



# Red de Género y Diversidad

Informe de gestión  
2022



Ministerio de  
Obras Públicas  
Argentina

Red de Género  
y Diversidad

*primero  
la gente*



# Red de Género y Diversidad Ministerio de Obras Públicas

## Informe de gestión 2022

### I. Introducción. Construir un Plan de Trabajo para Transversalización de la Perspectiva de Género en la Obra Pública

El 8 de marzo de 2020 –el Día Internacional de la Mujer Trabajadora– comenzó a entablarse un diálogo entre el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y los sindicatos con representación en todas sus áreas, organismos, entes y empresas. Así, se colocaron los cimientos de la Red de Género y Diversidad del MOP que –desde aquel entonces– tiene como objetivo principal consolidar una agenda que reconozca y efectivice la normativa nacional e internacional en materia de género y diversidad en el ámbito de la Obra Pública. Su estrategia metodológica se basa en la designación de personas referentes, pertenecientes a las áreas del MOP<sup>1</sup>; los entes, organismos y empresas en su órbita<sup>2</sup> y entidades gremiales<sup>3</sup>.

En diciembre de 2020, la Red se institucionalizó mediante la creación del “Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad” (mediante Resolución 193/2020). Este programa define las bases para coordinar la política de género y diversidad en todo el MOP y articular con el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (Decreto 680/2020) y con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD); particularmente en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023) y el Plan Nacional contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022 y 2022-2024).

El inicio de la Red estuvo marcado por el aislamiento social preventivo y obligatorio debido a la pandemia de COVID-19. En este escenario adverso se realizaron jornadas de estudio, un reglamento interno (Ministerio de Obras Públicas, 2021), y el primer plan de trabajo anual. Implementado en 2021, este plan constó de cuatro ejes estratégicos: a) Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género<sup>4</sup>; b) Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados; c) Igualdad de derechos y oportunidades; y d) Institucionalización de las políticas de género.

En el primer eje, se definió la capacitación obligatoria en Ley Micaela para todo el MOP (Ley 27.499) como acción principal, la cual se consolidó como una coordinada de trabajo importante durante estos años. Con la vocación de fortalecer esta capacitación, algunos organismos crearon o actualizaron protocolos y comités para el abordaje de las violencias por motivos de género, tanto para las situaciones en el ámbito laboral como en el doméstico. Luego, el segundo y tercer eje se concentran en la inserción y permanencia laboral de mujeres y LGBTI+. Las segregaciones

1. La Unidad Gabinete de Asesores (UGA); Secretaría de Gestión Administrativa (SGA); Secretaría de Obras Públicas (SOP); y la Secretaría de Infraestructura y Política Hídrica (SIPH).

2. Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo (ACUMAR); Agencia de Planificación (APla); Agua y Saneamientos Argentinos (AySA); Corredores Viales S.A. (CVSA); Dirección Nacional de Vialidad (DNV); Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA); Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS); Instituto Nacional del Agua (INA); Instituto Nacional de Prevención Sísmica (INPRES); Organismo Regulador de Seguridad de Presas (ORSEP); y Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN).

3. 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 (STVyARA); Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines (SUTPA); Sindicato de Peajistas de la República Argentina (SUTRACOVI); Unión de Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina (UECARA); Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

4. Aquellas violencias ejercidas contra personas debido a su orientación sexual y/o identidad de género (2020, p. 10).



vertical y horizontal –mejor conocidas como techo y paredes de cristal, respectivamente– alumbran la feminización y masculinización de oficios y profesiones.

Frente a las dificultades persistentes en el mundo del trabajo para que las mujeres y LGBTI+ ocupen puestos jerárquicos en la Obra Pública, es necesario redistribuir las tareas de cuidado. El MOP (2022) entiende al cuidado como necesidad, derecho y trabajo. Ahora bien, aunque el cuidado es una dimensión central del bienestar y del desarrollo humano, sus encargadas primordiales son las feminidades (CEPAL, 2022). El uso del tiempo es una expresión de la desigualdad de género que impacta en las trayectorias profesionales. En Argentina –según la Encuesta del Uso del Tiempo 2021– las mujeres dedican, en promedio, 6:31 horas diarias al trabajo no remunerado, mientras que los varones dedican 3:40 horas por día a estas tareas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, s.f.). Tomando en cuenta esto, la Red de Género y Diversidad impulsó medidas para mejorar la conciliación de las tareas de cuidado y laborales como, por mencionar dos ejemplos, la creación y extensión de licencias de corresponsabilidad y la instalación, certificación y mantenimiento de Espacios Amigos de la Lactancia (EAL).

