

Transversalización de la igualdad de género en el sector público

Informe Argentina



Al servicio
de las personas
y las naciones

IVONNE URRIOLA PÉREZ

SARA RAMÍREZ ABAL



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

© PNUD 2019

Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Gender Mainstreaming del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)". Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Supervisores: Eugenia Piza López

Revisión: Guillermina Martín

Autoras: Ivonne Urriola y Sara Ramírez

Noviembre 2018



Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Planificación estratégica y M&E	9
2.1. Marco Normativo	9
2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector	10
2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos	12
2.4. Monitoreo y Evaluación	12
3. Gestión Institucional de Género	13
3.1. Arquitectura de género	13
3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)	15
3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa	16
4. Capacidades para la igualdad de género	18
4.1. Gestión de Recursos Humanos	18
4.2. Paridad	19
4.3. Capacidades para la igualdad de género	19
5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género	21
6. Participación ciudadana y rendición de cuentas	22
6.1. Entidades de participación ciudadana	22
6.2. Mecanismos de rendición de cuentas	22
7. Desafíos y rutas a seguir	24
8. Información de contacto	25
9. Anexos	26
9.1. Listado de Acrónimos	26
9.2. Personas entrevistadas	26
9.3. Listado de documentos consultados	27
9.4. Estructura de los informes de país	28



1. Introducción al Informe Nacional

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados Miembros en septiembre de 2015 y presenta un amplio marco para el desarrollo social, económico y ambiental¹. La Agenda 2030 define un cuadro de propósitos compartidos a escala global, que aúna las visiones de muchos países (y actores diversos de cada uno de ellos), subsumiendo diferentes visiones e iniciativas preexistentes en un marco integrado y ambicioso de compromisos.

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo

¹ Naciones Unidas (2015): Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. En línea <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>



tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posiciona como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

En este contexto, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como una herramienta para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Tanto los aprendizajes de los Sellos de Igualdad de Género en el sector privado² y en entidades públicas, del Sello de Igualdad de Género del PNUD³ como de los Programas de Transversalización de Género desarrollados en los países de América Latina y el Caribe⁴ han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

Dicha propuesta surge del análisis de las transformaciones que se requieren del Estado para la implementación de políticas incluyentes y la transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, ha contribuido junto con especialistas nacionales y regionales a la construcción del concepto de estados inclusivos. Se considera estados inclusivos a aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad,

2Se han estado implementando, desde 2009, Programas y Normas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), más conocidos como Sellos de Igualdad de Género en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Ver más en <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad#programas-de-certificación>

3El Sello de Igualdad de Género del PNUD es un proceso de certificación corporativa que desde 2012, evalúa la capacidad de las oficinas del PNUD en los países para lograr la igualdad de género. Ver más en <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/institutional-innovations-for-gender-equality-/institutional-innovations.html>

4En América Latina y el Caribe Hay diversas experiencias de transversalización de la igualdad de género en el sector público. Dichas experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública incorporando la perspectiva de género, han contribuido a fortalecer la planificación y acelerado la capacidad organizativa para lograr resultados de igualdad de género.

5 Evento "**La igualdad de la mujer y la política pública: Transformando el estado para la inclusión sustantiva en la nueva Agenda 2030**" desarrollado en Uruguay en 2016. Ver nota conceptual e informe en el siguiente enlace <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3473-evento-paralelo-la-igualdad-de-la-mujer-y-la-politica-publica-transformando-el-estado-para-la-inclusion-sustantiva-en-la-nueva-agenda-2030>

descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible en relación con la igualdad de género⁶.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público propone promover transformaciones en tres niveles que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios: En primer lugar, en el compromiso y la gestión política expresada en el grado de compromiso político con las cuestiones de género hacia dentro y hacia afuera de la institución. Segundo, en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Y tercero, en su propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

Metodología para la elaboración de los informes de país

Con el objetivo de que la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público se basara en las experiencias de la región, se desarrolló durante 2017 un proceso de investigación para conocer y sistematizar la información y el conocimiento en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y actividades de transversalización de género en el Sector Público en trece (13) países⁷ de la región a partir de fuentes secundarias y primarias. Con esa información se elaboraron 13 informes nacionales de los países mencionados con la información relevante levantada: políticas de igualdad, procesos de formación, grupos o comités interinstitucionales, puntos focales sectoriales en materia de igualdad de género, programas y proyectos en materia de cultura organizacional, sellos de igualdad de género en el Estado, guías y herramientas, entre otros.

El enfoque metodológico aplicado a la investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio. Para la construcción del mapeo se utilizaron dos técnicas de investigación cualitativas.

El primer momento de la investigación estuvo atravesado por el análisis documental de fuentes secundarias de información nacionales y regionales, constituidas principalmente por marcos normativos nacionales e instrumentos legales afines a la temática, políticas públicas que abordan la transversalización de género de manera específica (o no); programas nacionales de carácter específico o general sobre transversalización de la perspectiva de género, informes diagnósticos e informes de evaluaciones de políticas y/o planes nacionales, documentos institucionales estratégicos, oficios e instructivos institucionales y páginas webs institucionales; así como varios informes, estudios e investigaciones regionales elaborados por diferentes agencias del Sistema de las Naciones Unidas .

⁶ PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030.

⁷ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay.



Al mismo tiempo se realizaron 32 entrevistas en profundidad a informantes clave con base en un cuestionario semiestructurado elaborado anticipadamente y el cual fue retroalimentado en un proceso de enriquecimiento permanente con el trabajo de campo. En términos logísticos, para llevar a cabo las entrevistas en profundidad los puntos focales de género de las oficinas del PNUD en los 13 países involucrados fueron las responsables de identificar a las personas e instituciones informantes clave a los fines de avanzar con mayor celeridad y contar con un acceso más facilitado a los interlocutores en el marco de la institucionalidad nacional. Tras ese primer contacto, quien suscribe tomó contacto con las personas identificadas para la realización de la entrevista. En la mayoría de los casos se realizaron más de una entrevista para el mismo país o y en algunas ocasiones se conformaron grupos focales con varios/as informantes. Las entrevistas se realizaron a personal de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Ministerios de Planificación, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Hacienda, Ministerios de Relaciones Exteriores, Oficinas del Servicio Civil, Instituciones del poder judicial, Tribunales Supremos Electorales, Gobiernos provinciales y agencias del Sistema de Naciones Unidas de los países involucrados en el estudio.

