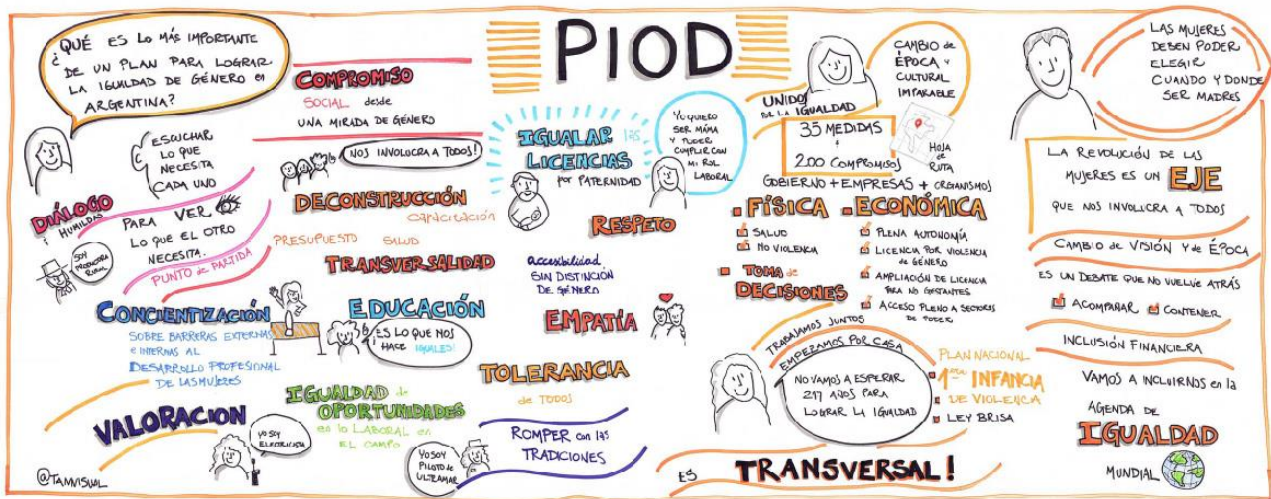


# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS



## AUTORIDADES

Presidente de la Nación

**Ing. Mauricio Macri**

Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación

Ministra

**Dra. Carolina Stanley**

Instituto Nacional de las Mujeres

Directora Ejecutiva

**María Fabiana Tuñez**

Subsecretaría Unidad de Coordinación Nacional para la Prevención,  
Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

**Lic. Silvia Gabriela Lommi**

Dirección Nacional de Comunicación, Información y Difusión

**Lic. Carla María Alejandra Majdalani**

Dirección Nacional de Asistencia Técnica

**Dra. Heidi Marina Canzobre**

Dirección Nacional de Protección Integral y Articulación de Acciones Directas

**Dra. Nicole Vanessa Neiman**

Dirección de Gestión Administrativa y Programas Especiales

**Cr. Federico Signorini**

Equipo técnico

**Mg. Nair Belén Castillo**

**Mg. María Luz Vegas**

**Mg. Micaela Vorchheimer**

**Observatorio de la Violencia contra las Mujeres**

Consultora ONU Mujeres

**Lic. Pamela Martín García**

Consultora BID

**Lic. Carolina Villanueva**

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Diciembre de 2018

## Índice

Prólogo	5
Prólogo ONU Mujeres	6
Introducción	7
Qué es el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)	8
Por qué “igualdad de oportunidades y derechos”: acerca de la denominación PIOD	9
Objetivos	10
Objetivos estratégicos	10
PIOD en síntesis (resumen ejecutivo)	11
Acciones clave del PIOD	11
Enfoques del PIOD	26
Lo que no se nombra no existe: el camino hacia la igualdad desde el lenguaje	27
Ejes rectores y temáticos del PIOD	29
El desafío de avanzar hacia una Democracia Paritaria	32
Marco Conceptual	32
Mujeres rurales: de la inclusión a la igualdad	34
Diversidad sexual: la igualdad de género en clave de inclusión	35
Marco Normativo	36
Diagnóstico: La desigualdad se evidencia	46
Las autonomías	46
<b>I. Autonomía Física</b>	47
I.1. Violencia	47
<b>RUCVM</b>	47
<b>Registro Nacional de Femicidios</b>	47
<b>Línea 144</b>	48
I.3. Salud	49
<b>II. Autonomía Económica</b>	51

II.1. Mercado de Trabajo	51
II.2 El Espacio Doméstico	52
II.3 Distribución del ingreso	54
<b>Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC), segundo trimestre 2018</b>	54
<b>III. Autonomía en la toma de decisiones</b>	57
III.1. Participación Política	57
<p>A continuación se ofrece información sobre la participación política de las mujeres en los tres poderes del Estado para 2017. La correspondiente a los Poderes Ejecutivo y Legislativo fue oportunamente sistematizada en el marco del Proyecto Atenea que llevan adelante ONU Mujeres, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).</p>	
<b>Poder Ejecutivo</b>	58
<b>Poder Legislativo</b>	58
<b>Poder Judicial</b>	58
<b>Sistema Jurídico Nacional (SJN)</b>	58
<b>Ministerio Público Fiscal</b>	60
<b>Ministerio Público de la Defensa</b>	61
<b>Justicia Nacional y Federal</b>	62
III.2. Participación Académica	65
<b>IV. Interrelación entre las autonomías</b>	66
IV.1. Educación	66
Escuelas técnicas	69
IV.1.A Universidad	70
<p>Las mujeres representan la mayoría del total de graduados/as de doctorado, alcanzando un 57,9%, mientras los varones representan sólo el 42,1%. No obstante esto se da de manera inversa para el área de conocimiento referida a las ingenierías y tecnologías, donde los varones alcanzan el 63,2% de graduados/as.</p>	
¿Cómo se prevé implementar el PIOD?	75
Institucionalidad	75
Hacia un presupuesto con perspectiva de género	77
Elaboración de la etapa 1 del PIOD	77
Proceso Consultivo	77
Proceso de elaboración de los compromisos del Poder Ejecutivo Nacional	78
Estructura – Marco Lógico	79

Anexos	81
Acrónimos	87
LISTA DE REFERENCIAS	87

## Prólogo

Cada día trabajamos para promocionar y defender los derechos de las mujeres, para empoderarlas y que puedan cumplir sus sueños. Para que puedan idear y concretar un proyecto de vida autónomo, en condiciones de igualdad y libre de todo tipo de violencia. Nuestro trabajo hoy alcanza un nuevo hito: el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2020, la expresión más concreta del compromiso de esta gestión – en particular, del Presidente de la Nación- por hacer de la igualdad de género una verdadera política de Estado.

Las mujeres, en toda su diversidad, enfrentamos a diario muchos desafíos: una mayor carga en la distribución de las tareas de cuidado, barreras para acceder en condiciones justas al mercado de trabajo, prejuicios y estereotipos que nos limitan a desempeñarnos en determinados roles y alejan de los espacios de toma de decisiones; y patrones culturales que naturalizan esta situación por mencionar algunas cuestiones. Sabemos que abordarlos lleva tiempo y que los cambios muchas veces son difíciles de implementar. Somos conscientes de que el camino no es sencillo y que enfrentar siglos de trato inequitativo es sumamente complejo.

Hoy contamos con una ventaja clave: la convicción y decisión de caminar juntos hacia la igualdad en un momento en el cual la sociedad ha puesto en la agenda pública este tema y, por primera vez también, desde el Estado contamos con la predisposición para escuchar y actuar. Es por ello estamos dando este primer paso, con un Plan que involucra en forma inédita a todas las áreas de la Administración Pública Nacional y que tiende puentes con organizaciones de la sociedad civil, con el sector privado, con los sindicatos, la academia y los organismos internacionales para que juntos y juntas podamos avanzar a paso firme y continuar con este camino, que no es otro que el camino por lograr una sociedad más justa, igualitaria y plenamente democrática.

Seguiremos avanzando.

*Dra. Carolina Stanley*  
*Ministra de Salud y Desarrollo Social*

## Prólogo ONU Mujeres

Contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos es sin duda una coronación a un largo camino recorrido de compromiso del Estado Argentino con la promoción de la igualdad de género. Se da en un contexto de importantes avances en el mundo, la región y a nivel nacional, para las mujeres y las niñas.

Para ONU Mujeres es siempre muy satisfactorio tener la oportunidad de acuerdo con nuestro mandato, de acompañar a los estados en este proceso de sistematización de compromisos sectoriales con la igualdad entre mujeres y hombres. En esta ocasión nos alegra especialmente porque se da justamente en el momento que ONU Mujeres abre sus oficinas en el país lo que permitirá acompañar de cerca su proceso de implementación.

Este gran logro da cuenta de una maduración del país en torno a las políticas de promoción de la igualdad y a una transformación de los estados hacia unos más inclusivos tal como demanda la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Argentina es fruto del camino recorrido y de la visión compartida de que es posible que un conjunto de instituciones públicas, de todos los poderes del Estado y de todos los niveles territoriales pueden llevar adelante el plan. Es más, es una manifestación clara que la igualdad deja de ser tarea exclusiva del Instituto Nacional de la Mujer, para establecer una trama institucional, con dependencias dedicadas a hacer realidad los derechos de las mujeres, la igualdad y específicamente, la igualdad de género.

La legitimidad de este proceso está también ratificada por basarse en un largo y extendido proceso consultivo de participación de organizaciones en la elaboración del plan que lo hacen sostenible, transparente y en línea con las necesidades de ejercicio de ciudadanía que las políticas requieren.

Con todos estos elementos, estamos ciertas que este esfuerzo será una guía fundamental para el diseño e implementación de políticas públicas transformadoras que conduzcan a la igualdad sustantiva.

*Luiza Carvalho*  
*Directora Regional para las Américas y el Caribe*  
*ONU Mujeres*

## Introducción

*“Cada mujer que por falta de oportunidades no logra alcanzar su potencial, es una pérdida para todos: nos perdemos su talento, su capacidad, su visión, su creatividad y la oportunidad de ser un país más justo, plural e igualitario”<sup>1</sup>.*

Mauricio Macri, Presidente de la Nación

El logro de la igualdad sustantiva entre los géneros es, sin dudas, uno de los principales desafíos del siglo XXI. Imperativo moral, sustento de la agenda de derechos humanos y motor del desarrollo inclusivo y sostenible; garantizar hoy igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas constituye tanto un medio como un fin en el proceso de consolidación de las democracias. Tal y como afirma el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) *“El camino hacia la igualdad de género no es una meta tecnocrática: **es un proceso político**. Requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos (...) dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio”<sup>2</sup>*

En tal sentido, desde el retorno a la democracia en 1983, Argentina ha dado pasos sostenidos para ampliar y garantizar derechos. País pionero en el establecimiento de cuotas para garantizar la participación política de las mujeres, en los últimos treinta y cinco años el país avanzó en la elaboración de un marco normativo de vanguardia que reconoce derechos en las distintas dimensiones de la denominada “agenda de género”. Leyes como la de *“Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485)* que adoptan un enfoque integral de la violencia contra las mujeres o la Ley 26.743 que establece el *“derecho a la identidad de género de las personas”*, trascendiendo una mirada biologicista sobre los géneros y dando paso al reconocimiento y visibilidad de la diversidad; dan cuenta de una vocación de amplitud del país en esta materia. Vocación que se explica y condice con un movimiento de la sociedad civil – en particular, el movimiento de mujeres- sumamente comprometido, motor ineludible de los avances alcanzados.

Ello, no obstante, las desigualdades entre los géneros son aun sumamente evidentes. Las mujeres, en toda su diversidad, se encuentran mayoritariamente en desventaja frente a sus pares varones en el mercado laboral, en las posibilidades de acceso a puestos de toma de decisión, al uso del tiempo e incluso en la potestad sobre su propia autonomía física traducida esta principal, aunque no exclusivamente, en el derecho a vivir una vida libre de violencia.

---

<sup>1</sup> COLUMNA DE OPINIÓN DEL PRESIDENTE DE LA NACIÓN, MAURICIO MACRI, 7 de octubre de 2018 disponible en <https://www.caserosada.gob.ar/informacion/que-estamos-diciendo/43835-columna-de-opinion-del-presidente-2> .

<sup>2</sup> PNUD Informe de Desarrollo Humano 1995. Citado en PNUD Argentina “Desafíos para la Igualdad de Género en Argentina” Buenos Aires, 2008.



Es a partir del reconocimiento de esta realidad, que se impulsa el primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos como una iniciativa integral que apunte a sentar las bases para avanzar hacia la consolidación de una sociedad igualitaria.

Por primera vez, en el proceso de elaboración de este Plan se convocaron a todas las áreas de la administración pública nacional y se hicieron consultas con la sociedad civil, el sector privado y los sindicatos. Un proceso de diálogo y elaboración conjunta destinado a generar, sistematizar y promover iniciativas existentes, generar nuevas políticas públicas y, principalmente, garantizar la introducción efectiva de la perspectiva de género en el Estado.

El Plan pone énfasis en la Administración Pública Nacional y en las acciones del Poder Ejecutivo como primera etapa toda vez que reconoce el rol clave que esta institución republicana tiene para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que impactan en toda la sociedad.

Pero no se limita solo a ello, establece bases para generar la transformación cultural que permita, promueva y sustente la erradicación de las desigualdades.

## Qué es el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)

Conforme al último relevamiento realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL) en 2017<sup>3</sup>, Argentina y Cuba constituían los únicos países de la región que no contaban con una herramienta de planificación estratégica orientada a la promoción de la igualdad de género.

Surgidos con ímpetu en la región en la década del 90' - como corolario de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995- , "los planes constituyen un instrumento técnico-político de planificación que ha abierto una vía para la institucionalidad de género, planteando el objetivo de la igualdad de género, recogiendo áreas prioritarias en este campo y proponiendo, diseñando e implementando políticas públicas (De la Cruz, 2009). Los planes expresan el compromiso del Estado con la igualdad de género y conforman un eje en torno al cual deberían funcionar las otras políticas públicas."<sup>4</sup>

De tal suerte, la planificación estratégica de las políticas de género cumple, cuando menos, dos funciones. Por un lado, ofrecen una hoja de ruta para la identificación, medición y evaluación de las políticas públicas necesarias para hacer realidad la igualdad sustantiva. Por el otro, conforman una herramienta de transversalización de las políticas de género en todo el quehacer social, promoviendo y facilitando así la verdadera transformación de prácticas, objetivos y saberes que implica dar cuenta de las desigualdades existentes y trabajar en pos de su eliminación.

---

<sup>3</sup> CEPAL Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo. Serie [Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Estudios](#) Marzo 2017. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41014>

<sup>4</sup> CEPAL, Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios. Naciones Unidas, abril de 2017 página 21.

El PIOD que presenta a continuación el Poder Ejecutivo de la Nación da cuenta de este doble propósito. Como apuesta verdaderamente integral e inédita de transversalización – puesto que es la primera vez que todas las áreas de la Administración Pública Nacional (APN) se ven involucradas en el proceso-, el PIOD 2018-2020 se presenta como el punto de partida para la medición de la incorporación de la perspectiva de género en la génesis de las políticas públicas del Estado. A su vez, ofrece una oportunidad de sistematización, visibilización e implementación coordinada de iniciativas que impactan directamente en la vida social, cultural, política y económica del país.

## Por qué “igualdad de oportunidades y derechos”: acerca de la denominación PIOD

La denominación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, resultado de un proceso de diálogo con organizaciones de la sociedad civil y organismos del Estado iniciado en 2017<sup>5</sup>, tiene como fin expresar un posicionamiento respecto al concepto de igualdad.

Las primeras herramientas destinadas a promover la igualdad se centraban en la noción de “oportunidades y trato” y circunscribían su alcance a mujeres y varones. El PIOD de nuestro país busca dejar atrás el binarismo varón/mujer y toma como referencia para su título la última ola de Planes de Igualdad de la región (incluyendo los de Uruguay, Venezuela y la provincia de Santa Fé, entre otros). Trascender el binarismo fue uno de los dos objetivos principales de la denominación. El siguiente, focalizado en la inclusión del concepto de derechos, fue el de hacer explícita la necesidad de re afirmar que la desigualdad no se resuelve únicamente desde la “nivelación del campo de juego” si no que es preciso generar las condiciones de acceso entendidas éstas en clave de derechos. *“La igualdad de oportunidades parte del supuesto de que, en un escenario en el que todas las personas tienen las mismas oportunidades, las diferencias se originan a partir de los distintos méritos o capacidades. Esto supone que las desigualdades (de los más capaces) surgen de las particularidades individuales, ya que las oportunidades son las mismas para todos”*.<sup>6</sup>

De ahí que las primeras iniciativas orientadas al logro de la igualdad se centraban en la formalidad, por un lado – la eliminación de barreras normativas y legislación discriminatoria- y en la implementación de acciones positivas que impulsaban la participación de las mujeres. Estos primeros pasos dieron como resultado un incremento considerable tanto en la presencia de mujeres como en el impulso de normas que consolidaran conceptualmente la noción de igualdad. Ello, no obstante, al no abordar las causas sustantivas de las brechas de participación y acceso a los derechos consagrados - el impacto de dichas medidas encontró (encuentra) limitaciones concretas.

Por ello, el surgimiento de estrategias integrales para el tratamiento de la desigualdad resulta clave. El desafío es lograr la **igualdad tanto en las oportunidades como en el ejercicio efectivo de los derechos** y para esto se requiere no sólo de una “apertura” a la participación en sentido amplio; sino, principalmente, la generación de las condiciones de participación y la revisión crítica de todo el entramado de relaciones que atraviesan a una sociedad.

<sup>5</sup> Ver proceso consultivo en el apartado Institucionalidad del PIOD de este documento

<sup>6</sup> CEPAL op. Cit página 17

## Objetivos

El PIOD 2018-2019 presenta los siguientes objetivos:

**Objetivo General: generar las condiciones para que todas las personas, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente.**

### Objetivos estratégicos

El PIOD se estructura a partir del concepto de autonomías (ver apartado Ejes rectores) y, en función de ello, se han desarrollado los siguientes objetivos específicos:

#### Autonomía en la toma de decisiones:

- \* Promover el aumento y la calidad de la participación de las mujeres y población LGBTIQ en los ámbitos cultural, político, económico y social.
- \* Promover la participación ciudadana de las mujeres y población LGBTIQ orientando la inserción real, efectiva y activa en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones.

#### Autonomía física:

- \* Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las niñas, mujeres, lesbianas, feminidades trans y travestis y garantizarles acceso a una justicia efectiva en el marco de la Ley de Protección Integral a las Mujeres (26.485) y del articulado de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) suscripto por el Estado Argentino.
- \* Alcanzar para la población el nivel más elevado de salud en todas sus dimensiones, incluidos los derechos sexuales y los derechos reproductivos con el fin de que pueda adoptar decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia de acuerdo a la Ley de Salud Sexual y Procreación Responsable (25.673), y los estándares establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 5.

#### Autonomía económica:

- \* Mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres y población LGBTIQ en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral.
- \* Promover el acceso de las mujeres y población LGBTIQ al trabajo remunerado, al empleo formal y a recursos productivos en condiciones de igualdad.
- \* Alentar/facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, con particular énfasis en la Administración Pública Nacional.

### Transformación cultural - Interrelación de las autonomías -:

- \* Promover la transformación de valores culturales que naturalizan las desigualdades entre los géneros.
- \* Promover los espacios de intercambios y construcción de sujetos sociales, ciudadanos/as, comprometidas en la transformación de la realidad; en la producción de procesos de inclusión y cohesión social con igualdad de oportunidades y libres de violencia.

### PIOD en síntesis (resumen ejecutivo)

El PIOD que presenta Argentina es un proceso que contempla varias etapas con el fin de generar compromisos en todos los poderes del Estado. La primera etapa del PIOD consta de **más de 350 acciones específicas y cerca de 225 acciones programáticas** – descritas en detalle en el apartado “Marco lógico” a desarrollar entre 2018 y 2020 por los diez ministerios de la Administración Pública Nacional, Secretarías de Gobierno, organismos autárquicos y descentralizados - Secretaría General de Presidencia, Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR), Agencia Nacional de Discapacidad, Sindicatura General de la Nación, Secretaría de Deportes, Agencia de Administración de Bienes del Estado, Administración Nacional de la Seguridad Social, Administración Federal de Ingresos Públicos, y PAMI. Organizado en torno al concepto de autonomía, el PIOD se estructura a partir de cuatro ejes principales (autonomía física, económica, toma de decisiones e interrelación de las autonomías) y dos ejes transversales (fortalecimiento institucional y producción de información y datos estadísticos).

### Acciones clave del PIOD

Se han identificado 35 acciones “clave” –representativas de los ejes de acción del Plan que serán monitoreadas por el INAM y que incluyen desde la capacitación a funcionarios y funcionarias, el establecimiento de la licencia por violencia y la extensión de licencias para progenitores/as no gestantes en la Administración Pública hasta la elaboración del presupuesto nacional con perspectiva de género.

Las mismas se presentan en el marco lógico a continuación que contempla las siguientes categorías: acción general, acción específica, meta: objetivo a cumplir en el plazo estipulado; indicador; medio de verificación, organismo responsable y plazo – estipulado este en corto (1 año), mediano (2 años) y largo (3 años).

#### AUTONOMIA FISICA

Acción general	Acción específica	Meta	Indicador	Medio de verificación	Organismo responsable	Plazo <sup>7</sup>
----------------	-------------------	------	-----------	-----------------------	-----------------------	--------------------

<sup>7</sup> Los plazos se identifican de la siguiente manera: CORTO : 1 año; MEDIANO: 2 años y LARGO: 3 años (2018-2020)

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

1. Mejorar el acceso de la población general a métodos anticonceptivos en las 24 jurisdicciones del país para el 2020	Incrementar la cantidad de métodos anticonceptivos distribuidos en las 24 jurisdicciones - Línea de base 2017: 7 millones de métodos anticonceptivos (todos los contemplados en la canasta de insumos de la Dirección de Salud Sexual y Reproductiva) + 21 millones de preservativos distribuidos	25% de incremento en la distribución de métodos anticonceptivos en las 24 jurisdicciones del país para el 2020	Número de anticonceptivos distribuidos y entregados en 24 jurisdicciones en cada año hasta el 2020 inclusive	Registro de entrega	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	Largo
2. Garantizar que todas las escuelas del país cuenten con un equipo docente capacitado que funcione como referente de Educación Sexual Integral	Conformar un equipo docente referente en ESI por establecimiento educativo	100% de establecimientos con equipo docente referente de ESI creado	Porcentaje (%) de establecimientos con equipo docente referente de ESI creado	Listado de establecimientos	Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología	Largo
3. Efectivo cumplimiento de la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral	Evaluar los conocimientos adquiridos en Educación Sexual Integral (ESI) del alumnado, docentes y directores/as por medio del monitoreo de contenidos en los operativos Aprender y Enseñar	Mecanismo de monitoreo creado e implementado	Mecanismo creado / Cantidad de establecimientos en los que se implementa el mecanismo de monitoreo	Informe de monitoreo	Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología	Largo
<b>Acción general</b>	<b>Acción específica</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Organismo responsable</b>	<b>Plazo</b>
4. Prevenir y abordar la violencia de género en el empleo público mediante la implementación	Elaboración de un Protocolo de Prevención y Atención de casos de violencia y acoso	Un (1) Protocolo elaborado e implementado	Protocolo elaborado, publicado en sitio web y difundido en el marco del Programa Responsabili	Documento creado y subido al sitio web del INAM	Modernización, Secretaría de Empleo Público / Instituto Nacional de	Corto

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

<p>ón de Protocolos de Prevención y Atención de casos de violencia y acoso en toda la Administració n Pública Nacional</p>			<p>dad Social Institucional</p>		<p>las Mujeres (INAM)</p>	
<p>5. Fortalecer las competencias de las Fuerzas Policiales y de Seguridad para una correcta actuación de los casos sobre violencia de género. Readaptación de oficiales involucrados en causas de violencia de género</p>	<p>Capacitaciones a las Divisiones Científico periciales de las cuatro FFPPySS federales bajo la Guía de actuación policial para la investigación de femicidios en el lugar del hecho (RM 1278/2017)</p>	<p>Ocho (8) capacitaciones destinadas a agentes que integran las Divisiones Científico Periciales de las cuatro FFPPySS federales capacitados en los lineamientos de acción establecidos en la Guía de actuación policial para la investigación de femicidios en el lugar del hecho (RM 1278/2017)</p>	<p>Cantidad de personal capacitado/a / Cantidad de capacitaciones brindadas</p>	<p>Listado de asistentes / Informe de capacitaciones brindadas (narrativo y cuantitativo)</p>	<p>Ministerio de Seguridad</p>	<p>Mediano</p>
	<p>Creación de un dispositivo psico socio educativo bajo modalidad de taller para el personal de las FFPPySS federales denunciados o involucrados en causas judiciales por violencia de género de acuerdo a la Ley 26.485</p>	<p>Un (1) dispositivo creado dirigido a agentes a los que se les haya aplicado restricción de armamento reglamentario en el marco de la RM 1515/2012</p>	<p>Dispositivo creado por Resolución Ministerial</p>	<p>RM 1515/2012</p>	<p>Ministerio de Seguridad</p>	<p>Corto</p>

