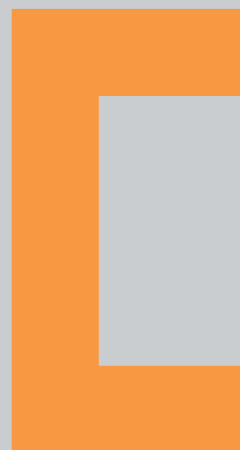




Argentina **unida**

Red de Género y Diversidad

Informe de gestión
2021



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

argentina.gob.ar

Red de género y diversidad Informe de gestión 2021

Introducción

La **Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas** fue creada en marzo del 2020 e institucionalizada en diciembre del 2020 a través de la Resolución 193/2020, mediante la cual se instituyó el Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad en el ámbito del Ministerio. La Red está integrada por responsables de género de las entidades gremiales con representación en los organismos y/o empresas bajo la órbita del MOP; referentes de las áreas, organismos, planes, programas y empresas nombradas por las autoridades en dichos organismos/empresas y por responsables de la política pública del Ministerio.

Durante 2020, en sus primeros 9 meses de funcionamiento -transcurridos durante la pandemia por COVID 19- la Red se fue forjando y consolidando. Entre los principales logros de esta etapa, se encuentran la conformación de la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades en el área central, la creación de protocolos de abordaje de las violencias por motivos de género en varios organismos y empresas, se sensibilizaron a las autoridades y se construyeron los programas y estrategias pedagógicas para la implementación de Ley Micaela en la obra pública. Asimismo, se desarrollaron encuentros, intercambios y articulaciones con otros organismos y áreas gubernamentales, participación con 8 objetivos estratégicos en articulación con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad como compromisos de todos los organismos, entes y empresas del MOP dentro del Plan Nacional contra las violencias y 28 acciones en el Plan de Igualdad 2020-2023, como también se avanzó en la creación o jerarquización de espacios para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, en organismos, entes y empresas del Ministerio.

En 2021 se profundizaron las acciones desplegadas en el año anterior y se fijaron nuevas metas, que fueron plasmadas en el **Plan anual de la Red 2021**. Dicha herramienta tuvo como fin la planificación de los ejes estratégicos a desarrollar para transformar la estructura desigual y aportar a la construcción de relaciones y políticas más igualitarias que tiendan al abordaje y erradicación de las violencias por razón de género y a la reducción de las brechas existentes. Especialmente, se logró una de las metas más importantes para esta Red: hoy se cuenta con la vigencia de mecanismos de abordaje de las situaciones de violencia en los espacios de trabajo en todos los organismos, entes, empresas y en el área central del Ministerio de Obras Públicas. Esta meta resulta sustantiva, en tanto es un recurso indispensable para acompañar el trabajo que se viene realizando en el marco de la Ley Micaela.

Asimismo, durante todo el 2021, tras el primer análisis de brechas en los recursos humanos al interior del ministerio y de los organismos, entes y empresas que se encuentran bajo su órbita, se desarrolló una agenda de trabajo orientada a atender los regímenes de licencias y la creación e instalación de espacios destinados para favorecer la lactancia, con miras a garantizar una mayor compatibilización entre las tareas laborales y de cuidado.

Por primera vez, un Ministerio de Obras Públicas en nuestro país cuenta con un presupuesto con perspectiva de género, donde se identifica una inversión del 8,5% destinada al Programa Nacional de Infraestructura del Cuidado (Res 252/2021). Esto no solo evidencia un compromiso con la agenda de género, sino también un esfuerzo en desarrollar políticas públicas sustantivas que atiendan las inequidades que atraviesa la población en general con una mirada integral e interseccional.

El proceso de consolidación de la Red de Género y Diversidad del Ministerio hoy se materializa no solo en los avances y logros que este documento sistematiza, sino también en la creación y puesta en línea de un acceso a toda la política de género y diversidad desde el sitio web del Ministerio. Además, como parte de este proceso, se llevaron a cabo 3 reuniones anuales, se conformó el primer Plan de Trabajo Anual y se creó el Reglamento Interno de la Red.