Los resultados del análisis documental junto con el conocimiento sistematizado a partir de las entrevistas fueron los insumos principales para la elaboración de los informes para cada país. Cabe señalar que no siempre toda la información requerida ha estado disponible en todos los casos analizados. Debido al carácter exploratorio del estudio, el mapeo que aquí se presenta resulta ser un documento “vivo” ya que permite que el mismo sea actualizado, retroalimentado y validado dinámicamente a partir de la comunicación con los actores clave identificados para cada uno de los países que conforman la muestra y a partir de las consultas y análisis de nuevas fuentes secundarias. El formato y la información contenida en el informe país se explica en el anexo 4.

2. Planificación estratégica y M&E

2.1. Marco Normativo e institucionalidad para la planificación, implementación y monitoreo del desarrollo y de los ODS

El Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS) es el organismo encargado de coordinar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través de decreto⁸. Al frente y liderando la estrategia están las autoridades del Consejo.

El gobierno nacional está desarrollando una estrategia de articulación de los Objetivos e Iniciativas Prioritarias de Gobierno y los ODS con los programas y actividades presupuestarias para el presupuesto 2018. Esta articulación se verá plasmada en el Tablero de Gestión del Estado que llevan adelante el Ministerio de Modernización del Estado y la Jefatura de Gabinete de Ministros⁹

El Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS) cuenta con 6 comisiones interinstitucionales de trabajo integradas por los 20 ministerios nacionales.

La igualdad de género se ha incorporado como enfoque transversal. Existen indicadores de género en las temáticas de educación y empleo además de la propiamente referida al objetivo de Igualdad de género, ODS 5.

CNCPS también lidera la articulación a nivel territorial con gobiernos provinciales y municipales. Ha elaborado documentos para facilitar el proceso de articulación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS en el territorio: Guía para el proceso de adaptación de los ODS en el nivel territorial y manual para la adaptación local de los Objetivos de desarrollo Sostenible¹⁰.

8 Último decreto del CNPS Decreto 499/2017 : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/275000-279999/276820/norma.htm>

9Hasta la fecha, Argentina cuenta también con un manual para la adaptación Local de la Agenda 2030 a las políticas públicas, que se puede consultar en el portal web de los ods argentina http://www.odsargentina.gob.ar/public/documentos/seccion_publicaciones/provmuni/manual_ods_14-08_.pdf

10Se pueden descargar del sitio web oficial del Gobierno de Argentina para los ODS. Ver en: <http://www.odsargentina.gob.ar/ProvinciasMunicipios>



El informe voluntario 2017 incorpora la perspectiva de género como eje transversal, define indicadores que se usarán para darle cumplimiento a las metas y describe cómo se articulará la estrategia a nivel territorial.

Para llevar a cabo la rendición de cuentas, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) tiene la responsabilidad de desarrollar los análisis sobre el estado de situación y capacidades del sistema estadístico nacional. Este relevamiento fue implementado a partir del requerimiento de la CEPAL en el marco del Grupo de Coordinación Estadística para la Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, de acuerdo con el Informe Nacional Voluntario¹¹.

La política Nacional de gobierno se denomina Política y Estrategia Nacional de Desarrollo y Ordenamiento Territorial- Argentina 2016. Construyendo una Argentina equilibrada, integrada, sustentable y socialmente justa. Dicha política se estructura en 8 Objetivos de Gobierno (OGs). La Igualdad de Género forma parte del objetivo IV: Desarrollo Humano Sostenible, punto 53. Según la web presidencial la meta de igualdad de género dentro del objetivo de gobierno *Incluye el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, con un presupuesto de 750 millones de pesos para los próximos tres años. Sus focos son la prevención y la atención integral y uno de sus objetivos es abrir 36 hogares para víctimas en todo el país*¹².

2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector público

El conjunto de políticas públicas para abordar la igualdad de género está conformado por la incorporación de género en la política nacional de desarrollo, con énfasis en la violencia; Ley 26.485 de 2009¹³ De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales¹³, luego reglamentada por el Decreto Reglamentario N.º 111/2010¹⁴; y el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019)¹⁵.

Actualmente no existe una estrategia de transversalización de género, por lo que se está elaborando el Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades, liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres, (INAM) de acuerdo con fuentes consultadas.

11 Tomado del informe Nacional Voluntario

12 <http://www.caserosada.gob.ar/objetivosdegobierno/>

13 La Ley N.º 26.485 fue sancionada el 11 de marzo de 2009, promulgada el 1º de abril de 2009 y publicada en el Boletín Oficial el 14 de abril del mismo año.

14 La reglamentación de la Ley N.º 26.485 fue el resultado del trabajo realizado por una Comisión Interinstitucional, una Comisión de Especialistas y Académicas y un Foro Virtual de la Sociedad Civil. Todos los aportes emanados de estos espacios fueron coordinados y plasmados en el proyecto de reglamentación por el CNM.

15 El Plan se puede descargar completo desde este enlace: <https://www.argentina.gob.ar/inam/plandeaccion>



El Gobierno de Argentina ha iniciado en abril de 2017, la implementación del programa “La Iniciativa Paridad de Género” (IPG) promovido por el Foro Económico Mundial (FEM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (IDB).

Esta iniciativa busca aumentar la participación de mujeres en la economía, reducir las brechas de género en el empleo y promover a las mujeres en puestos de liderazgo; y está orientado tanto al sector público como privado¹⁶.

