

Apuntes

para transversalizar
la perspectiva de género
en la contratación,
concurso y compra pública



RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

Autoridades

Ministro de Obras Públicas

Gabriel Katopodis

Titular de la Unidad Gabinete de Asesores

Cecilia Cardini

Directora General de Coordinación Técnica e Institucional

Camila Vignola

Directora de Relaciones Institucionales

María Pía Vallarino

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

Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas

Índice

1	Introducción. Por qué incluir cláusulas con perspectiva de género en los procesos de contratación, concurso y compra pública en el sector de la construcción	5
2	Precisiones conceptuales. Acerca de las licitaciones y las cláusulas sociales	7
3	Cláusulas para incorporar en el sector de la Obra Pública	24
4	Recomendaciones para la incorporación de las cláusulas con perspectiva de género	35
5	Comentarios finales	38
6	Bibliografía	39
7	Normativa	40

1 Introducción. Por qué incluir cláusulas con perspectiva de género en los procesos de contratación, concurso y compra pública en el sector de la construcción

Las cláusulas de género son una herramienta que permite a las administraciones públicas incentivar al sector privado, a través de su inclusión en la contratación, a avanzar en políticas que promuevan la igualdad entre los géneros y contribuir a la reducción de las desigualdades y brechas existentes. La inclusión de estos criterios en la contratación pública, reconociendo la corresponsabilidad social (pública y privada) en materia de igualdad, es una oportunidad para que las administraciones promuevan un tejido empresarial socialmente comprometido con la reducción de las desigualdades de género para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y fomentar el acceso al empleo desde la igualdad de oportunidades y de trato.

El presente documento tiene como objetivo abordar los procesos de inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de licitaciones en el sector de la construcción, a partir de un análisis del contexto, las dificultades y relaciones que se necesitan generar para su implementación y los horizontes posibles. En este sentido, en el ámbito de la administración pública, interesa realizar un aporte a las discusiones contemporáneas para contribuir a la reducción efectiva de las desigualdades entre los géneros. No se trata tanto de cómo elaborar cláusulas para que la perspectiva de género se plasme en los pliegos; sino de cómo la elaboración de cláusulas permite construir herramientas de transformación de la realidad.

Históricamente, el sector de la construcción se caracterizó por índices de composición altamente masculinizados. A las desigualdades de acceso, la asignación cultural de las tareas de cuidado,

los prejuicios y la discriminación replicadas en todos los ámbitos laborales, en este ámbito, específicamente, se suman la exclusión de las mujeres de ciertos roles reservados culturalmente para los varones y, por lo tanto, una extendida falta de infraestructura como baños, vestimenta y calzado adecuados.

Diversos estudios recientes, entre los que destacan aquellos impulsados por la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), indagan en torno a las problemáticas que atraviesan las mujeres y LGBTI+ en el sector. En su conjunto, coinciden en la necesidad de establecer herramientas y diálogos para promover la igualdad por motivos de género.

En ese sentido, es necesario poner el foco en diversas etapas del ciclo de la Obra Pública. En este caso se busca abordar la etapa de contratación, concursos y compras, en la que se establecen condiciones para las transferencias que realiza el Estado. Por lo tanto, esa instancia o documentos son un recurso que puede abonar en la reducción de brechas. En este caso, se busca alentar medidas basadas en los principios de la justicia social, el desarrollo nacional con igualdad y una redistribución más equitativa de los recursos con solidaridad y sustentabilidad.

Desde la perspectiva de la progresividad en la inclusión de nuevas normas para construir consensos y contextos necesarios para generar legitimación y una correcta ejecución de la política, el objetivo de este documento es realizar un aporte específico al tema y a los desafíos presentes. En concreto, a partir de las necesidades detectadas durante la ejecución del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas, dependiente de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Unidad Gabinete de Asesores.

2 Precisiones conceptuales. Acerca de las licitaciones y las cláusulas sociales

Para los fines del presente informe es preciso, en principio, establecer tres aclaraciones conceptuales generales a partir de las cuales se desarrollará un análisis.

En primera instancia, se entiende a la **licitación** como el mecanismo legal para la adquisición o contratación por parte de la administración pública de bienes o servicios.

En segunda instancia, se entiende al **pliego de condiciones** como el conjunto de cláusulas en el cual se especifica el suministro u obra que se licita; las condiciones para la presentación y ejecución posterior de contrato; y los derechos y obligaciones de las partes involucradas.

En tercera instancia, la **cláusula** supone el establecimiento de condiciones o disposiciones que rigen el contenido de la relación contractual.

Y, en cuarta instancia, las **cláusulas sociales** son aquellas que incluyen los criterios de los procesos de contratación pública, cuyo fin es incorporar aspectos sociales, tales como la ausencia de discriminación por motivo de género, inserción laboral de ciertos colectivos, condiciones igualitarias de trabajo, entre otros. Estas cláusulas pueden encontrarse en distintas etapas del proceso de contratación pública, ya sea como criterio de admisión, de valoración, de desempate de ofertas, o de exigencia de ejecución.

Marco normativo

En la región latinoamericana, Argentina es reconocida por contar con una avanzada legislación con perspectiva de género. Sin embargo, en el ámbito de la Obra Pública, aún hay un vacío normativo respecto a su incorporación en las cláusulas. En las normas que regulan al sector de la construcción y de la contratación pública, la ausencia de un marco legal especializado y de un enfoque de género dificultan la elaboración de disposiciones que exijan a las empresas condiciones de contratación.

A continuación, mencionaremos la normativa más relevante, a partir de la cual es posible establecer la inclusión de las cláusulas en los pliegos de licitación de la Obra Pública, en función de dos ejes de abordaje: contratación pública; y género, derechos de las mujeres y LGBTI+ y el principio de no discriminación.

Contratación pública

En el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas se elaboró el “Plan de Acción Mundial para el Desarrollo Sostenible”, conocido como Agenda 2030. En sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el 12 -Producción y consumo responsables- sostiene que las compras públicas constituyen un elemento clave en el cumplimiento de la Agenda. Así, en la meta 12.7, se establece la necesidad de promover prácticas de adquisición pública sostenibles y conformes con las políticas, estrategias y prioridades nacionales.