En el presente informe, se presentan los **logros alcanzados** por la Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas al interior de sus 12 órganos burocráticos (organismos desconcentrados, descentralizados, entes tripartitos y empresas y área central) así como en su integralidad, que dan cuenta de la solidez de los compromisos que fueron construidos y asumidos fruto del trabajo colectivo y en red. En síntesis, aquí se expresa un trabajo colectivo posibilitado por la conjunción de decisiones políticas y herramientas técnicas y normativas a la altura de las demandas ciudadanas que demuestran cómo es posible una transformación social llevando adelante políticas institucionales y públicas con una gobernanza plural y participativa que fortalece, a su vez, las capacidades del propio Estado.

A continuación, se sintetizan los logros de la Red ordenados en 4 ejes los cuales formaron parte del Plan de Trabajo Anual:

Eje 1. Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género.

Eje 2. Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados.

Eje 3. Igualdad de derechos y oportunidades.

Eje 4. Institucionalización de las políticas de género.

2021: Consolidación de las políticas de género

Eje 1: Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género

Adecuaciones normativas y nuevos instrumentos

- Creación del Protocolo de Actuación para la Prevención, Orientación e Intervención ante situaciones de Violencia Laboral y/o de Género (ENOHSA).
- Aprobación del Protocolo para la actuación y erradicación ante situaciones de violencia por motivos de género (ACUMAR).
- Mesa de trabajo con la Coordinadora de Transparencia, la Unidad de Sumarios Administrativos para trabajar en forma conjunta, el procedimiento sumarial ante situaciones de Violencia de Género (ACUMAR).
- Creación de la Comisión Interdisciplinaria para la Aplicación del Protocolo para la Actuación y Erradicación ante Situaciones de Violencia por Motivos de Géneros (ACUMAR).
- Recursera actualizado según datos 2021 (ACUMAR).
- Trabajo sobre el Manual para facilitadores de Auditorias de Género de la Organización Internacional del Trabajo OIT y autodiagnóstico (ACUMAR).
- Armado de calendario de efemérides relacionadas a Diversidad y Géneros para 2021: 23 efemérides (ACUMAR).
- Manual de estilo Lenguaje Inclusivo (ACUMAR, DNV).
- Creación del Programa de ampliación de licencias en materia de cuidados por el cual 131 trabajadores no gestantes tomaron licencia. El 43% de las licencias de cuidado fueron tomadas por varones (AYSA - SGBTOS).
- Ampliación de Licencias por Corresponsabilidad (APLA, ERAS - SGBTOS).
- Consolidación del Equipo Interdisciplinario Especializado para asesoramiento y acompañamiento a personas consultantes y/o denunciantes (AYSA).
- Gestión y atención de 19 denuncias, 9 medidas disciplinarias dispuestas, 40 entrevistas realizadas y 21 talleres psicoeducativos/ capacitaciones desarrolladas (AYSA).
- Creación de licencias específicas para personas en situación de violencias por motivos de género (AYSA y ENOHSA - SGBTOS, CVSA).
- Gestión y otorgamiento de 6 licencias por violencia de género (CVSA).
- Entrega de kit de elementos de gestión menstrual sustentables a 1.300 personas menstruantes de la empresa y 380 para cooperativas de AYSA. Charlas y talleres educativos sobre la temática (AYSA).
- Política de Género aprobada por el Directorio de la empresa (AYSA).
- Difusión de la creación de la delegación Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) – MOP. Aprobación de reglamento interno y de criterios de tratamiento de denuncias y consultas. Atención de 1 consulta y diseño y aprobación de un plan de sensibilización de la delegación para implementar en todo el Ministerio.
- Creación del equipo de Personal de Orientación en la órbita de Recursos Humanos del área central del Ministerio.

