



Red de Género y Diversidad

Informe de gestión 2023



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 2021 - 2023



Resumen Ejecutivo

La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas logró:

- **12.833 trabajadoras y trabajadores** certificados en Ley Micaela
- Estrategias de capacitación:
 - + Virtuales, mixtas semi-presencial, presencial,
 - + En el lugar de trabajo (presencial y virtual) en todas las provincias, en campamentos, en ruta.
 - + Regulares e intensivos
- **63 personas capacitadoras** de Ley Micaela, en **5 equipos de tutorías** especializados
- **12 protocolos de abordaje de las violencias** por motivos de género diseñados en los diferentes entes, organismos y empresas
- **6 convenios colectivos de trabajo** incorporaron licencias por situaciones de violencia
- **4 nuevos comités de igualdad de trato** y oportunidades;
- **84 personas incorporadas** en cumplimiento de la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”
- **12 organizaciones implementando el Cupo Laboral Travesti Trans**
- **9 organizaciones con Cupo Laboral Travesti Trans** alcanzado
- **6 organismos con acciones de promoción de paridad de género** o desarrollo de carrera (TTN, ERAS APLA, CVSA, AySA, MOP Central)
- **28 nuevos espacios amigos de la lactancia**
- **73 pliegos de Obra Pública** o consultoría con perspectiva de género
- **8,5% de piso en inversión** para infraestructura del cuidado
- **7 áreas de género institucionalizadas** (MOP Central, CVSA, DNV, AySA, ENOHSA, INA, ACUMAR)
- **116 centros de Desarrollo Infantil finalizados**
- **4 centros Territoriales de Políticas de Género y Diversidad** finalizados
- **22 organizaciones con las que se establecieron alianzas sectoriales estratégicas:** Mesa Sectorial MOP – UOCRA - CAMARCO , Cooperación en materia de género con el Consejo Hídrico Federal (COHIFE), Mesas de diálogo con UNICEF, ONU Mujeres, IWA, Red de Género y Diversidad ALOAS, ANMAC, Diálogos y colaboraciones con Comité Ejecutivo de lucha contra la trata, Convenio Bachillerato Popular Mocha Celis, Convenios y diálogos con organizaciones profesionales (FADU, SCA, CPAU, FADEA) y educativas (UTN, INET), Mesa de diálogo con organismos de financiamiento internacional “Agenda de género y financiamiento externo de la Obra Pública” (Banco Mundial, BID, BIRF, BCIE, CAF, Fonplata)
- **8 organismos gubernamentales con quienes se llevan adelante acciones conjuntas:** Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, ANDIS, INAI, INADI, INET
- **3 espacios interministeriales de coordinación:** Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Economía), Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (Jefatura de Gabinete), Mesa Interministerial de Cuidados (Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad)



I. Introducción

Los inicios

La Obra Pública es una herramienta fundamental para reducir desigualdades sociales, tanto en la creación de empleo como en la planificación y ejecución de infraestructura para el desarrollo del país. Por ello, desde el 10 de diciembre de 2019, el ministro Gabriel Katopodis indicó construir una agenda de género al interior del Ministerio y en sus políticas sustantivas.

El peso del movimiento de mujeres dentro del campo popular y su aporte al inicio de esta nueva gestión democrática, la fuerza del movimiento Ni Una Menos, la Campaña por el Aborto Legal, Seguro y Gratuito, entre otros, aportaron a una coyuntura que permitió fortalecer en el Estado Nacional la incorporación de políticas, acciones y estructuras de gobierno tendientes a la equidad.

La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad impulsó instrumentos concretos que posibilitan el ejercicio de los derechos garantizados por la normativa nacional e internacional. Las acciones iniciales fueron identificar en dónde se ubicaban las desigualdades más profundas, las necesidades más urgentes. Es así que el 8 de marzo de 2020, con motivo del Día Internacional de la Mujeres, se convocó a los sindicatos que cuentan con representación en los organismos bajo la órbita del Ministerio de Obras Públicas a un diálogo institucional para la conformación de una agenda transversal de género.

En este contexto, surgió la necesidad de contar con protocolos que establezcan mecanismos claros y accesibles a todas las personas para abordar y prevenir las violencias con motivos de género en los espacios de trabajo, con Licencias y franquicias que flexibilicen las jornadas laborales para mejorar la conciliación con las tareas de cuidados, y mejorar las condiciones para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en las tareas.





