

Manual de transversalización de la perspectiva de género



Paola Bergallo
Mariela Magnelli
María Emilia Cerra

Manual de transversalización de la perspectiva de género

Paola Bergallo

Mariela Magnelli

María Emilia Cerra



Índice

Manual de transversalización de la perspectiva de género

4	Introducción	26	Paso 4: Evaluar el resultado
		27	Indicadores sugeridos para el seguimiento del impacto de género
9	Género y sector público: definiciones y marcos de gestión	28	Ejemplos
10	¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?	34	Seis herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en programas del sector público
12	¿Por qué es importante transversalizar el género en el sector público?		
14	El género como política de Estado en la Argentina	35	Herramienta I. Cuatro factores de éxito para medir la transversalización de la perspectiva de género
17	Proceso de transversalización de la perspectiva de género	36	Herramienta II. Participación y análisis de actores clave
18	Paso 1: Etapa de formación y autodiagnóstico	37	Herramienta III. Análisis institucional y organizacional
18	Formación	38	Herramienta IV. Análisis de presupuesto
20	Autodiagnóstico del balance institucional de género	40	Herramienta V. Análisis de impacto
23	Paso 2: Planificación	43	Herramienta VI. Método 4 R: representación, recursos, realidad y realización
23	Lista para Planificación y Organización del Trabajo de Desarrollo	44	Anexo I. Marco normativo nacional sobre igualdad de género y diversidad sexual
24	Examinar y unificar el programa y sus objetivos	54	Anexo II. Glosario
25	Paso 3: Implementar las medidas	59	Bibliografía

Introducción

El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles.

Punto 57 de la Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijing (1995)

La [Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijing de 1995](#) estableció tres componentes para avanzar en la esfera de los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género. El primero es la creación o el fortalecimiento de mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales. El segundo, la transversalización del género en la legislación, las políticas públicas, los programas y los proyectos. Por último, el tercer componente es la generación y difusión de datos desglosados por sexo para la planificación y la evaluación.

A 25 años de ese acuerdo, el proceso de implementación de las acciones previstas en la Plataforma de Acción de Beijing se ha integrado a otros compromisos mundiales para el desarrollo inclusivo y sustentable. Entre ellos, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000) y resoluciones posteriores sobre las mujeres, la paz y la seguridad, la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (2015) y el Acuerdo de París (2015). En América Latina y el Caribe, además, este proceso de implementación, seguimiento y revisión de la Plataforma de Acción de Beijing junto a los nuevos compromisos globales ha sido reforzado con los acuerdos asumidos en el marco de la Agenda Regional de Género¹, los compromisos de la Estrategia de Montevideo aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2016 y las iniciativas regionales dirigidas al avance de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS.

En el contexto de la evolución global y regional de estos acuerdos enmarcados en un compromiso con la promoción del desarrollo inclusivo y sustentable, nuestro país ha llevado adelante un proceso de jerarquización institucional de la gestión de asuntos de géneros en el Estado federal y las provincias. Esta transformación, que ha adquirido un énfasis sin precedentes en los últimos años, se ha dado en un contexto en el que los movimientos feministas y de la diversidad sexual lograron una centralidad social, cultural y política inédita en nuestra historia. Entre los pasos más importantes de este proceso, cabe resaltar en el plano federal la producción normativa acumulada desde el retorno de la democracia, tal como se especifica en el Anexo I sobre el marco normativo y la suscripción de planes estratégicos, como el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género. Además, también es destacable la jerarquización de la institucionalidad federal, primero en la forma del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y más recientemente la creación del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad. Otro punto notable es la puesta en marcha de diversas iniciativas de producción de datos con enfoque de género y de diseño y ejecución presupuestaria sensible al género. Estas iniciativas han sido precedidas o acompañadas, a su vez, por relevantes transformaciones en el ámbito subnacional.

¹ La Agenda Regional de Género comprende los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe respecto de los derechos y la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, aprobados en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe desde la primera Conferencia Regional de La Habana en 1977. Al mismo tiempo, la Agenda se articula con acuerdos de otros órganos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), especialmente en el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo emanado de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019).