Sensibilización y capacitación (Ley Micaela y otras)

- Se capacitaron 275 agentes más 148 por la plataforma INAP en Ley Micaela (ACUMAR).
- Ciclo de 4 conferencias y una charla informativa sobre la Red (ORSEP).
- 500 personas capacitadas sobre vínculos responsables, masculinidades y Educación Sexual Integral/estereotipos (AYSA, ENOHSa y ACUMAR).
- 3.000 personas capacitadas (47% del total de la empresa) en Ley Micaela (AYSA). 12 talleres realizados para el público general de AySA y 8 talleres específicos para las diferentes áreas de Recursos Humanos de la empresa en el marco de la implementación de la Guía de uso no sexista de la Lengua en AySA (AYSA).
- 4 hs de formación a tutorxs Ley Micaela para el área central, APLA, CVSA, ENOHSa, ERAS, INA, INPRES, ORSEP, TTN.
- Se realizaron 6 charlas y/o talleres orientados al abordaje de las violencias por motivos de género (área central MOP).
- Capacitaciones y sensibilizaciones sobre violencia por motivos de género a Áreas Legales, Sumarios y RRHH. 2 encuentros con el MMGD: sensibilización sobre implementación de cupo laboral y sobre pautas de abordaje e identificación de indicadores de violencia por motivos de género.
- 12 acciones de capacitación conjuntas con el área de Comunicación para incorporar la perspectiva de género (DNV).
- Taller virtual de 2 hs. “Una mirada crítica de la Masculinidad Hegemónica” con 29 personas participantes. Taller “Masculinidades y relaciones de poder” junto al INADI de 2 hs. para 82 personas. Taller presencial de 2,5 hs. “Visibilizar y actuar: los caminos contra la violencia de género” en Chaco, Corrientes, Mendoza, Córdoba y San Juan (DNV)
- Se desarrolló un encuentro de mujeres en Chubut con capacitación en oficios y talleres sobre la perspectiva de género en el que participaron 60 mujeres (DNV). Capacitación virtual sobre el Programa de sensibilización y promoción para la inclusión laboral efectiva de personas trans en Casa Central y en las provincias de Mendoza, Córdoba, San Juan, Chaco, Santa Fe (DNV).
- Capacitación virtual en Ley Micaela de 20hs con 2 talleres. 145 personas capacitadas y 120 en curso. 2 cohortes 9 comisiones (DNV).

Plan Nacional de Acción contra las Violencias

- Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad Quilmes (refuncionalización) obra iniciada en junio del 2021 y tiene plazo de finalización para enero del 2022.
- Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad (obras nuevas de 650 mts) La Pampa y Tucumán en proceso de licitación.

Difusión de herramientas y mecanismos contra la violencia

- Aprobación del material para la Inducción sobre la temática de Géneros para el personal nuevo que ingrese (ACUMAR).
- Modificación de los formularios de RRHH en cumplimiento con la Ley de Identidad de Género (ACUMAR).



- Difusión de una pieza audiovisual (25/11/2021) sobre la existencia de los protocolos en todos los organismos, entes y empresas.

Eje 2: Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

1 documento elaborado y consensado. “Lineamientos sobre los regímenes de licencias que atiendan el impacto diferencial desde la perspectiva de género.”

Infraestructura de cuidados y con perspectiva de género

- Proyecto de obra en trámite para la construcción, instalación y funcionamiento de una sala de lactancia (APLA y ERAS).
- Gestión y elaboración de planos para la instalación de lactarios en las regionales (ORSEP)
- Se instaló el primer lactario fijo en el peaje de Riccheri Tramo IX. Se prevé continuar con la implementación de un lactario por cada estación de peaje con más de 80 personas. (CVSA).
- Documento de trabajo N°1: Infraestructura del cuidado. Aporte para la toma de decisiones: obras públicas, género y niñez del Programa de Monitoreo y Evaluación en Políticas Públicas.
- Desarrollo del Índice de Inequidades en la Primera Infancia (IPI) y del tablero de seguimiento de Infraestructura del Cuidado por parte de la Dirección Nacional de Transparencia del MOP.
- Resolución por la cual se crea el programa Infraestructura del Cuidado (RES. 252/2021)