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

	Desarrollo de talleres sobre violencia de género en el marco del dispositivo pisco socio educativo dirigido a miembros de las FFPPySS federales denunciados o involucrados en causas judiciales por violencia de género de acuerdo a la Ley 26.485	Cien (100) agentes participantes a los que se les haya aplicado la restricción de armamento reglamentario	Cantidad de participantes por talleres sobre cantidad de efectivos a la espera del levantamiento de la restricción de armamento dispuesto en la RM 1515/2012	Listado de asistentes a los talleres	Ministerio de Seguridad	Largo
6. Presentación del Proyecto de Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo para la implementación de licencias laborales para las víctimas de violencia de género	Elaboración de PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD# que contempla acciones de cabildeo, sensibilización, debate y difusión de los objetivos y contenidos del proyecto de Ley con los actores parlamentarios y del mundo trabajo involucrados	Tres (3) jornadas de divulgación y debate acerca de los objetivos y los contenidos del proyecto de Ley de Equidad de Género realizadas; Una (1) Jornada con la Comisión de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia del HCDN realizada; Una (1) reunión con los integrantes de los bloques parlamentarios de senadores/as y diputados/as realizada; Una (1) reunión de trabajo con la mesa de diálogo tripartito de la CTIO-Género	Jornadas realizadas	Informe de jornadas	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

		(sindicatos y cámaras empresarias) realizadas.				
	Desarrollo de campaña de comunicación para dar a conocer la existencia del proyecto de ley.	Proyecto de Ley difundido a través de las redes sociales: 587.000 usuarios de Facebook; 150.000 usuarios de LinkedIn; 282.000 usuarios de twitter; 6800 usuarios de Instagram	Cantidad de Publicaciones en las redes sociales relativas al proyecto de Ley.	Redes sociales	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano
7. Monitoreo de la Licencia por Violencia de Género en el Empleo Público	Monitoreo de la implementación de licencias por violencia de género en el Empleo Público	Un (1) Sistema de monitoreo creado e implementado	Sistema de monitoreo creado e implementado	Informe	Secretaría de Modernización del Estado, Dirección de Empleo Público / Ministerio de Producción y Trabajo	Largo
8. Facilitar el acceso de las mujeres adultas mayores a los servicios de asesoramiento, contención e información sobre violencia de género	Incluir la aplicación de la Línea 144 en las tablets gratuitas entregadas en el Programa +Simple	100% de tablets con la aplicación incorporada	Cantidad de tablets entregadas con aplicación incorporada	Informe del Programa + Simple	ENACOM	Mediano



**AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES**

Acción general	Acción específica	Meta	Indicador	Medio de verificación	Organismo responsable	Plazos
9. Incentivar la participación de las mujeres en la Alta Dirección Pública Nacional mediante la transparencia de los concursos públicos, la visibilidad de la distribución de los puestos de trabajo por sexo y la garantía de procesos género-neutrales de reclutamiento y promoción	Diseñar e implementar un Programa de Mentoreo y Empoderamiento de las Mujeres en la Administración Pública Nacional	Un (1) Programa creado y en funcionamiento	Programa creado	Resolución Ministerial	Secretaría de Modernización del Estado, Dirección de Empleo Público	Largo
10. Fomentar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión en el ámbito sindical	Elaborar y promover la adopción de un Referencial de Equidad de Género para las organizaciones sindicales	Un (1) Referencial creado	Referencial creado y difundido	Resolución Ministerial	Ministerio de Producción y Trabajo	Largo
11. Reglamentar la Ley de Paridad de Género (Ley 27.412) y monitorear su efectivo cumplimiento	Creación del Observatorio de Paridad de Género de INAM	Un (1) Observatorio creado y en funcionamiento	Observatorio creado y en funcionamiento	Resolución de creación del Observatorio	Ministerio del Interior / Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)	Mediano

**AUTONOMÍA ECONÓMICA**

Acción general	Acción específica	Meta	Indicador	Medio de verificación	Organismo responsable	Plazos
12. Promover el equilibrio entre la vida productiva y reproductiva a través del fortalecimiento de las políticas de cuidado	Ampliación las licencias por paternidad	Tres (3) jornadas de divulgación y debate acerca de los objetivos y los contenidos del proyecto de Ley de Equidad de Género realizadas; Una (1) Jornada con la Comisión de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia del HCDN realizada; Una (1) reunión con los integrantes de los bloques parlamentarios de senadores/as y diputados/as realizada; Una (1) reunión de trabajo con la mesa de diálogo tripartito de la CTIO-Género (sindicatos y cámaras empresarias) realizadas.	Jornadas realizadas	Informe de jornadas	Ministerio de Producción y Trabajo / Ministerio de Salud y Desarrollo Social / Agencia de Administración de Bienes del Estado (AABE)	Largo

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

	Monitoreo de la ampliación de las licencias por paternidad en el Empleo Público y de la implementación de licencias a progenitores no gestantes	Un (1) Sistema de monitoreo creado e implementado	Sistema de monitoreo creado e implementado	Informe		Largo
	Fortalecimiento de espacios de cuidado (EPIs)	Efectivo cumplimiento del Plan de Primera Infancia	Cantidad de EPIs fortalecidos	Informe de progreso del Plan		Largo
	Profesionalización de cuidadores/as en la primera infancia, de adultos mayores y personas con discapacidad	Incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación de cuidadores/as	Curricula modificada	Acto administrativo por el cual se modifica la curricula		Largo
	Implementación de Espacios Amigables de la Lactancia en toda la Administración Pública Nacional	Aumento de 50% de organismos con lactarios creados	Porcentaje de lactarios creados y en funcionamiento	Informe de evaluación de AABE		Largo
13. Eliminar las restricciones que limitan que las mujeres se desempeñan en determinadas industrias. Dar la misma protección a las mujeres que a los varones para tareas penosas, peligrosas o insalubres a través de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	Presentación del PROYECTO DE Ley DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#	Proyecto presentado	Numero de proyecto asignado	Presentación del PROYECTO DE Ley DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

<p>14. Desarrollar e Implementar el Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG)</p>	<p>Promover que haya más mujeres en la fuerza de trabajo Promover la eliminación de la brecha salarial de género Promover una mayor participación de mujeres en puestos de decisión</p>	<p>Plan elaborado y en marcha</p>	<p>Plan publicado</p>	<p>Reportes del Plan de acción IPG</p>	<p>Ministerio de Salud y Desarrollo Social / Ministerio de Producción y Trabajo / BID</p>	<p>Mediano</p>
<p>15. Elaborar e implementar un sistema de diagnóstico, planificación y certificación para que las empresas eliminen prácticas discriminatorias y garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres. Crédito fiscal para empresas que certifiquen con IRAM</p>	<p>Diseño e instrumentación del SIGECO (Sistema de Gestión de Calidad Ocupacional)</p>	<p>Un (1) SIGECO diseñado</p>	<p>Instrumento de certificación diseñado e instrumentado</p>	<p>Resolución de aprobación del SIGECO</p>	<p>Ministerio de Producción y Trabajo</p>	<p>Largo</p>
<p>16. Promover la inclusión financiera de PyMEs dirigidas y/o conformadas por mujeres para financiar proyectos de inversión y adquisición de bienes de capital. Publicar datos de la composición de empresas</p>	<p>Promover el financiamiento de proyectos de inversión y adquisición de bienes de capital de PYMES dirigidas y/o conformadas por mujeres  Brindar capacitaciones a través de la plataforma on line (<a href="http://www.comunidadbice.com.ar">www.comunidadbice.com.ar</a>) sobre educación financiera, estrategias de financiamiento, planes de negocios y</p>	<p>90 proyectos financiados (2018-2020)  10 capacitaciones en 3 años (2018-2020)</p>	<p>Cantidad de proyectos financiados  Cantidad de capacitaciones brindadas / Cantidad de mujeres capacitadas</p>	<p>Documento de desembolso del financiamiento del proyecto  Certificación capacitación completada</p>	<p>BICE - Ministerio de Producción y Trabajo  BICE - Ministerio de Producción y Trabajo</p>	<p>Largo  Largo</p>

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

registradas y su titularidad desagregada por sexo	comercio exterior					
17. Fortalecer el alcance del Programa Formación para la Equidad de Género FORGEN	Promover condiciones que permitan la igualdad entre varones y mujeres en la formación, en el acceso al empleo y en la optimización de las oportunidades de trabajo a partir de la implementación del Programa FORGEN	Incorporar dentro de la población participante de la Formación Técnica un porcentaje de mujeres no menor al 10% (2019) y 20% (2020) del total del curso dentro de los sectores masculinizados.	Porcentaje (%) de mujeres incorporadas a sectores masculinizados*	Certificación capacitación completada	Ministerio de Producción y Trabajo	Largo
18. Fomentar la reducción de la brecha salarial de género en el marco de la modificación de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	Modificación del art 173 de la LCT	Tratamiento del proyecto de Ley en Comisiones	Dictamen de comisión publicado en órdenes del día ( <a href="http://www.hcdn.gob.ar">www.hcdn.gob.ar</a> )	Dictamen publicado en Asuntos Tratados	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano
19. Eliminar la restricción para que mujeres y hombres pudieran realizar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o teletrabajo en el marco de la modificación de	Modificación del art 175 de la LCT	Presentación del PROYECTO DE Ley DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#	Proyecto presentado	Numero de proyecto asignado	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo						
20. Permitir que las mujeres tengan la posibilidad de reincorporarse a su trabajo después de la maternidad de manera part-time por 6 meses en el marco de la modificación de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	Modificación del art 183 de la LCT	Presentación del PROYECTO DE Ley DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#	Proyecto presentado	Numero de proyecto asignado	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano
21. Permitir que padres y madres con niños de hasta 4 años a cargo puedan programar con su empleador una reducción temporaria de su jornada laboral recibiendo una remuneración proporcional en el marco de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	Incorporación de art. 198 bis a la LCT	Presentación del PROYECTO DE Ley DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#	Proyecto presentado	Numero de proyecto asignado	Ministerio de Producción y Trabajo	Mediano

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

22. Promover la incorporación de la perspectiva de género en las compras de la Administración Pública Nacional	Impulsar el Proyecto de Ley de Compras Públicas con perspectiva de género	Tratamiento del proyecto de Ley en Comisiones	Dictamen de comisión publicado en órdenes del día (www.hcdn.gob.ar)	Dictamen publicado en Asuntos Tratados	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	Mediano
23. Promover la inclusión digital de mujeres rurales	Diseñar un Programa del Fondo Fiduciario del Servicio Universal	Elaboración del programa específico con perspectiva de género	Programa creado	Resolución ENACOM	ENACOM	Mediano
24. Fortalecer el Programa "Mujeres que Lideran" a fin de promover la inclusión financiera de PYMES dirigidas y/o conformadas por mujeres	Promover el financiamiento de proyectos de inversión y adquisición de bienes de capital de PYMES dirigidas y/o conformadas por mujeres	100 proyectos financiados (2018-2020)	Cantidad de proyectos financiados	Documento de desembolso del financiamiento o del proyecto	BICE, Ministerio de Producción y Trabajo	Largo

**TRANSFORMACIÓN CULTURAL – INTERRELACION DE LAS AUTONOMÍAS**

Acción general	Acción específica	Meta	Indicador	Medio de verificación	Organismo responsable	Plazo
25. Capacitación obligatoria a todos los/as agentes del Estado en perspectiva de género	Desarrollo de propuestas pedagógicas y de capacitación desde el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) para empleados/as públicos/as centradas en la perspectiva de género, mediante modalidad virtual y/o presencial	Una (1) capacitación obligatoria incorporada al Programa RSI	Propuesta metodológica elaborada e incorporada /capacitaciones realizadas/agentes capacitados/as	Contenido del Programa RSI	Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) / Secretaría de Modernización, Jefatura de Gabinete de Ministros	Mediano

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

26. Capacitación obligatoria a la alta Dirección de la Administración Pública Nacional en perspectiva de género	Desarrollo de propuestas de capacitación desde el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) para la alta dirección pública centradas en la perspectiva de género, mediante modalidad presencial	Una (1) capacitación obligatoria incorporada al Programa RSI	Propuesta metodológica elaborada e incorporada	Contenido del Programa RSI	Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) / Secretaría de Modernización, Jefatura de Gabinete de Ministros	Mediano
27. Sensibilización en género en el marco de las reuniones de Gabinete Ampliado	Desarrollo de una jornada de capacitación anual en perspectiva de género dirigida al Gabinete Ampliado mediante modalidad presencial	Un (1) taller de sensibilización por año	Talleres brindados / Personas alcanzadas	Contenido del taller	Jefatura de Gabinete de Ministros	Largo
28. Presupuesto nacional con perspectiva de Género	Coordinar una mesa de trabajo interministerial para identificar partidas presupuestarias con perspectiva de género	Una (1) mesa de trabajo creada y en funcionamiento / Tres (3) reuniones realizadas	Cantidad de reuniones de la mesa de trabajo	Minutas de reuniones	Ministerio de Hacienda	Corto
	Elaborar una metodología de estimación del gasto con perspectiva de género	Una (1) metodología de estimación del gasto elaborada	Metodología elaborada	Informe con metodología elaborada		Corto
	Estimar el gasto con perspectiva de género	Una (1) estimación del gasto elaborada	Estimación elaborada	Informe con estimación elaborado		Mediano
	Difundir la metodología y medición del gasto con perspectiva de género con otros organismos nacionales y niveles de gobierno subnacional	Una (1) mesa de diálogo con organismos realizada	Mesa de diálogo realizada	Minuta de jornada		Mediano
	Institucionalizar la medición del gasto con perspectiva de género	Una (1) metodología de medición formalizada	Resolución aprobada	Instrumento de medición del gasto con perspectiva de género		Largo



Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

29. Promover la comunicación inclusiva en la Administración Pública Nacional	Elaboración de una guía de comunicación inclusiva	Una (1) guía de comunicación inclusiva elaborada y publicada	Guía elaborada y publicada en el sitio web del INAM y difundida en el marco del Programa Responsabilidad Social Institucional	Guía elaborada y publicada en el sitio web del INAM y difundida en el marco del Programa Responsabilidad Social Institucional	Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), Dirección de Comunicación, Información y Difusión	Corto
30. Difusión de contenidos con perspectiva de género en el Sistema Federal de Medios	Difundir contenidos de comunicación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)	100% de contenidos del INAM difundidos	Contenidos difundidos	Difusiones en Radio y TV	Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos / Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)	Largo
31. Creación y fortalecimiento de Comisiones Tripartitas Provinciales (CTIO)	Creación y fortalecimiento de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades (CTIO) Provinciales	Seis (6) Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades (CTIO) Provinciales creadas y/o fortalecidas	Cantidad de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades (CTIO) Provinciales creadas y/o fortalecidas	Resolución de creación de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades (CTIO) Provinciales	CTIO Nacional; Ministerios de Trabajo Provinciales; Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico (Secretaría de Trabajo)	Largo
32. Creación de un comité técnico de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos	Desarrollar un mecanismo de monitoreo y evaluación con indicadores de seguimiento	Instrumento de monitoreo y evaluación creado e implementado	Cantidad de informes de monitoreo y evaluación elaborados	Instrumento de monitoreo y evaluación creado e implementado	Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), Subsecretaría de Unidad de Coordinación	Corto

Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020

Acción general	Acción específica	Meta	Indicador	Medio de verificación	Organismo responsable	Plazo
33. Implementación de la Base Integral de Empleo Público (BIEP) a fin de sistematizar y centralizar la información sobre el personal	Publicación en la plataforma Datos.gob.ar de la distribución del personal de la APN según sexo	Una (1) Base publicada	Base de información publicada	Informe publicado	Dirección Nacional de Gestión de Información y Política Salarial de la Secretaría de Gobierno de Modernización, Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación	Mediano
34. Producción de Información con perspectiva de género	Implementar un sistema de indicadores de género provenientes de fuentes oficiales estadísticas y registros públicos	Un (1) sistema de indicadores de género con información actualizada confeccionado	Sistema de indicadores de género implementado	Reporte del sistema de indicadores	Subsecretaría de Gestión y Análisis de la Información - SIEMPRO, Consejo Coordinador de Políticas Sociales	Mediano
	Elaboración de informe "Mujeres en el Mundo del Trabajo"	Informe semestral actualizado	Informe realizado	Informe	Ministerio de Producción y Trabajo	
35. Establecer un mecanismo de medición del trabajo no remunerado y uso del tiempo	Impulsar una Encuesta Nacional de Uso del Tiempo	Una (1) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo confeccionada	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo elaborada e implementada	Cuestionario confeccionado / Informe de resultados publicado	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	Largo

## Enfoques del PIOD

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que presenta la Argentina se enmarca dentro de los convenios y compromisos internacionales (ver Marco normativo) que incorporan la perspectiva de género para poder alcanzar la equidad en todos los niveles y ámbitos de actuación.

### Enfoque de Derechos

El PIOD adopta un enfoque de Derechos Humanos. “En líneas generales el enfoque de derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos es reconocer que son titulares de derechos que obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas. Las acciones que se emprendan en este campo no son consideradas solamente como el cumplimiento de mandatos morales o políticos, sino como la vía escogida para dar cumplimiento a las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos de exigibilidad y cumplimiento.”<sup>8</sup>

Asimismo, incorpora la noción de igualdad de género como principio fundamental a alcanzar en la gestión del Estado a través del diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Se trata de incorporar criterios de equidad de género a partir de los compromisos asumidos por el Estado argentino en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en las diferentes Conferencias internacionales desde la realizada en Beijing en 1995 que incorporó el principio de la transversalidad de género como instrumento para materializar los principios contenidos en CEDAW. La igualdad de género implica que todas las personas, en toda su diversidad, disfruten de los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades, respectivamente. No significa que sean iguales, sino que las oportunidades, derechos y responsabilidades no dependan de su género. Con el fin de lograr este objetivo, se hace indispensable la adopción de un enfoque que incorpore la categoría de género como transversal.

### Enfoque transversal

El PIOD es una herramienta fundamental para hacer realidad la transversalidad de género<sup>9</sup> en el Estado. La **transversalidad de género** se define como “la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las

---

<sup>8</sup> Abramovich, Víctor, “Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo”, Revista de la Cepal N° 88; abril 2006; pág. 36 (citado desde el Plan de DDHH: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_nacional\\_de\\_derechos\\_humanos\\_2018.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_derechos_humanos_2018.pdf)).

<sup>9</sup> En julio de 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la

políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que: 1. se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, 2. se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, 3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real” (UNICEF, 2017<sup>10</sup>).

La **transversalidad de género** se basa en la incorporación de la perspectiva de género, es decir una mirada analítica que considere las consecuencias diferenciales que tienen sobre las personas cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es, por lo tanto, una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las personas sean un elemento integrante de la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que la desigualdad no se perpetúe (Lombardo 2006<sup>11</sup>).

El concepto **género**, lejos de circunscribirse a las mujeres, es una categoría relacional que pone de manifiesto el proceso de construcción social que anida en las categorías de mujeres y varones en toda su diversidad. La **perspectiva de género**, por tanto, ofrece una mirada teórica y política que busca visibilizar, comprender y transformar el sistema de relaciones patriarcales<sup>12</sup> y heteronormativas<sup>13</sup> existentes en nuestras sociedades actuales y a través del tiempo.

### Lo que no se nombra no existe: el camino hacia la igualdad desde el lenguaje

*“El lenguaje puede resultar violento y discriminatorio de muchas maneras, unas obvias (como el insulto) y otras menos obvias (como el genérico masculino que nos deja fuera del lenguaje). Pero todas merecen una reflexión feminista para ejercer un efecto **político** sobre el lenguaje. Una política feminista sobre el lenguaje es la que incide en las relaciones de*

integración es conseguir la igualdad de los géneros” E/1997/SR.20 Dada la expresión binaria que utiliza el documento original, el PIOD Argentina 2018-2020 toma los elementos definitorios de la estrategia pero expande su alcance en concordancia con el marco normativo nacional vigente y la conceptualización de la categoría género expresada en el apartado de Marco conceptual.

<sup>10</sup> Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas (Communication, Childhood and Adolescence) ISBN: 978-92-806-4892-8 © Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Mayo 2017

<sup>11</sup> Lombardo, Emmanuela. 2006. *Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género: Conceptos y criterios*, en Maria de la Fuente Vásquez y Laia Ortiz (coords.) Presupuestos locales en perspectiva de género, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.

<sup>12</sup> Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de la familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte la esposa, hijas e hijos, esclavos y bienes.

El patriarcado ha ido estructurándose desde la familia hacia las instituciones de la vida pública y privada, desde la familia al conjunto social. Refiere a contenidos ideológicos, económicos y políticos que implica la sujeción de las mujeres y singulariza la forma del derecho político que los varones ejercen en virtud de ser tales (Fontenla 2007)

<sup>13</sup> Es una construcción social que prescribe la heterosexualidad obligatoria, como única forma de relación entre las personas, dejando por fuera otras vivencias como la homosexualidad.

*poder, la que explicita nuestra presencia en el discurso en primera persona, la que revela las trampas del lenguaje que nos enajenan de la igualdad y la justicia al transformar la igualdad en identidad y la diferencia en desigualdad”<sup>14</sup>.*

Uno de los principales postulados del movimiento de mujeres – tal vez el más fundamental y definitorio del feminismo en todas sus manifestaciones- es el de visibilizar la desigualdad existente, y cuestionar aquello que se presume bajo la insignia de “natural” (o dado) para desnudar, así, un entramado de relaciones asimétricas de poder, sostenido y reproducido por la cultura. El lenguaje- en tanto instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes- constituye, sin dudas, una herramienta fundacional para alcanzar, reproducir y perpetuar tal naturalización. De ahí que la frase “lo que no se nombra no existe”<sup>15</sup> – afamada cita del filósofo George Steiner en alusión al vínculo ineludible entre lenguaje y pensamiento-, sea para el movimiento de mujeres y la diversidad un estandarte para denunciar la desigualdad y promover el reconocimiento equitativo de las distintas identidades de género. En virtud de ello emerge la necesidad de poner en cuestionamiento los aspectos sexistas del lenguaje.

Este desafío adquiere un cariz aún más significativo en idioma español toda vez que el mismo se funda en el denominado “masculino genérico”. Siguiendo a Marcela Lagarde: *“El hombre universal no es una construcción lingüística sino filosófica y política, con la que se subsume la categoría mujer en la categoría hombre, y se desaparecen todos sus contenidos de especificidad humana. Se construye en la historia, en las mitologías, las religiones, a través de las políticas de dominio y sus ideologías cotidianas. Los procesos que traicionan la pluralidad del castellano se nombran en esta lengua cultura patriarcal”<sup>16</sup>.*

Atendiendo al debate actual sobre las múltiples alternativas que existen para abordar la representación de las distintas identidades de género en el lenguaje, este PIOD adopta un enfoque basado en el reconocimiento de que el -sesgadamente llamado- “universal” masculino tiene notables limitaciones y que, aun estando fundada la lengua castellana en tal parcialidad, el mismo idioma ofrece alternativas para visibilizar a los distintos colectivos existentes. De tal suerte, y en seguimiento a recomendaciones<sup>17</sup> efectuadas por expertas en la materia -por las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos e integrantes del Consejo Federal de las Mujeres que participaron del proceso consultivo del PIOD-, el mismo aboga por el uso de fórmulas inclusivas de lenguaje en su redacción alternando entre el uso de genéricos y el eventual desdoblamiento de los términos. La opción utilizada por este documento no pretende desconocer, negar ni menospreciar otras alternativas. Antes bien, asume el desafío de promover el debate por un lenguaje que sea representativo – y por lo tanto, consolide- de la lucha por la igualdad de derechos de todas las personas.

<sup>14</sup> Maffia, Diana *Violencia y lenguaje: de la palabra del amo a la toma de la palabra Ponencia presentada en el Encuentro Internacional sobre Violencia de Género, organizado por el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la República Argentina (10 y 11 de junio de 2010 – Facultad de Derecho – UBA) disponible en <http://dianamaffia.com.ar/?p=5568>*

<sup>15</sup> STEINER George, “Lenguaje y Silencio” Atheneum New York, 1976

<sup>16</sup> Lagarde Marcela “El castellano, una lengua de caballeros, en Revista MujerFempres, Chile, 1997. (Lagarde 1997).

<sup>17</sup> Ver entre otros CHAHER/SANTORO “Las palabras tienen sexo. Herramientas para un periodismo de género”. Artemisa Ediciones 2010 y INAM “Guía de recomendaciones para una comunicación no sexista” 2017.