Al mes siguiente, se amplió el espacio de diálogo con la convocatoria a personas referentes en temas de género y diversidad de cada uno de los organismos, entes y empresas, y se consensuó una agenda de trabajo común. Paralelamente, la pandemia de Covid-19 y el aislamiento social, preventivo y obligatorio signaron una metodología de reunión, con plataformas de videollamada que, a pesar de todas las dificultades que fueron signo de esta época, facilitaron el intercambio y el encuentro. En el mes de mayo, tuvo lugar la primera reunión conjunta entre todas las referentes, que dio lugar a la creación de la Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas.

La designación de referentes de género y diversidad de cada uno de los organismos, entes y empresas que componen al Ministerio señaló el apoyo y compromiso de las autoridades con la agenda de la igualdad, inaugurando una nueva etapa histórica para la gestión de la Obra Pública en nuestro país.

La pregunta que surgía a continuación era cómo se llevaba adelante esta agenda de la igualdad. Y la red respondió que el modo era colectivo, construyendo consensos y estrategias conjuntas, a partir de un enfoque feminista de colaboración y solidaridad, por fuera de las lógicas establecidas de la competencia sabiendo que -cuando estamos juntas- somos más fuertes.

Así fue cómo, en una primera etapa, se organizaron tres grupos nucleados en ejes de trabajo, Asuntos Legales, Comunicación y Relevamientos, que dieron forma a los instrumentos y actividades que organizaron la acción colectiva y muy prontamente nació un grupo de estudio y producción de materiales para la implementación de Ley Micaela.



En diciembre de 2020, se formalizó el Programa para la transversalización de las políticas de Género y Diversidad a través de la Resolución 193/2020, que instituye la existencia de esta Red y define sus objetivos:

El objetivo general de la Red consiste en construir una agenda de trabajo en políticas de género para una labor coordinada del Ministerio en su conjunto y que potencie los resultados.

Son objetivos específicos de la Red los siguientes:

- Visibilizar el rol de las mujeres y de la población LGTBI+ en las acciones institucionales.
- Hacer efectiva la implementación de la normativa nacional e internacional en materia de género.
- Promover la participación de las mujeres y de la población LGTBI+ en los ámbitos de decisión del MOP.
- Facilitar la compatibilización de las actividades de la vida privada de las mujeres y de la población LGTBI+ con las actividades laborales.
- Fortalecer a las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil que cuenten con participación de mujeres vinculadas al rubro de la Construcción y a actividades técnicas con el fin de terminar con la segregación horizontal.
- Desarrollar líneas de acción en los planes, programas y proyectos implementados por el MOP, que favorezcan la mejora de la calidad de vida de las mujeres y de la población LGTBI+, su inserción laboral y el desarrollo de sus carreras (con el fin de eliminar el “techo de cristal”) y demás aspectos que hacen al mundo del trabajo.



Fortalecimiento y planificación

Durante 2021, 2022 y 2023, la Red de Género y Diversidad elaboró planes de trabajo anuales que permitieron coordinar actividades concretas para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de obras públicas. También, el Ministerio –a través de la Red- realizó aportes para la conformación del Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (PNA) y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (PNID).

Los planes de trabajo de la Red de Género y Diversidad fueron modificados con el paso del tiempo y continúan siendo un instrumento dinámico, en evolución, perfectible, pero que permite dar cuenta de los avances en acciones medibles para la eliminación de barreras y la construcción de la igualdad.

Los planes de trabajo anuales constan de tres objetivos estratégicos: abordaje de las violencias, igualdad de oportunidades, institucionalización de las políticas de género.





II. Objetivos estratégicos

1. Desarrollar herramientas de prevención y dispositivos de abordaje de las violencias por motivos de género

Incluye las medidas comprometidas por el MOP en el PNA, así como acciones planificadas por las áreas, entes y empresas que aporten a construir espacios de trabajo libres de violencia por motivos de género. Entre sus acciones se destacan aquellas destinadas a implementar protocolos de acción contra las violencias por motivos de género; desarrollar herramientas de abordaje; implementar la capacitación obligatoria Ley Micaela; y acciones de sensibilización para la prevención de situaciones de violencia.

2. Fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades

Sus acciones más salientes nuclean propuestas incluidas en el PNID, propias e incluyen acciones de promoción para la corresponsabilidad; mecanismos para el mejoramiento de licencias por cuidados; y el establecimiento de espacios para la lactancia en los lugares de trabajo, construcción de centros en todo el país para propiciar la conciliación especialmente en hogares monoparentales y en contextos de alta vulnerabilidad social.