Introducción

A pesar de estos importantes avances, la institucionalización del enfoque de género en el Estado resulta aún incipiente, fragmentada y compartimentada. La planificación de políticas públicas y la gestión de las estructuras burocráticas modernas se suman a la multiplicidad y simultaneidad de las demandas por temas de género. Esto genera un cuello de botella, ya que la planificación de medidas recae en las agencias específicas que abordan estos temas. La necesidad de desarrollar más y mejores políticas públicas con un enfoque de género ha sido reclamada durante años por los liderazgos de los movimientos feministas y de la diversidad sexual y por la academia, que ha estudiado los límites en la implementación de los compromisos internacionales (Rodríguez Gustá, 2008), y quedó además en evidencia durante la crisis por la pandemia del COVID-19 (CEPAL, 2021).

A pesar de importantes avances, la institucionalización del enfoque de género en el Estado resulta aún incipiente, fragmentada y compartimentada.

Las personas son vulnerables a diferentes riesgos en función de su identidad de género y otras condiciones como su raza, su origen nacional, su posición socioeconómica, entre otros. La pandemia ha producido un deterioro de los indicadores de género y diversidad como resultado de los altos niveles de informalidad, la caída del empleo y los mayores obstáculos para la reinserción que enfrentan las mujeres, la acumulación de tareas de cuidado y la epidemia silenciosa que representa la violencia basada en el género (Bergallo et al, 2021). Por otro lado, las personas LGBTTI+ y, entre ellas, en particular las trans y travestis, enfrentan mayores posibilidades de sufrir violencia institucional, marginación del mercado laboral y de ser afectadas por la pobreza (CIDH, 2020). Estos problemas preexistentes se agudizaron en el marco de los últimos dos años y ampliaron los desafíos de transversalizar el género a la institucionalidad pública.

Más allá de estos contextos actuales de crisis, a los que se suman fenómenos complejos como la feminización de la pobreza² y la crisis de los cuidados exacerbada por el COVID-19, resulta urgente repensar políticas y procesos para disminuir las brechas de género. Ante esa urgencia, la transversalización de la perspectiva de género emerge como una estrategia necesaria para todas las personas que intervienen en el ámbito de las políticas públicas. Con esta propuesta es posible promover la igualdad de género con un enfoque de derechos humanos y una perspectiva interseccional.

Nuestra audiencia

A tal fin, hemos concebido este manual como una herramienta para guiar los esfuerzos de nuevos y viejos equipos de trabajo de las administraciones públicas del país que enfrentan el desafío de montar una experiencia de transversalización de género en políticas públicas. Esa experiencia puede desarrollarse tanto en ámbitos institucionales responsables de la gestión de políticas públicas con enfoque de género, como de forma más amplia en todas las áreas de la gestión pública a las que, desde la Plataforma de Acción de Beijing, los países se han comprometido a incorporar perspectivas sensibles al género.

Pensamos esta herramienta como la primera de una serie de manuales que puede colaborar para ordenar el trabajo de transversalización de género en el ciclo de las políticas públicas y los desarrollos organizacionales de nuevos ámbitos burocráticos. Basamos la elaboración de este documento en una selección de manuales generados a nivel global, regional y local que abordan en más

² El concepto alude al hecho de que hay un tipo de hogar que es más vulnerable en términos de probabilidad de ser pobre y de padecer formas más extremas de pobreza, y que entre esos hogares se encuentran sobrerrepresentados aquellos conformados por mujeres solas con hijos e hijas a cargo. Los hogares de este tipo aparecen como una categoría analítica en sí misma y como uno de los grupos poblacionales preferidos como población objetivo de los programas de atención a la población pobre.