El compromiso con la reducción de las brechas de género en el sector es tal que desde 2021, por primera vez en su historia, el MOP cuenta con un Presupuesto con Perspectiva de Género. Así, el denominado Fondo de Infraestructura de Cuidados asigna al menos el 8,5% del presupuesto al Programa de Infraestructura del Cuidado (Resolución 252/2021), a obras destinadas a la infancia, la salud, los géneros, las juventudes, las personas mayores y las personas con discapacidad, que promuevan el derecho a cuidar y ser cuidadas con estándares básicos de calidad de vida. Por lo tanto, la Infraestructura del Cuidado es, ante todo, una estrategia territorial que provee infraestructura para ampliar y fortalecer las áreas de cuidado tanto para quienes reciben estos cuidados, como para quienes los brindan (Ministerio de Obras Públicas, 2022). En 2022, se registraron 479 obras vigentes de infraestructura del cuidado en 22 provincias y CABA por \$36.690 millones (Jefatura de Gabinete de Ministros, 2022, p. 297).

La intervención por parte del Estado en la organización del cuidado apunta tanto al ingreso como a la permanencia y el desarrollo de las mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo. En esa línea, otro conjunto de medidas centrales se orienta a garantizar el Cupo por Discapacidad (Ley 22.431) y la Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” (Ley 27.636). Su implementación progresiva llamó la atención sobre los desafíos y resistencias que emergen en cada institución, por lo que las capacitaciones y sensibilizaciones dirigidas hacia los equipos técnicos y de Recursos Humanos demostraron ser imprescindibles.

Por último, en el cuarto eje estratégico del plan de trabajo se desglosó la institucionalización de medidas que transversalicen la perspectiva de género. En buena medida, esto se tradujo en la creación de áreas de Género y Diversidad; estrategias de comunicación, visibilización y difusión, y generación de alianzas interinstitucionales en clave federal. La institucionalización, en primera instancia, propicia una mayor sostenibilidad de los resultados hasta aquí conseguidos; y, además, legitima las políticas con perspectiva de género dentro y fuera de los entes, organismos y empresas en el ámbito de la Obra Pública. En la administración pública, su expresión más significativa es la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, cuya trayectoria demostró una rectoría novedosa y potente de estas políticas.

La batería de políticas con perspectiva de género se fortalece en alianza con organismos internacionales como la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS); y la Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres). De igual manera, se potencia el trabajo realizado con una

articulación a nivel federal, principalmente impulsado por el convenio sectorial con la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) y la Fundación de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (Fundación UOCRA). Asimismo, se cuenta con alianzas fundamentales con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; el Ministerio de Economía, y el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).

## II. Análisis de la Transversalización de la Perspectiva de Género

El Plan de Trabajo de 2022 se reorganizó en tres ejes. La integración del eje “Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados” al eje “Igualdad de oportunidades” respondió a un debate acerca del rol que tienen los cuidados al transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, sobre todo a la hora de generar acciones que favorezcan la inclusión, desarrollo y permanencia laboral y profesional de mujeres y LGBTI+. De este modo, la matriz de trabajo del 2022 se construyó con tres ejes: a) Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género; b) Igualdad de oportunidades; y c) Institucionalización de las políticas de género y diversidad. Todos ellos cuentan con 12 líneas de acción y 36 indicadores que fueron útiles en la organización de las actividades encaradas y la jerarquización de los desafíos para la Red de Género y Diversidad.