En el contexto de la contratación pública, a nivel nacional, el Decreto delegado 1023/01 -aprobado mediante Decreto Reglamentario 893/12- del **Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional** prescribe los siguientes principios generales (Artículo 3°):

- a) Razonabilidad del proyecto y eficiencia de la contratación para cumplir con el interés público comprometido y el resultado esperado.
- b) Promoción de la concurrencia de interesados y de la competencia entre oferentes.
- c) Transparencia en los procedimientos.
- d) Publicidad y difusión de las actuaciones.
- e) Responsabilidad de agentes y funcionarios públicos que autoricen, aprueben o gestionen las contrataciones.
- f) Igualdad de tratamiento para interesados y para oferentes. Desde el inicio de las actuaciones hasta la finalización de la ejecución del contrato, toda cuestión vinculada con la contratación deberá interpretarse sobre la base de una rigurosa observancia de los principios que anteceden.

De este modo, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género debe respetar los principios fijados en la normativa específica en materia de contratación y –al mismo tiempo– debe conjugarse con la amplia legislación existente en materia de igualdad y no discriminación por motivos de género, la cual estipula garantizar condiciones que promuevan la equidad entre los géneros. De manera que la carencia de esta perspectiva en los pliegos actuales representan un incumplimiento de las obligaciones contraídas por nuestro país a nivel internacional.

El **criterio de selección** se encuentra desarrollado en el artículo 15 de la norma citada. En ese sentido, se deja asentado que “la adjudicación deberá realizarse en favor de la oferta más conveniente para el organismo contratante, teniendo en cuenta el precio, la calidad, la idoneidad del oferente y demás condiciones de la oferta”. En el artículo 24 se explicita la regla general que establece que el procedimiento de licitación pública se realizará cuando el criterio de selección de la empresa co-contratante recaiga primordialmente en factores económicos.

Este decreto, junto al **Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional**, aprobado mediante la Disposición 63 de 2016, establece los principios generales y las limitaciones para el proceder en la contratación pública.

En materia de cláusulas sociales, el **Reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública**, aprobado mediante Decreto 1030/16, contiene un título específico sobre contrataciones públicas sustentables. Sobre esta línea, menciona que la Oficina Nacional de Contrataciones estará a cargo del desarrollo de mecanismos que promuevan la efectiva instrumentación de criterios ambientales, éticos, sociales y económicos en las contrataciones públicas. Estos criterios “deberán garantizar el mejor impacto al ambiente, mejores condiciones éticas y económicas, así como el cumplimiento de la legislación laboral vigente, en especial lo que se relaciona con condiciones dignas y equitativas de trabajo y ausencia de trabajo infantil”.

Asimismo, recientemente se incorporó como cláusula de priorización en las contrataciones del Estado el artículo 10 de la reglamentación de la Ley N° 27.636 de Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (Decreto 659/21):

ARTÍCULO 10.- Prioridad en las contrataciones del Estado. Si se produjera un empate de ofertas, deberá priorizarse, en primer término, aquella empresa que posea en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero. En el caso de que varias de las empresas igualadas incluyan en su plantel a personas con dichas identidades, deberá priorizarse al oferente que posea el mayor porcentaje de personas travestis, transexuales y transgénero en sus puestos de trabajo. Con el fin de hacer valer esta preferencia, los oferentes deberán acreditar fehacientemente la relación laboral con el aludido personal y, en su caso, la cantidad mediante la presentación de la documentación que acredite el vínculo laboral.

Para los procedimientos de selección de oferentes que lleven a cabo las Jurisdicciones y Entidades comprendidas en el inciso a) del artículo 8° de la Ley N° 24.156 y sus modificaciones, la OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS será el organismo competente para dictar las normas complementarias y/o aclaratorias que sean necesarias.

La actuación específica del Ministerio de Obras Públicas es regida por la **Ley 13.064 de Obras Públicas** y sus modificatorias. Esta ley, sancionada originalmente en octubre de 1947, establece las disposiciones que rigen la licitación y/o contratación de Obra Pública. Setenta años después de la sanción de la ley, la falta de actualización de su letra da cuenta de la nula perspectiva de género en la totalidad del texto, ya que la normativa más relevante en esta materia fue aprobada posteriormente.

Género, derechos de las mujeres y LGBTI+ y el principio de no discriminación

La prerrogativa de avanzar en la garantía de los derechos de las mujeres y LGBTI+ en el ámbito laboral se encuentra establecida en diversos tratados internacionales firmados por la Argentina y en leyes y decretos nacionales. Entre las principales cuestiones destacan:

- El **principio de no discriminación y el derecho a la igualdad**, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), de 1979 y, a nivel nacional, la Ley 26.618 de Matrimonio Civil, conocida como “Ley de Matrimonio Igualitario”, de 2010. También el ODS 5 plantea, entre sus metas, erradicar todas las formas de discriminación hacia mujeres y niñas.
- El **derecho a vivir una vida libre de violencia**, respaldado internacionalmente por instrumentos como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la

Mujer (conocida como la Convención de Belém do Pará), de 1994; y, a nivel nacional, por la Ley 26.485, de 2009, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

- La **protección ante la violencia, discriminación y acoso en los lugares de trabajo**, amparada por el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y algunos instrumentos del ámbito laboral en los Convenios Colectivos de Trabajo.
- El derecho al reconocimiento de la identidad de género, como los Principios de Yogyakarta y la Ley 26.743 de Identidad de Género, el cupo laboral y promoción del empleo travesti trans, reconocidos en el Decreto 721/2020, y la Ley 27.636.

Asimismo, cabe destacar que en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 se integra como línea de acción “incluir la perspectiva de género y diversidad en licitaciones y compras”, siendo el Ministerio de Obras Públicas el organismo responsable de su implementación.

Derecho y experiencias comparadas

Teniendo en cuenta el vacío normativo respecto de la incorporación de cláusulas con perspectiva de género en la Obra Pública en nuestro país, el presente apartado recupera las principales experiencias internacionales que sirven de referencia para avanzar en esta materia a nivel local.

Experiencias normativas y políticas de Europa

Unión Europea

En el caso de la Unión Europea, el cambio de criterio fue efectuado por las directivas comunitarias a la hora de evaluar las ofertas,

pasando de la oferta más ventajosa a la mejor relación calidad-precio. Contemplar la calidad en los criterios de adjudicación significó la posible integración de aspectos sociales y ambientales, entre otros.

Directiva Europea 2014/24/UE sobre contratación pública:

Art. 57.4: Permite a los poderes adjudicadores excluir al licitador que haya sido sancionado por infracciones graves derivadas de las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral.

Art. 67.3: Permiten la inclusión de estos criterios siempre que se refieran a obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando se trate de factores que no formen parte de su sustancia material. En el mismo sentido, el considerando 64 admite criterios sociales que se refieran a cualquier fase del ciclo de vida, desde la extracción de materias primas para el producto, hasta la fase de la eliminación del producto, incluso cuando se trate de factores que no formen parte de la sustancia material de la obra, servicio o suministro que se vaya a facilitar en el marco de una concesión.