Introducción

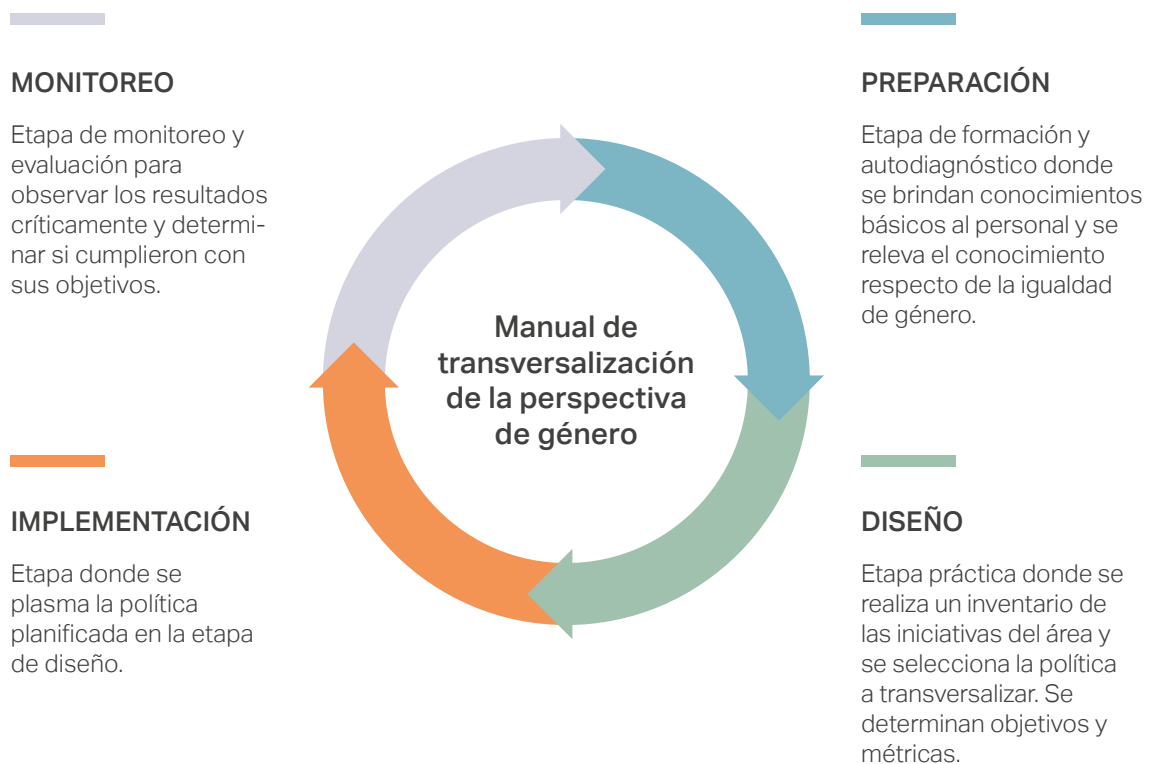
profundidad las dimensiones del ciclo de las políticas³, herramientas presupuestarias o de evaluación de impacto⁴, o se organizan por ejes temáticos⁵.

Este trabajo inicial está dirigido a aquellas áreas a nivel nacional, provincial o municipal que estén comenzando un proceso de institucionalización de los temas de género en sus organismos. También está dirigido al personal que no cuenta con una perspectiva de género acabada, pero desea diseñar políticas que tengan en cuenta las potenciales diferencias de impacto entre las personas en función de su identidad de género con el objetivo de cerrar brechas.

El modelo del ciclo de las políticas públicas

El manual se organiza con base en cuatro dimensiones del ciclo de las políticas públicas. La primera describe la preparación de la institución o área. Esta incluye la formación de las personas que participarán del proceso de transversalización y un autodiagnóstico orientado a la preparación institucional y organizacional. La segunda etapa es el diseño de la política pública. Allí se proveen herramientas para analizar la política a transversalizar, mejorarla y hacer modificaciones que potencien los impactos positivos tendientes a cerrar brechas de desigualdad. La tercera etapa es la implementación y la cuarta y última es la evaluación y monitoreo de las acciones implementadas para recoger aprendizajes, pensar mejoras y replicarlas perfeccionando el procedimiento.

