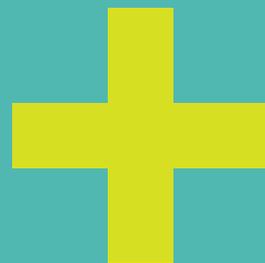




# Avances semestrales del Plan de Trabajo Anual 2022



Ministerio de  
Obras Públicas  
**Argentina**

Red de Género  
y Diversidad

*primero  
la gente*

# 2

## Introducción

La institucionalización de la **Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas** (2020) es resultado de un esfuerzo colectivo y articulación de las voluntades políticas. Así como también de la profunda convicción de que todo derecho y toda medida en materia de género no son un techo, sino un piso para la transformación de la obra pública y sus trabajadores/as.

# 3

## Objetivos

- Exponer avances semestrales del Plan de Trabajo (PdT) 2022
- Intercambiar experiencias y estrategias desarrolladas para la implementación de las medidas propuestas en el PdT 2022
- Definir prioridades con miras al cierre de año y fortalecer los esfuerzos
- Identificar los desafíos prioritarios para 2023

# 4

## Integrantes

### Representación público-estatal

#### Entes, empresas y organismos desconcentrados y descentralizados del MOP



### Representación sindical



# 5

## Compromisos

El MOP y sus organismos, entes y empresas expresaron su compromiso con:

- El Plan de Trabajo anual de la Red de Género y Diversidad particularmente con el cumplimiento del **Cupo Laboral Travesti Trans** y de la capacitación **Ley Micaela**.
- El **Plan Nacional contra las Violencias por Motivos de Género** y el **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad**, a cargo del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD).

# 6

## Estructura del Plan de Trabajo



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

- Generar dispositivos de abordaje de las violencias por motivos de género
- Capacitación y sensibilización en materia de violencia por motivos de género y perspectiva de género a todas las trabajadoras y trabajadores

### 2. Igualdad de derechos y oportunidades

- Promoción del ingreso
- Apoyo a la permanencia y al desarrollo
- Estrategias de capacitación y formación

### 3. Institucionalización de las políticas de género

- Formalizar áreas/políticas encargadas de la transversalización de las políticas
- Transversalizar la perspectiva de género y de la diversidad en el ciclo de la obra pública
- Desarrollo de estrategias de comunicación
- Expansión de la territorialidad
- Generación de instrumentos y herramientas
- Capacitaciones y sensibilizaciones
- Construcción de alianzas

# 7

## Cupo Laboral Travesti Trans (ago-sep 2022)



Organismo	Total de personas ingresadas	Porcentaje
ACUMAR	10	1.11%
APLA	1	1.67%
AySA	2	0.03%
CVSA	5	0.15%
DNV	21	0.39%
ENOHSA	2	0.66%
ERAS	2	1.60%
INA	0 (En trámite)	0%
INPRES	0 (En trámite)	0%
MOP Central	6	0.49%
ORSEP	1	1.28%
TTN	1	1.30%

8

## Ley Micaela (ago-sep 2022)



Organismo	Personas aprobadas	Porcentaje
ACUMAR	218	27%*
APLA	24	47%
AySA	119	20%*
CVSA	244	7%
DNV	160	6%*
ENOHSA	88	44%
ERAS	71	71%
INA	39	13%
INPRES	22	50%
MOP Central	356	29%
ORSEP	18	20%
TTN	35	45%

\*El porcentaje contempla a las autoridades certificadas.

# 9

## Logros destacados

Primer  
Semestre 2022



- Publicación de los **primeros pliegos con perspectiva de género** (MOP Central)
- **Entrega de más de 2400 certificados** por Ley Micaela en el marco del 3J (MOP central)
- **17 consultas y/o denuncias de violencia por motivos de género** en el marco de los protocolos de cada organismo (ACUMAR, ENOHSA, CVSA, ERAS)
- Ingreso de **10 personas** por el Cupo por Discapacidad (CVSA, TTN)
- Ingreso de **83 mujeres** (ACUMAR, INA, ORSEP, ENOHSA)
- Habilitación y disposición de **6 lactarios** (ACUMAR, CVSA, DNV, INA, ENOHSA)
- Elaboración de **afiches y cartelera** para divulgar la perspectiva de género.
- **Primera reunión con intendentas** frente a Gobiernos Locales de todo el país (MOP Central)
- Firma del **Convenio de Cooperación, colaboración y asistencia** (APLA – INADI)
- Participación en la mesa de discusión para el proyecto de la nueva ley de discapacidad (ANDIS - MOP Central)

# 10

## Logros destacados

Segundo  
Semestre 2022



- Finalización de **5 cohortes** de la Capacitación en Ley Micaela estrategia compartida por varios organismos, entes y empresas del MOP
- Actualización del **régimen de licencias con perspectiva de corresponsabilidad** e implementación de la **licencia por violencia por motivos de género (ENOHSA)**
- Conformación de la **CIOT (DNV)**
- **7 sensibilizaciones** de CIOT (MOP Central)
- Publicación de la **Resolución 244/2022** (MOP Central). Dispone el **uso del lenguaje inclusivo y no sexista**
- Realización del **primer relevamiento de violencia por motivos de género en el ámbito laboral** (MOP central)

# 11

## Logros destacados

Segundo  
Semestre 2022



- Lanzamiento del programa "**Mujeres en Carrera**" (CVSA)
- Realización del primer **Ateneo de Casos** sobre atención a **situaciones de violencia por motivos de género**
- **Encuentro Nacional de Mujeres y LGBTI+** con motivo de su 90º aniversario realizado en Chapadmalal, Mar del Plata (DNV)
- Reunión con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad en torno al uso del **Registro Único** enmarcado en la implementación del Cupo TTT (APLA, AySA, DNV, ENOHSA, INA, MOP Central, TTN)
- Capacitación a equipos de diseño y planificación de obras respecto al diseño con perspectiva de inclusión (ANDIS)
- Impulso para desarrollar el primer panel en el Congreso de la **International Water Association** realizada en Dinamarca (AYSA)
- Primer panel de género en el XVIII **Congreso Argentino de Vialidad y Tránsito** (DNV, CVSA, MOP)

# 12

## Aprendizajes



- **Denuncias de violencias por motivos de género (Ateneo de casos):**
  - Problematizar colectivamente las variables en la diversidad de casos presentados
  - Contrastar los mapas de actores y flujos institucionales en los procesos de denuncia
- **Registro Único (Cupo TTT):**
  - Capitalizar y compartir las experiencias e información para facilitar la implementación del cupo por discapacidad
- **Alianzas institucionales (Metodología Red):**
  - Entablar conversaciones con ministerios y organismos de la sociedad civil, ya sea con trayectoria en materia de género, o aspectos que permitan interseccionalizar la perspectiva de género

# 13

## Algunos desafíos de la Red 2022

- **Importancia de difundir** por diversas vías y en distintos formatos los **protocolos de actuación** ante situaciones de **violencia por motivos de género**
- Fortalecer los mecanismos de abordaje ante situaciones de **violencia por motivos de género**; por ejemplo, los **ateneos de casos**
- **Diseñar estrategias** para alcanzar, mínimamente, el 1% del Cupo TTT
- Agilizar el diseño e implementación de **pliegos con Perspectiva de Género**
- **Fortalecer** la articulación con organizaciones de la sociedad civil como con organismos de gobiernos provinciales o municipales



¡Gracias!



[generomop@obraspublicas.gob.ar](mailto:generomop@obraspublicas.gob.ar)



Ministerio de  
Obras Públicas  
Argentina

Red de Género  
y Diversidad



*primero  
la gente*