Art. 67 de la directiva: Los requisitos que deben cumplirse por los criterios de adjudicación son:

- a) que no confieran una libertad de decisión ilimitada.
- b) que se mencionen expresamente en el anuncio de licitación o en los pliegos.
- c) que estén vinculados al objeto del contrato.
- d) que respeten los principios fundamentales de la Unión Europea.

España

En 2007, en España se sancionó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y varones, que plantea que los contratos celebrados por las administraciones públicas “podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y varones en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público” (Artículo 33).

País Vasco

En el País Vasco, la inclusión de cláusulas sociales están reguladas en la Ley 4/2005. En su artículo 20.2, menciona que las administraciones públicas deben incluir un criterio de adjudicación que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. Además, valoran la trayectoria de las adjudicatarias en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad entre los géneros.

En la presentación del Informe final sobre la Ley (Instituto Vasco de la Mujer, 2011), se destaca que, entre 2005 (año de sanción de esta normativa) y 2008, se produjo un incremento de casi 20 puntos en el porcentaje de licitaciones con criterios de igualdad.

Asimismo, se informa el siguiente modo de operativizar la integración de la perspectiva de género en los criterios de adjudicación de estos contratos (Instituto Vasco de la Mujer, 2011):

- La empresa mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Medidas para la prevención del acoso sexual, el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las demandas o reclamaciones.
- Si, durante la ejecución, se hace necesario contratar personal y la empresa cuenta con una plantilla desequilibrada por razón de

sexo, deberá contratar a una mujer o transformar al menos una contratación temporal de una mujer en contratación indefinida. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40% del total de la misma.

- La empresa adjudicataria hará un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere y, en el caso de detectarse desigualdades, deberá elaborar una propuesta de medidas dirigidas a corregirlas.

Cataluña

Según la “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos” (Generalitat de Cataluña:2018), la Ley 17/2015 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 10, dispone que las administraciones públicas de Cataluña deben procurar la inclusión de cláusulas sociales en las bases de la contratación, con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y varones en el mercado laboral y que, con esa finalidad, deben:

- Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.
- Incluir condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato, por razón de las cuales el adjudicatario adopte medidas que promuevan la igualdad de mujeres y varones.
- Indicar, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la puntuación adicional para las empresas que dispongan de planes de igualdad (en el caso de que no estén obligadas por ley) y las que dispongan del distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad o adopten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades que perduren en el tiempo y mantengan la efectividad.

Además, las administraciones públicas deben establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento necesarios para asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación.

Ante la tramitación de cualquier procedimiento de contratación, la Ley obliga a la elaboración de un estudio respecto a si, en el ámbito de la prestación que se quiere contratar, existen desigualdades de género y, en caso afirmativo, se debe identificar cómo se pueden corregir, mediante la incorporación de cláusulas de igualdad en el proceso de contratación. Una vez hecho este ejercicio de análisis previo, se debe escoger las cláusulas más adecuadas e incorporarlas en la fase más idónea del procedimiento, según la tipología del contrato y los fines que se quieren alcanzar.

El artículo 35.5 de la Ley 17/2015 dispone que el distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad puede ser tenido en cuenta como criterio de adjudicación en la contratación del sector público. Respecto a esta disposición cabe destacar que, en aquellos casos en donde no se cuenta con este distintivo o sello, las empresas podrán acreditar el cumplimiento de los requisitos que se requieren para su obtención.

En el supuesto de que para la ejecución del contrato sea necesaria la contratación de personal y la plantilla de la empresa esté conformada por una dotación del personal desequilibrada entre mujeres y varones –para la ejecución del contrato y durante todo el plazo de ejecución–, deberán realizar contrataciones de mujeres o transformar algún contrato temporal de mujeres de la plantilla en contratos indefinidos. Según la legislación catalana, se considera como plantilla desequilibrada aquellas en las que la representación o presencia de las mujeres sea inferior al 40% del total.

Experiencias normativas y políticas en América Latina

Entre los países de la región que han aprobado leyes y programas incorporando la perspectiva de género en el mercado (Aliciardi: 2021), se encuentran los siguientes:

México

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013-2018 estructura la estrategia transversal de perspectiva de género del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y concreta la Política Nacional mexicana en materia de igualdad entre los géneros. Su objetivo es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y varones en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Para ello, en un contexto de democracia participativa, acude a la planificación, programación y presupuestación con perspectiva de género para, así, contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad.

En la Estrategia 3.2 “Promover el acceso de las mujeres al empleo decente”, se incluyó como línea de acción promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y demandas de las mujeres, en los contratos colectivos.

Asimismo, en el Programa “Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado”, se incorporó el impulso de incentivos a las empresas que contraten al menos 40 por ciento de personal femenino en su plantilla laboral.

República Dominicana

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 tiene como objetivo orientar la labor del Ministerio de la Mujer y expresa los compromisos asumidos por el país para la erradicación de las problemáticas que enfrentan las mujeres por motivos de su género.

El Plan contempla, dentro del Tema Nacional N°3, el empoderamiento económico de las mujeres. Como parte de su fortalecimiento, incluye implementar programas de incentivos para promover buenas prácticas en las empresas respecto a la igualdad en las condiciones de trabajo para mujeres y varones.

Perú

A través de la Resolución Ministerial N° 184 de 2011 y sus modificatorias, institucionaliza el sello empresa segura libre de violencia y discriminación contra la mujer. Esta normativa contempla la conformación de un Comité Especial para otorgar el reconocimiento.

El Reglamento de Uso de la Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” fue aprobado por la **Resolución Ministerial N° 172 de 2018**. En sus disposiciones se menciona que el sello contempla la obtención de tres categorías a través de un sistema de puntaje: oro, plata y bronce. Estos puntajes se basan en cuatro criterios:

- Cumplimiento de disposiciones legales.
- Cultura organizacional.
- Práctica cotidiana.
- Trabajo con y hacia la comunidad.

Los subcriterios son especificados en cada convocatoria. De manera que las empresas que cumplan con todos los criterios y subcriterios son acreedoras del reconocimiento.

Chile

La Dirección de Compras y Contratación Pública aprobó en mayo de 2015 la **Directiva N° 20 sobre el “Enfoque de género en materia de compras públicas”**, que tiene como objetivo entregar lineamientos para la incorporación de criterios que fomenten la equi-

dad de género en los procesos de compras públicas que realizan las entidades compradoras del Estado.