## Ejes rectores y temáticos del PIOD

### Ejes rectores: Autonomías

*“La autonomía significa para las mujeres contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas. Para el logro de una mayor autonomía se requieren muchas y diversas cuestiones, entre ellas liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva por las tareas reproductivas y de cuidado, lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos; poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones.”<sup>18</sup>*

La autonomía de las mujeres constituye un principio fundamental en el diseño del PIOD. Desde un punto de vista feminista, el concepto de autonomía contribuye a delinear las políticas públicas necesarias para alcanzar la igualdad de género. Mientras que se busca eliminar el lugar pasivo que las mujeres reciben en el diseño e implementación de políticas y programas, se reconocen sus derechos a desempeñar un papel activo, siendo protagonistas en la toma de decisiones. En este sentido, la autonomía remite, no solo al principio de libertad de acción y a las nociones de independencia en todas las esferas de la vida social y familiar, sino también a la agencia de las mujeres, reconociendo su papel activo en transformar las relaciones sociales de género que perpetúan la discriminación y la desigualdad. A partir de lo expuesto, este PIOD sistematiza los compromisos asumidos de acuerdo con las esferas de autonomía propuestas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL, 2017), a saber: autonomía en la toma de decisiones, autonomía física, autonomía económica e interrelación de las autonomías.

### *Eje rector del PIOD I: Autonomía en la toma de decisiones*

Este eje hace referencia a la presencia de las mujeres en el ejercicio del poder y en la toma de decisiones. Su implementación se realiza a través de varios instrumentos. Mientras que algunos mecanismos buscan incorporar más mujeres en espacios de tomas de decisión, incrementando y mejorando la representación democrática, otros buscan influir más directamente en la gestión de las políticas públicas a través de la creación de estructuras u organizaciones en el Estado y del diseño de planes y programas que promueven la igualdad de género.

Para incrementar la presencia de mujeres en las legislaturas, muchas democracias en el mundo han adoptado leyes de cuotas, que establecen un piso mínimo de presencia de mujeres en las listas electorales, generalmente un 30%. En la Argentina, país pionero a nivel mundial en el establecimiento de las denominadas cuotas, la Ley 24.012 estableció dicho porcentaje como un piso mínimo, que se fue convirtiendo en un techo para las mujeres argentinas. Luego de una batalla judicial que incluyó la intervención de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se establecieron los siguientes decretos reglamentarios: 1246/00 y 451/05-, que hicieron más taxativa la norma.

<sup>18</sup> Observatorio de la Igualdad de Género en América Latina y el Caribe, CEPAL. Definición de Autonomías disponible en <https://oig.cepal.org/es/autonomias>

Al cabo de años de lucha del movimiento de mujeres se sancionó, en 2017, la Ley 27.412 de Paridad de Género para las listas de cargos electivos y partidarios. Asimismo, Argentina cuenta con la Ley 25.674 de Cupo Sindical que predica en su artículo tercero que "...La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección (...)"

Recientemente el debate público acerca de la paridad plantea la importancia de superar los mecanismos de discriminación positiva estableciendo un principio de representación igualitaria entre mujeres y varones. Por otra parte, con respecto a las estructuras y mecanismos de promoción de la igualdad, los instrumentos más difundidos son las agencias de mujeres o mecanismos de igualdad de género y los planes de igualdad –como el presente.

### *Eje rector del PIOD II: Autonomía física*

La autonomía física contempla el derecho inalienable de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia y a decidir sobre su cuerpo, incluyendo la garantía y el acceso a la salud integral, la salud sexual y reproductiva y al ejercicio pleno de su sexualidad. En este sentido, el PIOD incluye medidas tendientes a garantizar que las mujeres tomen decisiones informadas, autónomas y responsables sobre sus cuerpos, a partir de sus preferencias individuales y proyectos de vida.

Argentina ha realizado avances importantes en estas materias, a partir de la sanción de la Ley Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, en línea con los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino, como por ejemplo en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (conocida popularmente como Convención de Belém Do Pará), seguido por el Plan Nacional de Acción contra la Violencia diseñado y puesto en marcha por el INAM desde el año 2017.

En el ámbito de la salud sexual y reproductiva Argentina ha avanzado a través de las leyes de Salud Sexual y Procreación Responsable, con la creación del programa homónimo para su cumplimiento y, recientemente, con la jerarquización del mismo a Dirección Nacional. Así como también se cuenta con otras áreas y programas, tales como el Plan de Embarazo No Intencional en la Adolescencia, puesto en marcha en 2018.

El objetivo de este PIOD, es establecer, por medio de su impronta consultiva, compromisos institucionales para avanzar en hacer efectivos los derechos establecidos en nuestro sistema legal, y avanzar en la definición de políticas y programas necesarios para la realización de sus derechos y en el fortalecimiento de planes y programas existentes para garantizar la autonomía física de las mujeres.

### *Eje rector del PIOD III: Autonomía económica*

La autonomía económica de las mujeres se traduce en su independencia para formar y mantener un proyecto de vida autónomo. La independencia económica permite a las mujeres tomar decisiones con respecto a sus decisiones de pareja, vínculos y maternidad libres de condicionamientos, más allá de su propia voluntad. De este modo, el acceso a un ingreso digno empodera a las mujeres aumentando su esfera de autonomía.

El PIOD apunta a establecer compromisos relativos a la promoción del trabajo remunerado de las mujeres, la conciliación de la vida laboral y personal, incluyendo la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados, la jerarquización del empleo en casas particulares, el reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres en su ámbito familiar y la erradicación de la pobreza. Para el logro de estos objetivos, se intenta promover mecanismos para eliminar la segregación horizontal (en determinados tipos de empleo) y vertical (las mujeres están subrepresentadas en las posiciones jerárquicas), como así también la eliminación de las formas de discriminación, directas e indirectas, que las mujeres sufren en el mercado laboral.

Entre las formas de discriminación directas se pueden mencionar los prejuicios y estereotipos que forman parte de una cultura sexista que permea a muchas organizaciones. Con respecto a la discriminación indirecta se pueden mencionar aquellas situaciones en las que algunas disposiciones, prácticas o normas de carácter aparentemente imparcial, redundan en perjuicios para un gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente que éstos cumplan o no con los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate. El concepto de discriminación indirecta permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato, una misma exigencia a todas las personas por igual, puede arrojar resultados sumamente desiguales, atendiendo al modo de vida y las características personales de cada individuo. En estos casos, se ponen al descubierto los prejuicios o estereotipos inherentes en una gran variedad de instituciones.

En este sentido, la puesta en práctica de mecanismos y principios de igualdad de oportunidades y de trato dentro de los ámbitos laborales para alcanzar la autonomía económica supone mucho más que actuar de la misma manera con todo el mundo: requiere además adoptar medidas especiales y adaptar el entorno a sus diferencias.

En el ámbito de las relaciones laborales, Argentina cuenta con la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO) en la Secretaría de Gobierno de Trabajo que constituye otro ejemplo de una estructura que tiene más de dos décadas en el Estado argentino. El trabajo de la CTIO se enmarca en la adhesión del Estado a los Convenios respectivos de la OIT en lo que hace a la conciliación de vida laboral y personal para trabajadoras/es con responsabilidades familiares y a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones en el ámbito laboral y al principio de no discriminación en general. Ya en la década de los 90s el Poder Ejecutivo estableció por Decretos la igualdad de remuneración entre mujeres y varones en la administración pública y en el ámbito laboral. Más recientemente se ha lanzado la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que apunta a eliminar la desigualdad salarial entre mujeres y varones. Estas estructuras, políticas y programas constituyen antecedentes relevantes para la puesta en marcha del PIOD a través de la explicitación de los compromisos institucionales.

### ***Interrelación de las autonomías: Hacia una transformación socio cultural***

Para alcanzar la autonomía completa de las mujeres, es necesario adoptar una perspectiva transversal sobre todas las áreas y temas. Esto conduce a adoptar una perspectiva integral de los mecanismos, reconociendo de qué modo las autonomías descritas previamente se interrelacionan y, además, sobrepasan los ámbitos considerados en las mismas.

Los pilares para el abordaje de una perspectiva interrelacionada son la educación, la capacitación, la inclusión digital y el acceso a las nuevas tecnologías. La educación como base para la realización de todas las autonomías y su impacto se traduciría en: el acceso a empleos bien remunerados, a una mayor participación en la toma en las decisiones, y a la toma



de decisiones informada. Además, la capacitación y sensibilización, en temas de género y diversidad sexual, es un mecanismo necesario para la eliminación de la discriminación tanto a nivel de los organismos como de cara a la sociedad. En este sentido, el PIOD promueve la implementación de instrumentos para la educación y la capacitación continua como principio transformador de la sociedad.

Además se busca promover cambios culturales que influyan en el acceso equitativo de personas de todos los géneros a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de modernización del Estado. En este sentido, la inclusión digital busca erradicar la discriminación en ámbitos en donde se apliquen nuevas tecnologías.

### **El desafío de avanzar hacia una Democracia Paritaria**

En forma complementaria a las autonomías identificadas, el PIOD plantea el desafío de repensar al sistema político en su conjunto, en clave de igualdad. Para ello, hace suyo el concepto de Democracia Paritaria adoptado por el Parlamento Latinoamericano (Parlatino) en 2015. El mismo se plantea como integral y convoca a un nuevo contrato social basado en el re-equilibrio entre los géneros con responsabilidades compartidas entre familia, Estado, sociedad y empresas. Su puesta en marcha y consolidación implica la evolución hacia relaciones equitativas de género, así como de etnicidad, estatus socioeconómico y otras relaciones para igual goce y disfrute de derechos.”<sup>19</sup>

Es decir, trasciende la lógica de representación/representatividad y apunta a consolidar un Estado que no sólo promueva, sino que haga suya la igualdad de género.

*“Avanzar hacia una Democracia Paritaria significa situar al sistema democrático en el centro de las principales transformaciones. Se concibe como un modelo de democracia donde paridad e igualdad sustantiva son los dos pilares sobre los que se funda el andamiaje de un Estado que desee considerarse inclusivo. Se trata de un concepto integral que trasciende lo político e impregna otros órdenes como el económico, social y cultural.”<sup>20</sup>*

## **Marco Conceptual**

Como se ha mencionado en este documento, el PIOD que aquí se presenta incorpora la noción de igualdad como principio fundamental a alcanzar en la gestión del Estado a través del diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas y así promover y asegurar una igualdad sustantiva, en oportunidades y derechos para todas las personas. En esta sección se definen más específicamente los conceptos que estructuran los contenidos del PIOD.

<sup>19</sup> PARIDAD DE GÉNERO: POLÍTICA E INSTITUCIONES. HACIA UNA DEMOCRACIA PARITARIA. ONU Mujeres. Panamá 2016

<sup>20</sup> Luiza Carvalho Directora Regional para las Américas y el Caribe en PARIDAD DE GÉNERO: POLÍTICA E INSTITUCIONES. HACIA UNA DEMOCRACIA PARITARIA. ONU Mujeres. Panamá 2016.

La palabra **igualdad** en relación a los derechos y oportunidades tiene su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas del año 1948. Ésta asigna el mismo valor y derechos a todos los seres humanos, independientemente de su origen étnico, su orientación sexual, su edad, su identidad de género, entre otros aspectos.

La **perspectiva de género** –que es un principio central de la transversalidad- consiste en una forma de mirar al mundo, una perspectiva teórica y política, que permite reconocer las diferencias y visibilizar las inequidades basadas en el género de las personas. Involucra el reconocimiento de un complejo de relaciones genéricas de poder que tiende a otorgar a las mujeres menos voz política, así como un menor valor sociocultural, y un menor acceso a, y control de los recursos económicos<sup>21</sup>

Como vía para evaluar el estatus de las mujeres en sus sociedades utilizamos el concepto de **autonomía** (Ver apartado Ejes rectores). La autonomía se define como la capacidad de las mujeres de alcanzar bienestar y un rol activo en el proceso de toma de decisiones, es decir, aumentar y garantizar la **igualdad de oportunidades**. Si bien la autonomía de las mujeres está condicionada por la estratificación de género y la autoridad patriarcal en la sociedad en la que viven, la educación puede también incrementar sus grados de autonomía (Stoljar 2015).

Cabe aclarar que cuando se menciona el **concepto género** en este Plan se refiere no sólo a las mujeres, sino a una relación social entre varones y mujeres- en toda su diversidad- que se da en contextos determinados, es decir, que los problemas de unas y otros no puedan resolverse de manera aislada. Desde esta perspectiva, el género es una construcción social de la diferencia sexual que determina -de manera asimétrica y desigual- los roles, las posibilidades, las oportunidades de las personas en general, en base a su sexo biológico<sup>22</sup> (Walby 1990, Butler 2007).

La **igualdad de género** significa que todas las oportunidades y derechos de las personas no dependan de su sexo. En este sentido, la **equidad de género** implica que todas las personas merecen un trato justo e igualitario teniendo en cuenta sus necesidades, y que la equidad es una vía para alcanzar la igualdad sustantiva.

Las relaciones genéricas de poder varían dependiendo del contexto histórico y regional, y además están atravesadas por otras diferencias sociales que producen desigualdad y discriminación.

El concepto de **interseccionalidad** es el que permite comprender cómo las interacciones entre estas diferencias sociales: etnia, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, edad, clase, religión, situación económica, entre otras, influyen en la reproducción de las desigualdades sociales. La interseccionalidad<sup>23</sup> puede definirse como *“un modelo de análisis de las diferencias sociales que aborda el fenómeno de lo que se llama desempoderamiento, el cual se produce cuando se cruzan, en una misma persona, diferentes modalidades y formas de discriminación, analizando particularmente la relación entre*

---

<sup>21</sup> FRASER, NANCY (1997) *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*, Santafé de Bogotá, Siglo del hombre Ediciones, Universidad de los Andes.

<sup>22</sup> Los sistemas de género/sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general a las relaciones entre las personas.

<sup>23</sup> Concepto acuñado por Kimberlé Crenshaw, en principio para ser utilizado en análisis de omisiones jurídicas y desigualdades sociales. Con el devenir de los años, se produjeron debates en torno al mismo, por lo que se fue desarrollando con distintas perspectivas, hasta llegar a convertirse en un enfoque fundamental de la teoría feminista.

*la discriminación racial y sexual/género*".<sup>24</sup> De este modo, el análisis interseccional plantea que debemos entender la combinación de identidades como un complejo que produce experiencias diferentes y no como una suma que incrementa la propia carga.

El enfoque de interseccionalidad se operacionaliza mediante el reconocimiento de la necesidad de garantizar todos los derechos humanos a toda la diversidad de mujeres (CEPAL, 2016). En tal sentido, el PIOD apunta a visibilizar, reconocer y atender las particularidades de distintos colectivos de mujeres. Como ejemplo de ello se desarrolla el apartado siguiente sobre los desafíos que presenta para las mujeres rurales el logro de la igualdad.

### **Mujeres rurales: de la inclusión a la igualdad**

Las mujeres rurales representan un colectivo heterogéneo que está compuesto por diversas etnias e identidades, entre las que es posible mencionar a quienes se reconocen como criollas, campesinas o indígenas. El Comité de la Convención contra la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su Artículo 14, identifica a las mujeres rurales como aquellas nucleadas por el elemento geográfico, el que les imprime una serie de especificidades en cuanto a la exclusión de oportunidades. En este sentido, todas ellas comparten una serie de problemáticas que las posiciona en desventaja con respecto a los varones rurales, como así también en relación a las mujeres que viven en entornos urbanos. Los datos indican que las mujeres rurales perciben un salario de un 25% menos que sus pares varones y son las responsables de las tareas reproductivas y de cuidado dentro los hogares, que en este caso la mayoría de las veces involucra la producción y suministro de la alimentación y el agua al grupo familiar<sup>25</sup>.

En 2018, la inclusión de las mujeres rurales se ha incorporado por primera vez como un eje de trabajo dentro de la agenda del grupo de afinidad Women 20 (W20) – donde se aborda el desarrollo económico de las mujeres- en el marco del G20. En este espacio de diálogo se identificaron las principales problemáticas que afectan a las mujeres rurales en sus posibilidades de desarrollo. Estas se relacionan con las condiciones de aislamiento, la ausencia de infraestructura y el limitado acceso al agua. Otro de los grandes obstáculos que enfrentan es la desigualdad en el acceso a la tierra, la falta del acceso al crédito y a las tecnologías de la información y conocimiento (TICS). La dificultad de espacios de socialización y participación son también otros factores que limitan sus posibilidades de empoderamiento.

En este contexto, la Secretaría de Agroindustria del Ministerio de Producción y Trabajo se comprometió a conformar la primera Mesa de Trabajo de Mujeres Rurales para plantear, analizar, sistematizar y planificar el abordaje de políticas públicas dirigidas a este colectivo de mujeres. La creación de este espacio de diálogo y articulación es un compromiso asumido en el marco del presente PIOD 2018-2020 en vistas a promover el fortalecimiento institucional de la temática de género y a trabajar en pos de la inclusión de las mujeres rurales atendiendo sus necesidades y características particulares.

<sup>24</sup>Gil Hernández, Franklin (2011). "Estado y procesos políticos. Sexualidad e interseccionalidad". Sexualidade E Política Na América Latina: Histórias, Inteseções e Paradoxos. SexualityPolicyWatch. Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS. Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>25</sup> Empower Rural Women. End Poverty and Hunger. Unleashing the Potential of Women. FAO – 2012

Por último, la **perspectiva de derechos humanos** desde dónde se enmarcará el siguiente Plan, supone adoptar programas y políticas donde el pleno ejercicio de los derechos humanos sea el fin último y donde las personas sean consideradas agentes principales de su propio desarrollo, en lugar de receptores pasivos de productos y servicios. Adoptar una perspectiva de derechos humanos implica idear programas que tengan como objetivo reducir las desigualdades y empoderar a aquellas poblaciones en situación de vulnerabilidad, programas en los cuales las normas de derechos humanos dirigen la formulación de objetivos, metas e indicadores. Incorporar el enfoque basado en los derechos humanos en este PIOD busca reforzar las capacidades del Estado como garante de derechos. El objetivo de este enfoque es abordar las complejidades del desarrollo desde una perspectiva holística, teniendo en cuenta los vínculos entre las personas y los sistemas de poder o influencia.

### **Diversidad sexual: la igualdad de género en clave de inclusión**

“La diversidad sexual remite a prácticas, expresiones, identidades, discursos y políticas en los que se pone en juego la sexualidad, concebida como una experiencia amplia atravesada por relaciones sociales, afectivas, políticas y culturales diversas. En el ámbito de las políticas públicas, este término es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en una visión heterosexual de la sociedad. El movimiento de diversidad sexual tiene una larga historia de organización en el país. Surgió en la década de los setenta y continuó su organización política durante más de cuarenta años. Sin embargo, sus demandas empezaron a ser reconocidas por el Estado Nacional desde hace una década. Las leyes 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010) que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo consagra y amplía derechos en el campo de la ley civil; 26.743 de Identidad de Género (2012); 26.862, de Reproducción Médicamente Asistida (2013); 26.994, Código Civil y Comercial Unificado (2014); y el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1006/2012, de Reconocimiento Legal de Hijos e Hijas de Familias Comaternalnes (que permite la inscripción de niños y niñas por parte de matrimonios conformados por personas del mismo sexo), fueron parte de ese proceso impulsado y sostenido por el movimiento de Diversidad Sexual.

En la actualidad la Argentina no sólo reconoce sino que garantiza el libre ejercicio de las orientaciones sexuales (lésbica, homosexual, bisexual, heterosexual, identificadas usualmente bajo la sigla LGBTTIQ+<sup>26</sup>) pero no son las únicas. Las personas pueden presentarse de diferentes formas y es necesario respetar todas las autodefiniciones. Todas las referencias constituyen una identidad política a partir de la cual se organizaron y visibilizaron diferentes grupos y organizaciones en torno al respeto y la promoción de sus derechos en el marco del movimiento de diversidad sexual”<sup>27</sup>.

La Ley 26.743 de Identidad de Género, permite que las personas trans sean inscriptas con el nombre y el género de elección, y ordena que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio. Esta Ley representa un gran avance para el reconocimiento de derechos de las personas

<sup>26</sup> Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Travestis, Intersex, Queer y “+” se utiliza para incorporar a otras identidades que se suman al acrónimo como Pansexuales, Asexuales y quienes no se reconozcan en las anteriores.

<sup>27</sup> Cuadernillo “De la Ley a la práctica conceptos desde un paradigma igualitario” – Coordinación Nacional de Diversidad Sexual Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación (2016) disponible en <http://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/08/5.-De-la-Ley-a-la-pr%C3%A1ctica-cuadernillo.pdf>

trans que afecta no sólo en su autonomía física sino también en la económica y en la toma de decisiones al reconocer su identidad autopercebida y el derecho al trato digno.

Asimismo, en lo que respecta al mercado laboral, es importante destacar que en 2015 la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires aprobó la Ley 14.783 “Amancay Diana Sacayán” estableciendo el cupo laboral para personas trans. Dicha Ley establece para el Estado “la obligatoriedad de ocupar en una proporción no inferior al 1% de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público”.

El PIOD apunta a trabajar por las oportunidades y derechos de las personas en toda su diversidad, identificando que las mujeres e identidades disidentes son las que se encuentran en situación de desventaja frente a los varones.

## Marco Normativo

El PIOD se sustenta jurídicamente en un extenso sistema de disposiciones a nivel nacional, regional e internacional.

A nivel internacional se evidencia que la profundización de los derechos de las mujeres y la igualdad de género es el objetivo más generalizado de los Planes de Igualdad, si bien varían en cuanto a su alcance, principios, objetivos, metas, etc. En consecuencia, los títulos de los planes en América Latina y el Caribe se inclinan en el mismo sentido. Sólo por nombrar algunos: Belice (Plan Nacional Revisada sobre el Género), Bolivia (Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades), Brasil (Plan Nacional de Políticas para las Mujeres), Chile (Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres), Colombia (Plan de Acción Indicativo de la Política Pública Nacional de Equidad), Costa Rica (Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género), Ecuador (Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género), El Salvador (Política Nacional de las Mujeres), Jamaica (Política Nacional para la Igualdad de Género) y Uruguay (Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos).

La implementación del PIOD promoverá el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres establecidos en diversos compromisos internacionales, como los que se mencionan en este apartado.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en Inglés), aprobada por la ONU en 1979, fue uno de los primeros instrumentos de gran envergadura en materia de no discriminación e igualdad de género. Por ello, queremos destacar que con la presentación de este Plan, Argentina está cumpliendo con una de las recientes recomendaciones por parte del Comité de Expertas que supervisa su cumplimiento. En el último informe al país<sup>28</sup> por parte del Comité, se instó a Argentina a reforzar las iniciativas de coordinación permanente entre el INAM, los consejos provinciales de las mujeres y las oficinas municipales de la mujer, estableciendo

---

<sup>28</sup> Ver CEDAW/C/ARG/CO/7

líneas claras de interacción y mandatos para la presentación de informes en relación con la aplicación de planes nacionales en la esfera de la igualdad de género.

En esta Sección se describe el ordenamiento jurídico sobre la igualdad de oportunidades y derechos vigente en nuestro país. Se presentan a continuación, los Convenios, Tratados y Normas relevantes en los ámbitos internacional, regional y finalmente nacional.

## NIVEL INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y varones es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Argentina ha asumido compromisos con la comunidad internacional para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres, a través de la ratificación de tratados vinculantes. Es preciso aclarar que las resoluciones de la Asamblea General y del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, y las recomendaciones generales adoptadas por organismos de derechos humanos de esta organización constituyen herramientas de interpretación autorizadas de las respectivas convenciones.

Entre estos instrumentos internacionales de derechos de las mujeres e igualdad de género se encuentran: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>29</sup>, del año 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>30</sup>, de 1976; la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>31</sup> y los tratados específicos sobre las mujeres. Entre estos últimos, es de particular relevancia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>32</sup> -CEDAW-, y su Protocolo Facultativo<sup>33</sup>. La misma fue ratificada por Argentina en 1986. Cabe destacar que la reforma de la Constitución Nacional de 1994 consagra a la CEDAW en el artículo 75 inc. 22. como uno de los tratados de derechos humanos con jerarquía superior a las leyes y rango constitucional.

Deben mencionarse también la Convención sobre los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes -aprobado por la ONU en 1989 y ratificada por Argentina en 1990- y la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>34</sup> y su Protocolo Facultativo, los cuales fueron aprobados en diciembre de 2006 en las Naciones Unidas y en 2008 en Argentina.

---

<sup>29</sup><http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

<sup>30</sup><http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

<sup>31</sup>[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

<sup>32</sup><http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

<sup>33</sup><http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

<sup>34</sup><http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

A este cuerpo normativo, se suman diversos instrumentos no vinculantes de gran trascendencia política, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing<sup>35</sup> del año 1995 y los subsiguientes procesos de seguimiento. A partir de esta Conferencia, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar a la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y varones.

Otro de los instrumentos no vinculantes, pero de suma relevancia es el Programa de Acción de El Cairo sobre Población y Desarrollo<sup>36</sup>(PdA) del año 1994, que aborda cuestiones de población, desarrollo y medio ambiente, incluyendo el crecimiento demográfico, los derechos reproductivos y la salud reproductiva, la planificación de la familia, y el empoderamiento de las mujeres. Este programa puso foco especialmente en las mujeres y niñas, y la satisfacción de sus necesidades de salud, educación y de mayor participación política y económica, como clave para el desarrollo mundial. La salud sexual y reproductiva es definida como un completo bienestar físico, mental y social al que deben acceder todas las personas, especialmente las mujeres y jóvenes.

