no haber realizado procedimientos de este tipo y el 18% no relevó este dato.
- El 41% manifestó haber otorgado licencias por violencia laboral por razones de género, por el contrario, el 45% no las han emitido y el 14% no cuenta con datos.

GRÁFICO 8. USO E IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA APN



Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

A continuación, se detallan algunos ejemplos de **políticas, acciones o proyectos vinculados a violencias por motivos de género que fueron destacadas por los ministerios y organismos del GNTPG.**

**TABLA 2. EJEMPLOS DE POLÍTICAS, ACCIONES O PROYECTOS VINCULADOS A LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO**

- Campañas, capacitaciones y sensibilizaciones vinculadas a la violencia por motivos de género.
- La creación e implementación de programas vinculados a dicha temática.
- Elaboración de informes y estadísticas para fortalecer la producción de información de las violencias por motivos de género o discriminación.
- Elaboración de Protocolos internos de actuación para el abordaje de situaciones de violencia en el ámbito laboral (acoso laboral, abuso, etc.) y conformación de Equipo Interdisciplinario para su puesta en funcionamiento.
- Concurso Federal de canciones por una Argentina sin violencias de género.
- Código de conducta para la protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Viajes y Turismo.
- Propuesta turística ofrece vacaciones gratuitas a mujeres y disidencias que fueron víctimas de violencia de género.
- Incorporación de una leyenda con la información de la Línea 144 en el reverso de las tarjetas SUBE para ser distribuidas en los circuitos de comercialización a nivel federal.
- Oficinas de Violencia Laboral públicas y privadas con enlaces en todo el territorio nacional - promoción de ambientes laborales libres de violencia.
- Mesas de trabajo con referentes del mundo laboral para generar planes territoriales para la equidad de género y generación de ambientes libres de discriminación y violencia por motivos de género.
- Acciones para el cumplimiento del Convenio 190 de la OIT.
- Publicación del "Manual Clínico de Atención Integral de la Salud ante situaciones de Violencias por Motivos de Género. Herramientas para el abordaje a NNyA, Mujeres y LGBTI+", original de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Diagnóstico sobre el estado de situación de los equipos interdisciplinarios de las oficinas de género y los equipos de Violencia Intrafamiliar de las Fuerzas Armadas.

Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

## 5. ARTICULACIONES CON EL MMGYD

La totalidad de los ministerios y organismos que conforman el GNTPG afirmaron **trabajar 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 tienen la tarea de desarrollar políticas públicas desde un enfoque de género y diversidad.

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 su actualización a 2022-24 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 noviembre del 2022, se destaca que se suscribieron convenios entre el MMGYD y **el 95% de los ministerios y organismos que integran el GNTPG (21)**, lo cual refleja 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 entre el año 2020 y 2022, 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 / 2022-2024 y en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, representan un claro posicionamiento y compromiso del Gobierno Nacional con la igualdad entre los géneros y con la consolidación de una Argentina más justa.**

## 6. ESTADÍSTICAS Y PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

En relación con la producción estadística diferenciada por sexo (masculino - femenino), el **95%** 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 (21 ministerios y organismos). A continuación, se destacan algunos ejemplos de información desagregada por sexo informados por los ministerios y organismos de la APN.

**TABLA 3. EJEMPLOS DE ESTADÍSTICA DIFERENCIADA POR SEXO ELABORADA POR LA APN**

- Información obtenida de las convocatorias culturales.
- Encuesta Nacional de Cultura 2020.
- Estudios de públicos: Tecnópolis 2021
- Encuesta Nacional de Consumos Culturales 2022.
- Encuesta Permanente de Hogares.
- Se prevé para el 2022 realizar informes con perspectiva de género sobre el Registro Federal de Cultura.
- 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.
- Diseño de índices multidimensionales para definir donde localizar las inversiones y obras, entre los que se evalúa la diferencia por sexo.
- Estadísticas electorales y Estadísticas en cargos Nacionales, Provinciales y Municipales.
- Producción de información criminal
- Estudios y estadísticas laborales.
- Estadísticas electorales.
- Registro de Personas con Certificado Único de Discapacidad (CUD).
- Pensión no contributiva por invalidez.
- Programa Incluir Salud/ Símbolo Universal