2022		
Ejes estratégicos	Líneas de acción	Indicadores
<b>1. Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género</b>	1.1. Generar dispositivos de abordaje de las violencias por motivos de género	1. Cantidad de dispositivos desarrollados
		2. Cantidad de personas beneficiadas por dispositivo (consultas y denuncias)
	1.2. Capacitación y sensibilización en materia de violencias por motivos de género y perspectiva de género a todas las trabajadoras y trabajadores	3. Cantidad de personas capacitadas y/o sensibilizadas
		4. Cantidad de varones capacitados
		5. Cantidad de personas certificadas por Ley Micaela
		6. Cantidad de cursos/charlas ofrecidas
<b>2. Igualdad de oportunidades</b>	2.1. Promoción del ingreso	7. Cantidad de personas trans incorporadas al organismo
		8. Cantidad de personas con discapacidad incorporadas al organismo
		9. Cantidad de mujeres incorporadas al organismo
		10. Proporción de mujeres y LGBTI+ en relación al total de ingresos
		11. Cantidad de puestos de trabajo de mujeres y LGBTI+ en obras
		12. Cantidad de obras con mujeres y LGBTI+
		13. Cantidad de obras dirigidas a mujeres y LGBTI+
		14. Mujeres y LGBTI+ en programas de pasantías y prácticas registradas



2022		
Ejes estratégicos	Líneas de acción	Indicadores
<b>2. Igualdad de oportunidades</b>	2.2. Apoyo a la permanencia y al desarrollo	15. Porcentaje de espacios de lactancia en relación a la cantidad de sedes del organismo
		16. Espacios de lactancia por cantidad de personas con capacidad de lactar
		17. Incorporación o modificación de los regímenes laborales con perspectiva de género
	2.3. Estrategias de capacitación y formación	18. Cantidad de capacitaciones promovidas
		19. Cantidad de personas empleadas capacitadas
		20. Cantidad de personas externas capacitadas
		21. Cantidad de personas empleadas becadas
<b>3. Institucionalización de las políticas de género y diversidad</b>	3.1. Formalizar áreas/políticas encargadas de la transversalización	22. Cantidad de políticas formalizadas
	3.2. Transversalizar la perspectiva de género y de la diversidad en el ciclo de la Obra Pública	23. Cantidad de políticas transversalizadas
		24. Cantidad de diálogos institucionales realizados para la transversalización
	3.3. Desarrollo de estrategias de comunicación	25. Cantidad de piezas de comunicación que destaquen mujeres y LGBTI+ publicadas
		26. Cantidad de documentos institucionales elaborados con lenguaje inclusivo
		27. Cantidad de cartelería elaborada con perspectiva de género
	3.4. Expansión de la territorialidad	28. Cantidad de provincias contactadas por temas de género
		29. Cantidad de municipios contactados por temas de género
		30. Cantidad de instituciones nuevas contactadas por agenda de género
		31. Cantidad de eventos de promoción de la perspectiva de género realizados
	3.5. Generación de instrumentos y herramientas	32. Cantidad de productos/materiales/instrumentos elaborados
	3.6. Capacitaciones y sensibilizaciones	33. Cantidad de capacitaciones realizadas
		34. Cantidad de personas capacitadas
3.7. Construcción de alianzas	35. Cantidad de varones capacitados	
	36. Cantidad de alianzas institucionales nuevas entabladas	



### III. Logros y resultados de la Transversalización de la Perspectiva de Género

A continuación, se exponen según los ejes estratégicos y las líneas de acción del Plan, los principales logros y resultados alcanzados en el 2022 en cada organismo, ente o empresa bajo la órbita del Ministerio.

#### EJE ESTRATÉGICO 1

#### PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

##### 1.1. Generar dispositivos de abordaje de las violencias por motivos de género

- 17 consultas y/o denuncias de violencias por motivos de género en el marco de los protocolos de cada organismo (área central MOP, ACUMAR, ENOHSA, CVSA, ERAS).
- Conformación y puesta en marcha del Comité Integral de Género con su respectivo reglamento (CVSA).
- Creación de la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades adecuada al Convenio 190 de OIT (CIOT-DNV).
- Incorporación de licencias por violencias por motivos de género en los regímenes de licencias (CVSA, ENOHSA).
- Modificación del Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral (CVSA).
- Primer “Ateneo de casos. Violencia de género en espacios de trabajo en el ámbito del MOP”, un espacio de puesta en común y discusión de situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito laboral (área central MOP, APlA, AySA, CVSA, DNV, INA, INPRES, ENOHSA, ERAS, ORSEP, TTN).