Sumado a los instrumentos no vinculantes de carácter global, se encuentran los resultados procedentes de las reuniones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer<sup>37</sup>. Este es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el marco de las Naciones Unidas. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social, creado en virtud de la Resolución 11(II) del Consejo en 1946. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de las mujeres documentando la realidad que viven en todo el mundo, elaborando normas internacionales y políticas concretas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Si bien estos documentos no son vinculantes, Argentina como Estado miembro de la ONU participó y ratificó los documentos finales surgidos de dichos encuentros, como ser Beijing 1995.

El ámbito laboral es un espacio donde también se produce discriminación y se asienta la desigualdad. Por ello, Argentina ha firmado y ratificado Convenios de la Organización Internacional del Trabajo respectivos a la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres como ser: el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores

---

<sup>35</sup><http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

<sup>36</sup><http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/CONF.171/13/Rev.1>

<sup>37</sup><http://www.unwomen.org/es/csw>

domésticos<sup>38</sup>; el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>39</sup>; el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor<sup>40</sup>; el Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social<sup>41</sup>; el Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares<sup>42</sup>.

Mediante la Resolución N° 56/266 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que hizo suyas la Declaración y el Programa de Acción de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas conexas de Intolerancia, aprobadas en la ciudad de Durban en 2001, se recomendó a los Estados que adoptasen las medidas necesarias tendientes a implementar los objetivos propuestos. El punto 10 de dicha Resolución: “Insta a los Estados a que formulen y apliquen sin demora, políticas y planes de acción nacionales para luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, incluidas sus manifestaciones de género”<sup>43</sup>.

### *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>44</sup> -ODS- retoman y amplían el enfoque de la Plataforma de Beijing, el PdA de El Cairo y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), haciendo de este instrumento una hoja de ruta para el mundo de cara al 2030. En esta herramienta se incluye que *“es preciso aplicar cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos y el liderazgo de las mujeres en todo el mundo”*. Al respecto, entre sus metas, se propone: *“Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos”* como así también *“Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”*.

Este instrumento de las Naciones Unidas es el último acordado por países de todo el mundo y contempla un objetivo específico sobre igualdad de género: El Objetivo 5, *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*. Incluye metas específicas para poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

<sup>38</sup>Ver [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

<sup>39</sup>Ver [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

<sup>40</sup>Ver [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

<sup>41</sup>Ver [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247)

<sup>42</sup>Ver [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

<sup>43</sup> Ver [http://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban\\_sp.pdf](http://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf)

<sup>44</sup><http://www.odsargentina.gob.ar/>



Los ODS tienen una instancia regional de evaluación y monitoreo donde los países reportan los avances y desafíos: el Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre Desarrollo Sostenible<sup>45</sup>, y una instancia global denominada Foro Político de Alto Nivel<sup>46</sup>.

## NIVEL REGIONAL

Argentina, como la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, ha asumido compromisos para dar cumplimiento a los derechos de las mujeres a nivel regional. Los tratados y convenciones se complementan con una importante y creciente jurisprudencia tanto desde la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) como desde la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En este apartado se enumeran las Convenciones más relevantes en el ámbito latinoamericano:

(1) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer<sup>47</sup>, conocida también como "Convención de Belem do Pará" - por el sitio en donde fue adoptada en 1994 por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA)-, ha sido un paso fundamental para enfrentar un fenómeno de extendido alcance y gravísimas consecuencias para las mujeres y niñas. Argentina la ratificó por Ley Nº 24.632 del año 1996<sup>48</sup>.

(2) La Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>49</sup>, adoptada en Guatemala 1999, a la cual nuestro país adhirió en el año 2000. La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que las personas con cualquier tipo de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

(3) La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores<sup>50</sup>, a la cual nuestro país adhirió a través del Decreto 375/2015. Algunos de sus principios generales son: la promoción y defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor; la valorización de la persona mayor, su papel en

---

<sup>45</sup> <https://foroalc2030.cepal.org/2018/es>

<sup>46</sup> Argentina presentó su Informe País en el FPAN del 2017 <http://www.odsargentina.gob.ar/Noticias/leerNoticia/45>

<sup>47</sup> <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

<sup>48</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=36208>

<sup>49</sup> <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

<sup>50</sup> [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_a-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)

la sociedad y contribución al desarrollo; la dignidad, independencia, protagonismo y autonomía de la persona mayor; la igualdad y no discriminación.

(4) Asimismo, a nivel del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se establecen lineamientos para la adopción de políticas de igualdad de género en sus países miembros. El MERCOSUR – a través de su Consejo del Mercado Común establece decenas de Recomendaciones a los países miembros en materia de derechos de las Mujeres<sup>51</sup>. En particular, cabe destacar el documento “Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR” adoptado por decisión del máximo órgano ejecutivo del bloque en 2014 y por ende, de carácter vinculante para los Estados Parte. En el mismo se establece: *“El objetivo fundamental de la política de género del MERCOSUR es contribuir, desde el enfoque del Feminismo y de los Derechos Humanos, a sentar las bases para la igualdad y no discriminación de las mujeres en la región, a través de la transversalización del enfoque de género en las políticas, acciones y proyectos regionales, así como en la gestión organizacional y la definición de políticas específicas dirigidas a la equidad de género y las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres en todo el MERCOSUR.”*<sup>52</sup> A su vez, en su propio marco normativo también cuenta con Memorandos de Entendimiento con organismos internacionales en los que se abarcan los derechos de las niñas y las mujeres.

Cuenta también con un ítem sobre Género en el área de Fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en el Mercosur<sup>53</sup>. Además, posee convenios denominados Modalidades Extra-Mercosur que son acuerdos establecidos con agencias de cooperación<sup>54</sup>.

(5) Por otra parte, en el marco de la Comisión para América Latina y el Caribe –CEPAL–, Argentina suscribió a la Estrategia de Montevideo<sup>55</sup>, documento emanado de la XIII Conferencia Regional de la Mujer, llevada a cabo en Uruguay en 2016, así como a los resultados de estas reuniones. La Estrategia comprende 10 ejes para la implementación de la agenda regional de género con un total de 74 medidas. Esta agenda engloba todos los compromisos asumidos por los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y la igualdad de género, desde la primera Conferencia Regional realizada en 1977 hasta la actualidad.

---

<sup>51</sup><http://www.mercosur.int/innovaportal/v/387/2/innova.front/busqueda-de-normativa>

<sup>52</sup>Ver DC/13/2014/CMC

<sup>53</sup><http://www.mercosur.int/innovaportal/v/6463/2/innova.front/genero>

<sup>54</sup><http://www.mercosur.int/innovaportal/v/6335/2/innova.front/acuerdos-vigentes>

<sup>55</sup>[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40715/S1601132\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40715/S1601132_es.pdf)

(6) A su vez, Argentina es signatario junto a otros 37 países del Consenso de Montevideo<sup>56</sup> y su Guía Operacional<sup>57</sup> sobre Población y Desarrollo, un acuerdo regional adoptado por los gobiernos de América Latina y el Caribe en la Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo<sup>58</sup>, celebrada en Montevideo en agosto de 2013. La reunión de la Conferencia conmemoró el 20° aniversario de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) y su histórica guía de implementación, el Programa de Acción (PdA) de El Cairo. La Conferencia Regional revisó los logros alcanzados en la ejecución del PdA en América Latina y el Caribe y adoptó futuras recomendaciones para la región.

## NIVEL NACIONAL

Argentina posee diversas normativas tanto a nivel nacional como provincial referidas a la igualdad entre sus habitantes. A los efectos del siguiente Plan se mencionan las más relevantes:

La Constitución Nacional establece en su artículo 16 que *“Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”*<sup>59</sup>. Además, consagra el pleno ejercicio de los derechos políticos y *“...la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios...”*<sup>60</sup>. Finalmente, atribuye al Congreso *“...Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección (...) de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”*<sup>61</sup>.

Por otra parte, el ordenamiento nacional comprende un conjunto de leyes en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres que se encuentran establecidos en distintos cuerpos normativos. Los más significativos –que se presentan de acuerdo con los ejes temáticos referidos a las autonomías- se detallan a continuación:

### Eje Temático I: Autonomía en la Toma de Decisiones

La Ley 24.012/91 de Cupo Femenino garantiza la participación de las mujeres en los cargos gubernamentales estableciendo que *“las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos*

---

<sup>56</sup><https://www.cepal.org/es/publicaciones/21835-consenso-montevideo-poblacion-desarrollo>

<sup>57</sup>[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38935/1/S1500860\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38935/1/S1500860_es.pdf)

<sup>58</sup>La conferencia fue organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Fue una de las reuniones regionales intergubernamentales más importantes en años recientes y reunió a 38 países miembros, 24 instituciones regionales e internacionales, y 260 organizaciones no gubernamentales.

<sup>59</sup>Artículo 16 de la Constitución de la Nación Argentina (1994). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.

<sup>60</sup>Artículo 37 de la Constitución de la Nación Argentina.

<sup>61</sup>Artículo 75 inciso 23 de la Constitución de la Nación Argentina.

a elegir...”.<sup>62</sup> Esta Ley ha sido superada por la Ley 27.412, sancionada en 2017 y que se instrumentará en las elecciones nacionales de 2019 sobre Paridad de Género. Esta Ley estipula que: “...las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente...”.<sup>63</sup>

Con respecto a la toma de decisiones en el mundo laboral, la Ley 25.674, conocida como la Ley de Cupo Sindical Femenino, garantiza una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales.

Es necesario mencionar también el Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020), aprobado por Decreto 1024/2017 que se refiere a la igualdad de oportunidades y no discriminación de género al postular: “Para lograr una sociedad libre de discriminación, es necesario garantizar las libertades de expresión, creencias, sexualidades, géneros, orientaciones sexuales, identidad-expresión de género, identidad personal e identidad cultural que nos permiten profundizar una sociedad plural y democrática basada en el respeto a la diversidad”.

## Eje Temático II: Autonomía Física

### Violencia

La Ley 26.485/2009 “de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” implicó un gran cambio de paradigma al presentar un marco específico para la violencia contra las mujeres y dejar de utilizar la legislación general referida a la violencia intrafamiliar. La misma, aspira a “promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida” y “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”.<sup>64</sup> Además, la ley promueve “la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres” y postula que los tres poderes del Estado adoptarán las medidas necesarias para garantizar “la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres”.<sup>65</sup>

En lo referente a violencia contra las mujeres, la Ley 27.234 sobre “Educar en Igualdad” determina las bases para la realización de jornadas de prevención y erradicación de la violencia de género en los establecimientos educativos públicos

---

<sup>62</sup>Ley 24.012 de Cupo Femenino (1991). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>.

<sup>63</sup>Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>.

<sup>64</sup>Artículo 2 de la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.

<sup>65</sup>Artículos 3 y 7 de la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009).

y privados de los niveles primario, secundario y terciario de todo el país<sup>66</sup>. Por su parte, la Ley 26.842 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2012)<sup>67</sup> es un importante instrumento en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en una de sus fases más extremas como es la trata de personas con fines de explotación sexual.

El Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017 – 2019)<sup>68</sup> promueve la igualdad de oportunidades y derechos, principalmente a partir de sus tres ejes transversales que apuntan a la formación en perspectiva de género en todos los niveles de gobierno, un fuerte trabajo de articulación y coordinación institucional, y un permanente monitoreo y evaluación de las políticas públicas en la materia.

A su vez, la Ley 23.849/1990 que ratifica la Convención Internacional sobre Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, debe considerarse a la hora de articular políticas y programas para la erradicación de la violencia machista, la prevención del embarazo adolescente y el acceso a la anticoncepción y salud sexual a las personas comprendidas en dicho instrumento. Asimismo, la Ley 26.705/2011 que reforma el Código Penal en cuanto a los delitos contra la integridad sexual ocurridos durante la minoría de edad.

### **Salud sexual reproductiva y no reproductiva**

El eje del PIOD referente a la autonomía física, que se corresponden con la salud sexual y reproductiva, encuentra su sustento jurídico en diversas normativas nacionales. Entre ellas: en la Ley 25.663/2003 de Salud Sexual y Procreación Responsable<sup>69</sup> crea un programa en el ámbito del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación que atiende a cuestiones relativas a la salud sexual y reproductiva de *“la población en general, sin discriminación alguna”*.<sup>70</sup> Uno de los objetivos de dicha Ley consiste en: *“Alcanzar para la población el nivel más elevado de salud sexual y procreación responsable con el fin de que pueda adoptar decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia (...) y potenciar la participación femenina en la toma de decisiones relativas a su salud sexual y procreación responsable”*.<sup>71</sup> Por su parte, se han sancionado otras leyes complementarias en el ámbito de los derechos reproductivos tales como: la Ley 26.130/2006 de Acceso a la Anticoncepción Quirúrgica, la Ley 25.273/2000 que crea un sistema de inasistencias justificadas por razones de gravidez prohibiendo la discriminación a mujeres embarazadas y facilitando su inclusión en el ambiente educativo y la Ley 25.584/2002 que prohíbe a los establecimientos de educación pública tomar acciones que impidan el inicio o

---

<sup>66</sup>Ley 27.234 “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género” (2015). Disponible en [http://www.cnm.gob.ar/legNac/Ley\\_27234.pdf](http://www.cnm.gob.ar/legNac/Ley_27234.pdf).

<sup>67</sup>Ley 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2012). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206554/norma.htm>.

<sup>68</sup>Disponible online en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo\\_nacional\\_de\\_mujeres\\_plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_violencia\\_genero\\_2017\\_2019.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf)

<sup>69</sup>Ley 25.673 de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (2002). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/79831/norma.htm>.

<sup>70</sup>Artículo 3 de la ley 25.673.

<sup>71</sup>Artículo 2 de la ley 25.673.

continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en período de lactancia. Otras leyes importantes en el ámbito de la salud sexual se refieren a la atención de personas con VIH-SIDA. Aquí es fundamental mencionar la ley 23.798/1990 “Ley Nacional de SIDA” y su Decreto Reglamentario 1244 de 1991, la Ley 24.455/1995 sobre Prestaciones Obligatorias de las Obras Sociales (incluye tratamiento VIH-SIDA), la Ley 24.754/1996 de Prestaciones obligatorias de las Prepagas (incluyendo también el tratamiento VIH-SIDA) y la Ley 25.543/2001 que establece la obligatoriedad del ofrecimiento del test VIH a toda mujer embarazada.

La Ley de Educación Sexual Integral 26.150/2006 postula que *“Todos los educandos tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal.”*<sup>72</sup> Asimismo, esta norma pone énfasis en la igualdad de género cuando menciona como uno de los principales objetivos del Programa Nacional de Educación Sexual Integral *“Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres”*.<sup>73</sup>

Por su parte, según el Código Penal de la Nación (artículo 86) si un aborto se realizó con el fin de evitar un peligro para la vida o la salud de la madre y el peligro no pudo ser evitado por otros medios, o si el embarazo proviene “de una violación o de un atentado al pudor cometido sobre una mujer idiota o demente” no será punible.

Al respecto, toda mujer que esté embarazada producto de una violación tiene el derecho a acceder a un aborto no punible de acuerdo al artículo 86, inciso 2, del Código Penal y a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “F., A. L. s./medida autosatisfactiva” (2012). Dicho precedente indicó que en caso de violación la prestación médica es legal en tanto que despenalizada. En los nuevos marcos conceptuales se utiliza la expresión de “interrupción legal del embarazo” (ILE). El citado fallo de la CSJN establece lineamientos claros para la atención sanitaria de la solicitud de interrupción de un embarazo producto de una violación. En la misma línea, el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable presentó en 2015 el “Protocolo para la atención integral de las personas con derecho a la interrupción legal del embarazo” de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional.

### **Eje Temático III: Autonomía Económica**

Con respecto a la normativa nacional que promueve la autonomía económica y la igualdad de oportunidades en los ámbitos públicos se destacan: la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta norma regulariza el trabajo de miles de mujeres que pasan de un trabajo precario a uno en el que cuentan con los mismos derechos laborales que el resto de los empleos registrados. Además mediante la Ley 24.828 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, se habilita la incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, permitiendo que las mujeres que se dedican a tareas no remuneradas del hogar puedan acceder al sistema previsional nacional.

---

<sup>72</sup>Artículo 1 de la ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>.

<sup>73</sup>Artículo 3, inciso E de la ley 26.150.

En cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades en la Administración Pública Nacional, se encuentran vigentes los Decretos 1.363/97 de Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional y el Decreto 2.385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional.

Por su parte, el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral<sup>74</sup> tiene entre sus objetivos impulsar la representación equitativa de las mujeres en los programas de empleo, incluidos los dirigidos a actividades no tradicionales y fomentar la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

#### EJE TEMÁTICO IV: INTERRELACIÓN DE LAS AUTONOMÍAS

Existen en nuestro ordenamiento legal otras leyes relevantes para la igualdad de género que atraviesan o se relacionan con las diferentes autonomías. En lo que respecta a la comunicación, la Ley 26.522/2009 sobre Servicios de Comunicación Audiovisual también promueve la igualdad de trato entre varones y mujeres, enunciando en su artículo tercero como objetivo para los servicios de comunicación audiovisual y sus contenidos: “...Promover la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual...”.<sup>75</sup> Además, el Decreto 936/2011 promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual “con la finalidad de prevenir el delito de Trata de Personas con fines de explotación sexual y la paulatina eliminación de las formas de discriminación de las mujeres”.<sup>76</sup>

## Diagnóstico: La desigualdad se evidencia

### Las autonomías

Continuando con la lógica del presente Plan, presentamos el Estado de situación retomando los conceptos de autonomía desarrollados por CEPAL.

---

<sup>74</sup>Decreto 254/98.

<sup>75</sup>Ley 26.522 sobre Servicios de comunicación audiovisual (2009). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/norma.htm>.

<sup>76</sup>Decreto 936/2011, Promuévase la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/184133/norma.htm>.

## I. Autonomía Física

La autonomía física supone la soberanía de las mujeres sobre sus cuerpos y en tal sentido, la superación de dos conjuntos de problemas: por un lado, la violencia de género (fundamentalmente doméstica y sexual); y por el otro, los obstáculos que se interponen en el ejercicio de su derecho a la salud sexual y reproductiva.

### I.1. Violencia

Existen diferentes registros de violencia que identifican los cinco tipos de violencia contra las mujeres –física; psicológica; sexual; económica y patrimonial; y simbólica– y las seis modalidades –doméstica; laboral; institucional; obstétrica; contra la libertad reproductiva; y mediática– definidas por la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.

#### RUCVM

El Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres (RUCVM) es un registro administrativo que busca recolectar y sistematizar datos recopilados por organismos públicos nacionales, provinciales y municipales, pertenecientes a diferentes ámbitos estatales (salud, trabajo, seguridad, justicia y áreas mujer, entre otros) que se ocupan de asesorar, asistir, informar y acompañar a mujeres en situación de violencia<sup>77</sup>.

Durante el período que va del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2017, este registro contabilizó un total de 260.156 casos de violencia contra mujeres de 14 años y más, que proceden de denuncias policiales, llamadas de emergencia, atención médica, asesoramiento y orientación.

En cuanto a la edad de las mujeres en situación de violencia, el 60,2% de los casos recopilados corresponden a mujeres en edades reproductivas de entre 20 y 39 años. Por otro lado, en 8 de cada 10 casos, el agresor es la pareja o ex pareja de la mujer en situación de violencia. En los casos en que el agresor es la pareja, el porcentaje de convivencia es alto, representando el 76.8% de los mismos. Esta situación muestra el alto grado de riesgo y vulnerabilidad al que se encuentran expuestas estas mujeres que deben compartir la vivienda con el agresor (INDEC, 2018).

Si nos referimos a los tipos de violencia, la psicológica es la que se presenta en mayor proporción para dicho registro (86,9% de los casos), seguida por la física (67,4% de los casos) y la simbólica (25,1% de los casos). La violencia económica y patrimonial, y la sexual se presentan en menor medida (19,4% y 7,9% respectivamente).

En cuanto a la modalidad, la violencia doméstica supera ampliamente a las demás, presentándose en el 97% de los casos analizados, dado que la mayoría de los organismos públicos se ocupan precisamente de registrar dicha modalidad (INDEC, 2018). La modalidad institucional registra el 1,5% de los casos, seguida por la laboral con un 1,1%, contra la libertad reproductiva con un 0,3% de los casos y la modalidad obstétrica que acumula el 0,1% de los casos.

#### Registro Nacional de Femicidios

---

<sup>77</sup>Véase en [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm\\_03\\_18.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm_03_18.pdf)



El Registro Nacional de Femicidios (RNF)<sup>78</sup> fue implementado en el año 2015 dentro de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). Conforme a los datos sistematizados en el RNF durante el 2015 se produjeron un total de 235 femicidios, mientras que durante 2016 esta cifra se elevó a 254.

En el 2017 se incorporó al RNF la categoría de femicidios vinculados<sup>79</sup>. Los datos correspondientes al año 2017, dan cuenta de un total de 251 víctimas de femicidios directos en todo el país y 22 víctimas de femicidios vinculados, un total de 273 personas muertas por violencia de género.

Asimismo, en 2017 se identificaron 5 transfemicidios/travesticidios a nivel nacional, cometidos en la Provincia de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba, Tucumán y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

### Línea 144

La Línea 144 está destinada a brindar orientación, contención, derivación y seguimiento ante situaciones de violencia de género, en articulación con organismos nacionales, provinciales y municipales, y también con organizaciones sociales dedicadas a la temática, para generar y fortalecer políticas destinadas a brindar una protección integral en estos casos. Dicha Línea funciona las 24 horas del día, los 365 días del año.

Durante el año 2017, la línea contabiliza un total de 48.749 casos de violencia registrados por primera vez y 22.578 llamados ya registrados, en los que se intervino nuevamente.

En cuanto a la edad de las personas que se contactan, en 6 de cada 10 casos se trata de mujeres en edades reproductivas, que tienen entre 19 y 40 años, seguidas por las que se encuentran en la franja que va de 41 a 50 años (15,9% de los casos) (INAM, 2018a).

La distribución de casos por provincia muestra una presencia muy significativa de la Provincia de Buenos Aires, con un 62,3% del total de aquellos. Es seguida por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Mendoza, con el 8,96% y 5,2% respectivamente. Las que se encuentran representadas entre el 1% y el 5% de las llamadas son: la Provincia de Santa Fe con un 4,96%; Córdoba 3,66%; Tucumán 2,64%; Jujuy 1,32% y Salta 1,08 %. Por otro lado, las Provincias que acumulan hasta un 1% de llamadas son: San Juan 0,86%; Chaco 0,88%; Entre Ríos 0,83%; Neuquén 0,74%; Santiago del Estero 0,64%; Rio Negro 0,56%; San Luis 0,47%; Formosa 0,42%; Misiones 0,59%; Chubut 0,35%; Corrientes 0,61%; Catamarca 0,28%; La Rioja 0,27%; Santa Cruz 0,16%; Tierra Del Fuego 0,12% y La Pampa 0,13% (INAM, 2018)

En cuanto a los tipos de violencia, según la misma fuente, se presenta en una mayor proporción la violencia psicológica, seguida por la física (93,3% y 71,3% respectivamente). Asimismo la violencia simbólica registra un 39,8% de los casos, seguida por la económica y patrimonial, y por la sexual (27,2% y 9,7% respectivamente).

Con respecto a las modalidades, la amplia mayoría de los casos corresponde al ámbito doméstico (77,5% de éstos), mientras las demás modalidades— institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática— se presentan en menor medida (2,3%, 1,1%, 0,6%, 0,1% y 0,1% respectivamente).

En 8 de cada 10 casos se consigna que el agresor es la pareja o ex pareja.

## I.2. Trata de Personas

---

<sup>78</sup> El concepto de **femicidio** remite a la muerte violenta de mujeres por razones de género, tanto dentro de la familia como en cualquier otra relación (CSJN, 2017).

<sup>79</sup> El concepto de **femicidio vinculado** refiere a aquellos homicidios cometidos contra una o varias personas (niñas, niños, adolescentes, mujeres, varones, trans, travesti), a fin de causarles sufrimiento a una mujer, mujer trans o travesti.

### Línea 145

La línea 145 es una línea de atención telefónica gratuita, anónima y nacional que recibe denuncias y brinda información y asesoramiento sobre casos de trata de personas.

Entre enero y agosto del 2018 se recibieron un total de 1393 denuncias, de las cuales 635 referían a casos de explotación sexual y 178 a explotación laboral, entre otras.

La mayoría de las denuncias recibidas provienen de las Provincias de Formosa, Chaco, Corrientes y Misiones.

Asimismo durante el 2017 se judicializaron 1328 casos, entre derivaciones de la Línea 145 e investigaciones preliminares (PROTEX, 2017).