En el sector público, la iniciativa es liderada por un grupo de liderazgo con representación al más alto nivel: vicepresidenta de la nación, ministros /as de varias carteras (Desarrollo Social, Seguridad, Educación, Finanzas, Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social), además de la presidenta del Consejo de Alto Nivel para el Análisis Global y el Jefe de Gabinete de Ministros.

Además de la conformación del grupo de liderazgo, en agosto se inició el desarrollo de un diagnóstico a cargo del *Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento* (CIPPEC)¹⁷ y *Mercer*¹⁸ e incluye propuestas para reducirlas¹⁹.

Cuadro1. Principales legislaciones y o políticas públicas sectoriales en las áreas de desarrollo sostenible y pobreza, gobernabilidad democrática y clima y resiliencia que contribuyen a la igualdad de género

	Cuidados/ corresponsabilidad	Participación política	Violencia contra las Mujeres	Identidades de Género	Medio Ambiente
Legislaciones	Ley de Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública (Ley 26.873) (2013); reglamentada a través del Decreto 22/2015. Ley 24.716 (1996) Licencia para trabajadoras madres de hijos con síndrome de Down	Ley de paridad de género en listas electorales (2017). Ley nacional de cupo 24.012 (1991) Modificatoria Art. 60 del Código Nacional Electoral	Ley 26.485 (2009) de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales	Ley 26.743 de identidad de género en el año 2012// Ley 26.618 de matrimonio igualitario en el año 2010	

¹⁶ Como antecedente histórico el Programa MEGA, Modelo de Equidad de Género en Argentina, fue el programa de certificación implementado por el Instituto Nacional contra la Discriminación con apoyo del Banco Mundial para las empresas privadas. El programa de certificación terminó en 2009. El Modelo incluía aspectos de: Selección de personal, Ascenso y formación, Desarrollo profesional, Conciliación vida familiar y laboral, Acoso sexual y clima laboral, Promoción de imagen de equidad. Ver: <http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/siete-empresas-certificaron-equidad-de-genero>

¹⁷ “Organización independiente, a partidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas”. Información extraída de su portal web: <https://www.cippec.org/nosotros/>

¹⁸ Asesoría de Recursos Humanos de carácter privado, <https://www.latam.mercer.com/about-mercer.html>

¹⁹ Ver: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-gobierno-inicia-un-diagnostico-sobre-las-brechas-de-genero-en-la-argentina>



	Ley 25.273 (2000) de Creación de un sistema de inasistencias justificadas por razones de gravidez				
Políticas públicas			Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019)		

2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos

No se han encontrado evidencias de la existencia de proyectos enfocados a lograr presupuestos sensibles al género en Argentina.

2.4. Monitoreo y Evaluación

El *Instituto Nacional de Estadística y Censos* de la República Argentina (*INDEC*) es el órgano rector de las estadísticas en el país. El INDEC desarrolla el Sistema Integrado de Estadísticas Socio demográficas (SESD), donde se pueden encontrar estadísticas desagregadas por sexo²⁰.

El INDEC también ha encabezado proyectos de datos con enfoque de género, como el informe de prueba piloto para la encuesta de Población Trans (2012)²¹.

El Instituto Nacional de las Mujeres mantiene un Sistema de Indicadores de seguimiento a la situación de la violencia contra las mujeres, en el Observatorio de Violencia en coherencia con el mandato de la ley 26485²².

El **Sistema Integral de Seguimiento y Evaluación de la Gestión (SISEG)** es una herramienta de monitoreo de planes, programas y proyectos sustantivos de los organismos de la administración pública²³. Creado bajo la administración y coordinación de la jefatura de Gabinete de Ministros (JGM) en la actualidad ésta se encuentra en la órbita del Ministerio de Modernización²⁴.

Argentina cuenta con un marco normativo sobre **el desarrollo de evaluaciones** y políticas públicas, en la órbita del ministerio de Modernización tras su creación en 2015. Se cuenta con un manual y una biblioteca de evaluaciones en línea²⁵. No se han identificado en esta biblioteca evaluaciones en el marco de las políticas de igualdad.

20Ver: <https://www.indec.gob.ar/indicadores-sociodemograficos.asp>

21 Acceso al informe de resultados: <https://www.indec.gob.ar/indicadores-sociodemograficos.asp>

22 Guía de Recursos del Consejo Nacional de Mujeres, en línea: <http://www.cnm.gob.ar/observiomuj.php>

23 Ver <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/monitoreoevaluacion>

24 Ver http://www.asociacionag.org.ar/pdfcap/6/DINARDI_SAAVEDRA_MIGUEL.pdf

25 Enlace a la biblioteca: <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/bancodeevaluaciones>



3. Gestión institucional para la igualdad de género

3.1. Arquitectura de género

El mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres era el Consejo Nacional de las Mujeres (CNM) hasta muy recientemente (entre 1992 y 2017)²⁶. El CNM se integraba en el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales²⁷ dependiente de la Presidencia de la Nación Argentina, también órgano rector de la ley para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (26.485/09).

En septiembre 2017 se aprobó el Decreto 698/2017²⁸ que creó el Instituto Nacional de las Mujeres como entidad de carácter descentralizada (en jurisdicción) en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social. El INAM está asumiendo las funciones del Consejo Nacional De Las Mujeres.

La máxima autoridad del recién creado INAM es la Directora Ejecutiva del Instituto quien debe responder a la ministra del Ministerio de Desarrollo Social. Además, la institución cuenta con una Subsecretaria y varias direcciones nacionales.

El Instituto Nacional de las Mujeres tiene un rango bajo de acuerdo con el indicador de CEPAL, integrando el 30% de los países de América Latina²⁹.