- 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).
- Estadísticas del Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino (SICYTAR)
- 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).
- Datos de movilidad que provienen de la base SUBE según sexo y características sociales (Atributos sociales) de la población para que sirvan de insumo al momento de diseñar políticas públicas del transporte.
- Información estadística desagregada por sexo de los siguientes programas: Potenciar Trabajo: titulares del salario social complementario; reparación económica para las niñas, niños y adolescentes (RENNYA): titulares de la reparación; Programa de acompañamiento para el egreso de jóvenes sin cuidados parentales (PAE): destinatarios/as del programa; Prestación Alimentar: titulares; Registro Nacional de Barrios Populares (RENABAP): jefatura de hogar; Programa de asistencia directa por situaciones especiales: beneficiarios/as; Programa Mi Pieza: destinatarias; Plan Nacional de Protección Social: tarjeta "recursos para la promoción social"; Programa Potenciar Inclusión Joven: titulares de la prestación económica individual.
- 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) y Centro de Asistencia a las Víctimas de Delitos (CENAVID).
- Cantidad de personas inscriptas para el Concurso de Ingreso anual y la cantidad de egresadas del curso de formación de becarios 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 del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

**Acerca de las estadísticas desagregadas por identidad de género<sup>7</sup>, la mitad de los organismos y ministerios que conforman el gabinete afirmó producirla y utilizarla como recurso para la planificación de algunas o varias de sus políticas públicas. El 41% informó no contar con este tipo de estadísticas y el 9% no tiene datos para responder.**

<sup>7</sup> 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.

En la siguiente tabla, se resaltan algunos ejemplos de información desagregada por identidad de género elaborada por la APN.

**TABLA 4. 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).
- Estadísticas elaboradas en el Sistema Informático de los Centros de Acceso a la Justicia (SICAJ).
- Tablero de indicadores de participación laboral en el sector del transporte, encuestas de opinión a usuarios/as/es; y a trabajadores/as/os.
- Sistema Integrado de Casos de Violencias por Motivos de Género (SICVG)
- Fondo de Auxilio para Prestadores Turísticos
- Estadística a partir de Información desagregada por identidad de género obtenida de las convocatorias culturales.
- Encuesta Nacional de Cultura 2020.
- Estudios de públicos: Tecnópolis 2021.
- Encuesta Nacional de Consumos Culturales 2022.
- Encuesta Permanente de Hogares: informe análisis de desigualdades por motivos de género.
- Registro Federal de Cultura.
- Registro de denuncias discriminamos por identidad de género.
- Los siguientes programas cuentan con información desagregada por identidad de género: Potenciar Trabajo - relevamiento de datos de titulares (septiembre de 2022); Dispositivo de Base Comunitaria (DBC) del Plan ENIA - personas que acuden al dispositivo; Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular; Banco de Maquinarias, Herramientas y Materiales - integrantes de las unidades productivas; Registro Único Nominal; Registro Nacional de Cuidadoras y Cuidadores Domiciliarios SENNAF; Registro de llamadas a la línea 102; Programa Nacional de Microcrédito para el desarrollo de la Economía Social.
- Se prevé para impulsar la incorporación del campo género en los sistemas informáticos provinciales en el marco de la Mesa Federal de Gestión del Plan Nacional de Políticas de Géneros y diversidad en Salud Pública.
- Se trabajó en la inclusión de la variable identidad de género para el certificado de defunción en el marco de la actualización y digitalización de este.
- Se estableció una mesa de trabajo para analizar el modo del registro de las violencias por motivos de género en la información sanitaria.
- Estadísticas censales (sectoriales).
- Registro de Personas con Certificado Único de Discapacidad (CUD).
- Pensión no contributiva por invalidez.
- Programa Federal Incluir Salud.
- Símbolo Universal

- Información estadística del personal civil de la Administración Pública Nacional desagregada por identidad de género en cuanto a composición de personal, desplazamientos, evolución de la carrera, licencias, etc.

Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

Respecto al presupuesto con perspectiva de género y diversidad (PPGyD), **el 68% de los ministerios y organismos manifiesta contar con partidas/actividades que se identifican con la etiqueta PPG (15)** y un 32% no cuenta con este tipo de diferenciación en su presupuesto del año 2022 (7).