Entre los criterios de evaluación de género refiere que, en el caso de personas físicas, el organismo podrá incorporar un criterio de evaluación que contemple ofertas por parte de mujeres. Como medio de verificación, se sugiere que, en el caso de proveedoras matriculadas en el Registro de Proveedores, se utilice una ficha de inscripción para acreditar su identidad y sexo; y, en el caso de proveedoras no inscriptas en el Registro, se solicite presentar una copia de su cédula de identidad.

En relación a las personas jurídicas, el criterio de evaluación que se podrá incluir es el de la presentación de ofertas por empresas lideradas por mujeres.

Asimismo, indica que, en las licitaciones públicas, “el organismo comprador podrá incorporar un criterio de evaluación asociado a los oferentes que promuevan la equidad de género y mayor participación de la mujer en el mercado laboral”. Esta promoción puede darse al tener paridad de género entre las y los trabajadores de los proveedores; y contar con una política de conciliación de vida familiar y laboral; y salarios equitativos entre varones y mujeres; por mencionar algunos ejemplos.

Por su parte, en relación a los criterios de desempate, recomienda que –ante igualdad de puntaje– se elija a aquel que haya obtenido mayor puntaje en el criterio de evaluación inclusivo.

Uruguay

La **Ley 19.685 de “Promoción del desarrollo con equidad de género. Producción familiar agropecuaria y pesca artesanal”** del 17 de octubre de 2018, establece un mecanismo de reserva mínima de mercado de bienes alimenticios provenientes de organizaciones habilitadas (de un 30 por ciento) y prescribe que, en los casos de

Organizaciones Habilitadas con Igualdad de Género, se establece un mecanismo de reserva que asciende al 50 por ciento.

Según la Ley, se entiende por organización habilitada a aquella que esté integrada con –al menos– cinco productoras o productores agropecuarios y un 70 por ciento de productoras y productores familiares agropecuarios y/o pescadoras y pescadores artesanales; y por organizaciones habilitadas con igualdad de género a aquella que verifique la participación de las mujeres en la gestión de la organización y del sistema productivo.

Experiencias normativas y políticas en Argentina

Régimen de regularización dominial para la integración socio-urbana

En octubre de 2018 se aprobó la Ley 27.453 que declara de interés público el régimen de integración socio-urbana de los Barrios Populares identificados en el Registro Nacional de Barrios Populares en Proceso de Integración Urbana (RENABAP), creado por el Decreto 358/2017. En su artículo 12, esta Ley establece un criterio de elegibilidad para la adjudicación de obras a realizarse en el marco del Proceso de Integración Urbana, que si bien no contempla la contratación de mujeres y LGBTI+, sí prevé la adjudicación a unidades productivas asociativas preferentemente del territorio, cláusula que tiene un impacto positivo en estas poblaciones.

Artículo 12. Las obras a realizarse dentro del marco de los proyectos de integración socio-urbana mencionados en el artículo 6°, inciso 2), de la presente ley, así como cualquier obra a realizarse en los Barrios Populares incluidos en el RENABAP deberán adjudicarse, en un veinticinco por ciento (25%) como mínimo, a las cooperativas de trabajo u otros grupos asociativos de la economía popular integradas, preferentemente, por los habitantes de los Barrios Populares.

La Auditoría General de la Nación controlará anualmente la ejecución presupuestaria y la implementación de los proyectos de integración socio-urbana y todas las obras que se ejecuten en el marco de la presente ley con fondos nacionales.

Sello Mujer - Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Desde 2019, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se estableció el Sello Empresa Mujer (Disposición N° 1000-GCABA-DG-CYC-2019) por la Dirección General de Compras y Contrataciones del Ministerio de Economía y Finanzas. El Sello Empresa Mujer es un mecanismo de identificación voluntario que se otorga a todo proveedor inscripto en el Registro Informatizado Único y Permanente de Proveedores (RIUPP) que así lo solicite y que cumpla con los requisitos allí establecidos. por Disposición N° 1.280 con el objetivo de reconocer la participación económica de las mujeres en las empresas y que efectivamente sean ellas las que tengan un rol sustancial en su administración y dirección. Con ese propósito se establecieron como requisitos:

- Contar con la inscripción al RIUPP y que cuenten con su información actualizada.
- Ser personas humanas mujeres, cuya administradora legítima sea mujer.
- Ser personas jurídicas en caso que o el 50% o más del capital le corresponda a una o más mujeres, y/o el 50% o más del control y la administración del negocio esté a cargo de mujeres.

PROMEBA - Provincia de Buenos Aires

La Unidad Ejecutora del Programa Mejoramiento de Barrios de la Provincia de Buenos Aires (PROMEBA) dispuso en octubre de 2020 (DISPO-2020-1-GEDEBA-UEPMBMDCGP y DISPO-2020-2-GEDEBA-UEPMBMDCGP) que se incluyan cláusulas con perspectiva de género en toda tarea vinculada a esta política, en licitaciones

públicas y compulsa de precios para la construcción de obras físicas llevadas adelante por la Dirección del Programa.

De modo que se estableció que cuando hubiera una evaluación técnico-económica similar de diferentes empresas o cooperativas se priorizará a la empresa o cooperativa que:

- Se encuentre dirigida por una mujer.
- Tenga paridad de género en su mesa directiva o mesa decisoria.
- Que en su propuesta se comprometa a designar como jefa de obra a una mujer.
- Empresas que en su propuesta se comprometan a contratar a un 30% de trabajadoras mujeres y disidencias.
- La cooperativa que cuente con un 30% de trabajadoras mujeres y disidencias; empresa o cooperativa que cuente entre sus trabajadoras y trabajadores o que en su propuesta se comprometa a contratar un 1% del personal total afectado al proyecto, entre la comunidad travesti, transexual y transgénero.

Incorporación de cláusulas en el sector: la experiencia de AYSA

Agua y Saneamientos Argentinos (AySA) es una empresa concesionaria de servicios públicos de agua potable y tratamiento de desagües cloacales para la Ciudad de Buenos Aires y 26 partidos del conurbano bonaerense, que depende del Ministerio de Obras Públicas. Como parte de la política de transversalización de la perspectiva de género, en la empresa integraron las siguientes disposiciones para los pliegos de licitación:

- Incluir el texto de Política de Género o Estrategia de Género y de promoción de la diversidad vigente en la oferta de la empresa (en caso de no poseer, deberá indicarse).