²⁶ Durante el proceso de elaboración de este informe se produjo el cambio

²⁷ El Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales es un mecanismo interinstitucional, mencionado en este informe al describir la estrategia de la Agenda 2030

²⁸ Enlace al texto completo: <http://unterseccionalroca.org.ar/imagenes/documentos/leg/DECRETO%20NACIONAL%20698-2017%20%28AGENCIA%20NACIONAL%20DE%20DISCAPACIDAD%29.pdf>

²⁹ <https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>



Cuadro 2. Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres

No existe un reglamento, o marco normativo que obligue a las instituciones a desarrollar un mecanismo de igualdad en la institución, pero los ministerios del nivel nacional han definido algunos; por ejemplo , la Dirección de Género y Diversidad del Ministerio de seguridad, o la Comisión tripartita del ministerio de trabajo, Comisión sobre Temáticas de Género, Ministerio Público de la Defensa, Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujer en el Mundo Laboral (CTIO) y Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Área de Género de la Secretaría de Derechos Humanos y Consejo Ejecutivo de Políticas Penitenciarias de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Dirección de Políticas de Género, Ministerio de Defensa, Área de Género de la Secretaría de Derechos Humanos, dependiente de Ministerio de Justicia.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación también cuenta con una oficina abocada a la cuestión de género denominada Oficina de la Mujer³⁰. Si bien no existe un marco normativo para la articulación en red de estos mecanismos, existe un espacio que aglutina a mecanismos de género de los tres poderes del Estado, auspiciado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema y el Anterior mecanismo de adelanto de la Mujer, el CNM. Este espacio se denomina *Articulación de Organismos del Estado Nacional por la Igualdad de Género*, tiene por objetivo articular el trabajo de todos los organismos públicos del Estado Nacional que establecen, diseñan y/o ejecutan políticas en materia de género³¹.

MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES	Instituto Nacional de la Mujeres-INAM
NIVEL JERÁRQUICO	Bajo-tiene rango de Secretaria de Estado.
INSTITUCIÓN A LA QUE REPORTA	Ministerio de Salud y Desarrollo Social
ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	Director Ejecutivo, con rango y jerarquía de secretario, designado por el Poder Ejecutivo Nacional; Subsecretaria y varias direcciones nacionales: Dirección Nacional de Asistencia Técnica, Dirección Nacional de Comunicación y Difusión; Dirección de Gestión Administrativa y Programas Especiales. Además, cuenta con un Gabinete del que depende la Unidad de Coordinación Nacional de Prevención Asistencia y erradicación de Violencia contra las Mujeres y la Dirección Nacional de Protección Integral y Articulación de Acciones Directas
ROL EN RELACIÓN A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	Trabajo conjunto con organismos públicos: promover la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas nacionales, provinciales y locales mediante el trabajo articulado con los tres poderes del Estado, en todo el país. Fortalecimiento a ONG y Áreas Mujer de todo el país: Programa de Fortalecimiento Institucional de las Áreas Mujer Provincial, Municipal y Organizaciones de la Sociedad Civil

30 Más información en: <http://www.csjn.gov.ar/om/>

31 Enlace a su web: <https://servicios.csjn.gov.ar/articulacionweb/>

A nivel federal también se han definido mecanismos de igualdad o mecanismos para el adelanto de las mujeres en las 24 provincias que se coordinan con el ahora Instituto Nacional de las Mujeres. Por ejemplo, la institución federal que determina las políticas de igualdad de género en la provincia de Buenos Aires es la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual. Al mismo tiempo, desde el nivel federal se realiza la coordinación con las responsables de género de los municipios correspondientes

3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)

En el actual proceso de elaboración del plan de igualdad de oportunidades se prevé el desarrollo de un mecanismo articulado para la implementación de dicho plan, según fuentes consultadas. El Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación, órgano del que dependía el Consejo Nacional de las Mujeres, fue creado en el año 2002 como un espacio de articulación para la planificación, coordinación y seguimiento de las políticas sociales nacionales³².

A nivel legislativo, por otra parte, en el año 2008 fue creada la Bancada de la Mujer en el ámbito del Senado de la Nación, integrada por todas las senadoras de la Cámara. La Bancada apunta a incluir la dimensión de género en la elaboración y sanción de los proyectos legislativos, monitorear el cumplimiento de la normativa vigente en materia de género y proveer medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y trato entre hombres y mujeres³³.

Dado su carácter Federal, Argentina posee dos estructuras de gobierno, el Gobierno Nacional y 23 gobiernos provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, - la cual se rige por un sistema de autonomía-y, por último, los municipios. Los niveles territoriales cuentan con un amplio margen de autonomía respecto al nivel federal. Por ejemplo en el caso de la Política de violencia, la estructura federal solicita a los diferentes gobiernos provinciales que se adhiera y este a su vez solicita a los municipios que se adhieran. De esta manera, el margen de autonomía de las instituciones de los distintos niveles territoriales es muy amplio y depende de consensos, lo cual dificulta la estandarización de las políticas.

En el nivel provincial, Argentina cuenta con un mecanismo denominado Áreas Mujer Provinciales, el cual está conformado por una Consejera Federal y un Consejo Provincial de Mujeres³⁴. Estos consejos se articulan en el marco de los gobiernos provinciales, y tienen carácter interinstitucional,

³²El CNCPS fue creado en 2002 por Decreto N.º 357 del Poder Ejecutivo Nacional y es dependiente de la Presidencia de la Nación. Es un espacio de articulación para la planificación, coordinación y seguimiento de las políticas sociales nacionales

³³ Ver: <http://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/info/76>

³⁴ No en todas las provincias recibe el nombre de Consejo Provincial de Mujeres, y dada la descentralización existente en Argentina, existe heterogeneidad entre las áreas provinciales. No obstante, se incluyen los aspectos básicos comunes descritos por las fuentes consultadas.

aunque cuentan con su propio marco normativo provincial, alineado con las directrices federales, como la ley de violencia. Todas las provincias cuentan con Áreas Mujer. A nivel local existen las Oficinas Municipales de la Mujer, que son las que dan asistencia directa a las mujeres víctimas de violencia. Cada municipio decide cómo organiza este consejo, cuántos recursos le asignan y los equipos que la conforman. Los espacios municipales son promovidos por el mecanismo de género del Gobierno Provincial.

