

# Informe de sistematización de las políticas de género del Ministerio de Obras Públicas



Ministerio de  
Obras Públicas  
Argentina



UNOPS

## Informe de sistematización de las políticas de género del Ministerio de Obras Públicas

© Ministerio de Obras Públicas, ONU Mujeres y UNOPS. Todos los derechos reservados.  
Argentina, 2023.

### COORDINACIÓN DEL PROYECTO:

Lisa Solmirano, ONU Mujeres

### EDICIÓN:

Luciana Pellegrino, ONU Mujeres

### REVISIÓN:

María Pía Vallarino, Florencia Moragas y Laura Berstein, Ministerio de Obras Públicas de la Nación

### DISEÑO GRÁFICO:

Agustina Cosulich, ONU Mujeres

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres - ONU Mujeres

Este documento es resultado del acuerdo entre la Oficina de Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y ONU Mujeres, para el desarrollo del proyecto "Asistencia Técnica para el avance de la igualdad de género en las políticas y estándares de los programas y proyectos del Ministerio de Obras Públicas de la Nación (MOP)".

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Citar "Informe de sistematización de las políticas de género del Ministerio de Obras Públicas".

# Índice

Introducción	7
Los inicios de las políticas de género en el MOP	9
El programa de género en el MOP	10
Análisis de brechas y generación de información para definir las políticas	13
Análisis de brechas en otros organismos	16
Sistematización de las Políticas de Género del MOP	17
1) Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género	18
Adecuaciones normativas e Instrumentos	18
Sensibilización y capacitación sobre la Ley Micaela 27.499	20
Infraestructura pública para el abordaje de las violencias	22
2) Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados	22
3) Igualdad de derechos y oportunidades	25
El Cupo Laboral Travesti Trans. La Ley 27.636 “Diana Sacayán-Lohana Berkins”	25
Estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación para generar condiciones igualitarias de trabajo	27
Acciones específicas que fortalecen la participación de mujeres en la Obra Pública	27
La visibilización de las mujeres en la Obra Pública	29
4) La Institucionalidad de la perspectiva de género	30
Creación de estructuras dentro de los organigramas institucionales	31
Observatorio de la Obra Pública	31
La Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género y Diversidad	33
Presupuesto con perspectiva de género y diversidad en el MOP	34
Alianzas estratégicas para la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública	36
Conclusiones y recomendaciones	39
Anexo	42

# Siglas, Acrónimos y Abreviaturas

<b>A</b>	<b>ACUMAR</b>	Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo
	<b>APN</b>	Administración Pública Nacional - Argentina
	<b>ATE</b>	Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)
	<b>AySA</b>	Agua y Saneamientos Argentinos - Argentina
<b>B</b>	<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>C</b>	<b>CAF</b>	Banco de Desarrollo de America Latina y el Caribe (antes Confederación Andina de Fomento)
	<b>CAMARCO</b>	Cámara Argentina de la Construcción
	<b>CDI</b>	Centro de Desarrollo Infantil - Argentina
	<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
	<b>CIOT</b>	Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato - Argentina
	<b>COHIFE</b>	Consejo Hídrico Federal - Argentina
	<b>CONICET</b>	Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - Argentina

	<b>CTIPGYD</b>	Centro Territorial Integral de Políticas de Género y Diversidad - Argentina
	<b>CVSA</b>	Corredores Viales S.A. - Argentina
<b>D</b>	<b>DNEIyG</b>	Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género - Argentina
	<b>DNV</b>	Dirección Nacional de Vialidad - Argentina
<b>E</b>	<b>EAL</b>	Espacio Amigo de la Lactancia
	<b>ENOHSA</b>	Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento - Argentina
	<b>ERAS</b>	Ente Regulador de Agua y Saneamiento - Argentina
<b>I</b>	<b>INA</b>	Instituto Nacional del Agua - Argentina
	<b>INPRES</b>	Instituto Nacional de Prevención Sísmica - Argentina
	<b>INDEC</b>	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - Argentina
	<b>IPG</b>	Iniciativa de Paridad de Género
<b>L</b>	<b>LAC</b>	América Latina y el Caribe
	<b>LGTBI+</b>	Lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el +
<b>M</b>	<b>MDS</b>	Ministerio de Desarrollo Social- Argentina
	<b>MDTH</b>	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat- Argentina
	<b>MIF</b>	Programa de Mejoramiento de la Infraestructura Federal para el Desarrollo Sostenible
	<b>MMGyD</b>	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Argentina

	<b>MOP</b>	Ministerio de Obras Públicas - Argentina
	<b>MT</b>	Ministerio de Transporte - Argentina
<b>O</b>	<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
	<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
	<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
	<b>ONU Mujeres</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
	<b>ORSEP</b>	Organismo Regulador de Seguridad de Presas
<b>P</b>	<b>PG</b>	Perspectiva de Género
	<b>PNA</b>	Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género - Argentina
<b>R</b>	<b>RGD</b>	Red de Género y Diversidad del MOP
<b>S</b>	<b>SGBATOS</b>	Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias
<b>U</b>	<b>UNOPS</b>	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
	<b>UOCRA</b>	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
	<b>UPCN</b>	Unión Personal Civil de la Nación - Argentina
<b>W</b>	<b>WEF</b>	Foro Económico Mundial

# Introducción

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) es el área responsable de la planificación y la ejecución de obras de infraestructura para avanzar en el desarrollo sostenible e inclusivo, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Está compuesto por 12 órganos de gobierno que incluyen organismos desconcentrados y descentralizados, entes y empresas de gestión pública.

El accionar del MOP se estructura a través de un [Plan de Obras Públicas para el Desarrollo de la Nación](#), que impacta no sólo en el desarrollo de los territorios a través de la provisión de obras necesarias para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y garantizar sus derechos, sino también en la creación de empleo.

Uno de los grandes desafíos que se propone la actual gestión del MOP es tener en consideración y visibilizar que las obras públicas son utilizadas de formas distintas por varones, mujeres y diversidades, por lo que, para alcanzar su misión, es necesario incorporar la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las infraestructuras.

El MOP acompaña al cumplimiento de compromisos internacionales asumidos por el Gobierno Nacional y responde también a la demanda social de avanzar en la reducción de las brechas en materia de acceso a la autonomía física, económica y de toma de decisiones de mujeres y LGBTI+. Para la incorporación de este enfoque inclusivo y diverso, en línea con las políticas nacionales adoptadas, el MOP ha impulsado medidas internas que promuevan transformaciones culturales y organizacionales en pos de un organismo más equitativo e igualitario. Esto se plasma en las estructuras operativas y en la institucionalidad que le ha dado a la perspectiva de género en su organigrama central, así como en sus organismos, empresas, entes, proyectos asociados y en la articulación a escala federal con provincias y gobiernos locales; es decir, propuestas en vinculaciones intersectoriales, interjurisdiccionales e interministeriales. En estas últimas, y para asegurar la inclusión de la perspectiva de género, son centrales las articulaciones estratégicas con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), el de Economía y otros.

Asimismo, el objetivo de avanzar en la inclusión de mujeres y LGBTI+ en el sector de la Construcción se tradujo en esfuerzos coordinados y concertados impulsados por el Ministerio de Obras Públicas, quien actuó como dinamizador de cambios culturales entre organismos vinculados a esta actividad, el sector privado, la academia y otros actores sociales.

Este informe **sistematiza las políticas de género implementadas por el MOP**, que a través de articulaciones múltiples se han concretado en avances como la institucionalización de toda una política, el [Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del MOP](#), o como la estrategia de construcción y trabajo en red que se ha seguido, con el fin de poder reflejarla complejidad antes mencionada y avanzar así en los cambios culturales y organizacionales necesarios para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades. El documento da cuenta de cómo los compromisos con los planes nacionales que abordan las

temáticas de las violencias y discriminaciones por motivos de género se expresan en acciones concretas para lograr estas transformaciones culturales y también cómo se traducen en recursos asignados para el desarrollo y la ejecución de obras más inclusivas.

Este documento de sistematización ha sido elaborado en el marco de la acción conjunta de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres Argentina) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS Argentina) en la provisión de asistencia técnica al MOP para transversalizar la perspectiva de género. Su finalidad es sistematizar las políticas adoptadas por el organismo en materia de igualdad de género, constatando las recomendaciones e instrumentos aplicados para reducir las brechas existentes, bajo el entendimiento de que las transformaciones tienen lugar en el mediano y largo plazo. Aún así, se verifica la puesta en marcha de un proceso que establece un piso para futuras gestiones en el diseño de las políticas del organismo con perspectiva de género.

# Los inicios de las políticas de género en el MOP

---

La transversalización de la perspectiva de género en las instituciones pone en valor el marco y el cumplimiento de los derechos humanos, la igualdad de derechos y oportunidades y la participación igualitaria en los espacios de toma de decisiones. Desde las últimas décadas del siglo XX, los gobiernos han venido reconociendo la necesidad de promover la agenda de derechos de las mujeres y diversidades, así como introducir la perspectiva de género en las acciones y políticas de gobierno.

Un hito en este compromiso de los Estados fue la IV Conferencia Mundial de la Mujer, que tuvo lugar en Beijing (1995) y su Plataforma de Acción Mundial, en la cual se incorporó la transversalización como una propuesta emergente para equiparar desigualdades estructurales de la sociedad y avanzar hacia la igualdad. Esta iniciativa ha constituido un elemento fundamental en la definición de políticas de equidad, si bien todavía es necesario establecer consensos entre quienes ven la transversalización como una estrategia metodológica y normativa de cambio para el avance de las políticas de género y quienes la cuestionan, por el riesgo de desdibujar la institucionalidad de género creada para garantizarla.

El Estado argentino ha dado muestras de un compromiso con la igualdad y con la incorporación de la perspectiva de género y su transversalización en distintos ámbitos de la política pública, en una búsqueda constante por avanzar hacia una mayor igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y LGBTI+. Dos hitos relevantes dan cuenta de este compromiso: (i) la creación del **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad** (Decreto de Necesidad y Urgencia n° 7/19), jerarquizando las políticas de género a escala nacional, y (ii) la creación del **Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género** (Decreto 680/20), como instancia de trabajo interministerial. Así, el camino para la institucionalización de la perspectiva de género cuenta con un marco conceptual y con el accionar de la política pública que favorece iniciativas como las del Ministerio de Obras Públicas.

En agosto del año 2020, la gestión de gobierno a cargo del Presidente Alberto Fernández, junto a la responsable del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), Elizabeth Gómez Alcorta; al Ministro de Obras Públicas de la Nación, Gabriel Katopodis; y a la titular de Aguas y Saneamientos Argentinos (AySA), Malena Galmarini, anunciaron las distintas líneas de acción para el desarrollo de obras públicas con perspectiva de género en todo el país.

Además, para avanzar en la transformación del organismo y de sus políticas públicas, el MOP se comprometió con los planes y programas nacionales vinculados a la agenda de igualdad, como el Plan de Igualdad en la Diversidad (2021-2023) el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022 y 2022-2024), y por otro lado se integró como miembro del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género<sup>1</sup>.

---

1 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/genero-y-diversidad/compromisos-del-ministerio-de-obras-publicas-en-politicas>

La participación del MOP es destacable porque a través de su accionar se implementan políticas que atienden una multiplicidad de necesidades de municipios, provincias y del desarrollo nacional en general de forma transversal. Además incide en un sector como el de la Construcción, todavía muy masculinizado: está constituido aproximadamente por un 95% de varones, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del tercer trimestre de 2019. La participación de mujeres en este sector, además de ser escasa, se caracteriza por su presencia en actividades generales (administrativas, atención al público, etc.) o tareas de limpieza en obra (UOCRA, 2016: p. 24)<sup>2</sup>.