Figura 1



Comprender el problema, diseñar el dispositivo de intervención, implementarlo y finalmente estudiar los procesos para observar resultados e impactos son actividades que hacen a la planificación y a la gestión de la política (Simon, 2019). El esquema del modelo secuencial es exactamente eso: una construcción que permite una aproximación a la realidad de un fenómeno, pero que no implica que

³ Banco Interamericano de Desarrollo (2017). *Herramientas para la integración de género en proyectos del Fomin*.

⁴ Asian Development Bank (2012). *Gender Tool Kit: Public Sector Management*.

⁵ Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación (2021). *Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático. Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno*. 1era ed. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación. Ciudad de Buenos Aires.

las prácticas se ajusten a él, ni excluye de su uso a aquellas áreas que en su actividad cotidiana utilizan otros mecanismos para el gerenciamiento. Escogimos el modelo del ciclo de las políticas porque es el que permite establecer un conjunto ordenado de pasos a seguir para implementar la transversalización de género, incluso cuando los procesos pueden no regirse con dicha lógica. Existen otros modelos como los “conjuntos funcionantes” de Barzelay (2019) o el esquema del “ápice estratégico” de Mintzberg (2009) que también permiten analizar los mecanismos de coordinación y gestión de las organizaciones estatales. Pero hemos priorizado la parsimonia de la propuesta basada en la segmentación del ciclo de las políticas públicas en cuatro etapas bien definidas.

El marco regulatorio y de planificación federal

Tal como lo presentamos en más detalle en el Anexo I —que contiene una descripción de las principales normas del marco regulatorio nacional e internacional—, la transversalización del género en las políticas públicas del país hoy se enmarca en las normas constitucionales, los tratados de derechos humanos, la legislación y las regulaciones federales, provinciales y municipales. Estas regulaciones estructuran un tejido normativo denso que ha ido evolucionando en las últimas décadas para regular cuestiones de género, diversidad sexual y derechos humanos en general.

Además, la gestión de las institucionalidades de género se produce hoy en el contexto de prioridades y ejes de trabajo de los distintos planes nacionales y provinciales que organizan la puesta en marcha de las políticas públicas para la igualdad de género y el respeto de los compromisos de derechos humanos asumidos en la normativa mencionada arriba. En particular, el manual se encuadra en los contenidos del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023) y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022). Estos documentos fueron producidos en el marco de sus competencias legisladas por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Las definiciones conceptuales

En las páginas que siguen empleamos una serie de conceptos desarrollados en la intersección de la teoría y la praxis feminista y de los colectivos LGBTTI+. Estos términos se utilizan con una variedad de sentidos y definiciones, por lo que ofrecemos en el Anexo II un Glosario para aclarar los usos que hacemos de ellos. Allí especificamos concepciones del género; definiciones de la igualdad, la discriminación y el género; modalidades de definición de la integración del género y las políticas públicas, y referencias a algunas de las agendas relevantes para los casos y ejemplos que presentamos a continuación.

Los casos y ejemplos

Finalmente, con el propósito de ilustrar las secciones de la Parte II del manual, seleccionamos dos experiencias de gestión pública desarrolladas en el ámbito federal antes de la jerarquización más reciente de las institucionalidades de género y sus capacidades estatales, que parecen estar avanzando a grandes pasos. Consideramos que los dos casos de estudio que elegimos resultan ejemplificadores de las consideraciones y los pasos que se deberían seguir para adoptar un enfoque de género.

Por un lado, utilizamos algunas referencias a la actuación de la Asesoría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Nación creada en 2013, y por el otro, al Plan Nacional de Prevención del Embarazo no Intencional en la Adolescencia (Plan ENIA), establecido en 2017. Si bien estos casos pueden ser perfectibles en términos de su impacto esperado, se trata de dos antecedentes valiosos. Ambos permiten traducir a la realidad las etapas del proceso de transversalización y proveen enseñanzas interesantes, independientemente del ámbito social en el que se busca intervenir o el mecanismo mediante el cual se propone canalizar las transformaciones. Al mismo tiempo, se trata de programas que han contado con diversos grados de compromiso político y formatos de equipo de gestión a través de su corta historia, lo cual permite considerar

iniciativas más cercanas a las que pueden darse en niveles de gestión provincial o municipal, donde existen apoyos y consensos variables respecto de la agenda de promoción de la igualdad de género.