Contemplan dar cumplimiento al cupo laboral travesti-trans y de discapacidad en la administración pública; implementar mecanismos de ingreso y desarrollo de carrera para mujeres y LGBTI+; mejorar la infraestructura para facilitar la permanencia; acciones de formación y capacitación al personal y a las autoridades; y un programa de pasantías y prácticas profesionales con cupos para mujeres y LGTBI+.





3. Institucionalización de las políticas de género y diversidad

Abarca la formalización de áreas encargadas de transversalizar las políticas de género en todas las áreas y organismos para la planificación, diseño, implementación y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género; así como difundir la perspectiva de género en la Obra Pública. Para dar cumplimiento a este objetivo se pueden encontrar las acciones de visibilización de las medidas tomadas y las áreas específicas género y diversidad. La institucionalidad de las mismas se vió fortalecida en 2023 a partir de la creación de la Dirección de Género y Diversidad en la Obra Pública, señalando un reconocimiento y crecimiento de la construcción de la agenda de la equidad.

Sostenimiento de las políticas de género y diversidad

Frente a los avances sostenidos que se consiguieron en materia de abordaje y prevención de violencias, equidad e igualdad de oportunidades, institucionalización y transversalización del enfoque de género en las políticas sustantivas, se buscó llegar al fin de este ciclo institucional profundizando los logros, abarcando a todas las poblaciones que aún no se había alcanzado y desarrollando estrategias específicas para garantizar la continuidad de las políticas en el futuro cercano.

Se priorizaron algunas de las acciones que esta Red consideró estratégicas para cumplir este propósito. De este modo, se desarrollaron nuevas estrategias en la capacitación Ley Micaela, se avanzó y federalizó en el cumplimiento del cupo laboral travesti-trans, se institucionalizaron nuevas áreas de género y se avanzó en las alianzas territoriales para federalizar la perspectiva de género en la Obra Pública.



En el año 2023 se logró avanzar en la implementación de los cursos Ley Micaela hasta alcanzar casi a la totalidad de su personal en algunos organismos y en otros se buscó expandir geográficamente el área de cobertura con estrategias específicas de capacitación. Se desarrollaron modalidades de capacitación virtuales, mixtas semi-presenciales, presenciales, regulares, intensivas, en el lugar de trabajo, en todas las provincias, en campamentos, en ruta y balanzas, con un total de 63 personas a cargo de las tutorías.

En materia de igualdad, muchos de los organismos desarrollaron estrategias específicas para la igualdad de género, el acceso de mujeres y LGBTI+ o su permanencia y desarrollo de carrera. Entre ellas, se puede mencionar la creación de un Programa de Pasantías y Prácticas Profesionales con Perspectiva de Género. Corredores Viales desarrolló el Programa Mujeres en Carrera para el desarrollo de carrera y acceso de trabajadoras a puestos de jefatura. AySA promovió el ingreso de mujeres en cargos operativos, en puestos en los que las mujeres eran casi inexistentes en la historia de la empresa. APLA y el TTN desarrollaron estrategias para la paridad en los cargos directivos, y ERAS e INPRES promovieron los ingresos paritarios. DNV promovió los ingresos de personas trans en todos los distritos, del mismo modo que INA y ORSEP lo hicieron en sus regionales.

Este año, además, se logró cumplir el cupo laboral travesti-trans en 5 de los organismos, y gracias al esfuerzo y direccionalidad política, federalizar los ingresos en todo el país. Se ampliaron exponencialmente los espacios amigos de la lactancia en los lugares de trabajo, garantizando mejores condiciones laborales para las personas que se reintegran luego de una licencia por nacimiento.

El esfuerzo por institucionalizar las áreas de género permitió desarrollar estrategias que aseguren la continuidad de estas políticas. La creación de oficinas, unidades, áreas o redes en el organigrama de los organismos públicos, con personas especialistas en la temática a cargo de su gestión, pone en valor la importancia de la igualdad en las políticas públicas. Así es como durante 2023 se creó la Dirección de Género y Diversidad en la Obra Pública en MOP Central, se instituyó el Observatorio de Políticas de Género y Diversidad en ENOHSA, se creó la Comisión de Género y





Diversidad del INA, se avanzó en la conformación de la Red de Género y Diversidad ORSEP, se designaron nuevas referentes de género y diversidad distritales en DNV, y se consolidó la Red de Género y Diversidad de CVSA.