### I.3. Salud

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas incluyen entre sus prioridades el acceso universal a la salud sexual y reproductiva. En esa dirección, un informe realizado conjuntamente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Instituto Guttmacher –comprende el período 2010-2014 y fue publicado en 2017– recomienda a los países proporcionar: educación integral en materia de sexualidad, un abanico amplio de métodos anticonceptivos –incluidos los anticonceptivos de urgencia–, asesoramiento en materia de planificación familiar y acceso a un aborto legal y sin riesgos. En cuanto a este último, el mismo informe sostiene que restringir el aborto no reduce su número y, más aún, muestra que en el período de referencia la proporción de abortos inseguros fue significativamente más alta en los países con leyes restrictivas que en aquellos que tienen leyes más amplias: sólo 1 de cada 4 abortos fue seguro en los países donde el aborto está completamente prohibido o se permite únicamente para salvar la vida de la mujer o preservar su salud física. En este sentido, cabe destacar que si bien la ley argentina permite la interrupción del embarazo en casos de violación o de peligro para la vida y la salud de la mujer, la implementación de este derecho –garantizado en el Código Penal de la Nación y ratificado por el fallo F.A.L. de la Corte Suprema de Justicia en el año 2012–tiene todavía un camino por recorrer. De acuerdo con la Dirección de Estadísticas e Información en Salud (DEIS) del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación, en 2016 el 17,6% del total de muertes maternas fueron causadas por abortos (DEIS, 2017), siendo éstos la principal causa individual de la mortalidad materna.

A continuación, se exhibe un gráfico que da cuenta de las distintas causas de muertes de mujeres en la Argentina, producidas en contextos de embarazo, parto y puerperio, durante el período 2011-2015<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup>Los motivos de deceso allí indicados se agrupan en tres tipos de causales. 1) Aborto. 2) Causas obstétricas directas, que a su vez abarcan: trastornos hipertensivos, edema y proteinuria en el embarazo, parto y puerperio; placenta previa, desprendimiento prematuro de placenta y hemorragia anteparto; hemorragia postparto; sepsis, otras infecciones y complicaciones relacionadas con el puerperio; muerte obstétrica de causa no especificada y otras causas directas. 3) Causas obstétricas indirectas, que asimismo comprenden: enfermedades por HIV; enfermedades del sistema circulatorio que complican el embarazo, parto o puerperio; enfermedades del sistema respiratorio que complican el embarazo, parto o puerperio y otras causas indirectas.

**Gráfico N°1. Mortalidad materna por causa (2011-2015)**



Fuente: Ministerio de Salud de la Nación. Dirección de Estadísticas e Información de Salud (DEIS)

En otro orden, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se ha propuesto terminar, para esa fecha, con la epidemia de SIDA como amenaza para la salud pública.

Al respecto, datos actualizados a 2015 revelan que alrededor de 17,8 millones de mujeres de 15 años o más en el mundo viven con VIH, lo que representa el 51 por ciento del total de la población adulta portadora de este virus. A su vez, de ese total, cerca de 2,3 millones corresponde a mujeres jóvenes y adolescentes, cifra que equivale al 60 por ciento del total de la población de 15 a 24 años portadora del virus, según el Estudio de ONUSIDA (citado en ONU Mujeres, 2016).

El VIH afecta especialmente a las mujeres que se encuentran en situación de prostitución, constituyendo la mayoría de la población afectada, como así también a aquellas que consumen drogas por vía inyectable (13% de mujeres frente a 9% de varones infectados). Asimismo, la violencia contra mujeres y niñas aumenta el riesgo de contraer VIH según el Estudio de ONUSIDA (citado por ONU Mujeres, 2016).

En este marco, el gráfico que se exhibe seguidamente muestra el número de defunciones por VIH que se produjeron en la Argentina, según género, en el período 2010-2014.

**Gráfico 2. Total de defunciones por VIH según género (2010-2014)**



Fuente: Ministerio de Salud de la Nación. Dirección de Estadísticas e Información de Salud (DEIS).

## II. Autonomía Económica

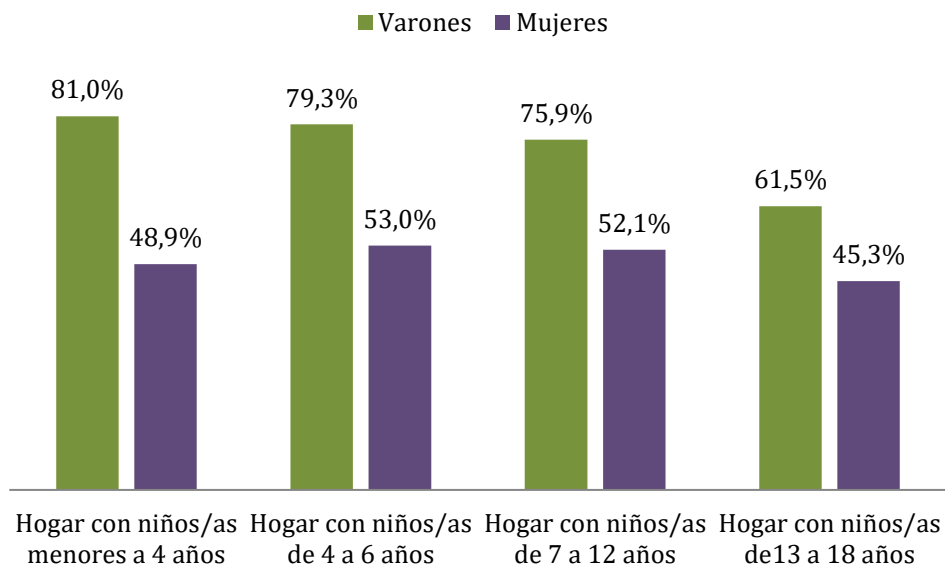
La autonomía económica de las mujeres exige trascender la pobreza que afecta a un porcentaje considerable de ellas, lograr su plena incorporación a la economía del país, a través del mercado laboral y promover su acceso al recurso tiempo que les posibilite desplegar su independencia en el plano material.

### II.1. Mercado de Trabajo

La tasa de actividad tiene un comportamiento diferencial por género, con una diferencia de más de 20 puntos entre varones y mujeres (69,5% contra 48,5% respectivamente) para el segundo trimestre de 2018.

Si se incluye en el análisis la presencia de niños y niñas en el hogar esta diferencia resulta aún mayor, incrementándose en aquellos casos donde los/as mismos/as tienen menos de 6 años. En este sentido, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ve afectada por la doble carga del trabajo doméstico y de cuidados que recae mayoritariamente sobre ellas.

**Gráfico 3. Tasa de actividad según género por edad de niñas/os presentes en el hogar.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC), segundo trimestre 2018

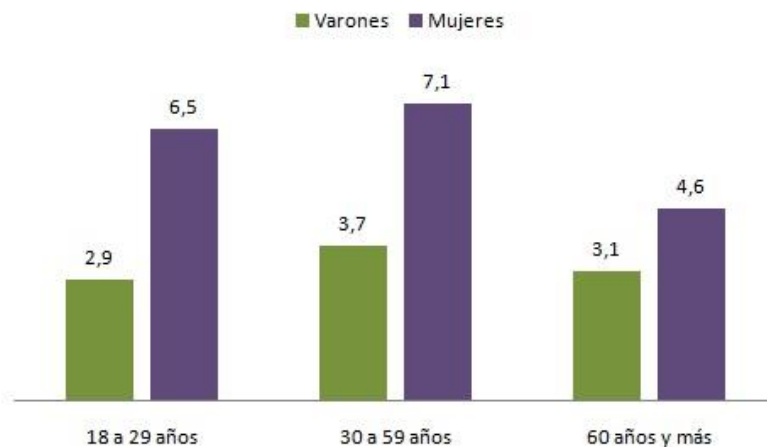
La tasa de desocupación resulta mayor en mujeres que en varones y la diferencia para el segundo trimestre de 2018, asciende a 2,1 puntos porcentuales.

Si se tiene en cuenta el salario promedio de mujeres y varones, se observa una brecha salarial de 26,2 puntos, en tanto el salario promedio en varones asciende a \$18.096 mientras que en mujeres alcanza a \$13.353 durante el segundo trimestre de 2018.

## II.2 El Espacio Doméstico

El trabajo doméstico y de cuidados reviste una importancia particular cuando nos referimos a la autonomía económica de las mujeres, dado que afecta de manera directa su inserción laboral.

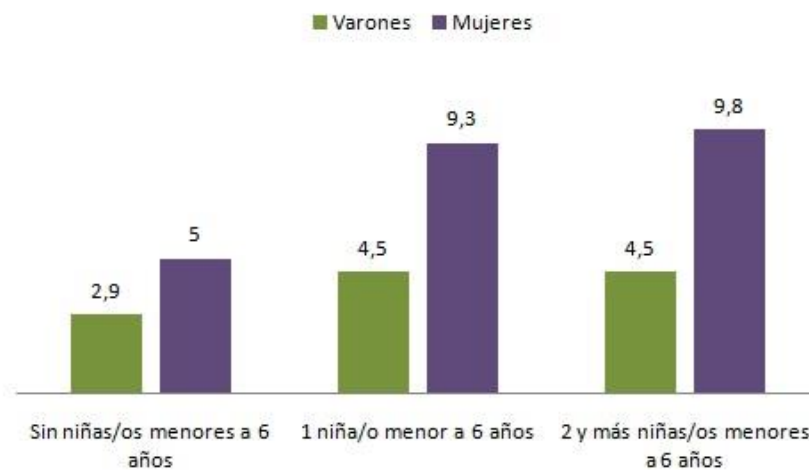
**Gráfico 4. Cantidad de horas diarias destinadas al trabajo doméstico y de cuidados según género, por edad de las personas.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo, (INDEC, 2014)

En promedio, las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidado aproximadamente el doble de horas que los varones, especialmente en edades reproductivas, acortándose esta brecha a partir de los 60 años.

**Gráfico 5. Cantidad de horas diarias destinadas al trabajo doméstico y de cuidados según género, por número de niños/as presentes en el hogar.**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo, (INDEC, 2014)

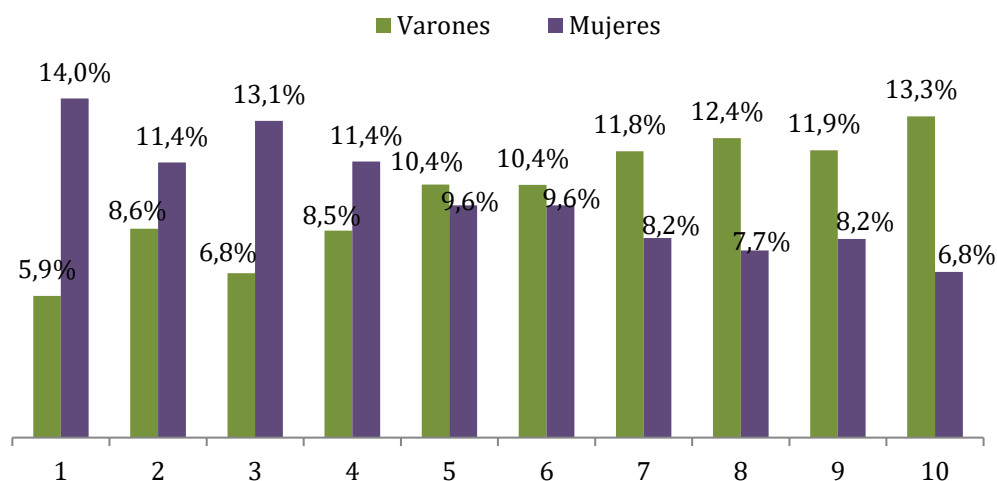
Asimismo, si se analiza el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en función de la cantidad de niños y niñas menores de seis años presentes en el hogar, se observa que la cantidad de tiempo dedicado por las mujeres a este trabajo aumenta a medida que aumenta la cantidad de niños y niñas en el hogar y lo hace en mayor proporción que el tiempo dedicado por los varones.

En tal sentido se observa, a partir de los datos presentados, que el trabajo de cuidado recae mayoritariamente sobre las mujeres, quienes tienen la responsabilidad de conciliar ambos espacios, público y privado, para responder a tales responsabilidades. Esta situación afecta de manera diferencial su acceso y permanencia a diferentes espacios.

### II.3 Distribución del ingreso

La medición de los ingresos permite aproximarse de manera evidente al análisis de la autonomía económica de las personas. Así, teniendo en cuenta la distribución de ingresos totales, se observa que las mujeres se encuentran representadas en mayor proporción en los tres primeros deciles de ingresos, donde los salarios son más bajos, acumulando un 38,5% en relación a un 21,3% que acumulan los varones, dando cuenta de una situación de mayor vulnerabilidad económica. En contraposición, son los varones quienes están representados en mayor proporción que las mujeres en los últimos deciles, es decir, entre quienes más ingresos perciben (38,5% y 21,7% respectivamente).

**Gráfico 6. Distribución de la población según decil de ingresos totales**

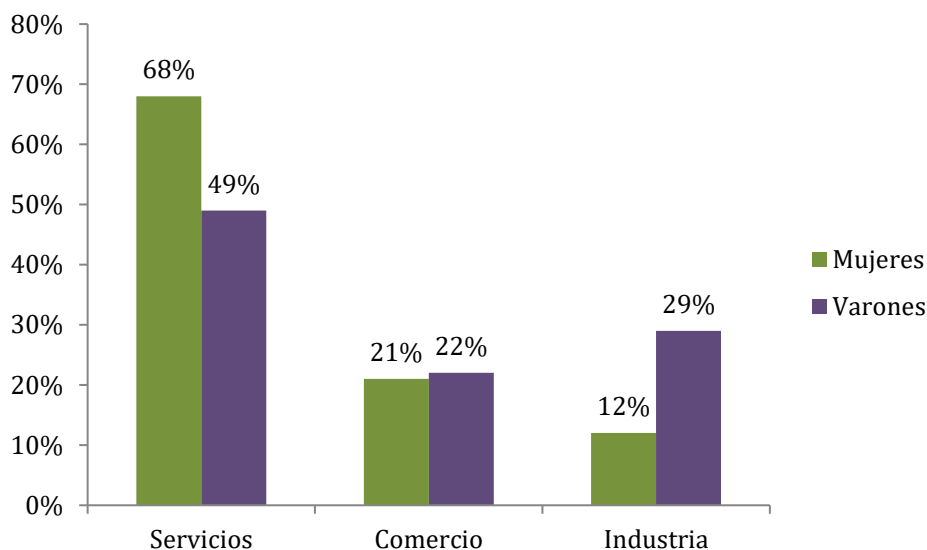


Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC), segundo trimestre 2018

### II.4 Participación en el mercado laboral según rama y sector de actividad

En cuanto a la inserción laboral, también se observa una diferencia por género según rama de actividad, haciendo evidente la existencia de una segregación horizontal.

**Gráfico 7. Participación por rama de actividad según género**

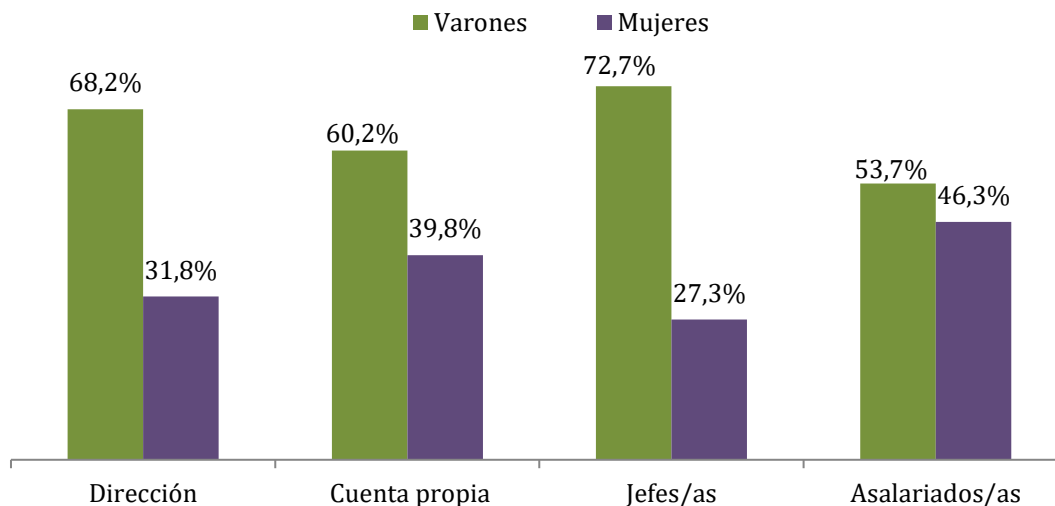


**Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017**

Las mujeres se insertan mayoritariamente en la rama de servicios, siendo ésta la que generalmente registra menores niveles salariales y de calificación; en menor medida, lo hacen en ramas relacionadas con el comercio y la industria (68%, 21% y 12% respectivamente). Por otra parte, si bien los varones se insertan también en mayor medida en la rama de servicios, lo hacen en un porcentaje menor, ya que presentan una mayor participación en la industria y en el comercio (49%, 29% y 22% respectivamente).



**Gráfico 8. Jerarquía de la ocupación principal**

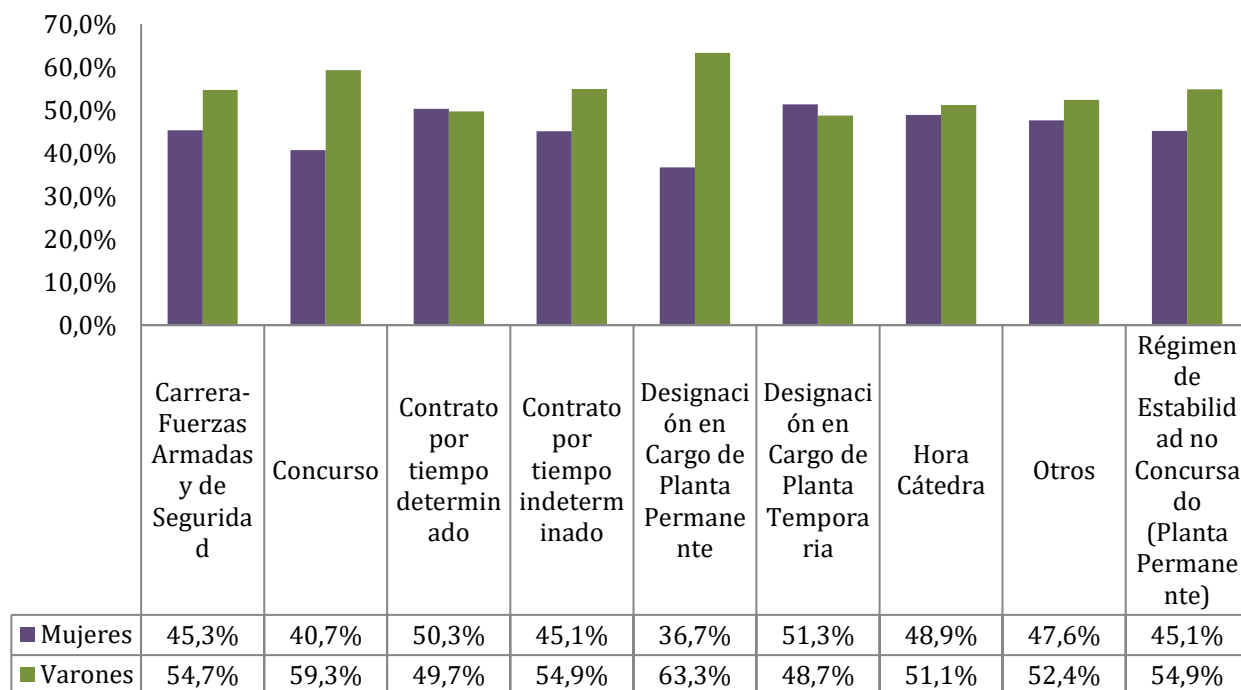


Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC), segundo trimestre 2018

Con respecto a la jerarquía de los cargos ocupados, siguiendo los datos suministrados por la EPH correspondientes al segundo trimestre de 2018, se advierte que los varones ocupan la mayoría de los cargos de dirección (68,2% contra sólo el 31,8% de mujeres) y que el mismo comportamiento se registra para los cargos de jefatura (72,7% contra sólo un 27,3% de mujeres), dando cuenta de una segregación vertical en el acceso a cargos de decisión.

## II.5 Empleo Público

**Gráfico N° 9: Evolución de Empleo Público, civiles/no civiles-Poder Ejecutivo (APN). Abril 2018**



Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados por BIEP

En lo que respecta al Empleo Público se evidencia una participación relativamente paritaria, con la excepción de las designaciones en cargos de planta permanente y concursos, donde se observa una participación mayoritaria de varones. Asimismo, cabe destacar que en la carrera de fuerzas armadas y seguridad, los varones también participan en mayor medida que las mujeres, como así también en el régimen de estabilidad no concursado y en contratos por tiempo indeterminado.

## III. Autonomía en la toma de decisiones

Los mecanismos para el adelanto de las mujeres, como el INAM, están llamados a cumplir un papel importante en la promoción de la autonomía de las mujeres. Entre ellas, la autonomía en la toma de decisiones que debe garantizarles el pleno ejercicio del poder y el derecho a participar y adoptar decisiones libres en todos los órdenes de la vida.

Con relación a esta autonomía, los datos relevados muestran el siguiente estado de situación:

### III.1. Participación Política

A continuación se ofrece información sobre la participación política de las mujeres en los tres poderes del Estado para 2017. La correspondiente a los Poderes Ejecutivo y Legislativo fue oportunamente sistematizada en el marco del Proyecto Atenea que llevan adelante ONU Mujeres, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).

## Poder Ejecutivo

- Argentina tiene 4 gobernadoras sobre un total de 24, lo cual significa que un 17% de mujeres ocupan ese cargo<sup>81</sup>.
- Con respecto a la cantidad de mujeres intendentas, la brecha es aún mayor, ya que el porcentaje de mujeres que ocupan ese cargo asciende apenas al 9,46% del total<sup>82</sup>.

## Poder Legislativo

- En la Cámara Nacional de Senadores/as, las mujeres representan el 37,5% de las bancas. Asimismo, un tercio de sus comisiones parlamentarias son presididas por ellas y un 25% de los bloques tienen como presidenta a una mujer.
- En la Cámara Nacional de Diputados/as, el 35,6% de las bancas se encuentran ocupadas por mujeres, las cuales además presiden un tercio de las comisiones y el 35% de los bloques.
- En ambas cámaras, la representación de las mujeres en las Mesas Directivas resulta escaso: 25% en la de diputados/as y 10% en la de senadores/as.

A nivel provincial, las mujeres tienen el 28,6% de los cargos legislativos, mientras que un 31,7% de los concejos deliberantes se encuentran ocupados por ellas.

## Poder Judicial

- En la actualidad la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) se encuentra conformada por 4 jueces y 1 jueza, significando sólo el 20% del total.

Con relación a la participación de las mujeres en el Poder Judicial, también se cuenta con información proporcionada por el Mapa de Género de la Justicia Argentina, elaborado por la Oficina de la Mujer (OM) de la CSJN en 2014, el cual se detalla a continuación.

## Sistema Jurídico Nacional (SJN)

- El Sistema Jurídico Nacional (SJN) cuenta con un total de 104.747 personas empleadas, del cual el 56% está representado por mujeres y el 44% por varones, como lo muestra el gráfico que aparece más abajo.

---

<sup>81</sup> Elaboración propia en base a datos oficiales publicados por las diferentes gobernaciones.

<sup>82</sup> Información brindada por el Ministerio del Interior de la Nación, actualizado a Septiembre de 2018.

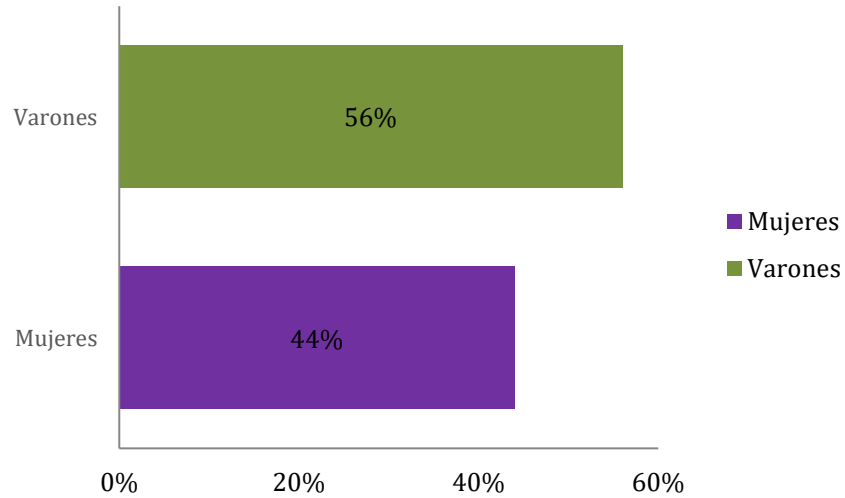
**Gráfico 10. Personal en el Sistema Jurídico Nacional (SJN) según género.**



**Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina), Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). 2014**

En la CSJN en particular, se registran valores inversos con respecto al SJN en general: hay un total de 2539 personas empleadas, de las cuales el 44% son mujeres (1124) y el 56% varones (1415).