## El programa de género en el MOP

El MOP es uno de los organismos del Estado<sup>3</sup> dedicado a la ejecución de obra y responsable de materializar las políticas. Definir dónde y qué se construye en cada territorio es competencia del MOP y resultado de su articulación con otros actores estratégicos vinculados al sector en las provincias, los municipios y en otros ministerios.

Una de las primeras iniciativas del MOP en sus esfuerzos por avanzar hacia la igualdad de género fue la creación, junio de 2020, de un equipo dedicado a la temática, inserto en la Dirección de Relaciones Institucionales y que depende directamente del ministro a través de la Unidad Gabinete de Asesores. Con el objetivo de incidir en las brechas de género, a fines de 2020 se institucionalizó el “**Programa para la transversalización de las políticas de género y diversidad del MOP**” ([Resolución 193/20](#)). Este constituye una política integral a la que adhirieron todos los organismos, empresas dependientes y entes autárquicos del MOP. La transversalización es una herramienta que permite abordar las desigualdades y discriminaciones por razones de género para lograr un impacto positivo en las metas de igualdad, a partir de un cambio en la distribución de recursos y la readecuación y mejora de las políticas públicas y programas. En esta dirección, entre las funciones más destacadas del programa se resaltan:

- **Acordar.** Consensuar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad, tanto en la planificación presupuestaria como en los procesos administrativos de gestión y ejecución de obras.
- **Articular.** Establecer estrategias conjuntas para delinear el monitoreo de los programas, planes y acciones a través de indicadores aplicables al ministerio y a sus jurisdicciones descentralizadas y desconcentradas, entes y empresas.
- **Fortalecer.** Reforzar la inclusión y el respeto de las mujeres y LGBTI+ en las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil vinculadas al rubro de la Construcción y afines.

2 <https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/mop-rrhh-informe-v5-digital.pdf>

3 Vale destacar que otros organismos nacionales llevan adelante obras de infraestructura, como el Ministerio de Transporte, de Desarrollo Territorial y Hábitat, la Secretaría de Energía; así como otros con ciertas competencias en la materia, como el Ministerio de Ciencia y Técnica, el Ministerio de Educación, entre otros.

Este es el contexto en el que se firma el acuerdo entre el MOP y dos agencias de Naciones Unidas, ONU Mujeres y UNOPS, para brindar asistencia técnica especializada en materia de igualdad de género. La principal contribución realizada fue al objetivo de fortalecimiento de las políticas, a través del desarrollo de materiales de conocimiento dirigidos al sector de la Construcción, la realización de documentos diagnósticos y estratégicos para desmasculinizar la Obra Pública y el apoyo a la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género. Esta red fue creada en el marco de un acuerdo formal sectorial tripartito entre la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y el MOP para abordar de manera conjunta la cuestión de género<sup>4</sup>. El espacio multisectorial también reúne a organismos vinculados a la Obra Pública de los estados provinciales y municipales, sindicatos, sector académico y colegiaturas, entre otros.

## LA RED DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL MOP

En marzo de 2020 se conforma la **Red de Género y Diversidad del MOP** (RGD), que se institucionaliza formalmente en diciembre de ese año ([Resolución 193/20](#))<sup>5</sup> a través de la creación del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad. La RGD está integrada por el equipo de género del MOP, representantes de sus **principales** secretarías (Obras Públicas, Infraestructuras y Políticas Hídricas, Gestión Administrativa), representantes de los organismos y entes desconcentrados y descentralizados, representantes de las empresas que se encuentran bajo la órbita del MOP y representantes gremiales de los sindicatos presentes en todas las jurisdicciones del MOP y de todos sus organismos, entes y empresas vinculados.

La creación del programa y el impulso de la Red tienen el objetivo de garantizar que las acciones diseñadas e implementadas en todo el MOP formen parte de una política pública integral y articulada que –desde las prácticas cotidianas– promuevan la igualdad de oportunidades entre los géneros.

4 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-ministerio-de-obras-publicas-onu-mujeres-y-unops-encabezaron-el-encuentro-de-obra>.

5 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/programa-para-la-transversalizacion-de-las-politicas-de-genero-y-diversidad>

## CUADRO: COMPOSICIÓN DE LA RED DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL MOP

### Área Central del Ministerio de Obras Públicas – MOP

- Secretaría de Obras Públicas
- Secretaría de Infraestructura y Política Hídrica
- Secretaría de Gestión Administrativa
- Unidad Gabinete de Asesores

### Empresas, entes y organismos del MOP

- 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)
- Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN)

### Representantes de las organizaciones sindicales presentes en el 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 Paisajistas de la República Argentina (SUTRACOV)
- Unión de Empleados de la Construcción y afines de la República Argentina (UECARA)
- Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)

La conformación de la RDG se alinea con algunos de los instrumentos reconocidos para promover la igualdad de género, al favorecer la articulación entre actores diversos, el conocimiento mutuo, el intercambio de información y el dar visibilidad a las brechas de género. Todo ello contribuye con la discusión y la puesta en agenda de las transformaciones necesarias en materia de igualdad, para erradicar la discriminación por motivos de género y combatir los estereotipos que perpetúan la división sexual del trabajo y, por ende, la exclusión de las mujeres de aquellas actividades consideradas tradicionalmente masculinas.

Desde su creación, la RGD ha llevado adelante acciones diversas sobre la base de planes anuales de trabajo que se diseñan de forma consensuada. A partir de éstos, se identifican los temas estratégicos para construir relaciones y políticas más igualitarias que tiendan a la erradicación de las violencias por motivos de género y a la reducción de las brechas existentes en el sector. Los resultados alcanzados han sido sistematizados en informes anuales de gestión que pueden ser consultados en la página web del Gobierno argentino.

## **Análisis de brechas y generación de información para definir las políticas**

### **IDENTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MOP**

Una de las primeras iniciativas de la Red de Género y Diversidad del MOP, en el marco del Programa para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros, fue elaborar un diagnóstico para establecer la línea de base de la composición por géneros al interior del MOP. Como parte del estudio, realizado en 2020, se relevaron las áreas centrales y los organismos, entes y empresas que integran la red. Este primer estudio<sup>6</sup> identificó algunas brechas significativas:

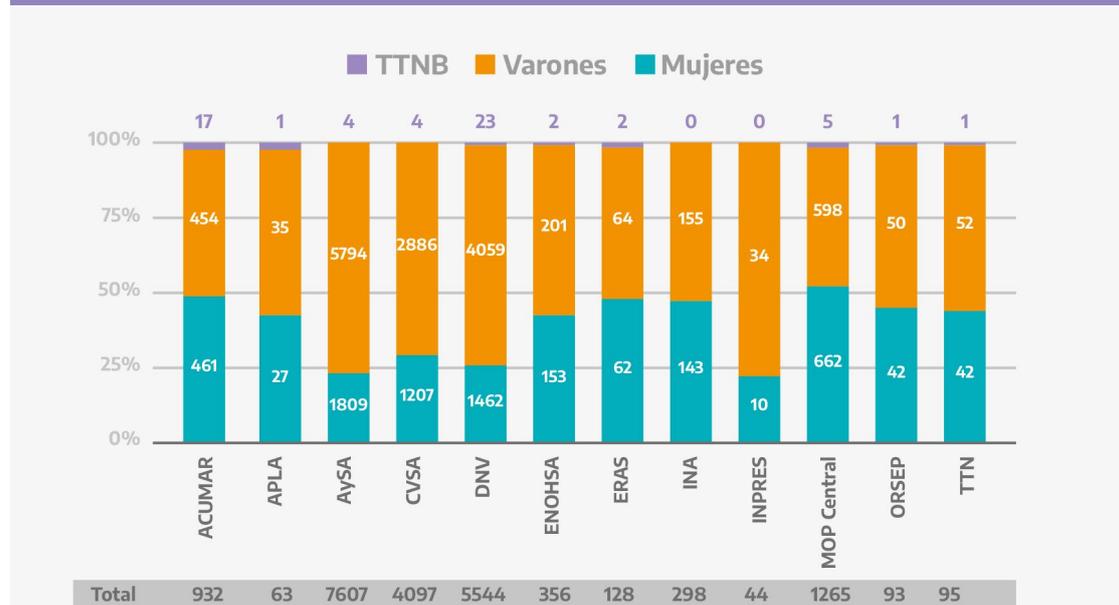
- Las mujeres tienen menor acceso a cargos jerárquicos, lo que confirma el “techo de cristal” en sus trayectorias, un techo que aumenta en altos mandos
- La mayoría de las mujeres que ocupan puestos jerárquicos se encuentran en la Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo, en el Ente Regulador de Agua y Saneamientos y en las oficinas centrales del MOP<sup>7</sup>
- La presencia de varones se concentra en cargos operativos y de ejecución de la Obra Pública, mientras que las mujeres, en su mayoría, se ubican en puestos administrativos y técnicos profesionales.

El gráfico 1 da cuenta de la distribución de varones y mujeres en las posiciones jerárquicas del personal MOP, por organismo, en el año 2020. Se observa una infrarrepresentación del empleo femenino en los puestos de trabajo mejor posicionados. Otro dato significativo que arroja este primer diagnóstico es que las mujeres, a pesar de tener mayor nivel educativo que los varones, tienen menor acceso al régimen de estabilidad en la contratación.

6 Brechas de género identificadas en el Ministerio de Obras Públicas. Diagnóstico realizado por la Dirección de Relaciones Institucionales y la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Obras Públicas. Fuente: Observatorio de la Obra Pública.

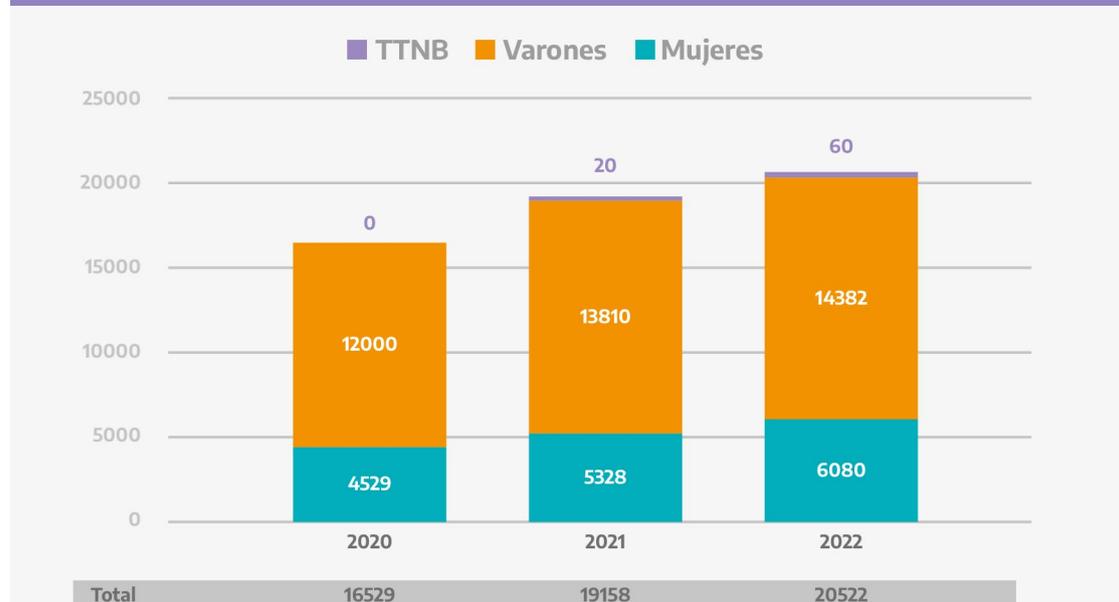
7 El INPRES contaba con una directora mujer. Los organismos con mayor porcentaje de mujeres en cargos jerárquicos en 2022 fueron: ACUMAR (52%), ERAS (47%), MOP Central (37%). Además, el Tribunal de Tasaciones de la Nación tiene paridad en el cuerpo colegiado y APLA tiene paridad en el directorio.

## GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN GÉNERO Y ORGANISMO 2020-2022



Fuente: Elaboración del MOP sobre la base de datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del propio ministerio<sup>8</sup>. Gráfico x. Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2022

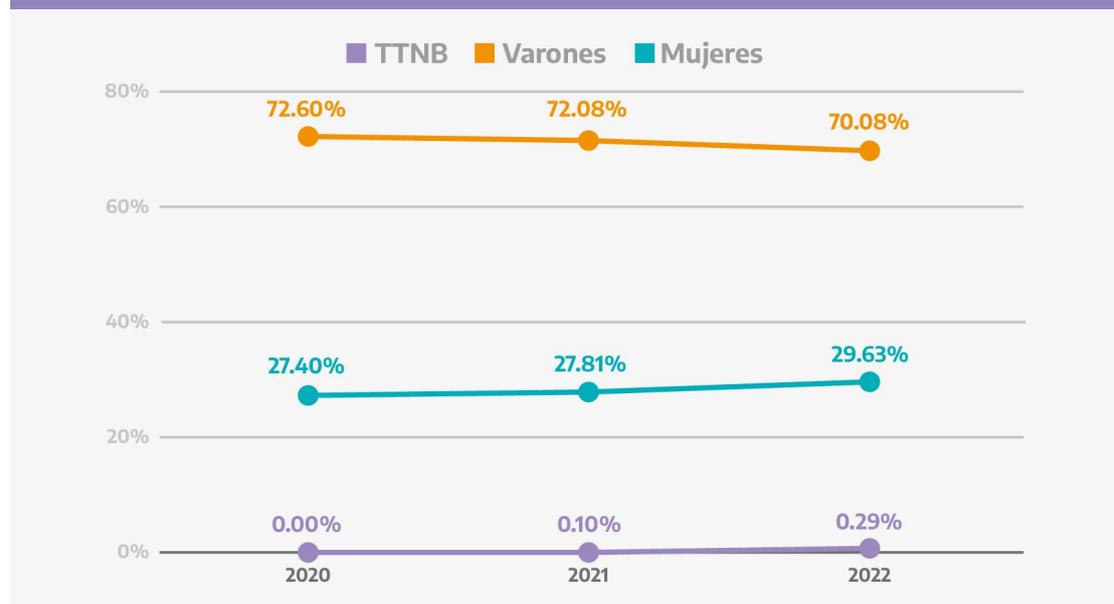
## GRÁFICO 2: COMPOSICIÓN DEL PERSONAL MOP EN EL PERIODO 2020-2022 DESGLOSADO POR GÉNERO



Fuente: Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2022. MOP, 2022

8 MOP <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mop-rrhh-informe-v5-digital.pdf> (2021, p.14).

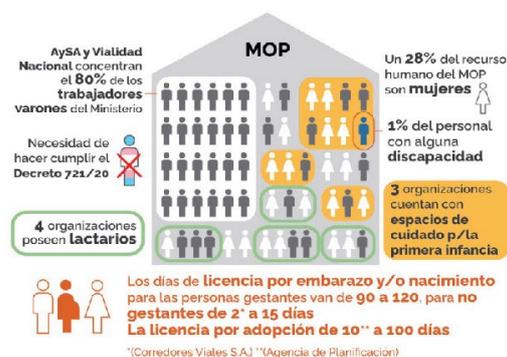
### GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL TOTAL DEL PERSONAL POR GÉNERO 2020-2022



Fuente: Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2022. MOP, 2022

### 3.3. El Diagnóstico como instrumento: Identificando las Brechas de Género en el MOP.

- Cargos Jerárquicos.
- Cargos Operativos y de Ejecución de Obra.
- Cargos administrativos y técnicos profesionales.
- No correspondencia entre nivel educativo, trayectorias y estabilidad laboral.
- Trabajadoras LGTBIQ+ Trans Travestis.
- Personas con Discapacidad.
- Cuidados en los espacios MOP.
- Mujeres, embarazo, adopción, licencias,



Esquema de elaboración MOP sobre la base de datos estadísticos del informe Brechas de Género: Análisis del Personal del Ministerio de Obras Públicas 2020, Dirección de Relaciones Institucionales, MOP.

Es destacable el esfuerzo del organismo por conocer las brechas de género existentes en su seno, algo recomendado para poder crear políticas de equiparación. Desde esta perspectiva, la generación de información desagregada es fundamental para el diseño de políticas y acciones informadas basadas en datos. La creación de líneas de base también permite un seguimiento y mediciones de alcance e impacto en el mediano y largo plazo.

## ANÁLISIS DE BRECHAS EN OTROS ORGANISMOS

Otros organismos pertenecientes al MOP realizaron también esfuerzos para conocer la composición de sus plantas desde una perspectiva de género. Así lo hicieron el Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA) y Agua y Saneamientos Argentinos (AySA), ambos adheridos a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (WEF)<sup>9</sup>. Estas entidades llevaron adelante un diagnóstico de las organizaciones del sector de agua y saneamiento. El informe incorporó un autodiagnóstico de estos organismos y la medición de las brechas de género en sus respectivas estructuras.

Destaca también un estudio promovido por el Instituto Nacional del Agua (INA) con el apoyo de UNESCO, cuyo objetivo fue hacer un diagnóstico sobre la participación de la mujer en la ciencia, la técnica y la gestión de los recursos hídricos en Argentina. El estudio se elaboró con información inédita de los departamentos de recursos hídricos de organismos de gobierno. Participaron entidades de investigación, como el propio INA y el CONICET, prestadores de servicios de agua potable como AySA, áreas del MOP vinculadas como la Secretaría de Infraestructura y Política Hídrica y sus entes, organismos descentralizados y empresas, así como el Consejo Hídrico Federal (COHIFE). Como resultado, se elaboró el informe *Participación de la mujer en la ciencia, técnica y gestión de los recursos hídricos en Argentina*, que confirma las tendencias de baja participación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía (techos de cristal)<sup>10</sup>, y en general en las posiciones de toma de decisión. Otro elemento que arroja el informe es la insuficiencia de datos desagregados por sexo en tareas como empleo, salarios y capacitación, lo que pone de manifiesto el carácter esencial que tienen los diagnósticos como instrumento clave para la reducción de brechas.

9 La IPG se propone cerrar las brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo. Una de sus principales acciones es fomentar la medición y corrección de brechas salariales de género en los sectores público y privado. La IPG Argentina es parte de una red regional en la que los gobiernos nacionales lideran las iniciativas junto a un grupo diverso de empresas destacadas en sus sectores de actividad y comprometidas con la agenda de género.

10 Informe disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/participacion-mujer-ciencia-agua-informe-final.pdf>

# Sistematización de las Políticas de Género del MOP

---

La política de género del MOP adopta como marco, por un lado, los compromisos internacionales adoptados por el Estado Argentino en materia de igualdad de género, tales como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU Mujeres, 1995) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de igualdad de género); y, por otro, el marco provisto por las políticas nacionales de la mano del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad: el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022, el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, 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 Ley 27.499 de 2019 de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las Mujeres (Ley Micaela), la Ley 27.636 de 2021 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” y la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El **Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género** y el **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad**<sup>11</sup> se proponen abordar de manera participativa, federal, multiagencial, transversal e interseccional la problemática estructural en materia de género y diversidad. En este sentido, conforman el marco de la política federal a la cual el MOP adhiere para avanzar en la superación de las desigualdades y consolidar sus esfuerzos por institucionalizar la perspectiva de género hacia el interior del organismo y en sus planes y programas.

El escenario inicial de acciones del Programa para la transversalización de las políticas de género y diversidad del MOP tuvo lugar en la primera etapa de confinamiento estricto por causa de la pandemia de COVID-19. Una de las primeras actuaciones fue la implementación de Ley Micaela, para lo cual se desarrollaron cuadernillos específicos<sup>12</sup> para el sector que facilitaran la adquisición de conceptos y resulten fácilmente comprensibles por el público destinatario. En este mismo período se realizó el diagnóstico sobre brechas dentro del organismo, en conjunto con la Dirección General de Recursos Humanos.

Para avanzar con la agenda de igualdad, la Red de Género y Diversidad (RGD) conformó 4 grupos de trabajo en 2020 (Legal, Ley Micaela, Comunicación y Sensibilización) compuestos por representantes de los distintos actores involucrados. El primer resultado de este accionar fue la creación de un plan de trabajo para 2021 que incorporó los ejes de incidencia en dos dimensiones. Por un lado, las transformaciones culturales y organizacionales para desarrollar trayectorias laborales en ambientes libre de violencia y discriminación, con equidad e igualdad

11 [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan\\_nacional\\_de\\_igualdad\\_en\\_la\\_diversidad\\_2021-2023.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf)

12 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/genero-y-diversidad/ley-micaela>

de oportunidades en el seno del organismo y en el sector de la Construcción. Por otro lado, la inclusión de la perspectiva de género en la Obra Pública propiamente dicha. Por su diversidad algunos de ellos contaban ya con experiencias en acciones para reducir brechas de género (por ejemplo, AySA) o abordaje de las violencias (algunos sindicatos), lo cual constituyó una potencialidad para avanzar en estas temáticas.

El plan de trabajo que emerge de las primeras instancias de trabajo de la RGD se estructuró en **4 ejes** para **transversalizar la perspectiva de género** al interior de los organismos, las empresas, entidades y otros actores vinculados al quehacer del MOP:

1. Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género
2. Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados
3. Igualdad de derechos y oportunidades
4. La institucionalidad de la perspectiva de género

Para los años 2022 y 2023, los planes se articularon en tres ejes: prevención y abordaje de las violencias por motivos de género, igualdad de derechos y oportunidades e institucionalización de la perspectiva de género<sup>13</sup>.

A continuación se destacan y detallan algunas de las principales políticas adoptadas por el organismo en consonancia con los objetivos y áreas de transformación propuestos en su programación.

## 1) Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género

La prevención y el abordaje de las violencias por motivos de género son parte de las actuaciones del MOP para contribuir al **Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022)** del MMGyD. Tres son las líneas de acción que se han llevado adelante: la adecuación de normativas e instrumentos, la sensibilización y capacitación en el abordaje de las violencias y, por último, la creación de infraestructura pública con perspectiva de género.

### ADECUACIONES NORMATIVAS E INSTRUMENTOS

Se trabaja para crear o actualizar protocolos o mecanismos de abordaje de las violencias por motivos de género enmarcados en los protocolos generados en el ámbito de la Administración Pública Nacional (APN resolución 170/19)<sup>14</sup> y promovidos por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central). Es importante destacar que se trabajó en cada

13 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/genero-y-diversidad/programa-para-la-transversalizacion-de-las-politicas-de-genero-y>

14 No todos los organismos integrantes de la Red de Género y Diversidad del MOP están bajo del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 214/06 para la Administración Pública Nacional

organismo en instrumentos y mecanismos específicos para atender la particularidad de cada área de trabajo y/o actividad, lo que resultó en 12 protocolos diferentes.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) es una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Estado empleador y por representantes gremiales de Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), firmantes del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, que fue homologado por el Decreto 214/06. Esta comisión tiene como objetivo velar por el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato, la promoción de la mujer trabajadora, erradicar la violencia laboral y promover la integración de las personas con discapacidad entre los trabajadores y trabajadoras que se hallan en el ámbito de la Administración Pública Nacional.

En este sentido, un hito importante fue la constitución en el área central del MOP de una comisión de este tipo. La CIOT del ministerio permite contar con comisiones paritarias en el marco de los convenios colectivos de trabajo del organismo. Además, la creación de licencias por motivos de género, que antes no existían en estos convenios constituye un logro del **trabajo articulado** con los sindicatos y establece un piso de derechos para todas las personas trabajadoras, independientemente de los cambios en las gestiones políticas.