- Firmar una declaración jurada que certifique el conocimiento de la política de género de AySA.
- Incluir un certificado del Registro de Deudores Alimentarios de las personas integrantes de los órganos de administración y gobierno de la empresa.
- Presentar el cuadro de composición del personal indicando: cantidad total de personas trabajadoras, cantidad total de varones, cantidad total de mujeres, cantidad total de personas no binarias.
- Presentar el cuadro de distribución del personal indicando: cantidad de varones en puestos jerárquicos, en puestos profesionales, en puestos administrativos, en puestos operativos y en puestos de servicios; cantidad de mujeres en puestos jerárquicos, en puestos profesionales, en puestos administrativos, en puestos operativos y en puestos de servicios.
- Sello Violeta: iniciativa que invita a la cadena de valor de la empresa a implementar y/o profundizar el enfoque de género y diversidad en sus procesos. En una primera etapa, consiste en la asistencia y participación al taller “Hacia una cultura organizacional con perspectiva de género”, destinado a personas o empresas proveedoras.

3 Cláusulas para incorporar en el sector de la Obra Pública

Luego de trazar el estado de la cuestión, en este apartado se proponen fases posibles que recuperen los antecedentes normativos, así como los diálogos y experiencias previas en el sector, para incorporar progresivamente exigencias particulares que garanticen condiciones de igualdad en los pliegos de contratación en la Obra Pública.

Primera fase

Las cláusulas a incorporar en una primera fase son de carácter informativo. Su propósito consiste en trazar un estado de situación del sector que posibilite un seguimiento de la política y oriente el modo de avanzar en el establecimiento de cláusulas con perspectiva de género.

- **Políticas y acciones de género y paridad**

A los fines de conocer el avance y desarrollo de las políticas de género y diversidad de las empresas o empresas parte de uniones transitorias oferentes, incluir la solicitud de detalle de las políticas y acciones de género y paridad vigentes en la empresa al momento de la oferta, y/o compromiso de implementación o mejora de tales medidas.

Esta solicitud obedece, en primera instancia, a la necesidad de obtener información respecto a las políticas y el tipo de acciones desplegadas desde el sector privado para la reducción de las desigualdades por motivos de género; y, en segunda instancia, a la relevancia de que las propias empresas promuevan medidas de mejora, a partir del análisis de su estado de situación en relación a las mismas.

Asimismo, se incorpora una cláusula de desempate de ofertas en la cual se establece que se valorará positivamente a aquellas oferentes que hayan implementado y/o se comprometan a implementar políticas de género y paridad de género y mecanismos concretos tendientes a garantizarlas.

En este último caso, deberán acreditar el compromiso presentando un plan de acción para su implementación, como también la aplicación de lo establecido en el Art. 10 del Decreto 659/21, reglamentario de la Ley N° 27.636.

- **Baños y espacios de uso particular para mujeres y LGBTI+**

Una de las demandas recurrentes en el sector es la disponibilidad de sanitarios adecuados, higiénicos y separados por género para las trabajadoras de los obradores y de inspección.

El artículo 23 del Decreto 911/96 de “Higiene y Seguridad en la Construcción” dispone que todos los ámbitos de trabajo –frentes de obra, talleres, oficinas, campamentos y otras instalaciones– deberán contar con servicios sanitarios adecuados e independientes para cada género, en cantidad suficiente y proporcionales al número de personas que trabajen en ellos, independientemente de la efectiva inclusión de mujeres y LGBTI+. Este último aspecto pretende prevenir su posible exclusión, generada por argumentos como que representa un costo extra, que -según el tipo de licitación- deberá ser afrontado por la entidad u organismo que promueve esta inclusión.

En función de este ítem, por parte de la oferente, se incluirá una disposición de exigencia de presentación de una declaración jurada que notifique el conocimiento de la normativa y asuma el compromiso de acreditar que la obra cuenta con servicios sanitarios por géneros o sin distinción de género y en condiciones para ser usados por quienes desarrollen tareas en dicho lugar.

- **Inclusión de las mujeres y LGBTI+ en la plantilla de personal**

A los fines de conocer la composición por género de las empresas oferentes, una condición de admisibilidad consiste en incorporar la solicitud de nómina desagregada por género y función, incluyendo al personal contratado y a quienes integran los órganos de gobierno. Ello permite contar con una mirada interna respecto a la composición y obtener datos concretos para desarrollar políticas que favorezcan el acceso al empleo por parte de mujeres y LGBTI+.

La validación y contralor de esta cláusula se deben realizar a través de las inspecciones de obra y de la observación de la nómina de personas con coberturas por riesgo de trabajo.

En este apartado es menester señalar que la Ley 26.743, de Identidad de Género, que en su Artículo 12, establece los estándares bajo los cuales se entiende el trato digno, estipulando que: **deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. (...)**

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, **se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud de la o el interesado.**

- **Indumentaria y calzado laboral**

Aunado a la situación de los sanitarios, la falta de números de calzados y de talles de indumentaria de trabajo adecuados para

mujeres conforman otro problema recurrente. Por ese motivo, se debe establecer que la contratista tenga la obligación de garantizar que el personal a su cargo cuente con los talles y números de indumentaria y calzados correspondientes.

Además, ante la imposibilidad de su cumplimiento por razones ajenas a su voluntad, se debería exigir un documento -con carácter de declaración jurada- cuyo objetivo es conocer los motivos del incumplimiento.

Esto último, además, constituye un insumo para gestionar encuentros con las empresas proveedoras de este tipo de indumentaria y calzado de características específicas para contribuir a la promoción de su producción o importación (según corresponda) y así poder: a) garantizar las vestimentas necesarias para la seguridad de las trabajadoras y trabajadores; y b) contribuir a la erradicación de sesgos de género en la provisión de indumentaria y calzado para tareas laborales.

Es importante considerar la reciente Ley 27.521 de Sistema Único normalizado de identificación de talles de indumentaria, conocida como “Ley de Talles”, que establece que todos los fabricantes y proveedores de indumentarias tienen que cumplir con la escala de talles que surja del estudio antropométrico. La reglamentación de la ley dispone:

Art. 1: Dentro del Sistema Único Normalizado de Identificación de Talles de Indumentaria (SUNITI) se encontrarán también incluidos el calzado y los uniformes de trabajo.

Art. 2: A los efectos de la Ley N° 27.521 que por el presente se reglamenta, será considerado acto discriminatorio cualquier práctica abusiva, vejatoria o estigmatizante referida al aspecto físico, género, orientación sexual, identidad de género u otra característica de las consumidoras y los consumidores.