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

**TABLA 5. DETALLE DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

- Programa Nacional para la Igualdad de Géneros.
- Infraestructura Social del Cuidado: espacios de cuidados integrales para las mujeres; cuidados integrales para la primera infancia; construcción de centros de salud.
- Asistencia Financiera para la Construcción de Hospitales Modulares de Emergencia
- Rescate y Acompañamiento a Víctimas de Trata y Protección de Víctimas de Violencias.
- Apoyo a la Implementación de Contribuciones Nacionales (PNUD ARG 19/007)
- Políticas de Protección de Derechos, Bienestar y Género en el ámbito de la Seguridad.
- Impulso a Políticas Preventivas Sistemáticas, Sensibles al Género, Integradas y no Discriminatorias.
- Prestaciones Previsionales por moratoria previsional.
- Asignación Universal para Protección Social
- Plan 1000 Días: Con el objetivo de ampliar la marca de género en el presupuesto 2022, se está trabajando en el etiquetado del Plan 1000 días y se encuentra en análisis la ponderación que de esta partida correspondería a PPG.
- 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 Vulnerables, Género, Diversidades y DDHH.
- Integración federal y cooperación internacional.
- Apoyo a la reproducción médicamente asistida.
- Acciones de Perinatología.
- Desarrollo Nacional de la Enfermería.
- 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.
- Evaluación de Políticas de Igualdad y Género.
- Readecuación edilicia para el Funcionamiento de Jardín Maternal
- Capacitación Ley Micaela; Capacitación en la ley de Identidad de género; Capacitación en Ley de Protección Integral contra las Violencias de Género.
- Acciones Vinculadas al Achicamiento de la Brecha entre Género

Fuente: Elaboración del MMGYD en base al relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a noviembre de 2022.

Entre el primer trimestre del año 2020 y el mismo trimestre de 2021 se verificó un incremento del 53% en la **cantidad de partidas identificadas con etiqueta de PPG** que realizaron los ministerios y organismos que conforman el GNTPG (Tabla 6). El mismo indicador volvió a revelar un significativo incremento del **481%** entre noviembre del 2022 respecto al primer trimestre de 2021<sup>8</sup>. En valores absolutos, a noviembre de 2022, la cantidad de partidas etiquetadas PPG ascendían a **337**.

<sup>8</sup> Este incremento entre el 2021 y 2022 es debido a que el Ministerio de Educación incluyó, en el Proyecto de Ley de Presupuesto Nacional de 2022, 174 partidas correspondientes a erogaciones para la construcción de jardines de infantes.

TABLA 6. DETALLE DE PARTIDAS DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APN

| Indicadores /<br>Año   | 4to<br>trimestre<br>Prórroga<br>2020 | 4to<br>trimestre<br>2021 | 1er<br>trimestre<br>2022 | Noviembre<br>2022 | Incremento Anual |                 |
|--|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|------------------|-----------------|
|  |                                      |                          |                          |                   | 2020 - 21<br>(%) | 2021- 22<br>(%) |
| Cantidad de<br>partidas<br>identificadas<br>con etiqueta de<br>PPG | 38                                   | 58                       | 248                      | 337               | 53%              | <b>481%</b>     |

Fuente: Elaboración del MMGyD basada en la siguiente información: informe “Seguimiento del Gasto Vinculado con Políticas de Género en el Presupuesto Nacional” realizados por la Oficina Nacional de Presupuesto (2020); informe “Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad” elaborado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía; Proyecto de Ley 2022 (no aprobado); Plataforma de Presupuesto abierto con perspectiva de género de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (Ministerio de Economía) - enlace: <https://presupuesto-genero.argentina.gob.ar/>.<sup>9</sup>

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 7, el crédito ejecutado a noviembre de 2022<sup>10</sup> es de \$2.039.683 millones de pesos, lo que implica un incremento nominal anual del 34% respecto del año anterior.

Asimismo, se observa que el Porcentaje de crédito ejecutado de las partidas etiquetadas sobre Presupuesto Nacional tuvo un aumento anual del 6,38% entre los años 2021 y 2022.

<sup>9</sup> “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)

<sup>10</sup> El crédito vigente total para 2022 es de \$2.527.364 millones de pesos a la fecha de elaboración de este informe. De ejecutarse por completo, la variación nominal anual de estas partidas alcanzaría el 66%.