Por otra parte, los organismos, empresas y entes del MOP han desarrollado y adecuado estos protocolos y licencias para incluir la intervención en situaciones de violencia laboral y/o doméstica por motivos de género<sup>15</sup>. Los entes donde se han registrado más avances son aquellos donde existe la **institucionalidad de género** y la articulación sindical está más afianzada. Ejemplos de ello son Aguas y Saneamientos Argentinos que conformó un Área de Políticas de Género; la Dirección Nacional de Vialidad (DNV) a través de su Unidad de Gestión en Políticas de Género y Diversidad, o Corredores Viales S.A, mediante su Departamento Integral de Género y Diversidades. Esto confirma la relevancia estratégica de conformar instancias institucionales que se ocupen de las políticas de género para acelerar las transformaciones culturales necesarias.

Para implementar los protocolos, estas áreas definen distintas modalidades, con mayor o menor formalidad, como equipos interdisciplinarios o personal de orientación, en general integrados por profesionales con un vínculo a la temática y personal de la institución formado. En algunos casos, se observa una importante participación de los sindicatos, como en el caso de AySA y el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS), que también tiene representación gremial en el ERAS, APLA y ENOHSa.

La diversidad de los organismos que integran el MOP se refleja también en el abordaje de la problemática de las violencias por motivos de género, donde los mayores avances se constatan en lo relativo a acciones preventivas, en la aplicación de licencias como es el caso de AySA y en la modalidad de implementación del protocolo, en la que es ejemplo la Dirección Nacional de Vialidad (DNV).

15 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/violencias-y-discriminacion-herramientas-de-abordaje>

En todos estos esfuerzos es relevante destacar el recurso de la **articulación entre actores**. Para el caso de licencias, protocolos y otras medidas, por ejemplo, ha sido crucial la construcción de consensos con los sindicatos que actúan en las distintas dependencias del MOP. Aquí no sólo opera cierta alineación que impulsa el Gobierno Nacional en materia de igualdad de género y que permea en las distintas organizaciones, sino también un mayor grado de sensibilización de las dirigencias sindicales, en parte debido al empoderamiento de las mujeres que han logrado impulsar una agenda propia en entidades altamente masculinizadas. Este tipo de logros verifica la importancia de la implementación de instrumentos de equiparación diversos y simultáneos que combinen acciones afirmativas (como cupos de participación de mujeres), campañas de sensibilización y capacitación (Ley Micaela, por ejemplo), y marcos normativos (como convenios colectivos de trabajo), entre otros.

### PROTOCOLO AYSA / LICENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

**Agua y Saneamientos Argentinos (AySA), de manera conjunta con el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS), desarrolló una política en materia de inclusión/género, igualdad de oportunidades y trato, y violencia laboral/doméstica basada en los siguientes pilares:**

- La difusión de la cultura de la organización;
- La prevención, concientización y sensibilización;
- La capacitación permanente;
- La implementación de medidas de acción positiva en materia de la salud, higiene y seguridad ocupacional;
- La prevención, tratamiento, gestión y respuesta adecuada de la empresa frente a las denuncias que pudieran presentarse ante situaciones de acoso y violencia.

### SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA LEY MICAELA 27.499

*“Estoy segurísima que la Ley Micaela representa un antes y un después; es algo que marca la vida y nos ayuda con muchas problemáticas que pasaron, pasan y muchas veces se mira para otro lado. Hoy es el momento de hacer un verdadero cambio, hoy Ley Micaela viene a combatir la desigualdad y brindar un cambio sin precedentes”.*

**LAURA ZULETA, TRABAJADORA TRANS, DISTRITO 14,  
DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD, ARGENTINA.**

Uno de los instrumentos de equiparación para avanzar en la igualdad es la capacitación. La Ley Micaela 27.499 de 2019 establece en su artículo 1 “la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación”. La implementación de la Ley Micaela en el MOP incluyó además la adaptación de los materiales para hacerlos más próximos a las actividades propias del sector de la Construcción. Estos cuadernillos fueron desarrollados por la Red de Género y Diversidad y aprobados por el MMGYD con el fin de que fueran utilizados con todo el personal por los organismos, entes y empresas del MOP.

En cuanto a los avances en los porcentajes de cumplimiento de metas, en algunos organismos se ha llegando hasta el 100% de objetivos cumplidos; en otros se ha superado el 50% (es el caso de AySA, ACUMAR, APLA, CVSA, DNV, ENOHSA, ERAS, ORSEP, TTN). En 2023, unas 12.000 personas fueron capacitadas. Algunos organismos implementan también como complemento otras capacitaciones para generar herramientas en torno a vínculos responsables, diversos y masculinidades no hegemónicas. Vale destacar que, con el paso del tiempo, se fueron desplegando una diversidad de estrategias de capacitación para que se adaptaran mejor a las necesidades del personal: cursos virtuales, presenciales, regulares e intensivos, en lugares de trabajo o en campamentos, entre otras opciones.

## DIVERSIFICANDO LA ESTRATEGIA PARA SENSIBILIZAR

Algunos organismos adecuaron la capacitación a contenidos específicos de acuerdo a la temática que cada uno aborda. ACUMAR, AySA, DNV, ENOHSA construyeron un programa de implementación propio utilizando los cuadernos desarrollados por la Red de Género y Diversidad. Hubo entidades como AySA y la DNV que recurrieron a plataformas propias –lo que facilitó que se llegara a personal muy numeroso y/o disperso– y también trabajaron a través de foros y talleres sincrónicos.

La Unidad de Gestión en Políticas de Género y Diversidad (UGPGyD) de la DNV llevó adelante la campaña de capacitación **Ley Micaela: abriendo caminos hacia la igualdad**, dirigida específicamente a agentes viales que se desempeñan en campamentos, sub campamentos, obradores y puestos de control de pesos y dimensiones a nivel federal. La iniciativa de carácter federal tiene como objetivo acompañar la formación sobre los temas que aborda la Ley Micaela en los distintos escenarios en los que desarrollan sus funciones quienes trabajan en vialidad nacional. El manual de capacitación, cuyo contenido fue adaptado al ámbito vial, introduce términos y conceptos sobre la temática de género y violencias por motivos de género aplicados a situaciones laborales cotidianas. A su vez, atendiendo a la identificación de limitaciones en las capacidades de lectoescritura de personas empleadas en las obras, se adaptaron los materiales a formato audiolibro, lo que incluyó las voces de las trabajadoras de vialidad.

## INFRAESTRUCTURA PÚBLICA PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS

El MOP contribuye a combatir la problemática de las violencias contra mujeres y niñas a través del desarrollo de Obra Pública con perspectiva de género. En este contexto, el Plan de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022) del MMGyD incluyó en sus 15 ejes principales el desarrollo de Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad (CTIGyM). Esta acción articulada y conjunta entre ambos ministerios tiene la finalidad de proveer infraestructuras y servicios que permitan abordar integralmente la problemática de las violencias por motivos de género.

Esta iniciativa se enmarca en el Programa de Infraestructura del Cuidado, creado mediante [Resolución 252/21](#) con el propósito de ampliar y fortalecer servicios existentes en las áreas de cuidados. En este sentido, se estableció el objetivo de construir 30 centros, a través de una cartera compartida donde el MOP invierte \$1.357 millones para la construcción de 10 centros y los 20 restantes son ejecutados por MOP con presupuesto del MMGyD<sup>16</sup>.

Esta política, que se propone como integral, participativa, federal e interseccional, pone nuevamente en valor la importancia de la articulación interministerial para mejorar el alcance e impacto de las medidas y acelerar el logro de los objetivos de igualdad.

## 2) Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

En el mundo y en nuestro país, las mediciones de uso del tiempo desglosadas por género confirman que las mujeres representan dos tercios de la fuerza de trabajo total dedicada a tareas no remuneradas de cuidado. Este desbalance afecta la autonomía de las mujeres, quienes ven limitadas sus oportunidades de participar del mercado de trabajo, en la vida pública, de gozar de tiempo de ocio o para su formación o de consolidar sus trayectorias laborales, entre otras limitaciones. Incidir a través de diversas herramientas y estrategias en este uso del tiempo a fin de equiparar tareas y corresponsabilidades es fundamental para achicar las brechas y desigualdades en torno al género.

En este sentido, el Estado tiene un rol fundamental que jugar a través de políticas de protección social o regulatorias que permitan brindar **tiempo** para cuidar (licencias), **recursos** (servicios estatales de cuidado, obras de infraestructura y equipamiento de cuidado) y **regulación** (leyes laborales, regímenes de contratos).

Para dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía, el **Programa de Infraestructura del Cuidado** del MOP estableció un Fondo de Infraestructura de Cuidados para dedicar el 8,5%<sup>17</sup> del presupuesto anual a este tipo de obras. En este sentido, el Programa de Infraestructura para Centros de Desarrollo Infantil (CDI) forma parte de los esfuerzos dirigidos a proveer

16 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/centros-territoriales-integrales-de-politicas-de-genero-y-diversidad>

17 <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2023-06/anexo-7-infraestructura-sanitaria-acta-06-cofesa-2023.pdf>

infraestructuras y servicios de calidad que garanticen el derecho al cuidado y contribuyan al objetivo de equiparación y de reducción de las brechas de género. Este programa fue creado a través de la [Resolución 59/21](#) y contempla la creación de 500 CDI en todo el país<sup>18</sup>. La implementación se realiza articuladamente con el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Es importante asimismo destacar que el MOP es uno de los 15 organismos del ejecutivo que integra la **Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados**, que tiene por objetivo debatir y planificar políticas que aporten a una organización social del cuidado más justa.

## LAS POLÍTICAS DE CUIDADOS EN EL MOP

Una de las políticas destacadas para la conciliación de los cuidados son las licencias. En este sentido, en el ámbito interno se realizaron avances en la **ampliación de licencias por corresponsabilidad** en algunos de sus organismos, entes y empresas. Para ello, se realizaron revisiones en los regímenes con relación a las cargas en las tareas de cuidado, aplicando la perspectiva de género y teniendo en cuenta el impacto diferenciado por género. La RGD además elaboró el documento *Guía de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad y lineamientos para la implementación de licencias*<sup>19</sup>, un documento consensuado donde se revisan las políticas vigentes en los organismos del MOP y se realizan recomendaciones. Organismos, entes y sindicatos –entre otros APLA, ERAS y SGBATOS; AySA también con SGBATOS– han desarrollado de manera conjunta esta herramienta. En el caso de AySA-SGBATOS, se crearon, en forma conjunta, el Programa de Ampliación de Licencias en Materia de Cuidados.