- **Capacitación en la temática de género y abordajes de las violencias**

En relación a este punto, se recomienda incluir la obligación de presentar una declaración jurada con la nómina del personal que se encuentra capacitado en género y abordajes de las violencias contra las mujeres y LGBTI+ con la debida acreditación.

Asimismo, en la rendición final de la obra, se aconseja exigir la capacitación en género y violencia por motivos de género de todo el personal involucrado, basada en la experiencia de la Administración Pública Nacional que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, conocida como Ley Micaela (Ley 27.499).

- **Conocimiento y respeto de los códigos de ética**

Incorporar la exigencia de presentar una declaración jurada en la cual la empresa o la UTE oferente exprese conocer y ajustarse a lo establecido por los códigos de ética, si los tuvieran. En el caso del Ministerio de Obras Públicas (2021), el Código de Ética incorpora el enfoque de género en sus principios éticos.

- **Cláusula de priorización de oferta**

Es necesario incluir cláusulas de priorización en las contrataciones, como se estipula para la Administración Pública Nacional en Argentina, según el Art. 10 del Decreto 659/21, reglamentario de la Ley 27.636 de Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sa-cayán-Lohana Berkins”. Estos criterios de priorización deben ser claros. De igual manera, los mecanismos de acreditación deben ser insumos que proporcionen factibilidad en la verificación.

Segunda fase

A medida que se efectivicen las cláusulas mencionadas en la primera fase, se sugiere un segundo conjunto de iniciativas y recomendaciones que amplíen las condiciones de equidad entre los géneros.

- **Señalización transitoria con perspectiva de género**

Implica la obligación de incluir una nueva señalización de las obras en construcción con un diseño que no reproduzca y perpetúe los roles de género socialmente establecidos. Partiendo de que las señalizaciones son una forma de lenguaje que, como tal, organiza al espacio urbano, la sustitución de las señalizaciones actuales potencia un debate sobre la violencia simbólica que éstas ejercen.

La exclusión de las mujeres en la señalización y su reducción al ámbito privado o doméstico se refleja en las actuales señales ordenadoras del espacio urbano: por su fisionomía, las figuras humanas que representan la habilitación para cruzar calles, las que indican la existencia de personas trabajando y aquellas dispuestas en las inmediaciones de las escuelas, son fácilmente asociables a lo masculino. En muchos casos, esta asociación es reforzada por leyendas textuales como, por ejemplo, “hombres trabajando” o “niños jugando”.

Asimismo, esta señalización debe ajustarse a los criterios y pautas de diseño que garanticen la legibilidad y entendimiento de la señal de modo universal.

- **Desvíos y caminos auxiliares**

Establecer criterios que prevean y garanticen rampas y caminos en condiciones seguras en los desvíos y caminos auxiliares para el tránsito de coches, personas con movilidad reducida y de cochecitos de traslado de niñas/os.

- **Protocolo de limpieza**

Incluir como exigencia un mecanismo claro de división de tareas y responsabilidades para la limpieza y el orden en el lugar de trabajo, ya sea en la obra, pañol, sanitarios, vestuarios, cocina, vivienda para el personal, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 911/96, considerando lo señalado en el artículo 8 de dicha norma. Es decir, sin la reproducción de roles y estereotipos de género.

- **Declaración jurada de personas obligadas a garantizar la cuota por alimentos**

Como fase intermedia, previa a la exigencia del Certificado de Deudores Alimentarios (capaz de contemplarse en una fase futura), se recomienda la presentación obligatoria de una declaración jurada por parte de quienes integran los órganos de gobierno y administración. En dicha declaración se debe manifestar que las personas obligadas a la prestación alimentaria están cumpliendo con la misma. Para esto, en primera instancia, deberán informar si tienen obligaciones alimentarias y, en caso afirmativo, informar que las están garantizando.

- **Experiencia y trayectoria en temas de igualdad de género**

Incorporar una evaluación positiva en relación a la experiencia y/o trayectoria de la empresa o UTE respecto a la implementación de políticas de género y diversidad. El motivo de esta recomendación es generar mecanismos de evaluación positiva que incidan en la adjudicación, de manera que refuercen las acciones implementadas para promover la igualdad de género y reducción de brechas.

- **Políticas de conciliación y corresponsabilidad**

Con el propósito de promover la corresponsabilidad en materia de cuidados y la participación de mujeres en el sector de la construcción, por buena práctica se entiende que las empresas integren

políticas de conciliación de las tareas de cuidados y las laborales. En ese sentido, se contempla la posibilidad de exigir medidas orientadas a ese fin, en consonancia con el Decreto 144/2022 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y/o con el espíritu del Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” impulsado por el Poder Ejecutivo Nacional.

Tercera fase

En esta tercera etapa, se pretende establecer cláusulas que ya no tengan como fin la obtención de datos e información del sector, sino la promoción de un tejido empresarial socialmente comprometido con la reducción de las desigualdades de género y el acceso al empleo desde la igualdad de oportunidades y de trato.

- **Certificado de deudores alimentarios de las personas integrantes de los órganos de administración y gobierno**

La obligación alimentaria, establecida en el Código Civil y Comercial, a través de su artículo 541, dispone que “la prestación de alimentos comprende lo necesario para la subsistencia, habitación, vestuario y asistencia médica, correspondientes a la condición del que la recibe, en la medida de sus necesidades y de las posibilidades económicas del alimentante. Si el alimentado es una persona menor de edad, comprende, además, lo necesario para la educación”.

Ante el incumplimiento de esta obligación, las legislaciones provinciales prevén la inclusión de la persona deudora en un registro y en, muchos casos, la imposibilidad de que las instituciones y organismos públicos oficiales, provinciales o municipales otorguen habilitaciones, concesiones, licencias o permisos, o designen como funcionarias o funcionarios a quienes se encuentren incluidos en estas nóminas.

En ese sentido, se podrían incluir cláusulas que exijan a las personas que integran los órganos de gobierno de las empresas o uniones transitorias oferentes la presentación del certificado de no deudores de alimentos, para contribuir a erradicar este tipo de violencia, establecida bajo la Ley 26.485.

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires (2022) determinó -a partir de más de 50 entrevistas y una encuesta realizada a 6.442 mujeres de los 135 municipios- que 70% de los padres bonaerenses separados no cumple con la obligación alimentaria a sus hijas o hijos o sólo lo hace eventualmente.