##### 1.2. Capacitación y sensibilización en materia de violencias por motivos de género y perspectiva de género a todas las trabajadoras y trabajadores

- 7 sensibilizaciones de la delegación CIOT sobre violencia en el ámbito del trabajo (área central MOP).
- Entrega de más de 2.400 certificados de Ley Micaela (área central MOP).
- 47 personas capacitadas en el curso del INADI sobre varios temas sobre Derechos Humanos; entre ellos, masculinidades y perspectiva de género (APlA).
- 3.500 personas certificadas en Ley Micaela (área central MOP, ACUMAR, APlA, AySA, CVSA, DNV, INA, INPRES, ENOHSA, ERAS, ORSEP y TTN).
- En el marco del Ni Una Menos, en 18 provincias se instalaron 113 conos de seguridad vial con el propósito de visibilizar los feminicidios, transfemicidios, travesticidios y transhomicidios ocurridos entre enero y mayo de 2022, según datos del Observatorio de Femicidios en Argentina “Adriana Marisel Zambrano” (DNV).
- 7 cohortes de la Capacitación en Ley Micaela como estrategia compartida por varios organismos, entes y empresas del MOP.
- 5 cuadernos de formación y un glosario de Ley Micaela de la Red publicados (área central MOP).
- 349 personas sensibilizadas en torno al protocolo de atención de violencias por motivos de género (AySA, ACUMAR).



## **EJE ESTRATÉGICO 2**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **2.1. Promoción del ingreso**

- Ingreso de 28 personas por Cupo Laboral Travesti Trans (área central MOP, ACUMAR, APlA, CVSA, DNV, ENOHSA, TTN).
- Ingreso de 752 mujeres (ACUMAR, AySA, CVSA, ENOHSA, INA, ORSEP, TTN).
- Ingreso de 15 personas con discapacidad (ACUMAR, AySA, CVSA, DNV, ERAS, área central MOP).
- Modificación del reglamento de la Ley Orgánica en relación a la paridad de género del cuerpo colegiado (TTN).
- Juramento de la primera mujer integrante del Cuerpo Colegiado del Tribunal de Tasación Nacional (TTN).
- Realización de 10 talleres provinciales respecto a la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans (DNV).
- 1 obra hídrica en la cual trabaja una persona no-binaria (AySA).
- Nombramiento de 2 jefas de estación y 1 coordinadora de tramo (CVSA).

#### **2.2. Apoyo a la permanencia y al desarrollo**

- Habilitación y disposición de 13 nuevos espacios de lactancia, tanto fijos como móviles, en diversas provincias (ACUMAR, CVSA, DNV, INA, ENOHSA).
- 12 actualizaciones de regímenes de licencias desde la perspectiva de género (CVSA, ENOHSA, ERAS, ORSEP y TTN).
- 84,60% de empleadas de AySA cuentan con el kit de gestión menstrual (AySA).
- Realización de talleres de capacitación en gestión menstrual (ACUMAR y AySA).
- Incorporación de 5% de mujeres del total de mano de obra local no especializada a contratar en los pliegos de licitación de obras públicas del Programa "Caminos Rurales" (DNV).
- Publicación de la Resolución 244/2022, de promoción del uso del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva (área central MOP, APlA, CVSA, Comisión Regional del Río Bermejo, ENOHSA, INA, INPRES).
- Reedición del Manual de comunicación con perspectiva de géneros y diversidades. Guía para un uso no binario del lenguaje (ACUMAR).
- Ingreso de 9 personas becadas para desarrollarse en tareas técnicas (SGBATOS-ENOHSA).