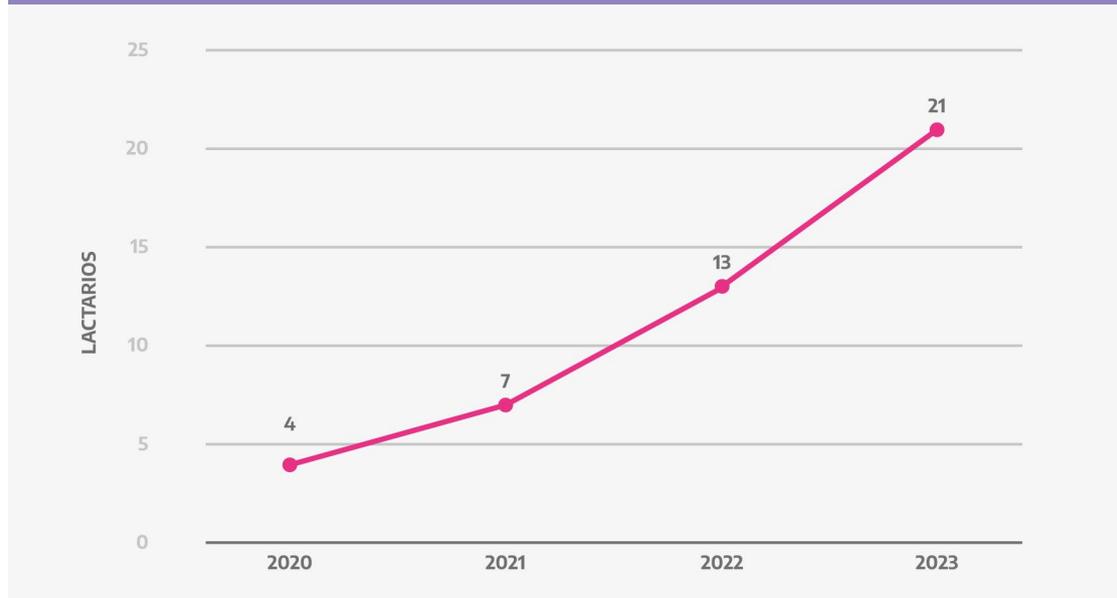
18 Más información sobre el programa: <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/programa-de-infraestructura-para-centros-de-desarrollo-infantil>

19 Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/archivo\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/archivo_1.pdf)

## LAS POLÍTICAS DE CUIDADOS EN EL MOP

- Habilitación y disposición de 13 espacios amigos de la lactancia (EAL), tanto fijos como móviles, en distintas provincias (ACUMAR, CVSA, DNV, INE, ENOHSA) en 2022. Para 2023 son 28 los espacios inaugurados, con disponibilidad en ACUMAR, APLA, AySA, CVSA, DNV, ENOHSA, ERAS, INA, INPRES, MOP Central y ORSEP.
- En la DNV se implementaron en 2023 espacios amigos de lactancia en 9 distritos, con el objetivo de garantizar al personal un lugar seguro e higiénico dentro del ámbito laboral.
- AySA además por iniciativa de SGBATOS cuenta con 14 espacios.
- Reconocimiento de reintegro por guardería para trabajadores varones (SGBATOS) (en 2023).

**GRÁFICO 5: NÚMERO DE ESPACIOS AMIGOS DE LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN TODOS LOS ORGANISMOS DEL MOP, 2020-2023.**



Fuente: MOP, 2023.

### 3) Igualdad de derechos y oportunidades

Este eje de trabajo incluye la aplicación de **acciones afirmativas** que tienen como objetivo superar las situaciones de discriminación y desigualdad de las mujeres y diversidades, por ejemplo destinando recursos para programas específicos o estableciendo cupos de acceso a determinados beneficios.

El **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023** del MMGyD busca intervenir de manera estratégica e integral en la superación de las desigualdades estructurales de género, y es el resultado de un proceso de construcción y coordinación colectiva. En este sentido, el MOP asume el compromiso de mejorar el ingreso, desarrollo y permanencia de mujeres y LGBTI+ en el sector público.

Otras acciones buscan incidir en los aspectos culturales, modificando discursos y prácticas que reproducen desigualdades de género y sexualidad, entre otras, y que dificultan, por ejemplo, el acceso y permanencia de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública.

#### **EL CUPO LABORAL TRAVESTI-TRANS. LA LEY 27.636 “DIANA SACAYÁN-LOHANA BERKINS”**

La Ley 27.636 de 2021 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero coloca a la Argentina como un país de vanguardia en materia de derechos humanos porque implica la posibilidad de acceso a un trabajo formal para una población históricamente discriminada. Este derecho debe ir acompañado con transformaciones en la cultura de las organizaciones, para que personas trans y travestis puedan incorporarse y permanecer en el sistema, así como desarrollar una trayectoria laboral en igualdad de derechos y oportunidades.

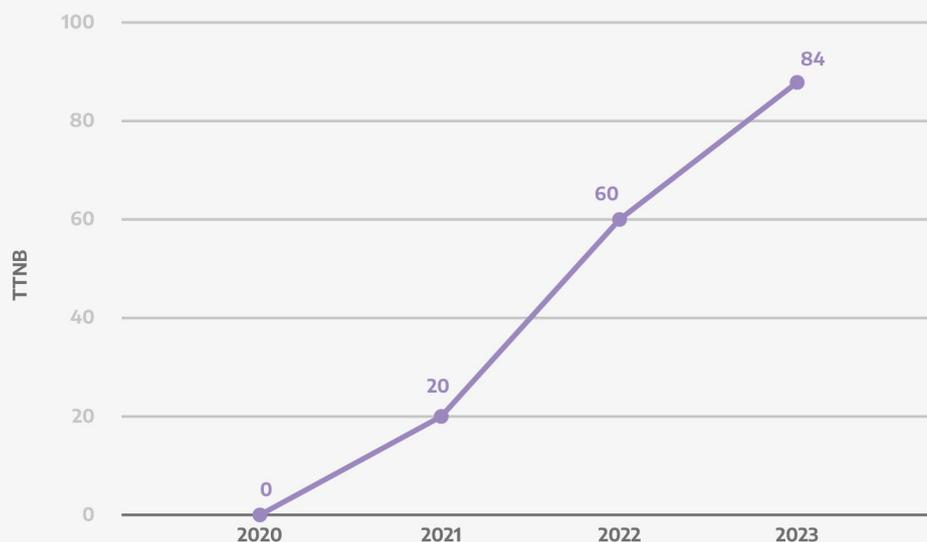
Son destacables también los esfuerzos complementarios realizados por la DNV o Corredores Viales S.A. (CVSA). En el primer caso, se aplicó la ley de la mano de la capacitación de los cargos jerárquicos en los distritos, para sensibilizar al personal y recibir inquietudes. Asimismo, el organismo federalizó los ingresos por cupo, por lo que la DNV cuenta hoy con presencia de trabajadores y trabajadoras travesti-trans en todas las provincias. En el caso de CVSA, se realizaron sensibilizaciones en alianza con la organización Contrata Trans, quienes brindaron herramientas para una aplicación del cupo dentro de la empresa.

## IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 27.636 "DIANA SACAYÁN-LOHANA BERKINS"

Cantidad de travestis, trans y no binarias (TTNB) y porcentaje sobre el total del personal por organismo, 2022 y 2023

	2022		2023	
	TTNB	%	TTNB	%
ACUMAR	17*	1,82%	18*	1,86%
APLA	1	1,56%	1	1,64%
AYSA	4	0,05%	4	0,05%
CVSA	4	0,10%	5	0,11%
DNV	23	0,41%	33	0,58%
ENOHSA	2	0,56%	4	1,11%
ERAS	2	1,56%	2	1,65%
INA	0	0,00%	2*	0,63%
INPRES	0	0,00%	1	2,27%
MOP CENTRAL	5	0,40%	12	0,94%
ORSEP	1	1,08%	1*	1,10%
TTN	1	1,05%	1	1,14%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>0,27%</b>	<b>81</b>	<b>0,40%</b>

### Cantidad de travestis, trans y no binarias (TTNB). 2020-2023



## **ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA GENERAR CONDICIONES IGUALITARIAS DE TRABAJO**

Para reducir las brechas de género del personal del MOP y sus organismos, es decisivo incorporar instrumentos de acción afirmativa, como los cupos, en la implementación de sus políticas. También es crucial incidir en los aspectos culturales que reproducen esas brechas. En este sentido, para modificar prácticas cotidianas y generar condiciones igualitarias de trabajo es fundamental diseñar estrategias de sensibilización y capacitación de todo el personal en materia de género y diversidad.

Tanto desde el MOP Área Central como desde varios de sus organismos, se han desarrollado diversas campañas en esta línea, que visibilizan también la participación de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública.

Una herramienta clave para avanzar en estas transformaciones culturales son las Guías de lenguaje no sexista. El MOP, mediante la Resolución 244/22<sup>20</sup>, establece el uso del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva como formas expresivas válidas en las producciones, documentos, registros y actos administrativos de todos los ámbitos del ministerio, como mecanismo para desalentar el uso genérico del masculino. La resolución establece asimismo la adecuación de los modelos de notas, planillas, formularios y otra documentación de comunicación interna y/o externa, a efectos de que su redacción resulte acorde al lenguaje inclusivo de género.

Organismos como AySA, APLA, ERAS y la DNV cuentan también con guías prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, con ejemplos de alternativas al uso del genérico masculino adaptados a las realidades de la institución. En el caso de AySA, la Guía del Uso no Sexista del Lenguaje fue aprobada por el Directorio como un documento de uso obligatorio en la empresa, constituyéndose en una herramienta que invita a la reflexión y sensibilización.

## **ACCIONES ESPECÍFICAS QUE FORTALECEN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA OBRA PÚBLICA**

El desarrollo de un sector de la Construcción más inclusivo y diverso es un proceso complejo, pues la ejecución de las obras queda en manos de las empresas, quienes no siempre encuentran incentivos para favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres en la actividad. Como contracara, las mujeres y LGBTI+ pueden no preferir este sector de actividad por estar expuestas a violencia y discriminación, por no encontrar modelos de referencia o por sesgos inconscientes, entre otros factores. Atendiendo a estos obstáculos, el MOP ha diseñado y puesto en marcha diversos programas que buscan aumentar la participación de mujeres en el sector, atendiendo a criterios de gradualismo, capacidad instalada y creación de oportunidades laborales efectivas para las mujeres y LGBTI+.

20 <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/267469/20220728>

Destacan entre estos programas:

### **Proyecto Mejoramiento de la Infraestructura Federal, UNOPS – MOP**

El proyecto **Mejoramiento de la Infraestructura Federal** de la Agencia de Proyectos y Servicios de Naciones Unidas (UNOPS) tiene por objeto apoyar al MOP en el desarrollo de su misión y objetivos, en la planificación y ejecución de obras de renovaciones urbanas. Tiene un alcance federal, se articula con los municipios y consta de intervenciones de mejoramiento del espacio público, obras de pequeña escala (bicisendas, adoquinado, polideportivos, etc.) ejecutadas por cooperativas formalmente constituidas. En este marco, el proyecto ha impulsado medidas para garantizar la participación de mujeres en la ejecución de las obras, estableciendo un piso de un 30%, así como la capacitación y apoyo para la consolidación de los espacios cooperativos.

### **Planes Agua + Trabajo y Cloaca + Trabajo**

Bajo el liderazgo de AySA, los planes **Agua + Trabajo (A+T)** y **Cloaca + Trabajo (C+T)** se proponen llevar los servicios de agua potable y desagüe cloacal a los sectores más vulnerables a través de un modelo de gestión que incorpora la perspectiva de género, al contratar cooperativas para realizar la tarea de llevar a cabo las conexiones intradomiciliarias. Las cooperativas son contratadas directamente por los municipios y se incluye una cláusula en los convenios para procurar la paridad de género en la composición. Además, ambos planes contribuyen con la igualdad de género al facilitar el acceso al agua y saneamiento en sectores vulnerables, lo que mejora la calidad de vida y reduce los tiempos de trabajo no remunerado de las mujeres, quienes son en general las responsables de la gestión del agua y las tareas vinculadas (preparación de alimentos, tareas domésticas y de cuidados).

### **Programa Argentina Hace**

El Programa **Argentina Hace** es una iniciativa del MOP lanzada en 2020 para generar nuevos puestos de trabajo a través de un programa de infraestructura de ejecución rápida con mano de obra local. Promueve el desarrollo con inclusión social, la integración de jóvenes desocupadas y desocupados, la participación comunitaria y el acceso a servicios urbanos e infraestructura social básica. El objetivo es llegar a los 2.300 municipios de Argentina. Se encuentra presente en 23 provincias.

A fecha de julio de 2023, el plan contaba con 2.993 obras en cartera por una inversión de \$146.908 millones. Del total de las intervenciones, 2.305 pertenecen a la Secretaría de Obras Públicas (SOP) y 688 al Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA).

Se trata de obras de ejecución corta, para generar impacto en las economías locales, pudiendo llevarse a cabo a través de cooperativas, organizaciones sociales, trabajadores de la economía popular y/o micro, pequeñas o medianas empresas (MiPyMEs) radicadas prioritariamente en cada zona de intervención. Impulsa la paridad de género y prevé generar fuentes de trabajo para mujeres y LGBTI+.