TABLA 7. CRÉDITO ASIGNADO A PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA APN

| Indicadores / Año   | 4to trimestre<br>2020 | 4to trimestre<br>2021 | Noviembre<br>2022 | Incremento Anual<br>nominal |                 |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------|
|   |                       |                       |                   | 2020 - 21<br>(%)            | 2021- 22<br>(%) |
| Total en pesos de las partidas etiquetadas - crédito ejecutado – (en millones de pesos) | 1.042.383             | 1.524.920             | 2.039.683         | 46%                         | 34%             |
| Porcentaje de crédito ejecutado de las partidas etiquetadas sobre Presupuesto Nacional  | 14,8%                 | 14,1%                 | 15,0%             | -4,73%                      | 6,38%           |

Fuente: Elaboración del MMGyD basada en la información del Informe de Seguimiento del Gasto Vinculado con Políticas de Género en el Presupuesto Nacional. Cuarto Trimestre 2020. Enlace: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_genero2020\\_iv\\_trimestre.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_genero2020_iv_trimestre.pdf); Informe de Seguimiento del Gasto Vinculado con Políticas de Género en el Presupuesto Nacional. Cuarto Trimestre 2021. Enlace: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/seguimiento\\_del\\_gasto\\_vinculado\\_con\\_politicas\\_d\\_e\\_genero\\_en\\_el\\_presupuesto\\_nacional\\_-\\_4deg\\_trim.\\_2021.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/seguimiento_del_gasto_vinculado_con_politicas_d_e_genero_en_el_presupuesto_nacional_-_4deg_trim._2021.pdf); Plataforma de Presupuesto Abierto. Enlace: <https://presupuesto-genero.argentina.gob.ar/>.

A partir de reuniones bilaterales mantenidas entre julio y agosto de 2022 con cada integrante del GNTPG, los ministerios y organismos manifestaron principalmente los siguientes desafíos para avanzar en transversalizar la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas: la transversalización, planificación e incorporación de la perspectiva de género y diversidad en la política pública; la construcción de presupuesto e indicadores desagregados por sexo e identidad de género; y el abordaje integral de las violencias por razón de género y acoso laboral.

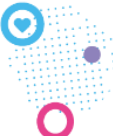
Estas dificultades coinciden con la necesidad de capacitación en materia de género y/o diversidad que expresaron tener el 91% de los ministerios y organismos del GNTPG. Se destacan entre las respuestas más recurrentes los siguientes temas: la

construcción de presupuesto e indicadores desagregados por sexo e identidad de género; la transversalización, planificación e incorporación de la perspectiva de Género y Diversidad en la política pública; el abordaje de las políticas de cuidado; el abordaje integral de las violencias por motivos de género y acoso laboral; en temas de diversidad y nuevas masculinidades; y por último, en el uso e implementación del lenguaje inclusivo.



## 7. PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

El presente informe de diagnóstico de la institucionalidad en materia de género y diversidad realizado a los organismos y ministerios integrantes del GNTPG a noviembre de 2022, **muestra que todos tienen políticas e iniciativas en la temática y la totalidad ha creado durante el bienio al menos una unidad especializada en la materia (100%)**. Asimismo, se observa que el **55%** 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 género y diversidad 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 el resto de 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 (2022-24) 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, por lo cual resulta destacable que **el 86% 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, a noviembre de 2022**, 16 ministerios y organismos afirmaron utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas (73%) y 14 lo utilizan en las comunicaciones externas (64%). Asimismo, se incorporaron 2 ministerios al listado de organismos del GNTPG que promueven mediante una decisión administrativa el uso del lenguaje inclusivo, ascendiendo a un total de 6 jurisdicciones. **El desafío en el mediano plazo es que en todo tipo de comunicaciones oficiales 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 violencias por motivos de género, más de la mitad de las jurisdicciones aseveró utilizar como modelo el **Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de las Violencias de Género en el Ámbito de la Administración Pública Nacional** aprobado por **resolución 170/2019** de la Secretaría de Empleo Público.