Por su parte, la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género, enmarcada en el acuerdo sectorial con UOCRA y CAMARCO se vio fortalecida en su expansión territorial con presentaciones en 12 provincias, fortalecimiento de las alianzas con gobiernos locales y provinciales, y organizaciones del sector de la construcción. La Red tiene el objetivo de promover la inclusión al trabajo formal de mujeres y LGBTI+, erradicar y prevenir las violencias por motivos de género en el sector y constituye una herramienta apropiada para avanzar en el fortalecimiento e innovación de un sector económico dinámico -como es el de la Construcción- con inclusión e igualdad de oportunidades para varones, mujeres y diversidades.

Los avances en materia de equidad de género, los esfuerzos por su sostenimiento, el apoyo constante de las autoridades y la consolidación de estas políticas nos permite afirmar que el compromiso por la igualdad en la Obra Pública sigue vigente más que nunca, a cuatro años de haber comenzado.



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

Ejes estratégicos	Líneas de acción	Indicadores	
1. Prevención y abordaje de las violencias por motivos de género	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	
2. Igualdad de oportunidades	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	
		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		



Ejes estratégicos	Líneas de acción	Indicadores
3. Institucionalización de las políticas de género y diversidad	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 cartelera 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
		35. Cantidad de varones capacitados
3.7. Construcción de alianzas	36. Cantidad de alianzas institucionales nuevas entabladas	



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

- 2 protocolos revisados o readecuados (ACUMAR, CVSA)
- 2 nuevos equipos interdisciplinarios conformados (ERAS, ENOHSA)
- 12 organismos contabilizando consultas y/o denuncias: ACUMAR, APLA, AySA, CVSA, DNV, ENOHSA, ERAS, INPRES, ORSEP, TTN, MOP Central)
- 172 consultas y/o denuncias de violencia por motivos de género en el marco de los protocolos de cada organismo
- 4 estrategias de difusión de las herramientas de abordaje capacitando a trabajadoras y trabajadores del organismo (ERAS, AySA, DNV, CVSA)
- 4 formaciones en Protocolos de abordaje de las violencias para referentes de género y docentes Ley Micaela (DNV, CVSA)
- 3 ateneos de casos sobre abordaje institucional de las violencias por motivos de género (MOP Central, 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

- 4941 personas certificadas en Ley Micaela desde enero hasta septiembre 2023
- Porcentajes de las plantas alcanzados:
 - + ACUMAR 91% 847 personas
 - + APLA 89% 57 personas
 - + AySA 87% 6620 personas
 - + CVSA 40% 1644 personas
 - + DNV 26% 1421 personas
 - + ENOHSA 56% 200 personas
 - + ERAS 97% 125 personas
 - + INA 50% 161 personas
 - + INPRES 100% 46 personas
 - + MOP Central 67% 896 personas
 - + ORSEP 85% 79 personas
 - + TTN 65% 62 personas
- 3000 personas capacitadas en Protocolos de atención de violencias por motivos de género (AySA, ERAS, CVSA)
- 50 instructores e instructoras Ley Micaela capacitadas en el Segundo Encuentro Federal de Referentes de Género y Diversidad de Vialidad Nacional, en Embalse, Córdoba (DNV)
- 37 personas capacitadas en el curso "Formador de Formadorxs para equipos en Género y Diversidad" dictado por el MMGD (APLA, AySA, CVSA, DNV, INA, ENOHSA, ORSEP, MOP Central)
- 4 talleres sobre prevención de las violencias a referentes de la Red de Género (CVSA)
- 1 encuentro "Construyendo una Sociedad sin Violencia de Género" con la Fundación Micaela García (CVSA)



- 5 sensibilizaciones de la delegación CIOT- MOP Central sobre violencia y acoso en el ámbito del trabajo
- 1 cuaderno de Formación “Ley Micaela, abriendo caminos” publicado en versión papel y audiolibro (DNV)
- 1 cuaderno de Formación “Ley Micaela de Bolsillo” (MOP Central)