La Asesoría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo fue creada a partir de un conjunto de resoluciones ministeriales que reconocían las barreras que enfrentaban las mujeres víctimas de violencia y las personas LGBTTI+. En particular, se centra en el acceso a oportunidades de empleo luego de las importantes transformaciones que conllevaron leyes como la Ley de Violencia de Género y la Ley de Identidad de Género para la definición de los sujetos y el empleo. La Resolución 331/2013⁶ reconoció a las personas trans entre aquellos grupos con situaciones críticas de vulnerabilidad laboral, que por lo tanto deben ser priorizados en la implementación de las políticas, programas y acciones de empleo. La resolución se adecuó a la Ley 26743 que reconoce el derecho a la identidad de género y garantiza un trato digno a las personas. Por otro lado, esta misma resolución determinó la incorporación de las personas trans a los distintos programas de empleo. La resolución brindó una base sobre la cual se identificaron poblaciones vulnerables en sus condiciones de acceso al empleo por motivos de género, orientación sexual y/o identidad de género. La Asesoría ayudó a desplegar acciones concretas, poniendo de relieve que la identidad de género es un condicionante para acceder al empleo. Si no se da cuenta de los mecanismos que reproducen las diferencias de acceso y permanencia, las políticas activas para la empleabilidad terminan siendo ciegas al género y replican desigualdades en el mercado de trabajo. La Resolución 332/2013⁷ extendió la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo a las mujeres que son víctimas de violencia doméstica.

El Plan ENIA fue una política encargada de coordinar programas destinados a la erradicación del embarazo no intencional en la adolescencia. Fue diseñado por el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología y el Ministerio de Desarrollo Social, articulando con organizaciones de la sociedad civil y agencias del Sistema de Naciones Unidas. A partir de experiencias internacionales, nacionales y provinciales, se elaboró un modelo de intervención basado en evidencia (De León y Thourte, 2019). El Plan recogió los recorridos individuales de las agencias de gobierno en esta materia articulando acciones pasadas en un plan integral, coordinado y articulado. Una vez diseñado, el Plan fue presentado a Consejos Federales de Niñez, Salud y Educación. Luego, se realizaron reuniones de trabajo con los ministerios provinciales para diseñar planes operativos adaptados a los contextos provinciales.

Ambas experiencias ilustran las complejidades de los distintos desafíos de gestión de la transversalización de género en políticas públicas y organismos públicos, centrales para la promoción de la igualdad de género con una perspectiva amplia, interseccional y desde la diversidad sexual.

Hoja de ruta

El manual propone una serie de herramientas para facilitar el proceso de transversalización de género. El objetivo es guiar a múltiples áreas estatales a pensar sus programas y políticas públicas desde una perspectiva de género y pensar de manera integral el proceso de planificación y diseño de políticas públicas. A tal fin, el resto del documento se organiza en tres secciones. En la primera se ofrece una definición de la transversalización de género y se presenta una justificación del enfoque de género con referencias al marco regulatorio y las pautas de planificación estratégica que ofrecen hoy los planes producidos por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. La segunda parte del manual se organiza según las etapas del ciclo de las políticas públicas y las desagrega para guiar el proceso de transversalización del género. La tercera y última sección presenta una selección de herramientas de gestión útiles para materializar distintos aspectos de la gestión presupuestaria, de información y análisis de las políticas públicas.



⁶ Resolución 331/2013 disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/213578/norma.htm>

⁷ Resolución 332/2013 disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/213579/norma.htm>

Género y sector público: definiciones y marcos de gestión



¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?