Los Consejos Provinciales de Mujeres se coordinan a través del Consejo Federal³⁵.

De acuerdo al último informe de la CEDAW Argentina (2017), se advierte al Estado sobre la falta de una coordinación sistemática e institucionalizada entre los gobiernos federal y provincial, en particular en relación con el Consejo Nacional de las Mujeres (antiguo mecanismo de adelanto de las mujeres) y las Áreas Mujer provinciales y municipales en todo el territorio³⁶.

La mayor parte del trabajo realizado desde los mecanismos territoriales tiene que ver con violencia de género y diversidad sexual³⁷.

El Programa de Fortalecimiento Institucional de las Áreas Mujer Provincial, Municipal y Organizaciones de la Sociedad Civil es la principal estrategia para la transversalización de género, llevada a cabo por el Instituto Nacional de la Mujeres, INAM. El Programa está orientado principalmente al fortalecimiento de las dependencias territoriales³⁸. Este programa ha tenido un fuerte impacto en el desarrollo y creación de unidades de género territoriales, o áreas mujer en el territorio, según fuentes consultadas. En el marco de este programa se financian planes de trabajo de Áreas Mujer Provinciales, Municipales y Organizaciones de la Sociedad Civil en Mujer y Trabajo, Violencia de Género, Derechos Humanos y Ciudadanía de las Mujeres, y Comunicación y Difusión estratégica para el avance de los Derechos de las Mujeres.

3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa

El principal responsable estatal de los posicionamientos en materia de género es el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM); a través de la Dirección Nacional de Comunicación, Información y Difusión.

35 Nota de prensa sobre encuentro de este Consejo en febrero 2017: https://www.gba.gob.ar/es/derechoshumanos/noticias/vi_consejo_federal_de_las_mujeres_en_mar_del_plata

36 Extraído del informe Comité para la Eliminación de todas las Formas de violencia Contra la Mujer, CEDAW. Séptimo informe periódico de Argentina http://www.cnm.gob.ar/recursos/Informe_VII.pdf

37 Pero como se ha mencionado, cada provincia y municipio tienen su propia jurisdicción

38 <http://www.cnm.gob.ar/progfort.php>



Argentina cuenta con una ley específica para los medios de comunicación y la violencia simbólica en los medios, la Ley 26.522/09 de Servicios de Comunicación Audiovisual³⁹

Desde el año 2006 se encuentra en funcionamiento el Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión.

Respecto al año 2016, destaca la campaña liderada por el INAM el "Estado en tu barrio"⁴⁰ y la actividad de sensibilización "Jaqué a la violencia contra las mujeres" que convocaba a especialistas en programación, diseño, ciencias sociales y comunicación, estudiantes, artistas y la comunidad en general para desarrollar y generar prototipos orientados a ofrecer soluciones contra la violencia de género. La campaña fue impulsada por la Dirección Nacional de Comunicación, Información y Difusión del CNM y se llevó a con el Ministerio de Modernización⁴¹.

Entre las estrategias de gestión de conocimiento, destacan dos:

La Biblioteca en Línea de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), cuenta con reporte y boletines estadísticos. Además, el INE elabora informes y levanta encuestas sobre temáticas de género, y cuenta con un catálogo con enlaces a revistas internacionales y estudios.⁴²

También se destaca la experiencia del Observatorio de Violencia del INAM que, como se mencionaba en el apartado de Monitoreo y Evaluación, está compuesto por indicadores de violencia y una amplia guía de recursos sobre la temática⁴³.

39 Promover imágenes equilibradas y variadas de hombres y mujeres en los medios de comunicación; considerar la diversidad cultural, lingüística y las identidades locales. Objetivos: protección de la igualdad entre hombres y mujeres y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual (art.3, inciso m); establece la responsabilidad de los productores, distribuidores y emisores de programas y/o publicidad, de velar por el respeto de una serie de leyes nacionales que incluye la nueva ley contra la violencia hacia las mujeres (art.71). Fuente: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/norma.htm>

40Memoria de labores del Consejo Nacional de Mujeres, extraído de su portal web: www.cnm.gov.ar

41Extraído de la memoria de 2016, el portal de la campaña se encuentra en mantenimiento, Acceso al informe desde el portal web del CNM: www.cnm.gov.ar

42 Accesible desde su portal web: <https://www.indec.gov.ar>

43Enlace observatorio: www.cnm.gov.ar/observatorio.php



4. Capacidades para la igualdad de género

4.1. Gestión de Recursos Humanos

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público 25.164/1999, regula los deberes y derechos de los servidores públicos civiles (Anexo, art.3) definen al servidor público como las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados (art 3).

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público 25.164/1999 no define la institución rectora de la gestión de los recursos humanos, sino que delega esa función en el órgano ejecutivo. El Decreto N° 13 de fecha 10 de diciembre de 2015 modifica y crea el Ministerio de Modernización.

El Ministerio de Modernización es la institución responsable de la gestión de recursos humanos, desde su reciente creación, junto a la Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público(DNOPYSSP), entidad perteneciente al Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas(MECON). El Ministerio cuenta con cinco secretarías y 9 subsecretarías⁴⁴.

El Plan Nacional de Desarrollo lanzado en 2015, incluye la modernización del Estado como uno de sus ejes. En ese marco se desarrolló un nuevo Plan de Modernización del Estado, aprobado mediante el decreto N.º 434/16⁴⁵. El actual Plan de Modernización cuenta con 5 ejes, entre los que incluye un eje dedicado a la gestión de los recursos humanos del estado (méritos, alta jerarquías, etc.)⁴⁶. El "**Plan de Desburocratización y Reforma del Estado**" que acaba de lanzarse también recientemente, prevé una estructuración también de los recursos humanos del estado⁴⁷.