EJE ESTRATÉGICO 2

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁMBITO INTERNO

2.1. Promoción del ingreso

- 31 personas trans incorporadas durante 2023 (ACUMAR, AySA, CVSA, DNV, ENOHSA, INA, INPRES, MOP Central)
- 8 organismos alcanzan el cupo laboral travesti-trans cumplido (ACUMAR, APLA, ENOHSA, ERAS, INPRES, MOP Central, ORSEP, TTN)
- 1 acción para federalizar el ingreso de personas por cupo laboral travesti-trans a todas las provincias (DNV)
- 4 políticas para priorizar el ingreso de mujeres (AySA ingreso de mujeres a cargos operativos, ERAS incorporaciones paritarias, INPRES nuevos ingresos, APLa ingresos a Planta Permanente)
- 1 programa de Pasantías y Prácticas Profesionales con Perspectiva de Género (MOP Central, ORSEP, DNV)
- 3 pasantes incorporadas (ORSEP)

2.2. Apoyo a la permanencia y al desarrollo

- 3 acciones institucionales para el desarrollo de carrera de mujeres y LGTBI+ (TTN paridad en el cuerpo colegiado, CVSA Programa Mujeres en Carrera, APLA paridad en el directorio)
- 11 nuevos espacios amigos de la lactancia, llegando a un total de 35 (MOP Central, CVSA, ORSEP; APLa, ERAS y AySA - SGBATOS)
- 1 régimen de licencias modificado con perspectiva de género y corresponsabilidad en los cuidados (CVSA)
- 3 Convenios Colectivos de Trabajo modificados con lenguaje no sexista (ENOHSA, APLA y ERAS junto con SGBATOS)
- 2 programas de gestión menstrual (AySA, ACUMAR)
- 3 programas de prevención del cáncer de mama (CVSA, INPRES, SGBATOS)

2.3. Estrategias de capacitación y formación

- 4 Cursos Hablemos de Lenguaje No sexista (AySA, APLA, CVSA)
- 1 talleres de sensibilización a espacios de trabajo sobre Ley N° 27.636 - Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (ACUMAR, DNV, ENOHSA).
- 2 Cursos de inducción al organismo con perspectiva de género para nuevos ingresantes (AySA, INA)
- 1 Taller sobre Educación Sexual Integral desde una perspectiva de diversidad (ENOHSA)
- 1 Charla sobre Paridad en cargos y funciones (AySA)
- 1 taller sobre masculinidades en el marco del 8M (DNV)
- 1 Encuentro "Desigualdad en el mundo laboral. Promoción de acceso y permanencia laboral travesti trans en el marco de la Ley 27.636" (ACUMAR, APLa, AySA, ENOHSA, ERAS, INA, MOP Central, ORSEP, TTN)



AMBITO EXTERNO

2.1. Promoción del ingreso

- Programa Constructoras
 - + 4 Presentaciones Provinciales (Chubut, La Pampa, Neuquén, Santa Cruz)
 - + 1 Presentación Nacional
- Encuentro de Cooperativas de la construcción con Perspectiva de Género

2.3. Estrategias de capacitación y formación

- 24 cursos abiertos a la comunidad sobre cuidados, paternidades, masculinidades (AySA)
- 19 Cursos "Sello Violeta" de capacitación a empresas de la cadena de valor (AySA)
- 16 talleres de introducción a la formación en oficios en el Programa Constructoras, con más de 400 participantes
- 2 encuentros del ciclo "Inclusión de la perspectiva y la voz de las infancias en la infraestructura pública de las ciudades"
- 1 capacitación sobre Lactancia para el personal brindado por la Dirección de Salud Perinatal y Niñez - Min. de Salud. (DNV)
- 1 convenio capacitación a empresas en lactancia (DNV)



EJE ESTRATÉGICO 3

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

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

- Dirección de Género y Diversidad en la Obra Pública (MOP Central)
- Observatorio de políticas de género y diversidad (ENOHSA)
- Comisión de Género y Diversidad (INA)
- Red de Género y Diversidad (ORSEP, en proceso)
- Designación de X referentes de género y diversidad distritales (DNV)

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

- 73 pliegos con perspectiva de género: 57 de condiciones particulares y especificaciones técnicas de Obra Pública y 16 de consultorías con perspectiva de género (entre enero y septiembre 2023) (MOP Central)
- 19 nuevas empresas de la cadena de valor capacitadas en “Sello Violeta” (AySA)
- 2 mesas de trabajo para la elaboración de Pliegos con Perspectiva de Género (ENOHSA, CVSA)
- 2 licitaciones con perspectiva de género publicadas (ENOHSA)
- 7 adhesiones de los organismos descentralizados al Código de Ética (incluye principio 5 Diversidad e Inclusión) (MOP Central)
- 6 reuniones del Observatorio de la Obra Pública para la elaboración de los Códigos de Ética de los Organismos descentralizados y empresas de MOP.
- 3 Código de Ética que integra el principio de Diversidad e Inclusión, aprobados en organismos descentralizados y empresas - (MOP Central)
- 1 pliego de obra de caminos rurales con cupo para la contratación de mujeres y LGBTI+ y realización de una capacitación sobre género y diversidad (DNV)