#### **2.3. Estrategias de capacitación y formación**

- Capacitación de ANDIS a equipos de diseño y planificación de obras respecto al diseño con perspectiva de inclusión (APlA, CVSA, área central MOP).
- 1 Reunión con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en torno al uso del Registro Único enmarcado en la implementación del Cupo TTT (área central MOP, APlA, AySA, DNV, ENOHSA, INA, TTN).



## EJE ESTRATÉGICO 3

### INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

#### 3.1. Formalizar áreas/políticas encargadas de la transversalización de las políticas

- Nueva línea de trabajo sobre transversalización de la perspectiva de género en el diseño, la implementación y el impacto de las políticas llevadas a cabo en todas las áreas del organismo (ACUMAR).
- Firma para la creación de áreas de género en 24 distritos (DNV).

#### 3.2. Transversalizar la perspectiva de género y de la diversidad en el ciclo de la Obra Pública

- Presentación de la iniciativa “Mujeres en Carrera” (CVSA).
- Publicación de 39 pliegos con perspectiva de género, 28 de condiciones particulares y especificaciones técnicas de Obra Pública y 8 de consultorías con perspectiva de género (área central MOP).
- Conversatorio sobre el Código de Ética del MOP: Principio 5, Diversidad e Inclusión a cargo de la Dirección Nacional de Integridad y Transparencia (DNIT) de la Secretaría de Gestión Administrativa (SGA) (área central MOP).

#### 3.3. Desarrollo de estrategias de comunicación

- 3 números de Entramadas, el newsletter de la Red de Género y Diversidad (área central MOP).
- 4 números del newsletter interno de la Secretaría de Infraestructura y Política Hídrica (área central MOP).
- 12 números del newsletter de género (SGBATOS).
- Reconocimiento a la Ing. Iris Josch, a través del nombramiento del salón principal de reuniones de la sede Yrigoyen 250 del Ministerio de Obras Públicas.
- Primera Jornada de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía: “Diálogos de Obra Pública: Infraestructura del Cuidado” en el marco del Observatorio de la Obra Pública de la SGA (área central MOP).
- 12 Newsletter de Construyendo Conocimiento de la SGA (área central MOP).
- Video del Programa Infraestructura del Cuidado (área central MOP).
- Piezas de comunicación para redes sociales del Observatorio de la Obra Pública de la SGA sobre el documento 10 motivos para invertir en Infraestructura del Cuidado (área central MOP).

#### 3.4. Expansión de la territorialidad

- 3 reuniones con intendentas de Gobiernos Locales de todo el país para presentar la cartera de proyectos del MOP (área Central MOP, CVSA, DNV, ENOHSA, Ministerio del Interior, Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat, Secretaría de Innovación Tecnológica del Sector Público).
- Impulso para desarrollar el primer panel en temas de género en el Congreso de la International Water Association realizada en Dinamarca (AySA).
- Desarrollo de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género. 11 viajes realizados a Chaco, La Rioja, Mendoza, Río Negro, Salta, San Juan, Santa Cruz, Santa Fe, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y Tucumán.
- 38 Centros de Desarrollo Infantil finalizados (área central MOP).
- 2 Centros Territoriales de Políticas de Género y Diversidad finalizados (área central MOP).
- Desde el inicio de la gestión en 2020 y al cierre de 2022, la DNIT ha identificado que el MOP



desarrolló 587 obras de Infraestructura del Cuidado, contemplando obras en ejecución y finalizadas (área central MOP).

- 424 Obras de Infraestructura del Cuidado fueron ubicadas en departamentos del Norte Grande con Índice de Inequidad en la Primera Infancia Alto y Muy Alto, de las cuales 303 son Centros de Desarrollo Infantil, conforme a datos elaborados por el Programa de Monitoreo y Evaluación de la DNIT (área central MOP).
- 3 Jornadas Federales del Observatorio de la Obra Pública sobre Infraestructura del Cuidado en Buenos Aires, Entre Ríos y Chaco, llevadas a cabo por la DNIT (área central MOP).