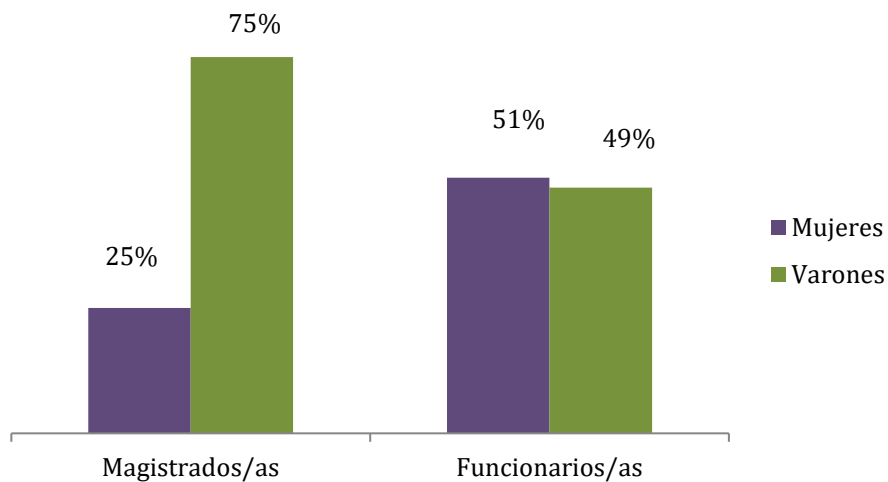
**Gráfico 11. Empleados/as en la CSJN**



Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina), Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). 2014

Con respecto a la problemática del acceso de las mujeres a cargos jerárquicos, la información provista por el Mapa de la Justicia de Género es muy elocuente: entre los/as magistrados/as las mujeres representan el 25% del total y los varones el 75%; entre el resto de funcionarios/as las mujeres representan el 51% del total y los varones el 49%.

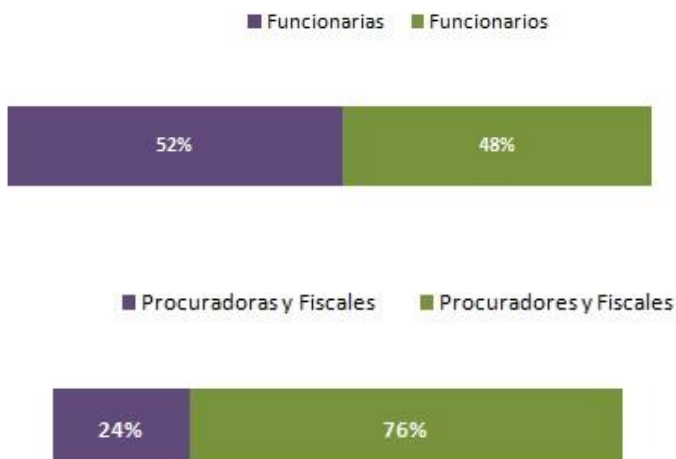
**Gráfico 12. Acceso a cargos jerárquicos**



Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina), Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). 2014

Componen el personal del Ministerio Público Fiscal un total de 4.386 personas, de la cuales el 48% son mujeres y el 52% varones.

**Gráfico 13. Personal del Ministerio Público Fiscal según género.**



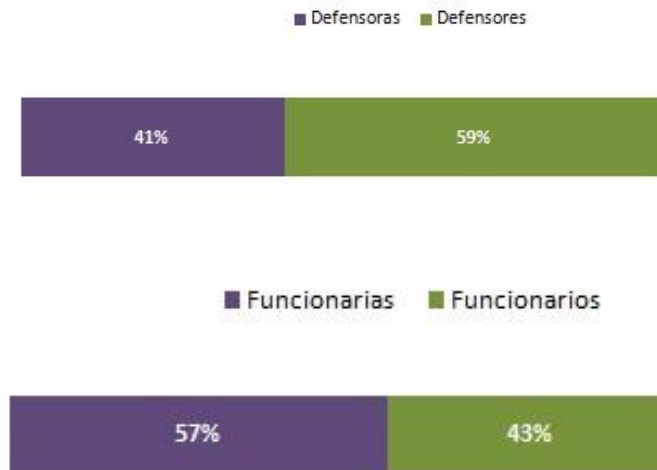
Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), 2014

Como se aprecia en el gráfico anterior, la brecha de género en los cargos jerárquicos resulta contundente: entre los/as procuradores/as y fiscales, las mujeres representan el 24% y los varones el 76%; entre el resto de funcionarios/as las mujeres constituyen el 52% y los varones el 48%.

### Ministerio Público de la Defensa

Componen el personal del Ministerio Público de la Defensa un total de 2370 personas, de la cuales el 56% son mujeres y el 44% varones.

**Gráfico 14. Personal del Ministerio Público de la Defensa según género.**

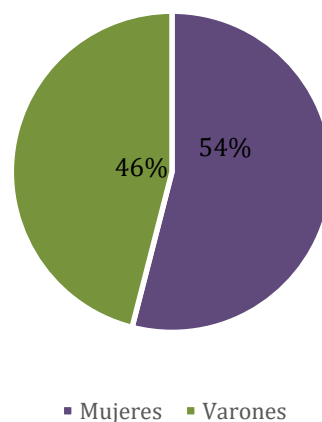


Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina, Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), 2014

La distribución por género del personal del Ministerio Público Fiscal es la siguiente: entre los/as defensores/as, las mujeres representan el 41% y los varones el 59%; entre el resto de funcionarios/as, las mujeres son el 57% del plantel y los varones el 43%. De este modo, puede notarse la dificultad del acceso de las mujeres a cargos jerárquicos.

### Justicia Nacional y Federal

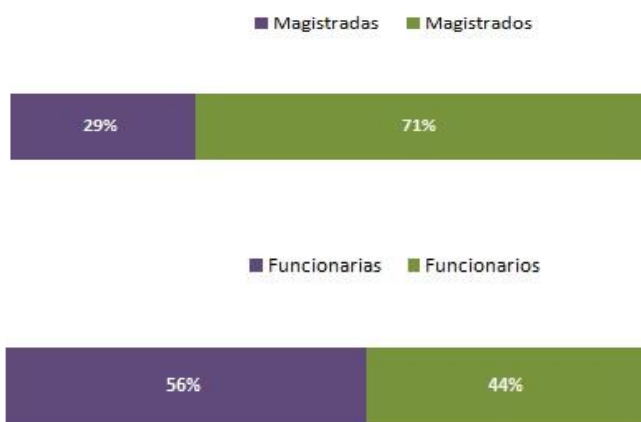
**Gráfico 15. Total del Personal de las Cámaras de la Justicia Nacional y Federal.**



Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina, Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), 2014

Dentro de la Justicia Nacional y Federal, del total del personal de las cámaras existentes, un 54% son mujeres y un 46% varones.

**Gráfico 16. Personal de las Cámaras de la Justicia Nacional y Federal.**



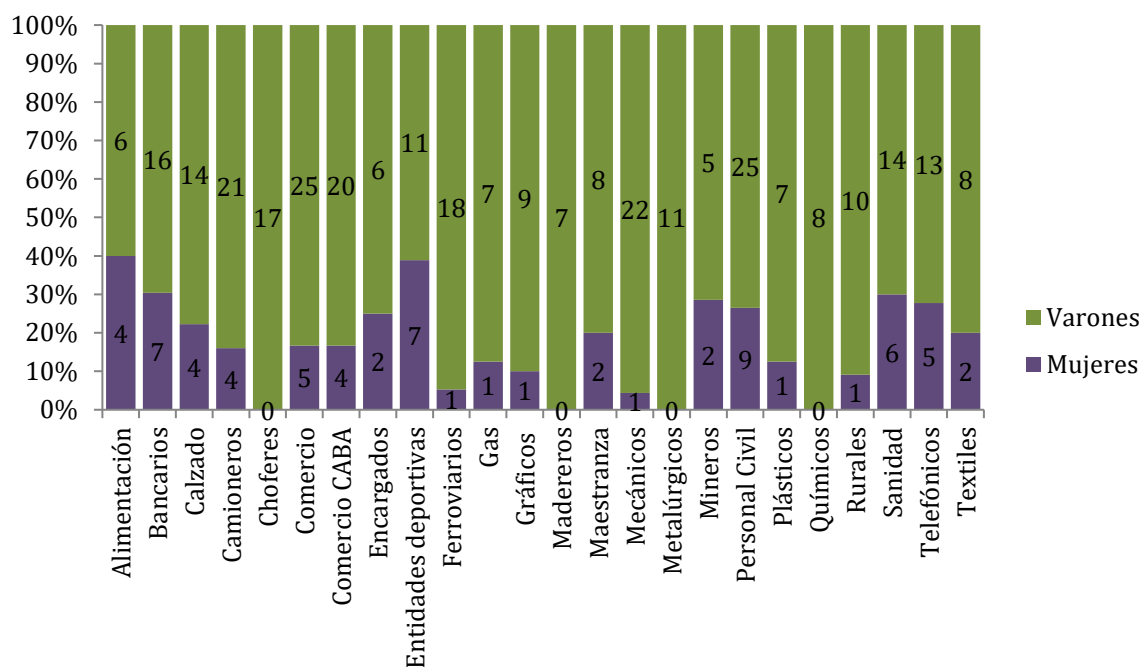
**Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina, Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), 2014**

Los distintos estratos comprendidos dentro de la Justicia Nacional y Federal también evidencian brechas de género significativas: entre los/as magistrados/as las mujeres representan el 29% y los varones el 71% por varones; entre funcionarios/as, las primeras constituyen el 56% y los segundos el 44%; entre los/as camaristas, el 24% son mujeres y el 76% son varones; entre los/as jueces/zas, las primeras suman el 34% del plantel y los varones el 66% (ver el gráfico siguiente).



## Participación Sindical

**Gráfico 17. Cantidad de Secretarías sindicales según género. Año 2016**

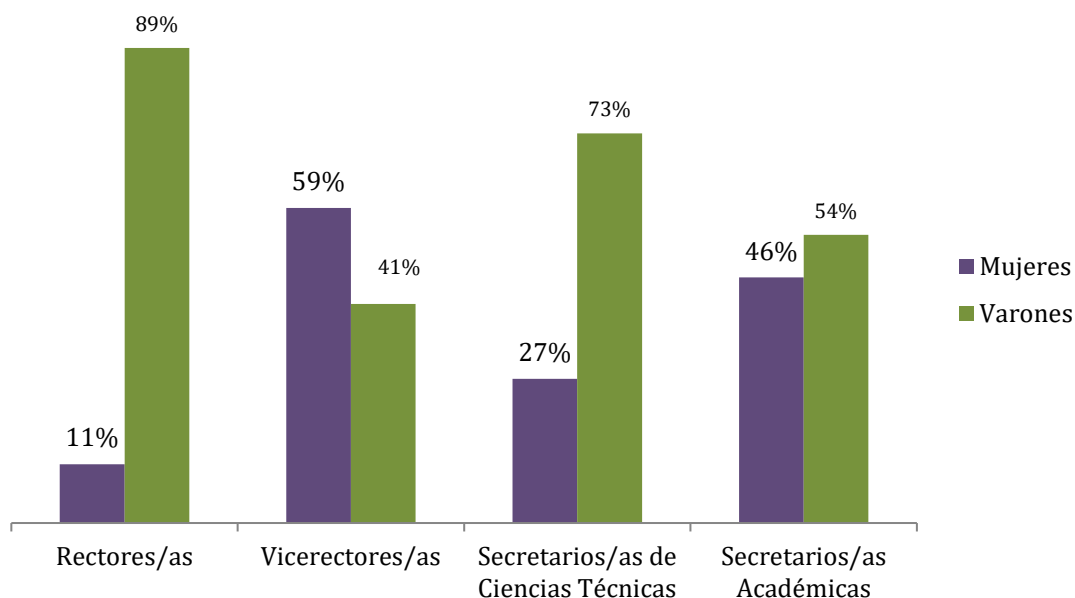


Fuente: Las mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Se observa que los varones ocupan la mayoría de los cargos dentro de las Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías Sindicales en los diferentes rubros. Las mujeres alcanzan sólo el 18% de todos los cargos, destacándose que el 74% de éstos se encuentran relacionados con temáticas de género o servicios sociales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017). Existe, según la misma fuente, una relación positiva entre la tasa de empleo femenino y la proporción de cargos ocupados por mujeres en dicho rubro. No obstante podemos observar que en rubros como Maestranza, donde la mayoría del empleo es ocupado por mujeres, los varones representan el 80% de los cargos sindicales.

### III.2. Participación Académica

**Gráfico 18. Distribución de cargos de Rectorado, Secretarías de Ciencia y Tecnología (o similar) y Académicas en Universidades de gestión estatal y privada según género, año 2017**

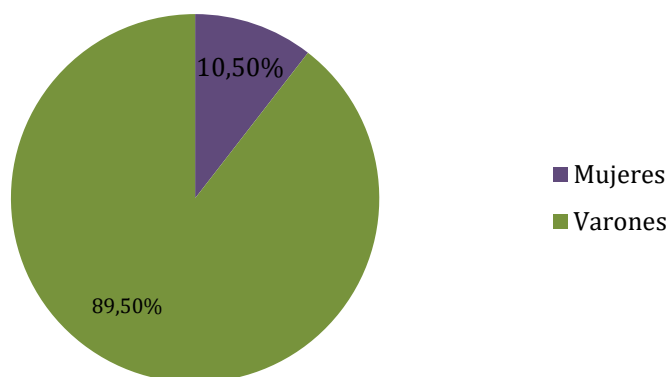


Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

Como se observa en el gráfico anterior, sólo el 11% de las rectorías de universidades de gestión pública y privada están al frente de mujeres. Esta diferencia se invierte en los cargos de vicerrectores/as, donde la mayoría se encuentra ocupado por mujeres. Al contrario, las secretarías de ciencias técnicas son ocupadas mayoritariamente por varones, mientras tienden a igualarse los cargos ocupados de secretarías académicas.

Por otra parte, las mujeres dirigen en menor medida que los varones proyectos de investigación y desarrollo y existe, a favor de los segundos, una diferencia porcentual de 26,7 puntos en el total del registro nacional de proyectos para el período 2009-2015. (Fuente: Registro Nacional de Proyectos, SICYTAR, MINCYT).

**Gráfico 19. Distribución de autoridades integrantes del Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología (CICYT) según género, año 2017**



Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

Los varones representan la mayoría de los cargos de autoridad del Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología se distribuyen, dado que ocupan aproximadamente 9 de cada 10 cargos, mientras las mujeres ocupan solamente 1 de cada 10 cargos.

#### IV. Interrelación entre las autonomías

Lejos de constituir compartimentos estancos, las distintas dimensiones de la autonomía de las mujeres se encuentran interrelacionadas y los cambios ocurridos en una repercuten sobre las otras. En este contexto, la educación, la capacitación y el rol activo de las mismas en la preservación del medio ambiente resultan cuestiones cruciales que son transversales a los distintos ejes.

##### IV.1. Educación

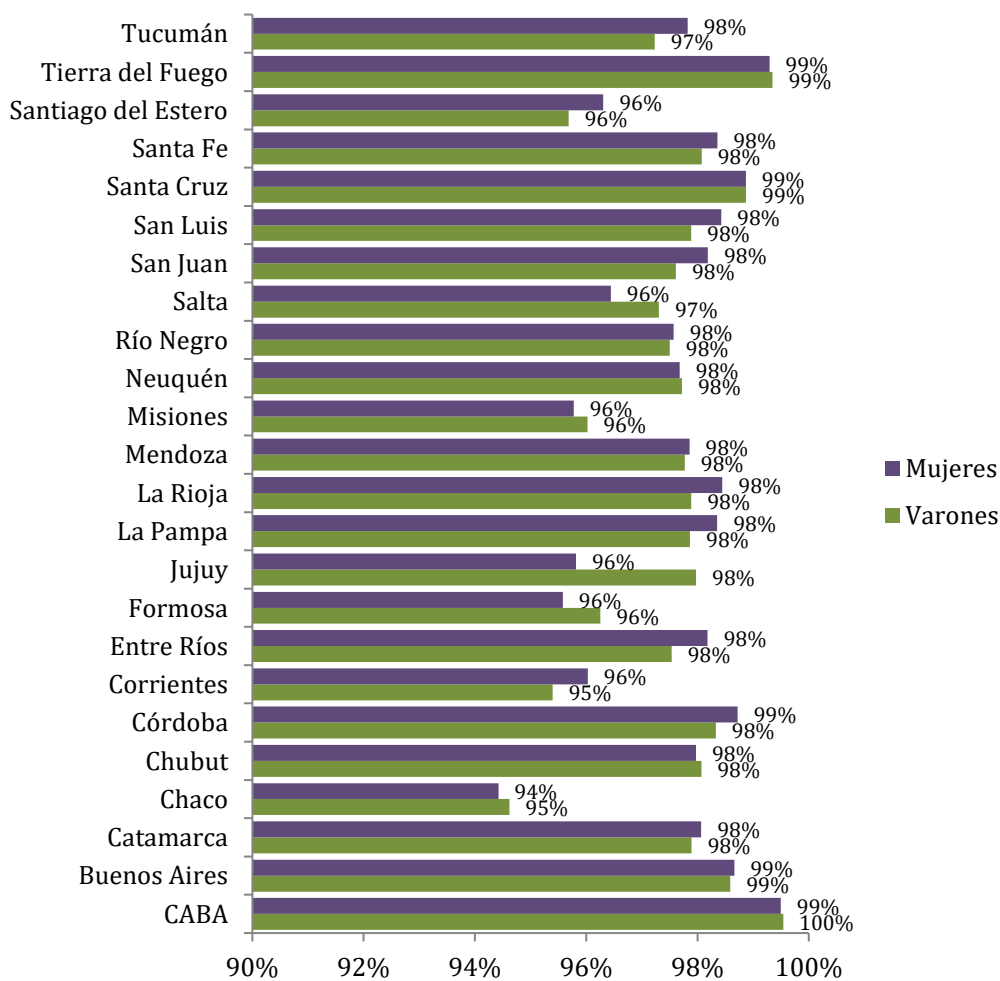
Como lo ilustran los gráficos exhibidos a continuación, desde una perspectiva socio-educativa la Argentina se destaca por presentar una alta tasa de alfabetización, tanto para mujeres como para varones de 10 años y más: 98%, según los datos arrojados por el censo 2010.

**Gráfico 20. Tasa de alfabetización según género. Población de 10 años y más.**



Fuente: Censo 2010 (INDEC).

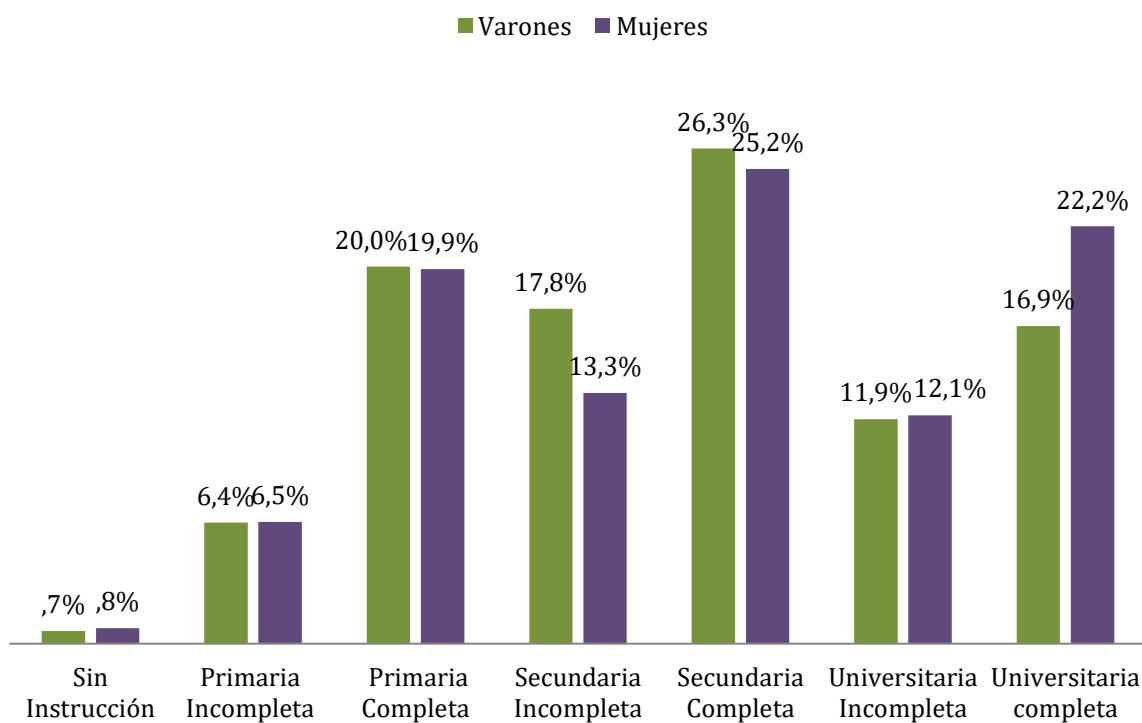
**Gráfico 21. Tasa de alfabetización según género, por jurisdicción. Población de 10 años y más**



Fuente: Censo 2010 (INDEC).

Para complementar el análisis, se recuperan datos de la EPH (primer trimestre 2018), que muestran el máximo nivel educativo alcanzado de la población de 24 años y más. Si bien la distribución no ofrece diferencias significativas entre mujeres y varones, se destacan algunos picos registrados en secundario incompleto y en universitario completo: en tanto las mujeres presentan una diferencia porcentual de 3,8 puntos por debajo de los varones en el nivel secundario incompleto, esa situación se revierte en el universitario completo.

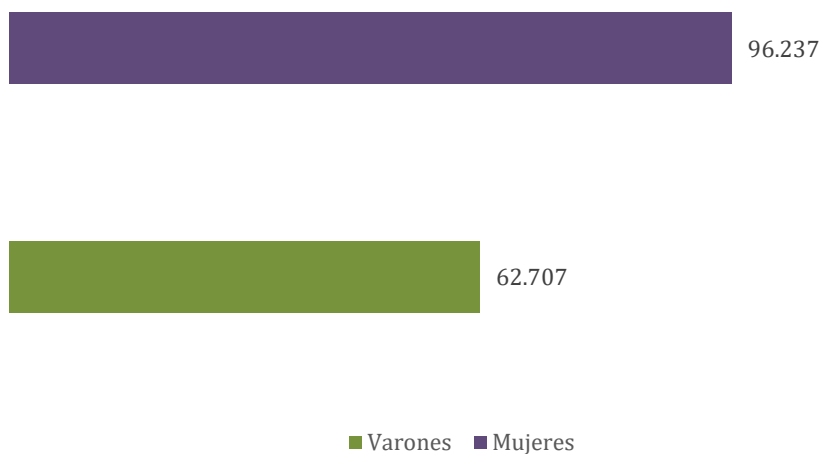
**Gráfico 22. Máximo nivel educativo alcanzado según género. Población de 24 años y más.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC), segundo trimestre 2018

## Escuelas técnicas

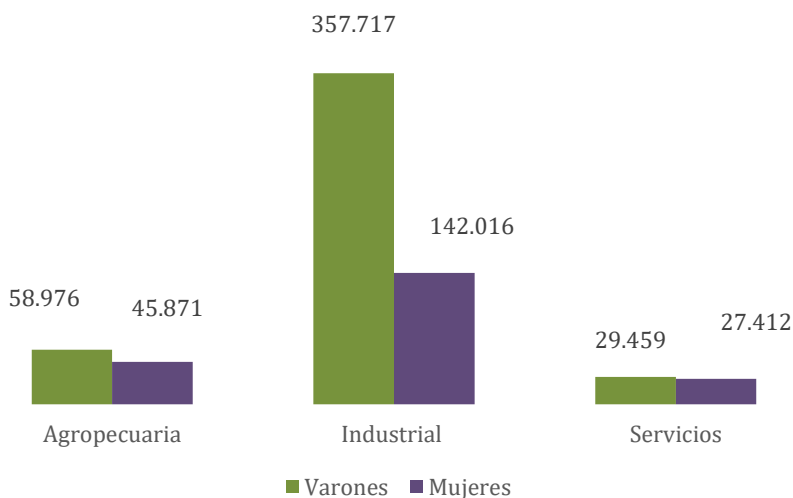
**Gráfico 23. Alumnos/as matriculados/as por género – 2016**



Fuente: Informe Estadístico Nacional. “La Educación Técnico Profesional en cifras 2017”. Instituto Nacional de Educación Tecnológica- Ministerio de Educación de la Nación.

El alumnado matriculado en educación técnica presenta una diferencia importante por género. Los varones representan la mayoría de las matrículas en dichos establecimientos.