3.3. Desarrollo de estrategias de comunicación

- 5 episodios del Podcast Mujeres en la Construcción (MOP Central)
- 11 números del boletín Entramadas (Red de Género y Diversidad)
- 11 números del Newsletter de género (SGBATOS)
- Cartelería institucional, documentos institucionales, piezas de comunicación gráfica, piezas para redes sociales (ACUMAR, APLAa, AySA, DNV, CVSA, ENOHSA, ERAS, ORSEP)
- Publicación del libro “Elisa Bachofen. La Primera Ingeniera” Ed. Chirimbote (DNV)
- 23 documentos institucionales elaborados con lenguaje inclusivo y no sexista. (MOP Central)
- 4 Informes de Coyuntura Trabajo y Obra Pública (informes elaborados con apartado de género y mujeres en la construcción) (MOP Central)

3.4. Expansión de la territorialidad

- 14 Talleres de gestión menstrual sostenible en la Cuenca Matanza Riachuelo (ACUMAR) y con cooperativas inscriptas en el Plan Agua y el Plan Cloaca + Trabajo (AySA)
- 12 Murales para la promoción de la Perspectiva de Género (AySA, DNV, CVSA)
- 4 Presentaciones provinciales del programa Constructoras (MOP – MMGD)
- 13 Presentaciones de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género (área central MOP)



- 72 Centros de Desarrollo Infantil finalizados entre enero y octubre 2023 (MOP Central)
- 2 Jornadas Federales del Observatorio de la Obra Pública para el desarrollo de Pliegos de Licitaciones de Obras Públicas con Perspectiva de Género y Cuidados en la provincia Tierra del Fuego y en el municipio de Ushuaia. (MOP Central)
- 1 Simposio Regional: Hacia una Argentina Igualitaria con nuevos derechos: Infraestructura del Cuidado. (MOP Central)
- 4 Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad finalizados (área central MOP)
- 6 Bancos rojos para la visibilización y prevención de las violencias hacia las mujeres y LGBTI+ (DNV)
- Jornada de prevención del Cáncer de mama y convenio para expandir la acción (CVSA- Municipio de Ezeiza)
- 1 Charla internacional a las delegaciones regionales del BID América Latina: Infraestructura del Cuidado: política, inversión y cierre de brechas de desigualdad en Argentina. (MOP Central)

3.5. Generación de instrumentos y herramientas

- Manual 2. La perspectiva de género en las infraestructuras de cuidados (MOP Central)
- Informe de sistematización de las políticas de género del Ministerio de Obras Públicas (MOP Central)
- La transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública. Hacia la consolidación de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género (MOP Central)
- Documento "Diagnóstico y lineamientos para fomentar unidades productivas y cooperativas de mujeres y LGBTI+ en las obras públicas" en colaboración con ONU-Mujeres (MOP Central)



- Simposio Regional “Infraestructura del Cuidado: hacia una Argentina igualitaria con derechos”
- Publicación del libro “Nuevos derechos: Infraestructura del Cuidado en Argentina y América Latina”
- Participación en el desarrollo de la Norma IRAM “Sistema de Gestión en Equidad de Género” 57001 (MOP Central)
- Documento Metodológico: “Presupuesto de Obras Públicas según Triple Impacto en la Obra Pública. Análisis presupuestario del Ministerio de Obras Públicas según Género, Infraestructura del Cuidado, Niñez y Adolescencia, ODS y Ambiente.” (MOP Central)
- Documento: “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.” (MOP Central)
- Evaluación de procesos del Programa de Centros de Desarrollo Infantil. (MOP Central).
- Evaluación ex post de resultados del Programa de Centros de Desarrollo Infantil (CDI). (MOP Central)
- Jornada de Intercambio: Impacto del Programa de Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil. Presentación de resultados de la Evaluación Ex post y formación aplicada. (MOP Central)