Eje 3: Igualdad de derechos y oportunidades

- Se encuentra implementado el cupo establecido por la Ley 27.636 “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS”: 50% en ACUMAR, 100% en ERAS, 30% en el área central del Ministerio, 2 en CVSA, 13 ingresos en DNV.
- Reuniones de seguimiento con la Subsecretaría de Políticas de Diversidad (ACUMAR)
- Seguimiento Banco Nación, AFIP, Obra Social tramitaciones alta personal LGBTI+ (ACUMAR).
- Relevamiento Identidades de Género dentro del organismo y modificación de Legajos Personales (ACUMAR).
- 2 capacitaciones en gestión de personal Trans Travesti a Recursos Humanos (AYSA)
- Sensibilización virtual de 1.5 hora para el acceso y permanencia de personas trans, travestis y transexuales en el marco de la Ley 27.636 para 179 cargos jerárquicos de los distritos San Juan, Santa Cruz, Río Negro, Córdoba, Buenos Aires, Santa Fe, Chaco, Mendoza, La Pampa, Formosa (DNV).
- 19 búsquedas internas en el marco del Plan hacia la paridad en cargos y funciones. Programa de redistribución de recursos: ocupación de puestos masculinizados por mujeres y población LGBTI+ (AYSA).
- Campaña de comunicación para visibilizar la participación de mujeres y población LGTBI+ en la obra pública. 1 pieza elaborada y difundida y un plan de producción audiovisual aprobado y en ejecución (área central MOP y DNV).
- Presentación y divulgación del informe “Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020”.
- 1 informe de situación sobre equidad de género ENOHSa – BID.

- Modificación de SIPER (Sistema de Personal) y fichas de ingreso de Recursos Humanos con perspectiva de género (DNV).
- 1 relevamiento de recursos humanos en todos los organismos, entes y empresas del Ministerio de Obras Públicas 2021.
- Se avanzó en la incorporación de travestis y trans en cumplimiento con el decreto 721/2020 y la Ley 27.636 “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS”. En ese marco se desarrollaron dos sensibilizaciones previas a las incorporaciones.
- Estimador de Empleo en la Obra Pública que permite obtener la cantidad de puestos de trabajo que se generan a partir de la inversión en infraestructura y el empleo por género
- 6 encuentros del Grupo de Trabajo de Género y Obra Pública del Observatorio de la Obra Pública.
- Código de Ética del Ministerio de Obras Públicas el cual incluye el principio ético 5 sobre Diversidad e Inclusión.

Estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación para generar condiciones igualitarias en el trabajo

- Capacitación personal de las Direcciones de RRHH y Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades (ACUMAR).
- Capacitación MOP Jefxs de servicio administrativo (ACUMAR).
- Charla. Participación de la mujer en la ciencia, técnica y gestión de los recursos hídricos, realizada en el marco del Día Mundial del Agua. 22 de marzo de 2021 (INA).
- Charla. Agua y género. Indicadores de UNESCO WWAP implementados en Argentina y acciones de divulgación de los resultados (INA).
- Informe de situación sobre equidad de género (ENOHSA).
- Piezas de comunicación con perspectiva de género (ENOHSA).
- Adecuación de la web y gráficas desde la perspectiva de género (ORSEP).
- Desarrollo de piezas de comunicación internas y externas para dar a conocer la transversalización de la perspectiva de género en la gestión de AySA: 20 piezas de efemérides; 20 piezas campaña estereotipos; 10 piezas campaña de roles sin sesgos; 10 piezas de campaña de corresponsabilidad en las tareas de cuidado; 10 piezas de campaña prevención violencias género (AYSA).
- Implementación de la "Guía de uso no sexista de la lengua en AySA": 12 talleres realizados para el público general de AySA. 8 talleres específicos para las diferentes áreas de Recursos Humanos de la empresa (AYSA).
- Se realizaron piezas audiovisuales, placas y campañas propias. Se elaboró un manual para una comunicación inclusiva y una Guía práctica para el uso no sexista de la Lengua para los trabajadores (DNV).