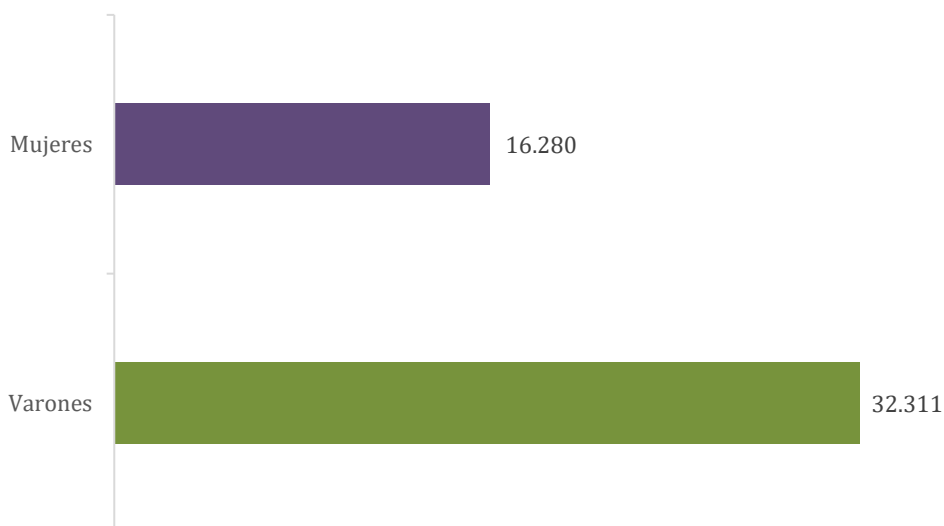
**Gráfico 24. Alumnos/as matriculados/as por género según tipo de orientación**



Fuente: Informe Estadístico Nacional. “La Educación Técnico Profesional en cifras 2017”. Instituto Nacional de Educación Tecnológica- Ministerio de Educación de la Nación.

Se observa a partir del gráfico anterior que las mujeres se matriculan muy por debajo de los varones en la orientación industrial, reproduciendo así el mismo comportamiento registrado en el mercado de trabajo, evidenciando también aquí una segregación horizontal. Las demás orientaciones presentan una matriculación similar entre varones y mujeres.

**Gráfico 25. SECUNDARIO TÉCNICO: Alumnos/as promovidos/as y egresados/as por género y año de escolaridad- 2016**



**Fuente: Informe Estadístico Nacional. “La Educación Técnico Profesional en cifras 2017”. Instituto Nacional de Educación Tecnológica- Ministerio de Educación de la Nación.**

En la misma línea se observa que los varones representan la mayoría de promovidos y egresados en los secundarios técnicos.

#### IV.1.A Universidad

En la actualidad, subsiste una brecha de género muy importante en el campo de la formación profesional.

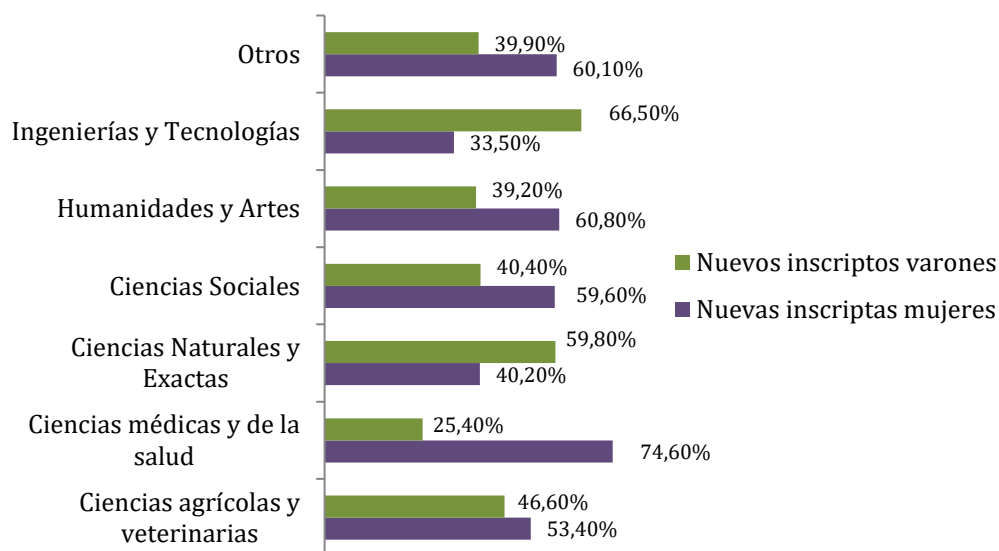
Por otra parte, con relación a la inclusión del género dentro del ciclo de formación universitario, la Encuesta sobre Políticas e Instrumentos de Política de Ciencia, Tecnología e Innovación con Perspectiva de Género en Organismos de CTI y Universidades, que se llevó a cabo en 2017<sup>83</sup>, arroja la siguiente información:

- El 45% de las instituciones que respondieron al relevamiento no incluyen la temática de género en sus planes o políticas institucionales.

<sup>83</sup>La información consignada ha sido cedida especialmente para este documento por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.

- El 36% de las instituciones tienen programas o áreas que abordan la equidad de género, de los cuales, el 76% son universidades de gestión pública.

**Gráfico 26. Distribución de estudiantes nuevos/as inscriptos/as de grado según género y área del conocimiento de I+D**

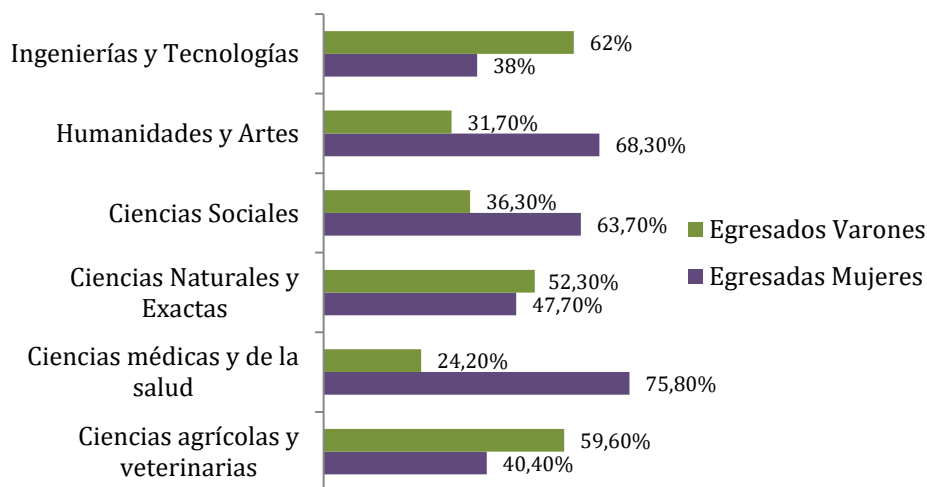


Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

Se advierten importantes diferencias por género según área del conocimiento. En tal sentido las mujeres representan la mayoría de las inscriptas en humanidades y artes, ciencias médicas y ciencias sociales. Por otra parte los varones se inscriben mayoritariamente en ingenierías y tecnologías como así también en ciencias naturales.



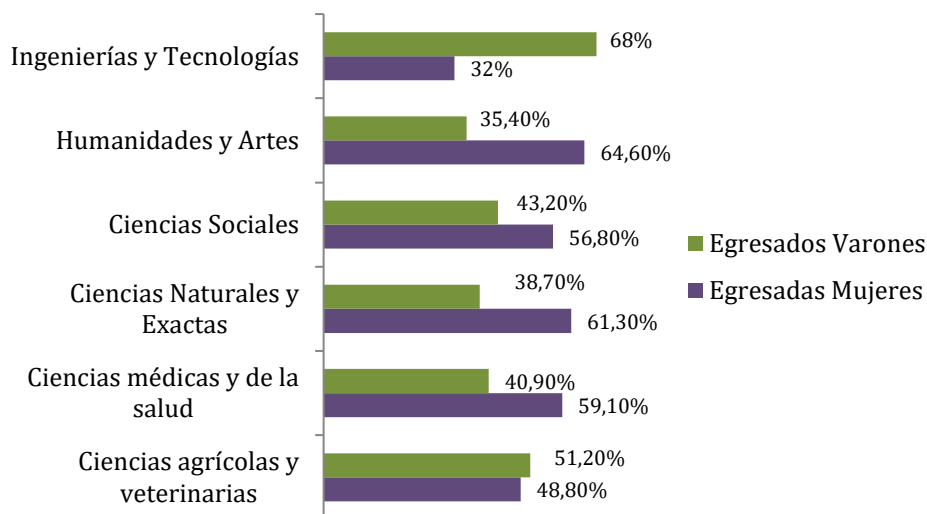
**Gráfico 27. Distribución de graduados/as de grado según género y área del conocimiento de I+D**



Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

En cuanto a la distribución de graduados/as por género se reproduce el mismo comportamiento que para nuevas inscripciones, representando las mujeres mayoría entre las ciencias humanas, artes, ciencias sociales y médicas, mientras los varones se gradúan mayoritariamente en ingenierías y tecnologías.

**Gráfico 28. Distribución de graduados/as de posgrado según género y área del conocimiento de I+D**

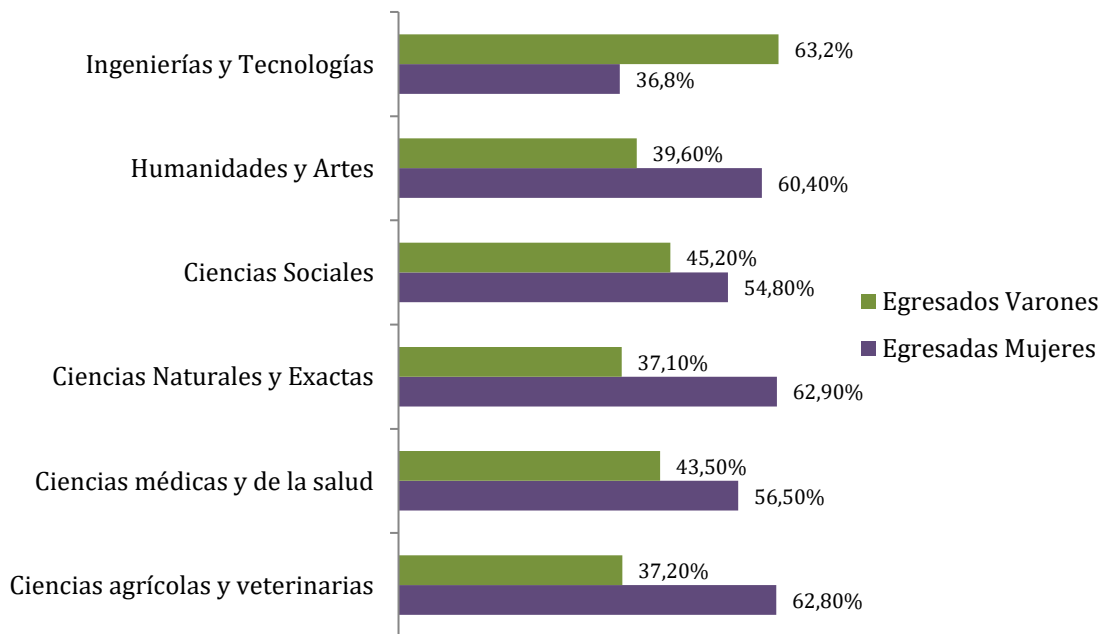


Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

En relación a los niveles de posgrado se observa que las mujeres representan la mayoría entre las graduadas para el total de las áreas del conocimiento respecto a los varones (56,4% y 43,6% respectivamente).

En cuanto al área de conocimiento “ingenierías y tecnologías”, la mayoría de quienes se gradúan son varones.

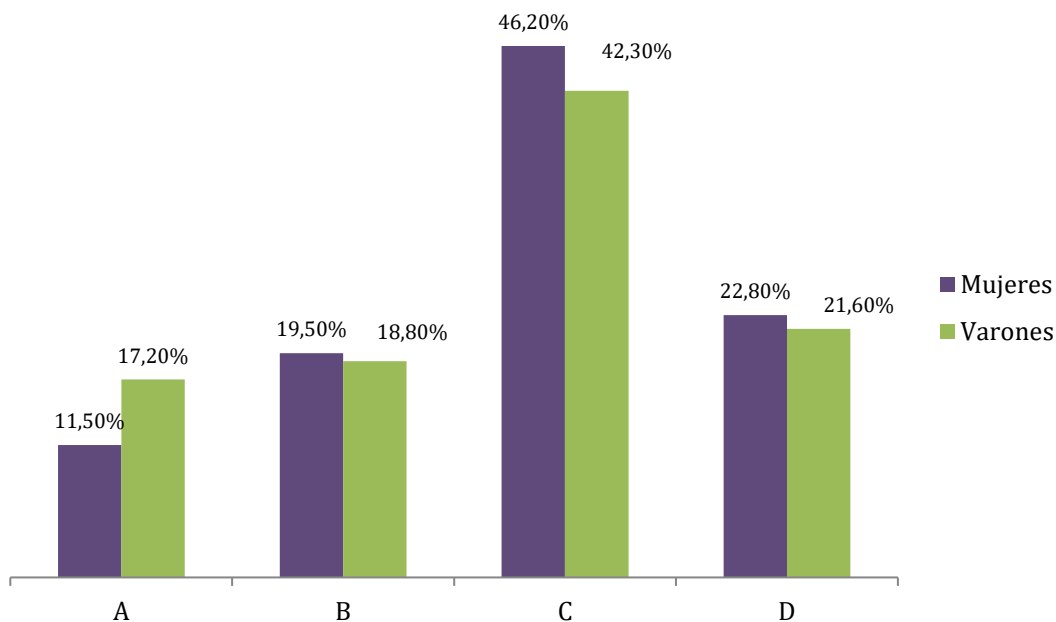
**Gráfico 29. Distribución de graduados/as de Doctorado según género y área del conocimiento**



Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

Las mujeres representan la mayoría del total de graduados/as de doctorado, alcanzando un 57,9%, mientras los varones representan sólo el 42,1%. No obstante esto se da de manera inversa para el área de conocimiento referida a las ingenierías y tecnologías, donde los varones alcanzan el 63,2% de graduados/as.

**Gráfico 30. Distribución de investigadoras e investigadores por categoría de investigador, según género**



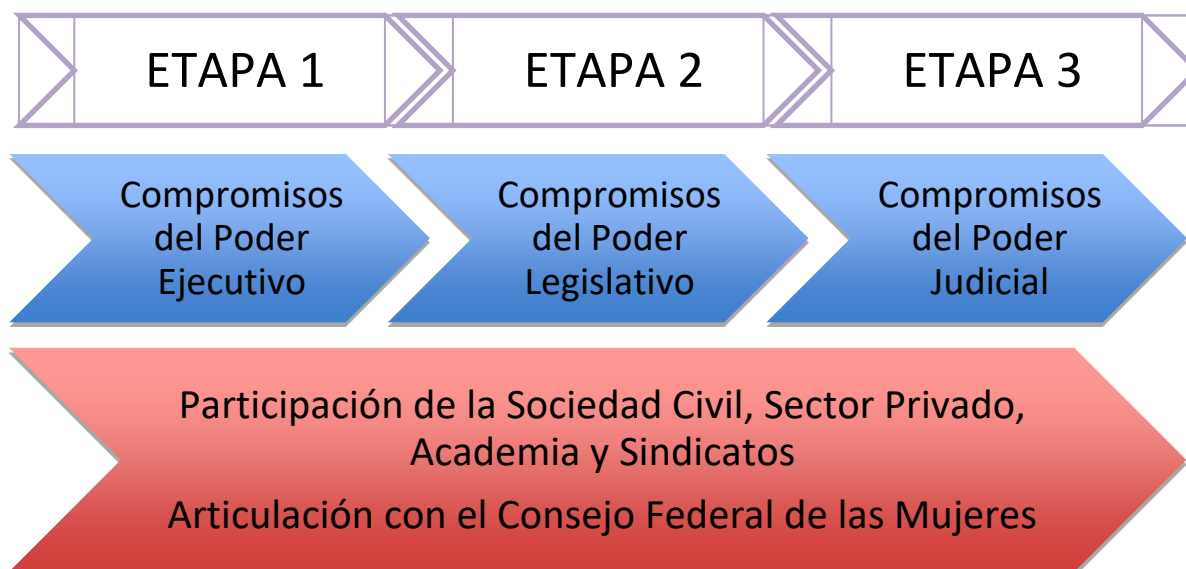
Fuente: Plan Argentina Innovadora 2030. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Agosto 2018

En cuanto a las categorías de investigación, se observa que la distribución de varones supera en aproximadamente 6 puntos porcentuales a las de mujeres.

### ¿Cómo se prevé implementar el PIOD?

El PIOD se presenta como una estrategia impulsada por el Poder Ejecutivo en diálogo con los Poderes Legislativo y Judicial, la sociedad civil – a través de la generación de instancias consultivas y participativas-, sindicatos, el sector privado, organismos internacionales y la academia.

Asimismo, se prevé la articulación con las 24 jurisdicciones a través de los distintos Consejos Federales y la adhesión de todas las provincias mediante acuerdos con las Gobernadoras/es.



### Institucionalidad

Para llevar a cabo la estrategia integral que plantea el PIOD en su primera etapa, se establece un marco institucional destinado tanto a coordinar las acciones de implementación de los organismos de la Administración Pública Nacional como a asegurar y fortalecer la participación de la sociedad civil, el sector privado, la academia y los sindicatos en el monitoreo y evaluación de las acciones a desarrollar.

A continuación, se describen brevemente las principales instancias previstas:

- **Organismo Rector: INAM**

En virtud de su condición de mecanismo nacional para la igualdad de género<sup>84</sup> y principal responsable de velar por el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en Argentina; el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) lideró el proceso de elaboración de la Etapa 1 del PIOD. De tal

<sup>84</sup> “Los mecanismos nacionales de las mujeres (MNM) son organismos creados por los gobiernos para dar cumplimiento a los mandatos y compromisos normativos, nacionales e internacionales, relacionados con la igualdad de género en las políticas públicas” ONU Mujeres LOS MECANISMOS NACIONALES Y REGIONALES DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO. Panamá 2016.

suerte, el rol del INAM en la implementación del mismo será el de organismo rector, efectuando un seguimiento de los compromisos asumidos y generando las instancias para garantizar la participación e interacción con otros actores y sectores.

- **Consejo Consultivo de la sociedad civil y sindicatos**

En seguimiento a la rectoría aludida en el apartado anterior y atendiendo a la prioridad otorgada a los procesos de participación ciudadana y apertura gubernamental, el INAM asume como uno de sus compromisos el establecimiento de un Consejo Consultivo de la Sociedad Civil para el PIOD.

- **Articulación con el sector privado: Iniciativa de Paridad de Género (BID-FEM) y Ganar-Ganar (ONU Mujeres)**

La articulación con el sector privado resulta clave para avanzar en la autonomía de las mujeres. Atendiendo a ello, el PIOD plantea dentro de su mapa institucional el establecimiento de una mesa de trabajo con el sector privado que retome los avances que en materia de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito productivo empresarial que ya se vienen registrando. En particular el PIOD va a establecer un diálogo con la Iniciativa de Paridad de Género lanzada en el país en abril de 2017 con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (FEM) y con la iniciativa “Ganar-ganar “ de ONU Mujeres financiada por la Unión Europea, un programa destinado a empoderar a mujeres empresarias y emprendedoras .

- **Consejo técnico asesor: academia y organismos internacionales**

En línea con los principios de diálogo y construcción colectiva, el PIOD va a establecer un canal institucional con organismos internacionales especializados – como UNICEF; ONUMujeres, la Unión Europea, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, y el Sistema de Naciones Unidas en Argentina entre otros- y referentes de la academia nacional a fin de poder dar mejor seguimiento a los compromisos asumidos, abordar temáticas específicas y diseñar nuevas estrategias de diálogo con los otros poderes del Estado para avanzar hacia las etapas 2 y 3 propuestas.

Tal es así, que el 4 de septiembre de 2018 el INAM<sup>85</sup> convocó, junto con el Ministerio de Hacienda a la primera Mesa de Trabajo para la elaboración de un presupuesto con perspectiva de género, iniciativa que se enmarca en este consejo asesor.

- **Articulación con Consejos Federales**

Si bien la primera etapa de implementación del PIOD contempla acciones promovidas por organismos de la Administración Pública Nacional; se prevé la generación de instancias de coordinación con los diferentes Consejos Federales, así como también una instancia de adhesión al PIOD por parte de las provincias, liderada por el INAM en uno de los compromisos.

---

<sup>85</sup> Ver Anexo II Memoria Mesa de Trabajo Hacia la construcción de un presupuesto con perspectiva de género.

### Hacia un presupuesto con perspectiva de género<sup>86</sup>

Los actuales clasificadores presupuestarios de la Administración Pública Nacional no permiten identificar y cuantificar automáticamente el esfuerzo que realiza el Estado Nacional en categorías tales como género o infancia. Tanto las políticas dirigidas a reducir la brecha de género como las destinadas a promover el bienestar de la niñez, involucran acciones que son transversales a las funciones de Salud, Educación, Justicia, entre otras.

No obstante, se está avanzando en la elaboración de una metodología que permita medir y monitorear las partidas presupuestarias de la Administración Nacional destinadas a reducir la brecha de género. En primer lugar, se está llevando a cabo un proceso participativo donde expertos de distintos sectores de gobierno, la academia y la sociedad civil puedan presentar sus recomendaciones y puntos de vista de cómo se debe elaborar un presupuesto con perspectiva de género. En segundo lugar, se está analizando exhaustivamente el presupuesto para poder identificar políticas que estén específicamente destinadas a reducir la brecha de género. En tercer lugar, se ampliará el análisis a otras políticas que, si bien no están específicamente destinadas a tal fin, tienen un impacto fuerte en la brecha de género, para luego ponderar qué porcentaje de ese presupuesto puede ser considerado a tal fin. En paralelo, se está avanzando en el etiquetado de estas actividades presupuestarias para que sea más sencillo identificarlas rápidamente mediante la información pública. Al mismo tiempo se está trabajando con las direcciones de administración de los distintos organismos del Estado para que puedan identificar mejor las distintas iniciativas llevadas a cabo destinadas a reducir la brecha de género.

En el mensaje que se remite junto al Proyecto de Ley de Presupuesto de 2019, esto se sintetiza de la siguiente manera: “Durante el ejercicio 2019 se prevé continuar optimizando los procesos y productos de la gestión presupuestaria gubernamental en la República Argentina. Entre los puntos centrales del Plan de Mejora, sobresalen los desafíos en transparencia fiscal y orientación a resultados del Presupuesto Nacional, la vinculación de los programas presupuestarios con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ver apartado de Análisis del Gasto por Función del presente Mensaje) y el inicio de las labores hacia un presupuesto con perspectiva de género”.

## Elaboración de la etapa 1 del PIOD

### Proceso Consultivo

A fin de promover la identificación de prioridades y ejes de trabajo para el PIOD en forma colaborativa el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) diseñó una encuesta y la presentó en distintas instancias a organizaciones de la sociedad civil, a organismos de la Administración Pública Nacional, a integrantes del Consejo Federal de las Mujeres y a miembros de la Mesa de Trabajo con Sindicatos a fin de garantizar que el diseño del primer **Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)** de la República Argentina se realizara en forma consultiva y que pudiera reflejar así las prioridades de los distintos colectivos de mujeres.

<sup>86</sup> Apartado elaborado por la Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos en Ministerio de Hacienda de la Nación Argentina

Al respecto, el INAM presentó públicamente la iniciativa de elaboración participativa del PIOD ante **organizaciones sociales y organismos gubernamentales** el día 17 de noviembre de 2017 en el Salón Ramón Carrillo, Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación. Luego de la presentación, se distribuyó una encuesta online a fin de que las y los participantes enviaran sus comentarios y contribuciones para la elaboración colectiva del Plan. Esta presentación se enmarcó en el hito 1 del Compromiso 23 del III Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto<sup>87</sup>

A posteriori, en el mes de diciembre, el PIOD fue presentado ante el **Consejo Federal de las Mujeres** y la encuesta se distribuyó por mail. En dicha ocasión se recibieron aportes de las siguientes provincias: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Córdoba, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Neuquén, Rio Negro, Santa Cruz, San Juan, Santa Fe, Tierra de Fuego y Tucumán.

Por último, durante la tercera Mesa de Trabajo con Áreas de Género sindicales de 2018 de la cual participaron 20 sindicatos, se dedicó un espacio a la presentación de los lineamientos generales del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos y se circuló la encuesta a fin de recibir comentarios y devoluciones por parte de las mujeres referentes gremiales. La Mesa forma parte de una iniciativa lanzada en 2016 por el entonces Consejo Nacional de las Mujeres (hoy INAM) y con plena vigencia en la actualidad.

Como resultado<sup>88</sup> del proceso de consulta, quedaron identificados como ejes de acción prioritaria los siguientes:

- Trabajo, empleo y capacitación: 92.1%
- Participación en espacios de toma de decisión (social, político, sindical, cultural, etc.): 86.8%
- Violencia de género: 81.6%

Los tres ejes dan cuenta de la definición de autonomías previamente referenciada, lo que determinó su elección y ponderación para el desarrollo y elaboración de los compromisos.