Actualmente existen algunos obstáculos para la incorporación efectiva de este aspecto:

- Inexistencia de un registro nacional.
- Disparidad de criterios de las leyes provinciales para la incorporación de la persona morosa al registro: distintos plazos de incumplimiento, corridos o sin contigüidad, entre otros.
- Dificultad de exigencia del certificado en virtud de que no suele coincidir el domicilio del centro de vida del deudor y el de la persona a la que se adeuda alimentos y, por lo tanto, el registro provincial correspondiente al domicilio de la persona deudora puede arrojar una información no exacta.

Para poder sortear estas dificultades, se espera contar, en el corto plazo, con la aprobación y reglamentación de Ley de creación del Registro Nacional, que cuenta con varios proyectos ya presentados el Congreso de la Nación.

- **Cupo de inclusión de mujeres y LGBTI+**

La exigencia de un cupo específico de mujeres y LGBTI+ en la planilla de la empresa –personal contratado y quienes integran los ór-

ganos de gobierno– es fundamental, pero puede acarrear algunos obstáculos que perjudiquen la convocatoria a licitación.

Es por ello –y a los fines de que el cupo de mujeres y población LGBTI+ sea una disposición incorporada en futuros pliegos–, resulta necesario cumplir con el pedido y entrega de la nómina del personal desagregada por género y rol, tal como se especificó en la primera fase. De este modo se obtienen datos sobre esta situación y promueven encuentros sectoriales, políticas y acciones tendientes a fortalecer el acceso de las mujeres y LGBTI+ al empleo de la construcción.

Así, la medida se prevé en etapas, de modo escalonado, en función de la información obtenida en la primera instancia y de los consensos construidos para que el cupo sea una exigencia alcanzable, considerando las particularidades del sector.

Esta medida se encuentra fuertemente impulsada por la política estatal, puesto que se han sancionado diversas resoluciones que promueven y/o exigen las cuotas/cupos o la paridad de género tanto en la composición de la plantilla trabajadora como en los cargos jerárquicos, como por ejemplo Ley 27.412 de Paridad de Género en los ámbitos de representación política, o la Ley 27.636 de Promoción del acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” de 2021.

- **Composición paritaria de la junta directiva u otros órganos de participación, representación y decisión**

Siguiendo lo propuesto en las experiencias internacionales revisadas, se puede incluir una cláusula que explicita la consideración y preferencia de aquellas ofertas procedentes de empresas con una cuota específica de mujeres y LGBTI+ o composición paritaria en los órganos de gobierno y administración. Así, se generan mecanismos que incentivan órganos de gobiernos más paritarios.

- **Establecimiento de un sello**

El sello o la certificación de las empresas en materia de igualdad es una de las prácticas más frecuentes en los países latinoamericanos y europeos para reconocer a las empresas que cumplen ciertos requisitos y realizan esfuerzos en la promoción de la igualdad y la no discriminación por motivos de género.

Establecer un sello propio que verifique la inclusión de políticas destinadas a reducir y eliminar las desigualdades del sector –algunas de ellas ya mencionadas en la fase uno– es una medida que resuelve el contralor de esos requisitos previo a la convocatoria de licitación y simplifica el proceso licitatorio.

Se recomienda prescribir que, en los casos en los cuales las oferentes no cuenten con este sello, puedan acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para su obtención.

Actualmente, a nivel nacional, la norma nacional IRAM 57001 - Sistema de Certificación en Equidad de Género - está en proceso de elaboración y, a nivel internacional se está desarrollando la ISO/PC 337 de Lineamientos para la promoción y la implementación de la equidad de género. Estas cuestiones facilitarán los mecanismos de acreditación y aplicación de estándares en la materia.

4 Recomendaciones para la incorporación de las cláusulas con perspectiva de género

Para finalizar y recapitular, el propósito de este documento ha consistido en presentar una serie de pautas recomendadas a partir de la revisión comparativa de normas vigentes y experiencias nacionales e internacionales. Aún resta mucho para erradicar las desigualdades por motivos de género en su totalidad. No obstante, hay iniciativas, avances y trayectorias, cuya recuperación y sistematización inspira la construcción de peldaños sólidos que sirvan como bases en el camino hacia la igualdad.

A continuación, se proponen siete recomendaciones para el diseño y la incorporación de cláusulas con perspectiva de género en la Obra Pública:

a) Progresividad

Tal como se expresa en la introducción, es importante implementar estas cláusulas desde un enfoque progresivo que aliente la presentación de propuestas y avances en materia de género que no sólo favorezca a empresas grandes, pues esto produciría un escenario desventajoso para las pequeñas y medianas empresas.

Respecto a las ofertas, es crucial que la competitividad se traduzca en presentaciones transparentes. Acortar esta posibilidad implicaría que varias licitaciones tengan pocas, una o ninguna oferente. Procurando el respeto hacia las políticas de género, este principio permite avanzar hacia los procesos de contratación y alentar a las empresas al adecuamiento de sus políticas internas desde un enfoque de género.

b) Metodología de fases

Al igual que la progresividad, la metodología de fases permite avanzar en la incorporación de nuevas cláusulas en los pliegos de contratación. Conocer el contexto actual mediante un diagnóstico fomenta procesos de toma de decisiones basados en la información solicitada a las empresas ofertantes. Asimismo, identificar los obstáculos en la hipotética implementación de ciertas disposiciones incentiva intercambios y visibiliza las demandas del sector. En su conjunto, estas cuestiones promueven la realización de las modificaciones necesarias y los cambios legislativos en la materia.

c) Mesa de trabajo y diálogos intersectoriales

Resulta fundamental el diálogo de saberes intersectoriales, pues potencian la transversalización del enfoque de género en los pliegos. El conocimiento transmitido en las mesas de trabajo intersectoriales da cuenta del estado de situación del sector, según distintas escalas de las empresas o unidades. De igual manera, manifiesta las posibilidades, obstáculos y sus respectivas implicancias, para así elaborar las disposiciones a incorporar en una primera fase, y reconocer el trabajo que deberá seguirse en las próximas.

d) Escucha y recuperación de las voces de trabajadoras y trabajadores del sector

El intercambio con las trabajadoras y trabajadores del sector es importante para, contemplando las necesidades y demandas presentadas, reconocer cuáles son las medidas que deberán implementarse con mayor urgencia. En este sentido, recuperar las voces de las y los protagonistas asegura un mayor impacto en las políticas encaminadas.