No se ha detectado evidencia de incorporación del enfoque de género en ninguna de estas medias.

La Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público desarrolla informes trimestrales de monitoreo de los recursos humanos (ocupación, salarios). Estos informes e indicadores de seguimiento proveen información desagregada por sexo y datos públicos accesibles, a través de su Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU)

44 Enlace al portal del Ministerio: <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion>

45Nota de prensa: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/259082/norma.htm>

46 Nota de prensa: <https://www.infobae.com/tecnologia/2017/10/09/las-6-claves-del-plan-de-modernizacion-del-estado-es-la-argentina-un-pais-digital-y-conectado/>

47Nota de prensa: <https://www.infobae.com/economia/2017/01/13/los-10-puntos-principales-del-plan-de-desburocratizacion-y-reforma-del-estado-que-instrumentara-el-gobierno/>

El artículo 18 de la ley Marco Regulación del Empleo Público 25.164/1999 establece el derecho a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

Argentina ha regulado de manera amplia el derecho a la negociación colectiva en el sector público, la cual también es recogida en la Ley Marco Regulación del Empleo Público 25.164/1999.

La Ley de cupo sindical (2002) estableció una cuota mínima del 30 por ciento de integración y participación femenina en la actividad sindical.

Algunas asociaciones y sindicatos en el sector público son la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), El Sindicato de Trabajadores Judiciales de Corrientes (SITRAJ) y la Federación Judicial Argentina (FJA) Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

El INAM en su estrategia de formación, también desarrolla cursos para sindicatos con el objetivo de fomentar la creación de unidades de género y fortalecer las unidades de género existentes.

Además, se ha creado una mesa de trabajo entre el INAM y los Sindicatos⁴⁸.

4.2. Paridad

El porcentaje de mujeres en el empleo público, la tasa de actividad de las mujeres es de 47,2 %, la de empleo es de 42,2 % y la de desocupación, de 10,5 % (contra tasas de 69,6 %, 63,7 % y 8,5 % de los hombres) (EPH-INDEC 2016)⁴⁹. En la actualidad PNUD está desarrollando un estudio regional sobre la participación de las mujeres en la administración pública, por lo que pronto estará disponible información más actualizada sobre la proporción de mujeres en el empleo público. Este informe se enmarca en la iniciativa global de PNUD Igualdad de género en la Administración Pública (GEPA) es una iniciativa global⁵⁰.

4.3. Capacidades para la Igualdad de Género

El Instituto Nacional de Administración Pública INAP, es la entidad responsable de la capacitación de los servidores públicos. Además de ofrecer capacitación, el INAP tiene un sistema de créditos de certificación que valida la formación realizada por otras instituciones.

48 Extraído de la memoria de Labores del CNM 2016. www.cnm.gv.ar

49 La paridad política en Argentina: avances y desafíos

http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/IPPAArgentinaLibro.html

50 Para consulta del informe global durante la Fase I de GEPA, ver UNDP, Gender Equality in Public Administration 2014, en: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>



El Diplomado en asistencia a mujeres en situación de violencia con la certificación del INAP, fue desarrollado por iniciativa del INAM en su rol de ente rector del plan de violencia. Orientado a personal involucrado en la asistencia a mujeres en situación de violencia, el objetivo del Diplomado es fortalecer y adquirir herramientas para la prevención. El diplomado cuenta con seis unidades o cursos. Todas las Unidades cuentan con créditos de capacitación otorgados por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP).

La diplomatura ha iniciado en 2017 en formato virtual a través de la plataforma online de capacitación pública. La diplomatura cuenta certificación del INAP. Las unidades de la diplomatura son: Unidad 1. Enfoque de Género, Unidad 2. Violencia en las relaciones interpersonales, Unidad 3. Violencia contra las Mujeres y Derechos, Unidad 4. Violencia contra las Mujeres y Salud. Y Unidad 5. Empoderamiento de las Mujeres; y Estructura Gubernamental de los Organismos dedicados a la problemática de la Violencia contra las Mujeres.

El ciclo formador de formadores, (tercera edición en 2016) se desarrolla de forma presencial en la sede del Consejo para personal de organismos públicos e integrantes de la sociedad civil.

Por su parte, El INAP también oferta otros cursos de capacitación en género para servidores públicos, de acuerdo con fuentes consultadas⁵¹.

A nivel federal se desarrollan múltiples capacitaciones en género al personal de las instituciones públicas. Por ejemplo, en la provincia de Buenos Aires han desarrollado dos líneas de capacitación en género, una orientada a trabajadores en los municipios y otra para organismos de la provincia.

Están intentando incidir también en la oferta de cursos del Instituto Provincial de Capacitación que cuenta con una oferta de capacitación permanente a los servidores públicos.

⁵¹No se han encontrado evidencias de estos cursos en el portal

5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género

El INAM desarrolla formación para otras entidades en temas en comunicación con perspectiva de género, violencia simbólica y mediática. Además, se han identificado guías y recursos específicos para prevenir la violencia contra las mujeres, así como toda la documentación desarrollada en el marco del programa Escuelas Populares de Formación en Género, de las que se benefician personas de organizaciones diversas y gobiernos locales⁵².

No existe una licencia de maternidad estandarizada para todo el sector público, sino que esta depende de las Convenios Colectivos de Trabajo ⁵³.

Existe una ley de Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública (Ley 26.873); que es reglamentada a través del Decreto 22/2015.pero no se han encontrado evidencias de normas específicas para regular el derecho a la lactancia en el lugar de trabajo ni en el sector público ni en el privado⁵⁴.

La oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social trabaja con otros organismos públicos a través de convenios para abordar la violencia laboral en general.