## AVANCE DEL PLAN\*

Obras vigentes <b>2.993</b>	Finalizadas <b>1.640</b>	En ejecución <b>998</b>
A iniciar <b>355</b>	Gobiernos locales <b>1.373</b> en todo el país	Inversión <b>\$ 146.908</b> millones

\* Actualizado a julio de 2023

### Programa Interministerial Constructoras

Iniciada en la Provincia de La Rioja, la experiencia de **Constructoras** fue una política exitosa de incorporación de mujeres y LGBTI+ en el sector de la Construcción, que fue el objetivo que inspiró la creación del Programa. Constructoras es un programa nacional interministerial de formación en oficios relacionados con la Construcción orientado a mujeres, lesbianas, travestis, trans, no binaries e intersex. Tiene por objetivos garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral y aportar a la transformación cultural derribando roles y estereotipos de género en el mundo del trabajo.

### Convenios interadministrativos de la Dirección Nacional de Vialidad

En cuanto a la inclusión de cláusulas que promueven espacios laborales más equitativos y libres de violencia en los convenios provinciales y/o municipales, puede mencionarse el ejemplo de los **convenios que promueven la participación de mujeres en la Obra Pública** firmado entre la Dirección Nacional de Vialidad y 8 municipios de la provincia de Chubut (Dolavon, El Hoyo, El Maitén, Epuén, Los Altares y Trevelin, en la zona cordillerana; Tecka, en el centro de la provincia y Trelew, en la costa). Cada convenio establece la paridad de género en el armado de cuadrillas municipales para trabajar en el mantenimiento de rutas. Como parte de los convenios se previeron capacitaciones específicas para las mujeres que componen las cuadrillas, ya que para muchas de ellas ésta es la primera vez que realizan este tipo de trabajos<sup>21</sup>. En 2022, mediante un convenio firmado entre la comuna y la Dirección Provincial de Vialidad, el municipio se comprometió a entregar casi 3.000 metros de adoquinado, tarea que se lleva a cabo con cuadrillas con alta participación de mujeres y LGBTI+.

### LA VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA OBRA PÚBLICA

La Obra Pública es un territorio que privilegia la masculinidad hegemónica, de reproducción de estereotipos y de desigualdades y en el cual persiste el “techo de cristal”. Todo ello hace que este espacio, como cualquier otro ocupado históricamente por los varones, sea aún hoy un territorio extraño y muchas veces hostil para las mujeres y LGBTI+.

21 <https://primeradelplural.com.ar/index.php/2021/09/15/chubut-primer-encuentro-de-mujeres-viales/>

Dar visibilidad a las mujeres que ocuparon o están ocupando esos espacios, reconociendo su trabajo y recuperando la línea histórica de sus trayectorias contribuye a consolidar roles y modelos de referencia para otras mujeres y a derribar estereotipos de género.

Como parte de estas acciones de visibilización, desde el Equipo de Género del MOP se impulsó la nominación de una Sala del Ministerio con el nombre de la ingeniera hidráulica y civil Iris Josch, que fue Directora Técnica de la Dirección Provincial de Hidráulica de la Provincia de Buenos Aires y Directora Nacional de Proyectos y Obras Hídricas durante 18 años.

Asimismo, la DNV presentó un libro sobre la vida de la ingeniera Elisa Bachofen en 2023. Se trata de una producción literaria de realización conjunta entre la Unidad de Género y Diversidad del organismo y la editorial Chirimbote que visibiliza y reivindica la historia de Bachofen, la primera mujer ingeniera de América Latina y de Argentina, como así también la primera mujer proyectista de puentes que tuvo Vialidad Nacional.

#### 4) La institucionalidad de la perspectiva de género

La institucionalización y jerarquización de áreas y equipos dedicados específicamente a la tarea de transversalización de la perspectiva de género es un proceso fundamental. Complementa los instrumentos de sensibilización y capacitación de todos los actores involucrados y su materialización en obras con perspectiva de género.

La **creación de la Dirección de Género y Diversidad en la Obra Pública del MOP<sup>22</sup>** es el resultado destacado de los esfuerzos del equipo de género de la Dirección de Relaciones Institucionales, el trabajo de la Red de Género y Diversidad y las acciones realizadas con los entes y organismos vinculados al accionar del MOP, así como con el sector privado y sindical.

El MOP ha avanzado asimismo en promover la institucionalización y transversalización del género en las políticas, articulando con los integrantes de la red y otros espacios. Lo ha hecho a través de:

- la creación de estructuras dentro de los organigramas institucionales y las articulaciones (como ACUMAR, AySA, DNV, CVSA, ENOHSA, INA);
- el Observatorio de la Obra Pública;
- la creación y promoción de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género, que reúne también a las cámaras empresariales (CAMARCO) y al sector sindical (UOCRA), así como otros actores vinculados a la Construcción de ámbito provincial y nacional.

22 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-ministerio-de-obras-publicas-creo-la-direccion-de-genero-y-diversidad-en-la-obra-publica>

## CREACIÓN DE ESTRUCTURAS DENTRO DE LOS ORGANIGRAMAS INSTITUCIONALES

Varios de los organismos, entes y empresas que conforman el MOP han realizado cambios en sus organigramas a fin de institucionalizar áreas de género en sus estructuras. En líneas generales, esta institucionalización es evaluada como una estrategia para la consolidación de las políticas y como una manera de garantizar la sostenibilidad.

El compromiso del MOP central con la agenda de género y la misma agenda impulsada por la Red de Género y Diversidad, incentivó a otros organismos a crear áreas específicas para atender las cuestiones de género. Entre ellas, además del mismo MOP, se pueden mencionar AySA, ACUMAR, DNV, CVSA, ENOHSA, INA y otros organismos como COHIFE, que cuentan con el MOP en la secretaría ejecutiva.

### INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS DEL MOP

- **ACUMAR:** Dirección Nacional de Promoción de Políticas de Género y Diversidades
- **AySA:** Área de Políticas Género
- **DNV:** Unidad de Gestión en Políticas de Género y Diversidad
- **INA:** Comisión de Género y Diversidad
- **ENOHSA:** Observatorio de políticas de género y diversidad
- **CVSA:** Departamento Integral de Género y Diversidades de Corredores Viales S.A,

Es importante lograr la sostenibilidad de estos procesos de transformación, de modo que puedan trascender estructuras y gestiones. En este sentido, la apuesta a los cambios culturales y a la transversalidad es fuerte, bien sea a través del trabajo en red o del diseño de estrategias específicas como garantía de que, más allá de las estructuras, las transformaciones culturales permanezcan.

### OBSERVATORIO DE LA OBRA PÚBLICA

En lo referido particularmente a la Obra Pública y en línea con el desarrollo de instrumentos de equiparación, se han diseñado iniciativas con perspectiva de género en la gestión y ejecución de licitaciones y compras del MOP y sus entes, organismos y empresas. Uno de los ámbitos en que se han discutido estas iniciativas es el **Observatorio de la Obra Pública**.

Éste se constituye como un espacio de diálogo, intercambio y construcción de conocimiento vinculado al proceso de contratación y ejecución de la obra en el que participan distintas reparticiones y entes dependientes de la Administración Pública, universidades públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil y cámaras empresarias, entre otros actores. Sus ejes de trabajo giran en torno a: integridad en la contratación y ejecución de la Obra Pública, transparencia, participación ciudadana, revisión y modernización del marco normativo, innovación y transformación tecnológica, sustentabilidad, Agenda 2030 y brechas de infraestructura, trabajo, género y niñez.

## CONFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO DE LA OBRA PÚBLICA

El Observatorio de la Obra Pública está conformado por representantes de la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), las universidades de Buenos Aires (UBA), Nacional de San Martín (UNSAM), Tecnológica Nacional (UTN), el Observatorio de la Contratación Pública de la Universidad Austral (OCP-UA), Poder Ciudadano, World Compliance Association (WCA), el Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) y el Consejo Interuniversitario Nacional, entre otras organizaciones.

Una herramienta que se considera también un instrumento de equiparación, elaborado en el marco del Observatorio, es el **Código de Ética**<sup>23</sup>. En él se recoge el compromiso del MOP en garantizar políticas que atiendan al impacto diferencial que generan en las mujeres y LGBTI+, tomando como marco el Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del ministerio y la Red de Género y Diversidad como garante de este compromiso.

El Código de Ética es de aplicación obligatoria en el ámbito del MOP y rige para todas las personas que se desempeñen en nombre o al servicio del ministerio, cualquiera sea su jerarquía. Invita a los organismos descentralizados y las empresas de propiedad estatal a adherirse o a redactar su propio código, adoptando los principios reflejados en éste. Asimismo, los vínculos con las empresas oferentes, adjudicatarias y contratistas deberán desarrollarse en el marco de los valores y principios establecidos en el Código de Ética del MOP.

Una experiencia destacable de inclusión de cláusulas de género en pliegos es el ***Pliego de Condiciones Particulares y Especificaciones Técnicas con perspectiva de género elaborado en 2021 por el Observatorio de la Obra Pública del MOP***. El pliego solicita a las empresas ofertantes la nómina de su personal desagregada por género y funciones y a las contratistas les exige que lleven a cabo políticas de paridad. El pliego contempla asimismo el uso del lenguaje inclusivo y requiere la adhesión al Código de Ética del Ministerio de Obras Públicas de las empresas contratistas. También define la obligatoriedad de contar con baños por género y de tener disponibilidad de talles de indumentaria y calzado para todo el personal. A la fecha,

23 <https://www.argentina.gov.ar/obras-publicas/codigo-de-etica-del-ministerio-de-obras-publicas>

se publicaron 73 pliegos de Obra Pública y/o consultoría con perspectiva de género (57 de condiciones particulares y especificaciones técnicas de Obra Pública y 16 de consultorías con perspectiva de género en el Área central MOP). En organismos vinculados, 2 licitaciones publicadas con Perspectiva de Género en ENOHSA y 1 licitación de Caminos Rurales con Perspectiva de Género en la DNV.

Durante 2023 se actualizaron los mecanismos de relevamiento de información de las políticas de género de las empresas o uniones transitorias empresarias, adecuando los indicadores a los requisitos del Sello Igualar del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Al pedido de información se han incorporado elementos adicionales para obtener el sello, como información referida a cuidados –espacios de cuidados propios, conveniados o de congestión o reintegros–, atento a la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Trabajo; una declaración jurada de que el directorio de la empresa está conformado por personas que no presentan deudas alimentarias; y una declaración jurada de compromiso para impulsar la participación de mujeres y LGBTI+ en el sector de la Construcción.

## LA RED FEDERAL DE LA CONSTRUCCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El trabajo en red permite la articulación de actores y crea condiciones para la sostenibilidad de las iniciativas. En este sentido, la experiencia acumulada por la Red de Género y Diversidad inspiró la creación de la Red Federal, con el fin de **territorializar** la transversalización de la perspectiva de género en todo el país.

En la conformación de la Red Federal es destacable la alianza de UOCRA y CAMARCO, que conforman una mesa sectorial junto con el MOP y dan impulso a esta iniciativa. La red se constituye así en un espacio de diálogo, intercambio, diseminación de aprendizajes y articulación con diversos actores provinciales y municipales, así como del sector académico, empresarial y sindical para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el sector de la Construcción.

De igual manera que el trabajo en red fue efectivo para poner en evidencia la diversidad y complejidad al interior del propio ministerio, esta red se propone hacerlo en el ámbito del territorio nacional, articulando, en el caso de lo público, con las distintas institucionalidades en las provincias y en los municipios, tanto en cuanto a políticas de género como de Obras Públicas.

# Presupuesto con perspectiva de género y diversidad en el MOP

El presupuesto con perspectiva de género es un ejemplo de instrumento de equiparación para las desigualdades. Es además un claro reconocimiento de las brechas y de la necesidad de una acción política concreta para disminuirlas.

El Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG) forma parte del Programa Interministerial de Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad, creado por la Resolución Conjunta 8/20. Esta medida de carácter transversal fue implementada desde la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Ministerio de Economía y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; con el objetivo de medir la incidencia de la Administración Pública Nacional (APN) sobre las brechas de género en lo relativo a su presupuesto. En el marco de esta acción conjunta, que impulsó plataformas como [Presupuesto Abierto con Perspectiva de Género y Diversidad](#) y otras iniciativas y mediciones, las diversas carteras del ejecutivo adoptaron medidas concretas para avanzar en PPG.

El Ministerio de Obras Públicas se propuso incluir transversalmente la perspectiva de género en la planificación y en la provisión de infraestructura, con el objetivo de reducir desigualdades y brechas estructurales de género. El proceso del presupuesto con perspectiva de género toma la herramienta del etiquetado de las políticas para identificar cuáles inciden directa o indirectamente en la reducción de las brechas de género a partir de 2 indicadores: por un lado, las deficiencias en la cobertura sanitaria y hábitat seguro; y por otro, la tasa de participación y tiempo promedio diario dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

## EL PRESUPUESTO GÉNERO EN EL MOP

**Plan Argentina Hace**

Prevé generar fuentes de trabajo para mujeres y personas LGBTI+

ARGENTINA HACE	Generación de nuevos puestos de trabajo	\$30.000 millones	Brechas de género
			Priorización de proyectos de promoción y protección de derechos contra las violencias de género

Se ejecuta a través del Ministerio de Obras Públicas y del Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento (ENOHSA), financiando obras que realizan los gobiernos locales en tres áreas:

- Desarrollo de Infraestructura de Agua Potable y Saneamiento.
- Desarrollo de Infraestructura Sanitaria.
- Desarrollo de Infraestructura Urbana.

**EJEMPLOS DE PPGyD CON GASTO ETIQUETADO Y ACCIÓN INTERMINISTERIAL**

[Centros de Desarrollo Infantil](#)  
[Centro Territoriales Integrales](#)

iniciativa articulada por MOP, el Ministerio de Desarrollo Social, y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Red Sanitaria Federal	\$5.782,9 millones	Centros de salud y apoyo a la infraestructura sanitaria
Abordaje Integral para las Mujeres y personas LGBTI+	\$833,5 millones	Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad
Cuidado, promoción y protección de derechos	\$2.241 millones	Centros de Desarrollo Infantil

Como refleja el cuadro siguiente, en el presupuesto 2021 se detectaron tres ejes de inversión con vinculación directa o indirecta a la reducción de estas brechas:

1. Fondo de Infraestructura del Cuidado
2. Infraestructura del transporte, infraestructura hídrica y acceso al agua y cloacas
3. Plan Argentina Hace

Brechas de género	Acciones para la reducción de brechas	Políticas implementadas	Incidencia en la reducción de la brecha
Disponibilidad de tiempo, igualdad de oportunidades, seguridad y autonomía física	Fortalecer y ampliar los espacios de cuidado	Infraestructura de cuidados: Red Sanitaria Federal Centros de Desarrollo Infantil Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad	Directa
	Fortalecer los espacios de cuidado existentes	Construcción y mejoramiento de hospitales, espacios recreativos o deportivos y centros para la prevención de adicciones	Indirecta
	Mejorar y generar infraestructura para la reducción de tiempos de traslado y gestión de recursos en tareas domésticas y de cuidado	Infraestructura de Transporte	Indirecta
Infraestructura Hídrica			
Ingresos y trabajo	Generar trabajo, priorizando proyectos de promoción de derechos y protección contra la violencia de género	Argentina Hace	Indirecta

Fuente: Programa de monitoreo y evaluación de la Dirección Nacional de Transparencia de la Secretaría de Gestión Administrativa del Ministerio de Obras Públicas de la Nación.

El cuadro refleja las políticas de inversión que fueron incluidas en el PPGyD 2021 con gasto etiquetado en Infraestructura Social del Cuidado (Red Sanitaria Federal, Centros de Desarrollo Infantil, Centros Territoriales Integrales) tanto para reducir brechas de tiempo y cuidados como para erradicar la violencia de género. Son áreas que tienen una incidencia directa en la reducción de las desigualdades de género.

Para los años subsiguientes, el aporte del Ministerio de Obras Públicas al presupuesto con perspectiva de género se puede observar en el siguiente cuadro.

2022	2023
<b>\$ 11.916</b> millones de pesos <b>aportó</b> el MOP al PPG de la Administración Pública Nacional.	<b>\$ 20.981</b> millones de pesos <b>asignados</b> al PPG para el año.
<b>El MOP es 2da. jurisdicción con mayor presupuesto ejecutado en gastos de capital del PPG de la Administración Pública Nacional (35%).</b>	

Fuente: Inversión en Infraestructura del Cuidado y Género del Ministerio de Obras Públicas. Reporte de Seguimiento del Presupuesto con Perspectiva de Género, años 2022 y 2023. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/reporte\\_inversion\\_en\\_infraestructura\\_del\\_cuidado\\_y\\_ppg\\_-\\_dnt\\_mop\\_2023.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/reporte_inversion_en_infraestructura_del_cuidado_y_ppg_-_dnt_mop_2023.pdf)

Respecto al Plan **Argentina Hace**<sup>24</sup>, impacta en forma indirecta en la reducción de las brechas de género a través de los ingresos que genera el empleo a partir de la inclusión de mujeres en el programa.

## Alianzas estratégicas para la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública

### CONVENIO CON ONU MUJERES Y UNOPS

El apoyo de organismos de Naciones Unidas para avanzar la agenda de igualdad de género en el MOP ha sido un elemento estratégico fundamental de los logros alcanzados. ONU Mujeres y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) firmaron un convenio para prestar asistencia técnica y acompañamiento al Ministerio de Obras Públicas de la Nación (MOP) en la implementación del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad, al interior del organismo y en su proyección federal.

24 [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/serie\\_de\\_documentos\\_de\\_trabajo\\_ndeg](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/serie_de_documentos_de_trabajo_ndeg)

En el marco del convenio, se han elaborado productos de conocimiento que engloban un conjunto de indagaciones, diagnósticos, análisis críticos, herramientas de intervención, propuestas y recomendaciones. Estos productos buscan ser un aporte a los esfuerzos estatales para fomentar una mayor participación de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública.

## Productos de conocimiento

### Colección de manuales para la transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública

Estos manuales buscan transferir conocimiento y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la Obra Pública. Representan un instrumento para las y los decisores políticos y una referencia para el personal técnico vinculado a la Obra Pública y a otros sectores, también masculinizados, a nivel nacional, provincial y municipal. Al mismo tiempo, son un instrumento pedagógico a utilizar en espacios de capacitación y formación para el sector de la Construcción y afines.

Los manuales son una herramienta para favorecer la implementación del enfoque de género y diversidad para que más mujeres y LGBTI+ se proyecten en este sector. Ante la falta de antecedentes similares detectados en el Cono Sur, esta herramienta resulta una gran contribución no solo para Argentina, sino para toda América Latina y el Caribe.

En paralelo a los manuales, se desarrollaron módulos de formación para capacitar en la transversalización de la perspectiva de género a personal técnico y personas en puestos de toma de decisión.

## Documentos estratégicos

Como parte de la asistencia técnica, se elaboraron otros documentos estratégicos con el fin de dar insumos para la reflexión y la acción concreta de transversalización de la perspectiva de género. Por ejemplo, se llevó a cabo el **Estudio sobre desafíos y oportunidades de cooperativas y unidades productivas en la Obra Pública**. Este documento, de carácter exploratorio y cualitativo, tiene el propósito de identificar oportunidades de inclusión de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública a través de la contratación de cooperativas y unidades productivas de la economía social. El estudio fue presentado en un taller de trabajo junto a la Secretaría de Integración Socio Urbana del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

En la misma línea, se elaboró un documento estratégico para contribuir con el fortalecimiento de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género y Diversidad. El documento brinda orientaciones y propuestas concretas de acción para que la red avance en su gobernanza y consolidación, supere la temporalidad de las gestiones y se conforme en un espacio plural, federal y multiactoral en el sector de la Construcción.

## SISTEMA DE GESTIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO (SIGEG 57001)

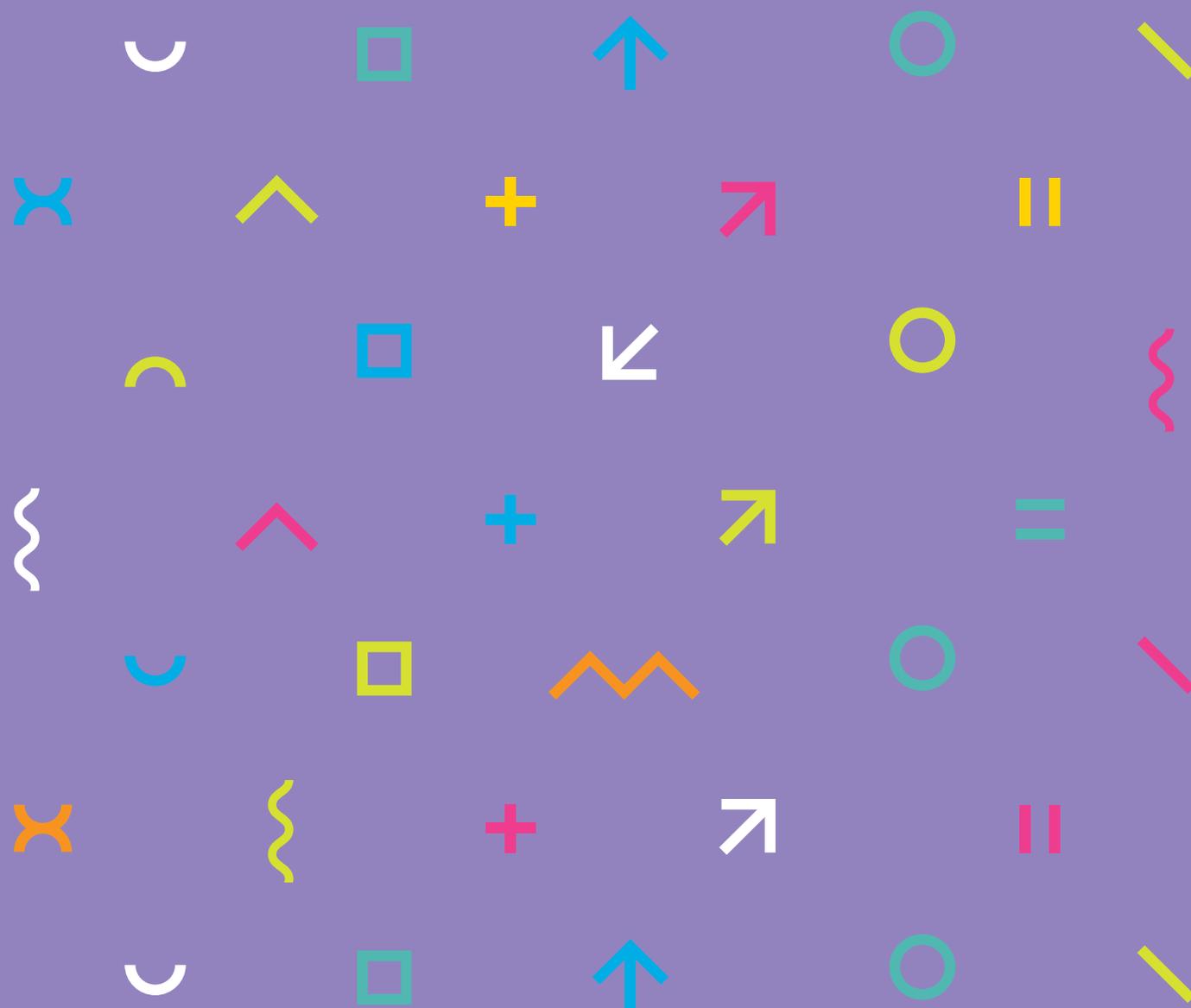
El Ministerio de Obras Públicas participó activamente en la mesa de trabajo impulsada para la creación de una nueva norma de calidad, el Sistema de Gestión en Equidad de Género (SIGEG 57001). La mesa fue liderada por el Ministerio de Economía e incluyó a otros ministerios como el MMGyD, y al Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM). Esta iniciativa estaba siendo debatida desde 2021 y, gracias a la decisión política de facilitar los consensos entre los organismos involucrados y el IRAM, la norma fue aprobada y publicada.