## Proceso de elaboración de los compromisos del Poder Ejecutivo Nacional

Identificados los ejes prioritarios del PIOD, el INAM inició un proceso de consulta con todas las áreas del Poder Ejecutivo de la Nación formalizada mediante el envío de notas oficiales a las máximas autoridades de cada organismo en la cual se solicitaba la designación de enlaces para el desarrollo técnico de los compromisos a asumir.

Durante aproximadamente cuatro meses se trabajó con cada enlace para identificar, sistematizar y redactar en clave de marco lógico<sup>89</sup> las medidas y acciones a asumir. En adición a las reuniones individuales con cada una de las áreas y el asesoramiento técnico puntal del INAM a todo organismo que lo solicitara, el 27 de julio de 2018 tuvo lugar una reunión interministerial en el Salón de los Pueblos Originarios de la Casa Rosada en la cual se consensuó la metodología adoptada

---

<sup>87</sup> Para más detalles sobre el compromiso asumido por el INAM en el Plan de Gobierno Abierto y su avance, se sugiere consultar <https://trello.com/tercerplandeacciondegobiernoabierto>

<sup>88</sup> Para un análisis de todos los resultados de la encuesta ver Anexo I.

<sup>89</sup> Ver apartado correspondiente.

y se estableció el plazo del 27 de agosto para el envío al INAM de las versiones finales de los compromisos firmados por la máxima autoridad de cada dependencia<sup>90</sup>.

La sistematización final de los compromisos que se presentan a continuación fue realizada por el INAM.

## Estructura – Marco Lógico

En conformidad con las recomendaciones de la CEPAL el Plan Nacional Igualdad de Oportunidades y Derechos adopta la Metodología de marco lógico entendiendo que la misma es una “una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos/planes”.<sup>91</sup> El marco lógico es un proceso al tiempo que un conjunto de herramientas que por un lado suministra información para organizar y preparar en forma lógica el plan de acción, provee información necesaria para la ejecución, monitoreo y evaluación y a su vez proporciona una estructura para expresar, en un solo cuadro, la información más relevante de un proyecto o plan de acción.

La adopción de la metodología del marco lógico permite ordenar y sistematizar de forma clara y lógica los compromisos asumidos por los organismos en función de los 4 ejes de autonomía (física, económica, toma de decisiones e interrelación de las autonomías) y los dos ejes transversales (fortalecimiento institucional y producción de información y datos estadísticos).

La Matriz de Marco Lógico presenta en forma resumida los aspectos más importantes del Plan. Posee siete (7) columnas que suministran la siguiente información: acciones programáticas, acciones específicas, metas, indicadores, (organismo) responsable, socios necesarios y plazos. Las acciones programáticas en materia de gestión o de impulso normativo son aquellas actividades generales que el organismo se compromete a realizar en materia de igualdad de género en función de sus competencias específicas. Por su parte, las acciones específicas vienen a desempeñar el rol del “cómo”, es decir qué actividades concretas el órgano ejecutor debe llevar a cabo a fin de dar cumplimiento a la acción programática (en consecuencia, cada acción programática puede tener más de una acción específica). La meta es el desempeño esperado por el indicador asociado a la acción programática. Desde esta perspectiva, permite medir el avance de los logros de sus productos y el desempeño de estos establecidos en los objetivos estratégicos<sup>92</sup>.

Por su parte, los indicadores presentan información necesaria para determinar el progreso hacia el logro de las metas establecidos por cada organismo. El diseño metodológico de la matriz contempló la posibilidad de identificar y diferenciar los indicadores de resultado y los de seguimiento.

Las columnas 5 y 6 hacen referencia a los organismos y/o actores que llevaran a cabo cada una de estas acciones específicas. Se decidió diferenciar la figura del principal “Responsable” que por sus competencias específicas se

---

<sup>90</sup> El proceso de elaboración del presente PIOD se inició previo a la publicación del Decreto 801/2018 que establece la reorganización de Ministerios y Áreas. Ello no obstante, los compromisos asumidos han sido debidamente validados con las autoridades correspondientes. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/decreto-801-2018-314078/texto>

<sup>91</sup> Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas, CEPAL (2015)

<sup>92</sup> Definición de las metas: Aspectos a considerar para asegurar su confiabilidad y utilidad para la evaluación (2009)



compromete a ejecutar la acción y por el otro lado la figura del “Socio necesario” para aquel organismo y/o actor social (ya sea sindicatos, empresas, academia u organizaciones de la sociedad civil) que tiene injerencia en la temática y que son definitivamente un aliada clave a la hora de ejecutar las medidas y/o acciones. Finalmente, la última columna hace mención a la categoría de plazos, definiéndose del siguiente modo: corto (1 año), mediano (2 años) y largo (3 años).

[Acceda al Marco Lógico del documento, aquí](#)

## **Anexos**

### **Anexo I**

#### **Procesamiento de Datos**

#### **Resultados de la Encuesta Participativa del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos**

## RESULTADOS

### Ejes temáticos

Los componentes considerados fundamentales en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos son:

- Trabajo, empleo y capacitación: 92.1% (35)
- Participación en espacios de toma de decisión (social, político, sindical, cultural, etc.): 86.8% (33)
- Violencia de género: 81.6% (31)
- Educación y capacitación: 73.7% (28)
- Uso del tiempo/Corresponsabilidad de los cuidados: 65.8% (25)
- Cultura y medios de comunicación: 65.8% (25)
- Salud integral: 63.2% (24)
- Ciencia y Tecnología: 55.3% (21)
- Hábitat, uso de los espacios públicos y de transporte público en condiciones de igualdad, dignas y seguras: 50% (19)
- Ambiente: 23.7% (9)

Otros ejes propuestos son:

- Trabajo no remunerado
- Migración
- Acceso a créditos
- Ruralidad
- Contextos de vulnerabilidad
- Propiedad de la tierra
- Trata de personas y mujeres en situación de prostitución
- Acceso a la Justicia
- Acceso a la vivienda

### Ejes transversales

En base a los ejes temáticos mencionados anteriormente, se observa que las dimensiones transversales consideradas prioritarias son:

- Articulación con Poder Legislativo y Poder Judicial: 89.5% (34)
- Producción de datos estadísticos: 89.5% (34)
- Monitoreo y evaluación participativo del Plan: 84.2% (32)
- Interseccionalidad\*: 78.9% (30)
- Instancias de capacitación y sensibilización: : 78.9% (30)
- Desarrollo sostenible: 52.7% (20)
- Lenguaje inclusivo/no sexista: 50% (19)
- Abordaje inclusivo de otredades/diversidades sexuales: : 50% (19)

\*Se ha definido “interseccionalidad” como: la Intersección del Género con otras categorías sociales (etnia, generación, clase, identidad de género, orientación sexual, entre otras) a fin de captar y comprender diversas formas de opresión que sufren los/as sujetos/as y que en ausencia de ese entrecruzamiento pasan desapercibidas

Otras dimensiones propuestas son:

- Grupos vulnerabilizados (ej. Adultas/os mayores)
- Discriminación laboral por la posibilidad de embarazo o embarazo en curso.
- Asignación de partidas presupuestarias
- Articulación con Estados locales

## Anexo II

### **Memoria de la Jornada Mesa de diálogo: Hacia un presupuesto con perspectiva de género Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2020 Martes 04 de septiembre de 2018 De 10 a 13hs Cañitas, Delfín Huergo 131**

- Palabras de Bienvenida a cargo de Fabiana Tuñez, Directora Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Presentación de Resumen Ejecutivo del Plan a cargo de Carla Majdalani, Directora Nacional de Comunicación del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Experiencias de estimación del gasto en niñez y primeras aproximaciones al análisis presupuestario con perspectiva de género, a cargo de la Directora Nacional de Política Fiscal y de Ingresos Luciana Díaz Frers.
- Mesa Redonda: Espacio de debate en torno a las siguientes preguntas:
  1. ¿Qué se entiende por “políticas de género”? ¿Se definen como políticas que benefician a mujeres o aquellas orientadas a disminuir la brecha de género?
  2. ¿Se debería priorizar la identificación de los programas que están específicamente direccionados a mujeres o es importante captar también el gasto que presupuestariamente no está identificado/etiquetado como política de género, pero ha tenido un fuerte impacto en la igualdad de género? Ejemplo: moratoria previsional y actividades dentro de la Administración Pública.
  3. Programas que generan dudas respecto de su inclusión como políticas de género: licencias por maternidad, AUH, Formación y sanción de leyes.
  4. ¿Cómo construir ponderadores que muestren la participación efectiva de las mujeres como beneficiarias de los programas? ¿Qué organismos podrían proveer datos respecto al género de les beneficiaries? ¿Qué capacidades podrían construir los organismos que administran programas para registrar sus beneficiaries según ciertas características (género, edad, grupos vulnerables, etc.)?
  5. ¿Qué categorías resultan relevantes para clasificar las iniciativas de género?
    - Actividades intra Administración Pública (por ejemplo, de sensibilización) vs políticas públicas (beneficiarios/as)

- Gasto específico e indirecto
  - Por función: educación, salud, vivienda, etc.
  - Enfoque de autonomías
  - Derechos
  - Otras
6. ¿Cómo avanzar en las clasificaciones presupuestarias para que sea más fácil identificar el presupuesto con perspectiva de género? En particular, ¿cómo reflejar en el presupuesto ciertos avances normativos?
  7. ¿Cómo contribuir a que las provincias y municipios adopten metodologías similares para poder hacer una medición del esfuerzo del sector público agregado en políticas con impacto en la igualdad de género?
- Conclusiones y cierre de la jornada, a cargo de la Dirección de Política Fiscal e Ingresos del Ministerio de Hacienda y de la Dirección de Comunicación del Instituto Nacional de las Mujeres.

### **Síntesis sobre la discusión posterior a la presentación sobre “Desafíos metodológicos para una medición del presupuesto con perspectiva de género”**

Además de agradecer la oportunidad de debatir acerca de los desafíos metodológicos para intentar medir un presupuesto con perspectiva de género y felicitar por los esfuerzos de coordinación entre el INAM, el Ministerio de Hacienda<sup>93</sup> y Jefatura de Gabinete, estas fueron algunas de las sugerencias y preguntas realizadas por los y las participantes en el debate posterior a la presentación.

Natalia Gherardi (Directora Ejecutiva del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) enfatizó la importancia de no intentar abarcar todos los objetivos al mismo tiempo sino establecer un cronograma con hitos alcanzables mientras avanza la transversalización de la perspectiva de género en el presupuesto.

Corina Rodríguez Enríquez (Titular de la cátedra Economía y Género de la UBA, investigadora CONICET) consideró que habría que realizar análisis de impacto e identificar también aquellos programas que tienen impacto negativo en la brecha de género. Para ello debe haber mayor generación de información que permita evaluar programas. Considera que una categorización útil sería en función de las brechas existentes. Es necesario además poner la medición en contexto.

Cristina López Mayher (Consultora en equidad de género y diversidad del BID) destacó que todas las políticas son plausibles de ser analizadas. Por ejemplo, la política del transporte se puede analizar desde una perspectiva de género si se tiene información sobre los tiempos asignados a distintas actividades. Preguntó si hay flexibilidad en el presupuesto una vez que están aprobados los montos a ejecutar durante el año y si existe la posibilidad de medir por duplicado el

---

<sup>93</sup> Dentro del Ministerio de Hacienda, se agradeció la participación conjunta de la Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos, la Dirección de Evaluación Presupuestaria y la Dirección General de Sistemas e Información Financiera de la Oficina Nacional de Presupuesto y la Dirección de RRHH.

esfuerzo presupuestario si el mismo permite más de una categoría. También preguntó sobre la posibilidad de que los organismos compitieran por ver cuál invierte más en alguna categoría.

Julia Frenkel (Consultora de UNICEF) ofreció buscar apoyo para la agenda de trabajo. Aseguró que “no hay política neutral al género” y que el presupuesto con perspectiva de género es más transversal (y más complejo de analizar e institucionalizar su medición) que el presupuesto en niñez. Señaló la importancia de identificar de antemano qué se propone hacer con la información obtenida para que la misma genere valor e impacto concreto en políticas públicas. Sugirió mirar el Artículo 19 e identificar algunos gastos que son muy importantes para disminuir la brecha de género (por ejemplo, aquellos destinados a terminalidad educativa).

Patricia Gómez (Secretaria Académica del Programa de Género y Derecho de la UBA y Secretaria de Investigaciones de la RAGCyT) consideró que lo analizado en la fecha correspondía más a un presupuesto sensible a mujeres que a género. Persiste una lógica binaria, incluso en la recolección de información, que impide captar la diversidad. Identificó la importancia de las normas que promueven una mayor diversidad y representatividad en la participación en la política. Y preguntó sobre si se analizaría el gasto solamente o también los impuestos.

Mauricio Grotz (Observatorio Parlamentario Agenda 2030 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación) sugirió articular con la Oficina de Presupuesto en el Congreso.

Romanella Conte (Oficina de Presupuesto de la Jefatura de Gabinete de Ministros) habló de las complejidades de vincular los planes con el Presupuesto, ya que los mismos pueden abarcar uno o varios programas, incluso actividades de distintos Ministerios.

Dalile Antúnez (Directora de la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia) preguntó cuáles son las dificultades de gestión que impiden tener buenos indicadores, cuántos programas tienen indicadores nuevos y si hay programas con indicadores de género.

Guillermo Valentino (Dirección de Evaluación Presupuestaria, Oficina Nacional de Presupuesto del Ministerio de Hacienda) contestó que no resulta fácil a los programas construir indicadores de impacto y captar y procesar información que resulte relevante para el análisis. Destacó que hay 23 nuevas actividades con impacto en género, con asignación presupuestaria, identificados en el Presupuesto y que hay nuevas metas físicas relacionadas con género. Concordó en que se puede trabajar en mejorar la descripción de las actividades de cada programa. Habló sobre la inflexibilidad presupuestaria a nivel programático pero no así en las actividades. Y explicó las dificultades que pueden surgir a la hora de imputar las actividades realizadas a partidas presupuestarias relevantes.

Carla Majdalani (Directora Nacional de Comunicación del INAM) compartió su propia experiencia sobre las dificultades de armar indicadores, incluida la falta de líneas de base. También ofreció la posibilidad de orientar esfuerzos del Consejo Consultivo para llegar a otros organismos (provinciales, por ejemplo) para vincular enlaces técnicos con las direcciones generales de administración.

Alejandra García (Responsable del Área de Género PNUD) indicó que las convenciones internacionales y la Agenda 2030 pueden proveer ejes rectores útiles para construir clasificadores del gasto con perspectiva de género.

Mabel Bianco (Presidenta de Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer –FEIM-), luego de hacer una advertencia sobre la esquizofrenia entre la clasificación de niñez y género, señaló la importancia de establecer metas claras y evaluables aunque eso implique dejar algunas cuestiones afuera del análisis. También indicó la importancia de capacitar en la planificación, presupuestación y evaluación. Sugirió que la sociedad civil puede realizar evaluaciones de impacto comparando distintas estrategias, además de ampliar su capacidad para realizar pedidos de información.

Karina Rodríguez (Dirección Nacional de Políticas Fiscales y de Ingresos, Ministerio de Hacienda) destacó que el presupuesto es una herramienta potente, con mucha más información de la que suele admitirse. Convino que la evaluación de impacto está asegurada en los programas con financiamiento externo, no así en los programas con financiamiento interno.

Cecilia Klappenbach (Subsecretaria de Planificación de Empleo de Modernización/Jefatura de Gabinete de Ministros) aseguró que en muchas áreas de gobierno se desconoce para qué sirve la información, pero hay más de 600 sets de datos hoy disponibles. Señaló que algunos observatorios dedican mucho esfuerzo a estudiar y analizar, cuando su función es la de producir estadísticas. Promovió la etiquetación de la información.

Laura Zuvanic (Directora de Carrera y Relaciones Laborales del Ministerio de Hacienda) presentó un orden de pasos posibles a seguir. Primero se debería utilizar la información existente (por ejemplo, existe mucha información sobre gasto en personal). Luego habría que establecer métodos que permitan la coordinación de acciones al interior de cada organismo y entre organismos. Y lo antes posible hay que enrolar a las provincias en estos esfuerzos. No debe pensarse al Estado como un actor racional unificado sino que hay que aprovechar los espacios de coordinación (Consejos Federales) para facilitar la coordinación.

Florencia Caro Sacchetti (analista de CIPPEC) invitó a la participación de una próxima jornada extendida sobre el tema. Advirtió sobre la complejidad de la evaluación de algunos programas, tal como la jornada extendida, que por un lado impacta positivamente en el empleo femenino, pero a su vez, absorbe mujeres para empleos tradicionalmente feminizados como la enseñanza y la economía del cuidado.

Andrea Monje (Especialista en Género del BID) consideró que en algunos programas y actividades urge más describirlas mejor que medirlas.

Magalí Yance (asesora de la Dirección de Proyectos de niñez, adolescencia y juventud de la ANSES) contó que se están realizando estudios cuali y cuantitativos de impacto, por ejemplo, para la AUH. Se tiene en cuenta el tiempo invertido por las mujeres para asegurar el cumplimiento de las condiciones para acceder al beneficio. Compartió que el 18 y 19 de octubre se realizará un seminario. Preguntó si en las mediciones de presupuesto con perspectiva de género se incluyen las pensiones para madres de más de 7 hijos.

Agustina Valsangiácomo (Directora de la Asociación Mujeres 2000) advirtió sobre las debilidades en la coordinación de las políticas y las dificultades para evaluar, especialmente con perspectiva de género.

Ana Kukurutz (Sistema de Información, Evaluación y Monitoreo de Programas Sociales - SIEMPRO) señaló que muchos programas tienen mucha información pero no se comparte porque se desconoce la utilidad de la misma.

Laura Belli (Economía Femini(s)ta) sintetizó que lo importante es priorizar los pasos a seguir, poder luego evaluar y finalmente, romper el binario varón-mujer (y la forma en que se releva la información) ya que eso no refleja a la población cuyos derechos son los más vulnerados.

## Acrónimos

AFIP Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES Administración Nacional de la Seguridad Social

APN Administración Pública Nacional

BID Banco Interamericano de Desarrollo

CEPAL Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe

EPH Encuesta Permanente de Hogares

INAM Instituto Nacional de las Mujeres

INDEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

ONU MUJERES Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

SEDRONAR Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina

## LISTA DE REFERENCIAS

Abramovich, Víctor, “Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo”, Revista de la Cepal N° 88; abril 2006; pág. 36 (citado desde el Plan de DDHH: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_nacional\\_de\\_derechos\\_humanos\\_2018.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_derechos_humanos_2018.pdf))

Butler, Judith. 2007. El Género en Disputa. El Feminismo y la Subversión de la Identidad. Editorial Paidós. Barcelona, Buenos Aires, México. 2007

CHAHER/SANTORO (2010) “Las palabras tienen sexo. Herramientas para un periodismo de género”. Artemisa Ediciones. Buenos Aires.



CEPAL (2010). Manual de uso del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2966/lcl3223.pdf?sequence=1>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013). Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/21835-consenso-montevideo-poblacion-desarrollo>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015). Guía Operacional sobre Población y Desarrollo. Recuperado en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38935/1/S1500860\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38935/1/S1500860_es.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible Hacia 2030. Recuperada en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40715/S1601132\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40715/S1601132_es.pdf)

CEPAL (2017) Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo. Serie Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41014>

Constitución de la Nación Argentina (1994). Buenos Aires. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.

Decreto N° 936, Promuévase la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual (2011). Buenos Aires. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/184133/norma.htm>.

Fraser, Nancy. 1997 ¿De la redistribución al reconocimiento?. Dilemas en tomo a la justicia en una época “postsocialista”. En Fraser, Nancy. *IustitiaInterrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Capítulo I, Siglo de Hombres Editores, Santa Fé de Bogota, 1997, pp. 17-54.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2014). Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC, 2014). Disponible en <https://www.indec.gob.ar/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Disponible en <https://www.indec.gob.ar/>

Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) (2018a). Informe Anual de la Línea 144, Año 2017. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/inam>

Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) (2018b). Boletín de Estadísticas de Género, marzo 2018. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/inam>

Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) (2017) “Guía de recomendaciones para una comunicación con perspectiva de género”. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/inam>

Lagarde Marcela (1997) “El castellano, una lengua de caballeros, en Revista MujerFempres, Chile, 1997

Ley N° 24.012 de Cupo Femenino (1991). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>.

Ley N° 25.673 de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (2002). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/79831/norma.htm>.

Ley N° 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>.

Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.

Ley N° 26.522 sobre Servicios de comunicación audiovisual (2009). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/norma.htm>.

Ley N° 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2012). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206554/norma.htm>

Ley N° 27.234 Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género (2015). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257439/norma.htm>

Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017). Buenos Aires. Recuperada de:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>.

Lombardo, Emmanuela. (2006). Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género: Conceptos y criterios, en Maria de la Fuente Vásquez y Laia Ortiz (coords.) Presupuestos locales en perspectiva de género, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.

Maffia, Diana Violencia y lenguaje: de la palabra del amo a la toma de la palabra Ponencia presentada en el Encuentro Internacional sobre Violencia de Género, organizado por el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la República Argentina (10 y 11 de junio de 2010 – Facultad de Derecho – UBA) disponible en <http://dianamaffia.com.ar/?p=5568>

Mercado Común del Sur (1991). Mercosur. <http://www.mercosur.int/>

Ministerio de Educación (2015). Bases de datos abiertas y públicas sobre mujeres en carreras relacionadas a programación de la Argentina. Disponible en <http://mujeresprogramadoras.com.ar/>

Ministerio de Salud (2017). Dirección de Estadísticas e Información en Salud (DEIS). Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/salud>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017). Las mujeres y el mundo del trabajo. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>

Naciones Unidas (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Naciones Unidas (1979). Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-. Recuperada en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Naciones Unidas (1994). Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. Recuperado en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/CONF.171/13/Rev.1>

Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Recuperada en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Naciones Unidas (1999). Protocolo Facultativo de la CEDAW. Recuperado en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

Naciones Unidas (2005). Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2797/1/S2005002\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2797/1/S2005002_es.pdf)

Naciones Unidas (2006). Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperada en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable//documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas (2010). Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Recuperada en: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>

Naciones Unidas (2015). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado en: <http://www.odsargentina.gob.ar/>

Naciones Unidas. Examen Periódico Universal (EPU). Recuperado en: <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/ARIndex.aspx>

Naciones Unidas. Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre Desarrollo Sostenible. <https://foroalc2030.cepal.org/2018/es>

Naciones Unidas. Informe Voluntario de la República Argentina. Foro Político de Alto Nivel. Recuperado en: <http://www.odsargentina.gob.ar/Noticias/leerNoticia/45>

Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Naciones Unidas. ONU Mujeres. Comisión de Condición Jurídica y Social de la Mujer. <http://www.unwomen.org/es/csw>

ONU Mujeres (2016). Hechos y cifras. El VIH y el SIDA. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/hiv-and-aids/facts-and-figures>

Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperada en: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Organización de los Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Recuperada en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.htm>

Organización de los Estados Americanos (2015) Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Recuperado en [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_a-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)

Organización Internacional del Trabajo (1951). Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Recuperado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

Organización Internacional del Trabajo (1952). Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social. Recuperado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247)

Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

Organización Mundial de la Salud (OMS) & Instituto Guttmacher (2017). Protecting women and girls through safe abortion. Disponible en [http://www.paho.org/clap/index.php?option=com\\_content&view=article&id=469:en-todo-el-mundo-se-producen-aproximadamente-25-millones-de-abortos-peligrosos-al-ano&Itemid=354&lang=es](http://www.paho.org/clap/index.php?option=com_content&view=article&id=469:en-todo-el-mundo-se-producen-aproximadamente-25-millones-de-abortos-peligrosos-al-ano&Itemid=354&lang=es)

PNUD Informe de Desarrollo Humano 1995. Citado en PNUD Argentina “Desafíos para la Igualdad de Género en Argentina” Buenos Aires, 2008.

República Argentina (2009). Ley Nacional Nº 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>

STEINER George, “Lenguaje y Silencio” Atheneum New York, 1976

Stoljar, Natalie. 2015. "Feminist Perspectives on Autonomy", The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2015 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <https://plato.stanford.edu/archives/fall2015/entries/feminism-autonomy>

UNICEF (2017) Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas (Communication, Childhood and Adolescence) ISBN: 978-92-806-4892-8 ©

Walby, Sylvia. 1990. Theorizing Patriarchy. T. J. Press Ltd, Padstow, Cornwall. 1990.

**Instituto Nacional de las Mujeres**  
Av. Entre Ríos 181 piso 9º  
(C14267 AAC) - CABA  
Tel.: (54-11) 4342-7079 / 4370-8819  
[comunicacion@inam.gob.ar](mailto:comunicacion@inam.gob.ar)  
[www.argentina.gob.ar/inam](http://www.argentina.gob.ar/inam)