e) Solicitud de información que no requiera verificación

Como se evidencia en el caso de las medidas incluidas en la primera fase, es importante recolectar información para el desarrollo de las siguientes, pero ésta no amerita verificación, a los fines de no complejizar el contralor por parte del Estado. En cambio, es preferible solicitar información mediante instrumentos anexos a los pliegos. Por ello, se sugiere que dichos instrumentos revistan el carácter de declaración jurada, ya que generan un compromiso explícito y que, de ser necesario, pueden ser sometidos a verificación.

f) Establecimiento de un sello de certificación

Tal como se analizó en la tercera etapa, el establecimiento de un sello de certificación a las empresas que cumplan con determinados requisitos de promoción de la igualdad y no discriminación por motivos de género simplifica el proceso licitatorio porque, previo a la convocatoria, habilita el control y la calificación de las condiciones en esa materia.

g) Interpretación integrada de la normativa de contratación pública con la de género y diversidad

A los fines de evaluar la normativa existente en la materia, es necesario optar por un enfoque integral, de género y derechos humanos. La lectura y posterior aplicación de la legislación que regula la contratación pública debe enmarcarse y fundamentarse en los compromisos internacionales sobre género y diversidad asumidos por la Nación Argentina.

5 Comentarios finales

A modo de cierre de este documento que integra la serie “Recomendaciones para la acción”, es importante retomar algunas de las principales experiencias, medidas y criterios construidos para generar una transformación del sector que redunden en una mejora de las oportunidades para mujeres y LGBTI+.

En primer lugar, identificamos la importancia de planificar un proceso en etapas progresivas que se base en los resultados. En segundo término, la necesidad de contar con datos de la situación y construir un punto de partida que permita trazar un horizonte. En tercer lugar, la definición de medidas que potencien las fortalezas y creen oportunidades para mejorar las condiciones del sector en su conjunto y en especial de las mujeres y LGBTI+. De tal modo, el establecimiento de medidas afirmativas, contrarias a aquellas que se basan exclusivamente en penalidades, convocan al diálogo y al trabajo conjunto de distintos actores sociales que dan lugar a la conciliación de diversas necesidades. Por último, cada etapa debe conducir a formalizar mecanismos de trabajo que puedan ser evaluados y monitoreados ágilmente.

Esos procesos demandan esfuerzos por parte de todos los actores en búsqueda de aportar a la construcción de una sociedad democrática que contribuya a superar las diversas formas de discriminación contra las mujeres y LGBTI+, promoviendo condiciones sociales adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de las autonomías.

6 Bibliografía

Aliciardi, María Belen y Siboldi, Marisa (2021). “Las compras públicas sostenibles con perspectiva de género, una transformación estratégica”, publicado en Observatorio de Contratación Pública, ONU Mujeres.

Disponible en: <http://bit.ly/3DxYuxM>

Generalitat de Cataluña (2018). “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos”.

Disponible en: <https://bit.ly/3dfOq3p> <http://bit.ly/3DxYuxM>

Instituto Vasco de la Mujer (2011). “Seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres”.

Disponible en: <https://bit.ly/3qH1qST>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022) Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”.

Disponible en: <https://bit.ly/3RLvgld>

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires (2022). Incumplimiento de la obligación alimentaria en la Provincia de Buenos Aires: Un problema estructural que profundiza las desigualdades de género.

Disponible en: <https://bit.ly/3Lj7ZEv>

Ministerio de Obras Públicas (2021). Código de Ética. Transparencia e integridad en la Obra Pública.

Disponible en: <https://bit.ly/3qF87ET>

7 Normativa

Nacional

Ley 13.064 de 1947 “Ley de Obras Públicas”

6 de octubre de 1947. Disponible en: <https://bit.ly/3dg02DJ>

Ley 27.412 de 2017 “Paridad de Género en los ámbitos de representación política”

15 de diciembre de 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3BJ7Ney>

Ley 27.636 de 2021 “Promoción del acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero Diana Sacayán-Lohana Berkins”

24 de junio de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3qPceOw>

Decreto 1023/2001. Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional

13 de agosto de 2001. Disponible en: <https://bit.ly/3Lx0mL7>

Decreto 1030/2016. Reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública

15 de septiembre de 2016. Disponible en: <https://bit.ly/3BmIYoH>

Decreto 659/2021. Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero

28 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3xtCzG1>

Disposición 63/2016 de la Oficina Nacional de Contrataciones, Anexo I. Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional

27 de septiembre de 2016. Disponible en: <https://bit.ly/3BJCX5H>

Resolución General 34/2020 de la Inspección General de Justicia

3 de agosto de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3Do407U>

Internacional

Gobierno de la República de México (2013) Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres

Disponible en: <https://bit.ly/3QRuXns>

Ministerio de la Mujer República Dominicana (2007). Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017

Disponible en: <https://bit.ly/3Lk0htL>

República del Perú. Resolución Ministerial N° 184

17 de junio de 2011. Disponible en: <https://bit.ly/3Bo8KrD>

República del Perú. Resolución Ministerial N° 172. Reglamento de Uso de la Marca de Certificación “EMPRESA SEGURA, LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER” de 2018

29 de mayo de 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3RXPB6q>

Ministerio de Hacienda de Chile. Directiva N° 20. “Enfoque de género en materia de compras públicas”

12 de noviembre de 2015. Disponible en: <https://bit.ly/3UfM8IG>

Colección: Recomendaciones para la acción

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas
Dirección: Vallarino, María Pía
Coordinación general: Moragas, Florencia
Colaborador: Taricco, Víctor
Edición: Bernstein, Laura
Revisión: Onofrio, María Paula y Presta, Gabriela
Diseño: Meschini, Daniel

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad Gabinete de Asesores

Titular: Cecilia Cardini

Dirección de Relaciones Institucionales

Directora: María Pía Vallarino

Se agradece la colaboración de: Equipo de la Dirección General de Comunicación, Prensa y Ceremonial, Anabella Roitman, Mónica Sosa Vázquez, Martín De Nicola, Cinthia Shammah.

Y a las autoridades, profesionales, técnicos y asistentes de los diferentes organismos públicos aportantes a la publicación.

Ministerio de Obras Públicas

Apuntes para transversalizar la perspectiva de género en la contratación, concurso y compra pública / coordinación general de Florencia Moragas ; dirigido por María Pía Vallarino ; editado por Laura Bernstein. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Obras Públicas, 2022.

Libro digital, PDF - (Recomendaciones para la acción / María Pía Vallarino)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48937-0-3

1. Perspectiva de Género. 2. Política de Obras Publicas. I. Moragas, Florencia, coord. II. Vallarino, María Pía, dir. III. Bernstein, Laura, ed. IV. Título.

CDD 352.77



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