La ley de Protección Integral a las Mujeres (N.º 26.485), tipifica el acoso sexual como una forma de violencia contra las mujeres.

Argentina cuenta con un Instituto para la No Discriminación INADI. Entre sus objetivos, se encuentra la divulgación de la Ley N.º 231.995 sobre actos de discriminación racial.

52Ver: <http://www.cnm.gob.ar/escpopgen.php>

53 Ver: <http://upcndigital.org/~archivos/pdf/bibliotecavirtual/seccapital/libros/NC.pdf>

54De acuerdo a las conclusiones de una investigación de Carina Lupica y Gisell Cogliandro (MATERNIDAD - ARTEMISA)Extraído de una entrevista a las autoras sobre la investigación: <http://www.materna.com.ar/articulos/18716-la-proteccion-de-la-lactancia-materna-en-el-ambito-laboral>

6. Participación ciudadana y rendición de cuentas

6.1. Entidades de participación ciudadana

El Consejo Consultivo de la Sociedad Civil (CCS), creado por la Ley de violencia, con representatividad de dos organizaciones por provincia. A través de la Resolución 9/2010 se constituyó un Consejo Consultivo ad honorem integrado por representantes de las organizaciones de la sociedad civil y del ámbito académico especializadas⁵⁵.

En el marco de la plataforma de gobierno abierto⁵⁶, el plan de gobierno abierto establece una serie de compromisos para la participación de la sociedad civil en la implementación de las políticas. Es una iniciativa transversal que engloba distintos temas, y que busca una mejor articulación con la sociedad civil. En este marco se está desarrollando un Foro de la Sociedad Civil⁵⁷.

El Foro Nacional de Responsabilidad Social. Se trata de una red creativa y colaborativa de innovación social para la creación de programas, proyectos e iniciativas de responsabilidad social concretos con impacto real en las comunidades a través del trabajo colaborativo del Gobierno las empresas y las OSCs. Cuenta con más de 300 inscritos con actividades organizadas en mesas que abordan de manera transversal los ODS, especialmente por los ODS 1 y el ODS 17.

6.2. Mecanismos de rendición de cuentas

De acuerdo con el Decreto de su creación, el INAM tiene que rendir cuentas a través de una memoria anual del INAM.

El INAM acaba de ser creado este año, 2017, por lo que hasta la fecha no ha publicado ningún informe de rendición de cuentas.

Su antecesor, el Consejo Nacional de las Mujeres, (CNM) elaboraba informes anuales de rendición de cuentas que eran publicados en su portal web. Estos Informes presentan una detallada

55 Enlace al portal del CCS: ccsc.mrecic.gov.ar

56 Portal gobierno abierto: <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/ejes/gobiernoabierto>

57 Ver: Argentina.gob.ar/mesas. ogp:



descripción sobre todas las actividades realizados por el Consejo, así como las personas atendidas en el marco de la ley de violencia.

En el ámbito regional y global el país reporta los avances en relación con la igualdad de género a los principales mecanismos de seguimiento de los compromisos internacionales en la materia.

Una de estas herramientas de seguimiento es el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).

Cuadro 3. Participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW	Conferencia de BEIJING	Participa en Examen Periódico Universal (EPU)
Séptimo informe periódico de la Argentina http://www.cnm.gob.ar/recursos/informe_VII.pdf	Informe Nacional Beijing+20) 2014 https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/12986Argentina_review_Beijing20.pdf	2012 http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/ARIndex.aspx

7. Desafíos y rutas a seguir

Uno de los principales avances de Argentina para la incorporación de la perspectiva género en el Estado se enmarcan en torno a la lucha contra la violencia basada en Género. En este ámbito Argentina ha acumulado aprendizajes en relación con la implementación de políticas públicas y al desarrollo de mecanismos de coordinación interinstitucional que son de interés para otros países de la región.

También destaca especialmente el fortalecimiento institucional de las Áreas Mujer a nivel provincial y municipal. En la línea de las recomendaciones del último informe de la CEDAW, continuar avanzando en instrumentos formales para institucionalizar de manera sistemática los mecanismos de interlocución interinstitucionales (en los diferentes niveles de la administración) e intersectoriales, facilitaría los procesos en marcha.

El desarrollo de formación de posgrado para que el personal de las instituciones públicas pueda prevenir y atender a las mujeres en situación de violencia, es un claro ejemplo de que la articulación entre el conocimiento técnico del personal del INAM y la certificación otorgada por el INAP podría ampliarse para ofertar formación especializada y de alto nivel sobre distintas habilidades requeridas para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.

El Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades en proceso de elaboración, será una excelente oportunidad para avanzar hacia el logro de la igualdad de género en Argentina. Por lo mismo es fundamental que el instrumento incorpore los indicadores necesarios para medir los avances y el logro de los resultados esperados.

8. Información de contacto

Mecanismo de Igualdad	Instituto Nacional de las Mujeres
Nombre de la ministra o directora	María Fabiana Tuñez
Web institucional	http://www.cnm.gob.ar/
Teléfono institucional	[011] 4370-8819

9. Anexos

9.1. Listado de Acrónimos

BID: Banco Interamericano de Desarrollo, 7, 14
CCS: Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, 16; Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, 16
CEDAW: Convención contra toda las formas de Discriminación Contra la Mujer, 12
CIPPEC: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, 8
CNCPS: Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, 6, 11
CNM: Consejo Nacional de las Mujeres, 6, 7, 9, 11, 13, 14
CTIO: Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujer en el Mundo Laboral, 10
DNOPYSSP: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, 13
FEM: Foro Económico Mundial, 7
INAM: Instituto Nacional de las Mujeres, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 17
INAP: Instituto Nacional de Administración Pública, 15, 17
INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 7, 9, 13
IPG: Iniciativa Paridad de Género, 7
MAM: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, 5
MECON: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 13
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible, 6, 16
OGs: Objetivos de Gobierno, 7
OSC: Organizaciones Sociedad Civil, 16
PND: Plan Nacional de Desarrollo, 22
SIRHU: Sistema Integrado de Recursos Humanos, 14