### 3.5. Generación de instrumentos y herramientas

- Publicación del primer manual La perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública en colaboración con ONU Mujeres y UNOPS (área central MOP).
- Lanzamiento de la serie Mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública (área central MOP, DNV y MMGyD).
- Publicación del Documento de Trabajo N° 3 de la DNIT: Avances en Infraestructura del Cuidado (área central MOP).
- Publicación del Presupuesto con Perspectiva de Género: reporte de seguimiento 2021- primer semestre 2022. De acuerdo al Programa de Monitoreo y Evaluación de la DNIT, el 9,01 % del presupuesto anual del MOP de 2022 fue ejecutado en Infraestructura del Cuidado (área central MOP).
- Consultoría sobre brechas de género y cuidados entre la DNIT de la SGA y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID): elaboración de un documento teórico sobre la incidencia de la Obra Pública en la reducción de brechas de género y cuidados y de la pobreza de tiempo de las mujeres; producción de una Matriz de Indicadores para la medición del aporte de la Obra Pública al cierre de esas brechas y de la pobreza de tiempo de las mujeres; y diseño de una capacitación virtual sobre la temática (área central MOP).
- Publicación de 12 informes mensuales de Coyuntura Trabajo y Obra Pública de la DNIT de la SGA con apartados de género y mujeres en la construcción (área central MOP).
- Apartado de obras finalizadas y/o en ejecución de Infraestructura del Cuidado publicado en MapalInversiones con colaboración entre la DNIT y el BID: <https://mapainversiones.obraspublicas.gob.ar/#infraCuidado> (área central MOP).
- Contribuciones al Proyecto de Ley Cuidar en Igualdad: Compromiso del MOP a destinar anualmente al menos el 8,5 % de su presupuesto anual a la ampliación de la infraestructura pública de cuidados del país (área central MOP).
- Participación en la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado que reúne a 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional para debatir y planificar políticas que aporten a una organización social del cuidado más justa (área central MOP).
- Desarrollo y cálculo del Índice de Inequidades en la Primera Infancia para localizar la inversión por parte del Programa de Monitoreo y Evaluación de la DNIT.

### 3.6. Capacitaciones y sensibilizaciones

- Jornadas Federales de Capacitación a Mujeres y LGBTI+ “Elisa Bachofen” con motivo de su 90° aniversario realizado en Chapadmalal, Mar del Plata con la participación de más de 400 mujeres y LGTBI+ de todo el país (DNV).
- Participación en el primer Congreso Internacional de Género, Arquitectura, Diseño y Urbanismo (área central MOP).
- Primer panel de género en el XVIII Congreso Argentino de Vialidad y Tránsito (área central MOP, CVSA, DNV).



- Pintura conmemorativa de murales con el rostro de Elisa Bachofen, la primera ingeniera argentina, en 9 provincias (DNV).
- 453 empresas certificadas con Sello Violeta (AySA).
- Capacitación a más de 2.000 docentes en articulación con los gobiernos locales, jefaturas distritales, institutos de formación docente y el gremio SUTEBA (ACUMAR).
- Capacitación en contra de la discriminación en colaboración con el INADI (APIA).
- Primer encuentro regional “El desarrollo laboral de las mujeres y las personas LGBTI+ en el ámbito de la Obra Pública; obstáculos y oportunidades”, en el marco del programa Mujeres en Carrera (CVSA).
- Realización de talleres de Gestión Menstrual con 7 cooperativas inscriptas en el Plan Agua y el Plan Cloaca + Trabajo (AySA).
- Capacitación en masculinidades con el colectivo Privilegiados (AySA).
- Participación en el Encuentro de Mujeres Arquitectas, organizado por la Federación Argentina de Entidades de Arquitectos en Mendoza (área central MOP).
- Participación en la Jornada sobre Urbanismo con Perspectiva de Género, organizado por la Federación Argentina de Entidades de Arquitectos en Chaco (área central MOP).
- Participación en “Entre las tramas sociales y el Estado: Experiencias territoriales y comunitarias de cuidados”, un side event de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizado por la CEPAL y ONU-Mujeres (área central MOP).
- Capacitación “Masculinidades: (Re) pensando nuestras prácticas” (DNV)

### **3.7. Construcción de alianzas**

- Firma del acuerdo con la Cámara Argentina de la Construcción y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina en materia de género (área central MOP).
- Firma del Convenio de Cooperación, Colaboración y Asistencia con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (APIA).
- Estudio sobre Participación de mujeres y LGBTI+ en lugares de toma de decisión en organismos de Obras Públicas en el AMBA en conjunto con ONU-Mujeres (AySA, APIA, ERAS, área central MOP).
- Firma de convenio en materia de inclusión y discapacidad con la Agencia Nacional de Discapacidad (CVSA).