Para el Plan de Igualdad en la Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, la transversalización de la perspectiva de género propone la transformación de sentidos que estructuran las acciones del Estado. De esta manera, procura observar los efectos diferenciales que las políticas públicas producen en la vida de las personas y las comunidades. Además, busca promover medidas específicas que garanticen la igualdad del acceso y ejercicio de los derechos humanos. Es clave incluir dentro de esta transformación una perspectiva inclusiva de la población LGBTTI+, ya que la formulación de políticas públicas supone diseñar, desarrollar y monitorear programas, planes y proyectos que contribuyan a la integración de estas personas, garantizando políticas públicas integrales e interseccionales. Esto significa considerar las necesidades, deseos, decisiones, barreras y oportunidades que histórica y estructuralmente han atravesado las personas LGBTTI+ en el acceso a la salud, a la vivienda, a la educación, al trabajo, entre otros derechos fundamentales. Implica valorar el efecto diferencial que tiene para los géneros cualquier decisión y acción que se toma o planifica desde el Estado.

En este manual seguimos la definición propuesta por el Plan de Igualdad en la Diversidad. Asumimos que la transversalización del género o *gender mainstreaming* desafía a las instituciones androcéntricas y propone un giro transformador de las políticas para promover la igualdad de género. Además, consiste en la decisión estratégica de incorporar el *análisis de género* a todos los aspectos de la elaboración de políticas para alcanzar la igualdad de género como requisito para el desarrollo inclusivo y sustentable.

En este manual seguimos la definición propuesta por el Plan de Igualdad en la Diversidad y asumimos que la *transversalización del género o gender mainstreaming* desafía a las instituciones androcéntricas y propone un giro transformador de las políticas con el fin promover la igualdad de género.

Cada Estado debe conocer sus mecanismos de funcionamiento antes de preparar la estrategia de transversalización. Esto significa tener en cuenta la existencia de barreras internas (falta de voluntad política del gobierno o lentitud en la implementación de las políticas de género) y externas (factores socioculturales relacionados con valores patriarcales, falta de concientización de la sociedad sobre las cuestiones de género, etc).

La complejidad de este desafío implica reconocer que no existe una estrategia única y que las tensiones no pueden superarse fácilmente, sobre todo cuando se buscan transformaciones que afectan los privilegios de grupos y sujetos bien posicionados en jerarquías sociales basadas en géneros y sexualidades.



Otras definiciones consultadas para la elaboración de este manual conceptualizan transversalización de la perspectiva de género así:

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo, la transversalización del género es el proceso que busca que sean escuchadas y abordadas las necesidades de mujeres y personas LGBTI+⁸ así como obtener la igualdad de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las intervenciones de las agencias públicas o multilaterales.

BID (2017). Herramientas para la integración de género en proyectos.

El gobierno de Suecia, por su parte, indica que el trabajo en pos de la igualdad de género debe ser llevado a cabo en todas las áreas de políticas públicas y las medidas deben ser principalmente concretadas como parte regular de los programas de la agencia implicada.

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, JämStöd, Suiza.

La búsqueda de igualdad requiere acciones destinadas a la equidad, lo que sugiere proveer y distribuir beneficios o recursos de tal forma que se disminuyan las actuales brechas, reconociendo que estas mismas pueden ser perjudiciales tanto para mujeres y diversidades como también para varones.

BID (2017). Herramientas para la integración de género en proyectos del Fomin.

La Unión Europea define la transversalización del género como la promoción de la igualdad de género en todas las áreas de políticas públicas y actividades. La transversalización de la perspectiva de género implica movilizar todas las políticas y medidas generales con el objetivo específico de alcanzar la igualdad de género. Esto se logra teniendo en cuenta los posibles efectos de las políticas sobre la situación de varones, mujeres y otras identidades de género desde el momento de planificación de las políticas, lo cual implica examinar las medidas y políticas de manera sistemática y tener en cuenta los posibles efectos de género a la hora de definir las o implementarlas.

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities from the European Commission (2018). Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies, Luxemburgo.