9.2. Personas entrevistadas

Nombre	Cargo	Institución
Carla Majdalani	Directora Nacional de Comunicación y de Relaciones Internacionales	Instituto Nacional de las Mujeres
Victoria Vaccaro	Directora provincial	Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires



9.3. Listado de documentos consultados

Consejo Nacional de las Mujeres . (2016). Memoria de labores . Obtenido de CNM: www.cnm.gob.ar

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (2015). Octavo y noveno informes periódicos . Obtenido de Naciones Unidas : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fURY%2f8-9&Lang=es

Cremote. M. (2012). PLURALIDAD DE PERSONERÍAS GREMIALES EN EL SECTOR PUBLICO DE ARGENTINA. Publicado por ERREPAR, en "Colección Temas de Derecho Laboral N° 14 – Conflictos

Echebarría, K. (. (2006). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/handle/11319/5895>

EL Progreso de las mujeres en América Latina y El Caribe.Transformar las economías para realizar los derechos. (2017). Obtenido de ONU Mujeres: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

García, V. D. (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano. Obtenido de Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

Juan Carlos Cortázar Velarde, M. L. (2013). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014). Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

Ledesma, C. (septiembre de 2011). Derechos Sindicales en el sector público en América Latina. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf

Ministerio del Interior. (2016). Política y Estrategia Nacional de Desarrollo y Ordenamiento Territorial- Argentina. Obtenido de Mininterior: <https://www.mininterior.gov.ar/planificacion/pdf/Politica-Nacional-de-Desarrollo-y-Ordenamiento-Territorial.pdf>



Monitoreo de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Las Niñas en la Agenda De Desarrollo Sostenible 2030: Oportunidades y Retos Para América Latina y El Caribe. (2015). Obtenido de ONU Mujeres: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>

OECD, BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas:América Latina y El Caribe 2017. París: OECD .

OIT, PNUD. (2009). Trabajo y Familia:Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Obtenido de http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang--es/index.htm

Oyarce, H. (2010). Panorama de los Sistemas de Recursos Humanos en América Latina y El Caribe. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME_HECTOR_OYARCE.pdf

Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. (2017). Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

Ponte, N. (s.f.). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género.Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina>

Varez, M. C. (2017). La transversalizacióndel enfoque de géneroen las políticas públicasfrente al cambio climáticoen América Latina. Obtenido de CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/41101>

9.4. Estructura de los informes de país

El formato y la información contenida en los informes para cada país se presentan a continuación:

1. Planificación estratégica y Monitoreo y Evaluación. Se describe la existencia de una estrategia de implementación de la Agenda 2030 y los ODS, y si está incorpora la igualdad de género y se articula con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Se analiza si el Plan Nacional de Desarrollo incorpora la perspectiva de género y si el marco normativo de igualdad de género (legislaciones y políticas) responde a los objetivos del PND y viceversa. Se identifica la existencia de Programas de Transversalización de Género en el Sector Público, las principales acciones y estrategias de intervención, así como los principales actores que participan en dichas iniciativas. Se describe la existencia de políticas, programas o iniciativas relacionadas con presupuestos que incorporan la

perspectiva de género, señalando el alcance de dichas iniciativas. Se identifica la existencia de sistemas de información estadísticas desagregada por sexo, etnia, lugar de residencia, etc. Se indican las instancias para el monitoreo y evaluación de las acciones que se implementan en el marco de las políticas públicas en general y como se incluye género en ese marco.

2. Gestión institucional para la Igualdad de Género. Se indica la institucionalidad rectora de la igualdad de género a nivel nacional, así como la existencia de liderazgo institucional o presidencial, relacionado con la creación de unidades de género, coordinadoras o responsables de género en las instituciones. Se describirá el funcionamiento de comités interinstitucionales de género en el ámbito nacional y subnacional, estatal, provincial y local según corresponda, distinguiendo nivel político y nivel técnico. Se describirán acciones y estrategias relacionadas con la generación y la gestión del conocimiento para la igualdad de género.

3. Capacidades para la Igualdad de Género. Se identifican las instituciones responsables de las políticas internas de recursos humanos del estado a nivel nacional; así como la existencia de legislaciones, políticas y/o iniciativas de otro tipo en recursos humanos que incorporen la perspectiva de género. También se identifica la existencia de una institución de formación de los funcionarios y si da o no formación en igualdad de género y la implementación de una estrategia y/o estructura de formación en género para las instituciones públicas, qué institución la lidera, que tipo de cursos ofrece, aborda sensibilización y especialización.

4. Ambientes laborales favorables a la Igualdad de Género. Se describe la existencia e implementación de políticas y mecanismos de comunicación interna sensible al género, políticas e iniciativas de conciliación de vida laboral y familiar, acciones y políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual e iniciativas antidiscriminatorias.

5. Participación ciudadana y rendición de cuentas. Se describe la existencia y funcionamiento de espacios formales de articulación entre gobierno y sociedad civil organizada (y de regulaciones al respecto), así como el rol de la sociedad civil como veedor de la implementación y los resultados de la política pública que contribuye a la igualdad de género. Y se señala la participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales.

6. Temas pendientes y rutas a seguir. Se desarrolla un breve análisis conclusivo donde se incluyen las principales lecciones aprendidas y desafíos en relación a los procesos de transversalización de género en el sector público. Y se identifican posibles rutas a seguir.

7. Información de contacto. Se incluye información de contacto del Mecanismo de Igualdad y de la persona que lo lidera actualmente.

8. Anexos. Se listan los acrónimos utilizados en el informe. Se incluyen los datos de contacto de las personas entrevistadas. Se incluye una referencia a los documentos consultados para la elaboración del informe.