El objetivo del SIGEG 57001 es promover y fortalecer la equidad de género mediante la reducción de las brechas, la prevención y erradicación de las violencias por motivos de género para el ámbito de las organizaciones. La norma es aplicable a cualquier organización, sin importar su tamaño o las actividades que realiza.

---

# Conclusiones y recomendaciones

---



Las políticas y programas que desarrolla el Ministerio de Obras Públicas (MOP) representan un gran desafío para el accionar y fortalecimiento las políticas de género, debido a la especificidad de su actividad, un área de trabajo que requiere articular con otros ministerios y con áreas de gobiernos provinciales y municipales, a su vez vinculados a organismos tanto públicos como privados que además operan en diferentes escalas de intervención.

La transversalización de la perspectiva de género en un organismo tan complejo como el MOP y los logros alcanzados en los últimos 4 años dan cuenta de la oportunidad creada para que más mujeres y LGBTI+ se beneficien de las obras públicas, y para lograr una mayor participación de estos grupos en este sector de actividad. Una mayor institucionalidad favorece la transversalización de género. A su vez, el trabajo en red potencia una mayor participación de mujeres y diversidades en los distintos ámbitos en los que actúa el MOP, lo cual intensifica la capacidad y eficacia de la incidencia de las políticas de género en el sector de la Obra Pública en su conjunto. El reto es lograr avances en políticas y acciones concretas en los territorios, siendo éstas las que inciden sobre la vida cotidiana de las mujeres para mejorar sus condiciones de vida y garantizar sus derechos.

La transversalización de la perspectiva de género intenta transformar tres dimensiones de la Obra Pública: a) **la dimensión física**, la de la materialidad de las obras; b) la de **la gestión**, que promueve normas, protocolos, inclusión laboral y otras; y c) **la simbólica y cultural** que busca la transformación de los ámbitos laborales en espacios libres de violencia y discriminación. El accionar del MOP ha logrado significativos avances en cada una de ellas, como se ha plasmado a lo largo de este documento. Algunos resultados de estos esfuerzos comienzan ya a constatarse en la conformación de áreas de género en los organismos del MOP, sindicatos y cámaras empresariales; en el crecimiento del número de mujeres y LGBTI+ en planta, o en el número de Obras Públicas que ya incorporan perspectiva de género en su planificación, diseño y ejecución, como los CDI o los Centros Territoriales.

Sin embargo, un gran desafío para consolidar el proceso de transformación hacia el interior del MOP y también para avanzar en todo el sector de la Construcción puede producirse en la transición de gestiones producto de los cambios de administración. Contar con un equipo dedicado a la temática dentro del MOP fue clave para instaurar la agenda de igualdad dentro del organismo y lograr avances en su aplicación, pese a las resistencias culturales que persisten, las tradiciones aún arraigadas en el sector, la extensión territorial y la complejidad federal.

La Obra Pública es por ello un espacio de enorme potencialidad para avanzar en la igualdad de género, por su capacidad para movilizar recursos, generar empleo y promover el desarrollo; y al mismo tiempo es un espacio de grandes desafíos por las resistencias que persisten en las estructuras burocráticas del Estado y también en las organizaciones empresariales, por ejemplo a la hora de desarrollar políticas de incorporación de mujeres y LGBTI+, incluso a pesar de que hay marcos normativos que las respaldan.

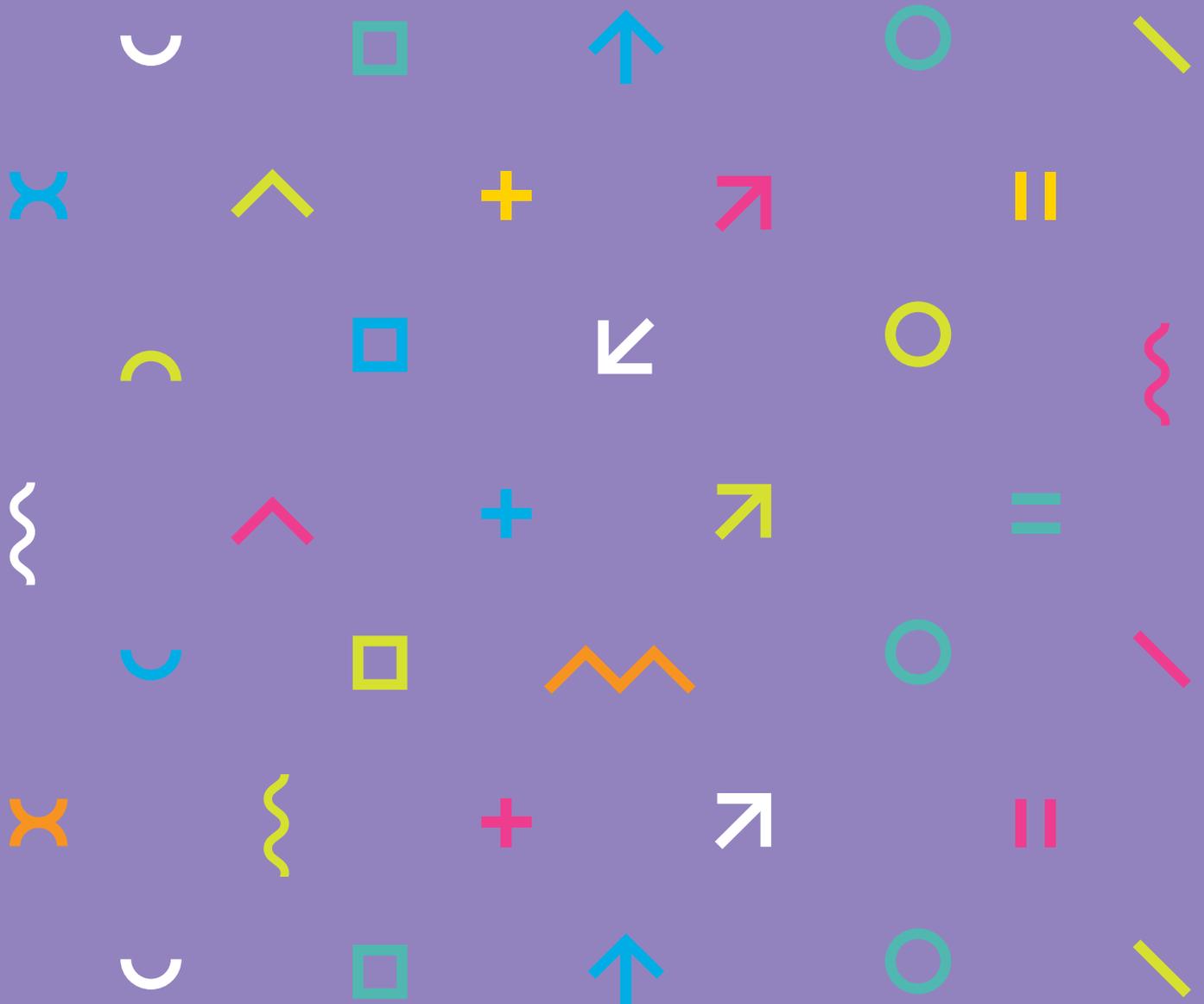
La trayectoria realizada conjuntamente entre las agencias de Naciones Unidas y el MOP deja importantes aprendizajes y recomendaciones que pueden contribuir en un futuro próximo a continuar avanzando en la transversalización de la perspectiva de género:

- Contar con tiempo y recursos para abordajes cualitativos y situados que amplíen, complejicen y enriquezcan el trabajo de campo, dando voz a quienes son las y los verdaderos protagonistas en la planificación, diseño y ejecución de las obras, como así también en el uso y disfrute de las mismas, especialmente las mujeres y diversidades.
- Reconocer, fortalecer y aportar a las iniciativas, también en el ámbito federal, desde la diversidad multicultural que emerge desde las comunidades, los barrios y territorios en la demanda de mejores condiciones de vida y de mayores ofertas de trabajo que equiparen condiciones entre varones y mujeres.
- Difundir ampliamente los materiales y productos, ponerlos en circulación, entendiendo que son estratégicos, especialmente en contextos de riesgos de retrocesos de la agenda de igualdad de género.

---

# Anexo

---



## EN EL SIGUIENTE CUADRO SE SISTEMATIZAN LOS AVANCES EN MATERIA DE GÉNERO EN ALGUNOS DE ESTOS ORGANISMOS

ORGANISMO/ ACTOR INSTITUCIONAL	ALCANCE TERRITORIAL	UNIDAD DE GÉNERO	LEY MICAELA	LEY CUPO TRAVESTI TRANS	LENGUAJE NO SEXISTA	POLÍTICAS DE CUIDADOS	PROTOCOLOS CONTRA VIOLENCIA Y ACOSO	PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	PRESUPUESTO CON PG	OTRAS POLÍTICAS/INICIATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO
Ministerio de Obras Públicas (central)	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la Red de Género y Diversidad</li> <li>• Promoción de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género</li> <li>• Proyectos de cooperación para aumentar participación de mujeres en el sector</li> <li>• Plan Argentina Hace</li> </ul>
Agencia de Planificación (APLa)	Federal	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación interjurisdiccional para presentar la agenda de género al MOP</li> <li>• Espacio amigo de lactancia/cuidados</li> </ul>
Agua y Saneamientos Argentinos - AySA	Metropolitano	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compras y contrataciones con perspectiva de género</li> <li>• Talleres de sensibilización para abordaje de violencias y capacitación en la temática a altos mandos</li> <li>• Capacitación al personal de RRHH sobre género y diversidad y paridad</li> </ul>
Autoridad de Cuenca Matanza y Riachuelo - ACUMAR	Metropolitano	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Integral de Gestión Menstrual</li> </ul>
Corredores Viales S.A - CVSA	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Mujeres en Carrera</li> </ul>
Dirección Nacional de Vialidad - DNV	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones federales para mujeres y LGBTI+</li> <li>• Pliegos con Perspectiva de Género</li> </ul>
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento - ENOHSA	Federal	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pliegos con perspectiva de género</li> </ul>

<b>Ente Regulador de Agua y Saneamiento - ERAS</b>	Federal	⊗	✓	⊗	⊗	✓	✓	⊗	⊗	⊗	• Espacio amigo de lactancia/cuidados
<b>Instituto Nacional del Agua - INA</b>	Federal	✓	✓	⊗	⊗	✓	✓	✓	⊗	⊗	• Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato • Espacio amigo de lactancia/cuidados
<b>Instituto Nacional de Prevención Sísmica - INPRES</b>	Federal	⊗	✓	⊗	✓	✓	⊗	⊗	✓	⊗	• Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
<b>Organismo Regulador de Seguridad de Presas - ORSEP</b>	Federal	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	✓	⊗	⊗	⊗	• Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
<b>Tribunal de Tasaciones de la Nación - TTN</b>	Federal	⊗	✓	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	• Modificación de la Ley Orgánica del Tribunal de Tasaciones de la Nación que establece composición paritaria de género del cuerpo colegiado de miembros permanentes y transitorios.

Fuente: Elaboración propia.



Ministerio de  
Obras Públicas  
Argentina



UNOPS