Eje 4: Institucionalización de las políticas de género

Trabajo de fortalecimiento de la Red MOP y trabajo interno de áreas y organismos

- Creación de la Dirección de Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades (ACUMAR).

- Aprobación del Programa Integral de Gestión Menstrual y puesta en marcha de la primera etapa (ACUMAR).
- Presupuesto con perspectiva de género. Documento de Trabajo N° 2 publicado por la Dirección Nacional de Transparencia.
- Capacitación a 40 responsables de áreas de compras, presupuesto de los organismos, entes, empresas y del área central del Ministerio sobre el uso de la etiqueta PPG en el presupuesto.
- Referentes de Género y Diversidad distritales. Quedan pendientes en Catamarca, La Rioja y Formosa (CVSA).

Promoción y difusión de la perspectiva de género en los ámbitos de obras públicas

- Desarrollo de la Red Federal de Género y Diversidad del sector de la Construcción. 5 viajes realizados a Chaco, Córdoba y San Juan, en ese marco se desarrollaron reuniones con organismos propios del MOP radicados en la jurisdicción, con gobierno provincial y/o municipal, CAMARCO y UOCRA, entre otros actores locales del sector de la construcción.
- Participación en el prelanzamiento para América Latina y el Caribe de la iniciativa global "Llamado a la acción - Acelerar el logro de la igualdad de género en el ámbito del agua". Invitación del Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de la UNESCO, el Programa Hidrológico Intergubernamental (PHI) y la Oficina de UNESCO en San José (INA).
- Informe final "Participación de la mujer en la ciencia, técnica y gestión de los recursos hídricos en Argentina" con datos de ingreso y egreso de estudiantes en carreras vinculadas a los recursos hídricos, como así también de la participación de la mujer en la gestión universitaria, investigación, organismos de gobierno y prestadoras de agua potable y saneamiento. Para la recolección y análisis de los datos, el equipo de investigación ha utilizado por primera vez en Argentina indicadores de agua y género del Toolkit de UNESCO WWAP, así como indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (INA).
- Trabajo de desglose del impacto de las obras de agua y saneamiento en el 2020/2021 de la población usuaria desagregada por género para poder proyectarlo a las futuras obras con el fin de ser un indicador de análisis y de toma de decisiones para el próximo plan quinquenal de agua y saneamiento (AYSA).
- 58 obras licitadas con ejes de género, 16 obras ya cuentan con la aprobación para avanzar con las instancias de capacitación, 246 empresas proveedoras certificadas y capacitadas en Sello Violeta (AYSA).

Áreas, organismos, entes y empresas participantes

Agencia de Planificación (APLA)

Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA)

Autoridad de la Cuenca Matanza-Riachuelo (ACUMAR)

Corredores Viales S.A. (CVSA)

Dirección Nacional de Vialidad (DNV)

Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA)

Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS) Instituto Nacional de Prevención Sísmica (INPRES)

Instituto Nacional del Agua (INA)

Organismo Regulador de Seguridad de Presas (ORSEP)

Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN)

Área Central Ministerio de Obras Públicas (MOP)

Asociación Trabajadores del Estado (ATE)

Sindicato de Trabajadores de Vialidad Nacional (SEVINA)

Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS)

Sindicato Trabajadores Viales de la República Argentina (STV Y ARA)

Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines (SUTPA)

Sindicato de Trabajadores del Peaje (SUTRACOVI)

Unión Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina (UECARA)

Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)