## Reflexiones finales

La institucionalización de la Red de Género y Diversidad del MOP a fines de 2020 revela una voluntad política inédita en el ámbito de la Obra Pública. Una voluntad explícita que moviliza, responde y propicia el cambio cultural necesario para construir mayores oportunidades para todas y todos. Desde el Ministerio de Obras Públicas, durante el 2022, en alianza con la Unidad Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) se formalizó la creación de un acuerdo tripartito en materia de género que fomenta la transversalización de la perspectiva de género en el sector de la Construcción, en donde sólo 5% son mujeres y diversidades (Falú 2022, p. 9).

El Plan de Trabajo de la Red de Género y Diversidad aborda las violencias, la igualdad de oportunidades y la institucionalización y transversalización. Estos ejes, en su conjunto, apuntan a garantizar las autonomías física, política y económica de las mujeres y LGBTI+ (CEPAL, 2022) en un ámbito altamente masculinizado. En ese sentido, el primer eje de acción propone erradicar las violencias por motivos de género. Aquí, destacan la certificación de más de 3.500 personas en la Capacitación Micaela y el Primer Ateneo de Violencia por motivos de género, en donde se expusieron los logros y desafíos en las experiencias de implementación de los protocolos destinados al abordaje de estas situaciones.

Inscritas en la igualdad de oportunidades para mujeres y LGBTI+, el segundo eje del plan de acción, se pusieron en marcha dos tipos de licencia: por violencias por motivos de género y por corresponsabilidad –respectivamente– en 5 y 3 instituciones. Sobre esta línea, se han instalado más de 10 Espacios Amigos de la Lactancia (EAL). Así, 5 de los 12 organismos dependientes del MOP cuentan al menos con un EAL. De igual modo, se publicaron 39 Pliegos con Perspectiva de Género y la Resolución 244/2022, de promoción del uso del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva en documentos oficiales y comunicaciones. A esta resolución, la acompañan 4 guías de comunicación con perspectiva de género.

Además, en búsqueda de visibilizar el trabajo de la Red, se realizó la serie Mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública, que muestra y promueve las vocaciones en oficios y profesiones de la Construcción; y Entramadas, un boletín mensual que registra y difunde los eventos y avances de la Red. Otra medida notoria es la implementación sostenida de la Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans (Ley 27.636). Mientras que en 2020 había 2 personas contratadas, en 2021 la cifra ascendió a 28; y en 2022 a 51. De manera que, la cifra de Cupo TTT casi se duplicó en el último año. En 5 de los 13 organismos, se alcanzó el piso del 1% estipulado por la Ley. También, durante el 2022, tomó juramento la primera mujer en integrar el Cuerpo Colegiado del TTN. Este suceso es significativo no sólo en el ingreso y permanencia de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública, sino en su ascenso. En otras palabras, en la ocupación de puestos jerárquicos.

Abocada a la institucionalización de estas políticas, la Red de Género y Diversidad, en su tercer eje de acción, impulsó la creación de unidades de género. A su vez, se fortalecieron las políticas de integridad y transparencia con perspectiva de género. Pero también se promovió una transformación de las instituciones, como en el caso del Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN) que modificó el reglamento de su Ley Orgánica en relación a la paridad de género del Cuerpo Colegiado. En el Plan de Trabajo de la Red se reconoce la necesidad de incidir en la política sustantiva, pues contempla una transversalización integral de la perspectiva de género al ciclo de la Obra Pública, comprendido por la planificación; diseño y evaluación de proyectos; gestión administrativa y financiera de las obras; ejecución y seguimiento de las obras; y monitoreo y retroalimentación del ciclo



(Falú, 2022, p. 32). El aporte del Manual 1 “La Perspectiva de Género en la Obra Pública” (Falú, 2022) al trabajo de la Red y al conjunto de sus integrantes fue considerado en el 3er. Encuentro de la Red de Género y Diversidad (14 de diciembre, 2022) como insumo para debatir el Plan de Obras Públicas para el Desarrollo de la Nación Argentina Grande, del MOP (2022). Este encuentro tuvo como finalidad promover una instancia participativa de diálogo y de elaboración de aportes con una clave federal, al considerar la diversidad de cada región desde diversas experiencias.