**Al momento de indagar acerca de la existencia de estadísticas diferenciadas, si bien el 95% 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 (50%). 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 y diversidad (PPGyD), **la mayoría de los ministerios y organismos cuenta con partidas/actividades que se pueden identificar con la etiqueta PPG (68%)**.

Asimismo, se observa un **incremento del 481%** entre noviembre del 2022 respecto al primer trimestre de 2021 en la **cantidad de partidas identificadas con etiqueta de PPG** que realizaron los ministerios y organismos que conforman el GNTPG. Además, se visibiliza un **aumento anual del 6,38% entre el 2021 y 2022 del porcentaje de crédito ejecutado de las partidas etiquetadas** sobre Presupuesto Nacional.

Desde el 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; profundizar la incorporación de la perspectiva de diversidad, y continuar con capacitaciones y la asistencia técnica para consolidar la perspectiva de género y diversidad.

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 pilar 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 posibiliten la construcción de consensos en torno a la inclusión y transversalización de la perspectiva de género y diversidad en todo el ciclo de las políticas públicas bajo la órbita del Estado nacional.



## 8. INDICE DE ANEXOS

| N°  | TÍTULO  |
|-----|---|
| I   | LISTADO DE UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD EXISTENTES EN LA ESTRUCTURA DE LA APN.<br><br>ENLACE: <a href="https://drive.google.com/file/d/1WfrGYRbSVDEggEhJGGGGi8wIV3AqAtwD/view?usp=share_link">https://drive.google.com/file/d/1WfrGYRbSVDEggEhJGGGGi8wIV3AqAtwD/view?usp=share_link</a>   |
| II  | LISTADO DE UNIDADES NO ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD QUE NO FORMAN PARTE DE LA ESTRUCTURA DE LA APN.<br><br>ENLACE: <a href="https://drive.google.com/file/d/1Ven62PRuJj8R2Rf7BlbAU85d8C47GSI9/view?usp=share_link">https://drive.google.com/file/d/1Ven62PRuJj8R2Rf7BlbAU85d8C47GSI9/view?usp=share_link</a>   |
| 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.<br><br>ENLACE: <a href="https://www.dropbox.com/s/pkdtysq7svwsez8/GNTPG%20-%20Modelo%20de%20Plan%20de%20trabajo.xlsx?dl=0">https://www.dropbox.com/s/pkdtysq7svwsez8/GNTPG%20-%20Modelo%20de%20Plan%20de%20trabajo.xlsx?dl=0</a> |

# 9. INDICES DE GRÁFICOS Y TABLAS

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|   |    |
|---|----|
| GRÁFICO 1. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA APN .....             | 11 |
| GRÁFICO 2. UNIDADES ORGANIZATIVAS ESPECIALIZADAS EN GÉNERO Y DIVERSIDAD (UOGYD) ..... | 12 |
| GRÁFICO 3. CARACTERÍSTICAS DE LAS UOGYD .....   | 13 |
| GRÁFICO 4. CANTIDAD DE UNOGYD: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE UNIDAD .....                  | 15 |
| GRÁFICO 5. CANTIDAD DE UNOGYD QUE POSEE CADA MINISTERIO/ORGANISMO (*).....            | 15 |
| 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. USO E IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA APN .....                | 20 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| TABLA 1. EJEMPLOS DE POLÍTICAS, ACCIONES O PROYECTOS VINCULADOS A LA VINCULADOS A LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD ..... | 19 |
| TABLA 2. EJEMPLOS DE POLÍTICAS, ACCIONES O PROYECTOS VINCULADOS A LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO 21                    |    |
| TABLA 3. EJEMPLOS DE ESTADÍSTICA DIFERENCIADA POR SEXO ELABORADA POR LA APN .....  | 24 |
| TABLA 4. EJEMPLOS DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR IDENTIDAD DE GÉNERO ELABORADA POR LA APN .....                            | 26 |
| TABLA 5. DETALLE DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....  | 27 |
| TABLA 6. DETALLE DE PARTIDAS DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APN.....                                       | 29 |
| TABLA 7. CRÉDITO ASIGNADO A PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA APN .....                             | 30 |



Argentina unida



Gabinete Nacional  
para la  
Transversalización  
de las Políticas  
de Género

Jefatura de Gabinete  
de Ministros

Ministerio de las Mujeres,  
Géneros y Diversidad