3.6. Capacitaciones y sensibilizaciones

- Curso Integridad en la Contratación de la Obra Pública: Pliegos con Perspectiva de Género (MOP Central)
- Curso “Transversalización de Género en la Obra Pública y la Construcción” para los equipos de infraestructura educativa de todo el país (MOP Central - INET)
- Curso “Transversalización de Género en la Obra Pública y la Construcción” (MOP Central)
- 2 Ateneos de intercambio: Diseño y evaluación de proyectos desde una perspectiva de derechos (MOP Central)
- 2 cohortes “Políticas de Infraestructura del Cuidado: diseño monitoreo y evaluación.” (MOP Central)
- 2do Encuentro: Accesibilidad en la Obra Pública (ANDIS – MOP Central)
- Capacitación en Derechos de los Pueblos Indígenas - Convenio 169 OIT (INAI – MOP Central)
- 5 cohortes “Capacitación Código de Ética del MOP” (MOP Central)
- 1 Capacitación lúdico vivencial: Aportes para fortalecer la apropiación y la funcionalidad de la Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil. (MOP Central)
- 1 cohorte “Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil. Aportes para fortalecer la apropiación y la funcionalidad de la infraestructura.” (MOP Central)

3.7. Construcción de alianzas

- Proyecto de Capacitación a mujeres y diversidades en competencias laborales vinculadas a obras de agua y saneamiento (ENOHSA – BID)
- Mesa Sectorial MOP – UOCRA - CAMARCO
- Cooperación en materia de género con el Consejo Hídrico Federal (COHIFe)
- Mesas de diálogo con UNICEF, ONU Mujeres, IWA, CAF, BID, Red de Género y Diversidad ALOAS, ANMAC
- Mesas de diálogo con Comité contra la trata de personas (AySA, DNV, CVSA)



- Diálogos y colaboraciones con Comité Ejecutivo de lucha contra la trata, MMGyD, INADI, BID (DNV)
- Acta compromiso del Sello Igualar (MMGyD-CVSA)
- Convenio para articular la implementación del programa Qualitas 190 (MTEySS – CVSA)
- Convenio Bachillerato Popular Mocha Celis (AySA, DNV, ENOHSA, MOP Central)
- Convenios y diálogos con organizaciones profesionales (FADU, SCA, CPAU, FADEA) y educativas (UTN, INET)
- Participación en espacios interministeriales: Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Economía), Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (Jefatura de Gabinete), Mesa Interministerial de Cuidados (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad)
- Mesa de diálogo con organismos de financiamiento internacional “Agenda de género y financiamiento externo de la Obra Pública” (Banco Mundial, BID, BIRF, BCIE, CAF, FONPLATA)





Anexos

Tabla 1: Personas capacitadas Ley Micaela por Organismo

Organismo	2020	2021	2022	2023	% Total
ACUMAR	168	474	805	847	91%
APla	0	0	21	57	89%
AySA	546	3831	5667	6758	87%
CVSA	0	0	188	1644	40%
DNV	292	540	1118	1958	26%
ENOHSA	0	0	71	200	56%
ERAS	0	0	53	125	97%
INA	0	0	39	161	50%
INPRES	0	0	33	46	100%
MOP Central	0	0	464	896	67%
ORSEP	0	0	14	79	85%
TTN	0	0	30	62	65%
TOTAL	1006	4845	8503	12833	

Tabla 2: Personas ingresadas por cupo por Organismo

Organismo	2020	2021	2022	2023
ACUMAR	0	4	14	15
APla	0	0	1	1
AySA	0	2	4	4
CVSA	0	1	4	5
DNV	0	13	23	37
ENOHSA	0	2	2	4
ERAS	0	2	2	2
INA	0	0	0	2
INPRES	0	0	0	1
MOP Central	0	3	5	12
ORSEP	0	1	1	1
TTN	0	0	1	1
TOTAL	0	28	57	85



Tabla 3: Espacios amigos de la lactancia por Organismo

Organismo	2020	2021	2022	2023
ACUMAR	1	1	1	1
APla	0	0	0	0,5*
AySA	4	7	10	14
CVSA	0	0	2	6
DNV	0	5	9	9
ENOHSA	1	1	1	1
ERAS	0	0	0	0,5*
INA	1	1	1	1
INPRES	0	0	1	1
MOP Central	0	0	0	1
ORSEP	0	0	0	1
TTN	0	0	0	0
TOTAL	7	15	25	36

*APla y ERAS comparten el espacio para la lactancia