La experiencia de discusión del Plan Argentina Grande, junto a la firma del acuerdo tripartito UOCRA-CAMARCO-MOP, son la base de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género, la cual encuentra inspiración en el recorrido de la Red de Género y Diversidad del MOP, cuya metodología de trabajo implica un seguimiento sostenido de las metas comprometidas en el plan anual y, por sobre todo, un trabajo basado en la sinergia de múltiples actores.

Hoy en día, a dos años de su existencia, la Red encara la federalización como nueva meta colectiva. Esto implica, en primera instancia, contar su experiencia como un mosaico de buenas prácticas en las políticas públicas con perspectiva de género, en general, y en aquellas correspondientes al ámbito de la Obra Pública, en particular. En segunda instancia, implica aprender de otras buenas prácticas en la Argentina, así como también abre un nuevo marco para compartir y retroalimentar las diversas iniciativas y experiencias que se vienen realizando en el sector de la Construcción en todo el país. Todas estas cuestiones requieren entablar nuevas alianzas y ampliar los diálogos con actores sectoriales –prestadoras de agua, asociación de carreteras, comisiones de cuencas, etc. – más plurales que contribuyan a profundizar y afianzar la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública.



## Bibliografía

Decreto 680. (2020). GABINETE NACIONAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/8IGWJ>

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). (2002). La sociedad del cuidado. Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/jv8j6>

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). (2022). Autonomías. CEPAL.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/6Sdo8>

Falú, Ana. (2022). Manual 1. La Perspectiva de Género en la Obra Pública. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Obras Públicas.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/ydXpF>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s.f.). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Ministerio de Economía de la Nación Argentina

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/tFi1j>

Jefatura de Gabinete de Ministros. (2023). Memoria Detallada del Estado de la Nación 2022. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Artes Gráficas Papiros.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/prAp6>

Ley 27.499. (2019). Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Buenos Aires.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/C9Lbl>

Ley 22.431. (1981). Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/Zwx3Y>

Ley 27.636. (2021). Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". Buenos Aires.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/USDDF>

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género. Buenos Aires.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/CN1hp>

Ministerio de Obras Públicas. (2020). Resolución 193 / 2020. PROGRAMA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD. Buenos Aires.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/EZHrw>

Ministerio de Obras Públicas. (2021). REGLAMENTO INTERNO DE LA RED DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS DE NACIÓN. Buenos Aires.

Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/50Kxg>



Ministerio de Obras Públicas (2021). Índice de Inequidades en la Primera Infancia. Criterios para la localización de Obra Pública. Documento metodológico. Dirección Nacional de Integridad y Transparencia de la Secretaría de Gestión Administrativa del Ministerio de Obras Públicas.  
Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/sGlvn>

Ministerio de Obras Públicas (2021). 10 motivos para invertir en Infraestructura del Cuidado: Guía para la acción, la visibilización y la sensibilización.  
Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/ehLaV>

Ministerio de Obras Públicas (2022). Presupuesto con Perspectiva de Género del Ministerio de Obras Públicas. Reporte de seguimiento. Año 2021 y primer semestre 2022.  
Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/8BBD2>

Ministerio de Obras Públicas (2022). Avances en Infraestructura del Cuidado. Documento de trabajo N° 3. Dirección Nacional de Integridad y Transparencia de la Secretaría de Gestión Administrativa del Ministerio de Obras Públicas.  
Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/wqA5a>

Resolución 252. (2021). PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA DEL CUIDADO.  
Disponible en: <https://short.mop.gob.ar/vxzpb>