La experiencia acumulada en la gestión de institucionalidades y políticas públicas sensibles al género permitió el desarrollo de conceptos que reflejan distintos estadios de la experiencia colectiva y esfuerzos de teorización sobre la praxis de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública. En ese contexto, surgieron otras expresiones relacionadas que incluyen referencias al *enfoque de género*, *el enfoque transformador de género*, *el análisis de género*, *las políticas de paridad* o *la perspectiva interseccional*. Todos estos conceptos están empleados en el manual y son definidos en más detalle en el [Glosario](#), con un listado de referencias bibliográficas a otros manuales cuya consulta se recomienda para ampliar el recorrido.

¿Por qué es importante transversalizar el género en el sector público?



⁸ El texto original se refiere a varones y mujeres, pero hemos decidido incorporar una visión amplia de los géneros que incluye a personas TTNB en lugar de una visión binaria.

¿Por qué es importante transversalizar el género en el sector público?

Las instituciones públicas y los procesos como la planificación, el diseño presupuestario o la gestión administrativa se consideran a menudo neutrales al género. No obstante, toda la actividad del sector público puede partir de conductas influidas por sesgos de género. Estos sesgos pueden producir impactos dispares en los distintos sectores de la organización estatal cuando no se tienen en cuenta las prácticas, los paradigmas, las normas, las circunstancias y las formas de organización que limitan las oportunidades de desarrollo de mujeres y personas LGBTTI+ (FLACSO-Chile, 2006).

La transversalización del género asegura que las instituciones públicas promuevan la igualdad de género y eviten mantener o profundizar barreras, disparidades y relaciones de género desiguales. Para llevar adelante este proceso resulta clave desplegar los recursos del *análisis de género*: una metodología específica de procesamiento de la información que se obtiene en las etapas de diagnóstico o elaboración de una línea de base. Esta herramienta teórico-metodológica permite el examen sistemático de las prácticas y los roles asociados al género en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Este análisis consiste en describir las *relaciones de género* existentes, identificando las diferencias por género en los conocimientos, prácticas, percepciones, necesidades y prioridades. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica, para detectar los ajustes institucionales necesarios para lograr la equidad de género. Además, las distintas etapas del ciclo no son ajenas a la posición social de las personas, lo que puede tener consecuencias sobre el acceso y control de los recursos, la capacidad de decisión y el empoderamiento en función del género y orientación sexo-afectiva de las personas.

La transversalización del género asegura que las instituciones públicas promuevan la igualdad de género y eviten mantener o profundizar barreras, disparidades y relaciones de género desiguales.

Los *análisis de género* aseguran que las políticas públicas, la legislación, las inversiones y los servicios atiendan adecuadamente las necesidades de todos los géneros y comunidades (ADB, 2012). Así lo confirman las investigaciones que han observado la gestión de políticas públicas que incorporan visiones sensibles al género en nuestro país, con la potencia de producir un impacto transformador (Rodríguez Gustá, Valle & Caminotti, 2020).

Para alcanzar esa transformación es necesario incluir el *enfoque de género y la perspectiva interseccional* en el proceso de toma de decisiones y en la etapa de diagnóstico. El punto de partida es la pregunta sobre los problemas que se intenta abordar, a quiénes afecta y el público destinatario de la política: características socioeconómicas, relaciones de género, condiciones de vida y conductas. Por ejemplo, pensar una política de vivienda centrada en un modelo tradicional de familia nuclear invisibiliza la urgencia habitacional que enfrentan las madres a cargo de hogares monomarentales, las mujeres víctimas de violencia, las personas TTNB, las migrantes, las personas con discapacidad o las familias diversas.

La perspectiva interseccional jerarquiza la mirada relacional y muestra la forma en la que los múltiples ejes del ordenamiento social están interrelacionados y actúan simultáneamente en la desigualdad social de manera superpuesta (Crenshaw, 1989; *Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación*, 2021)⁹.

⁹ Si bien este documento hace un esfuerzo por incluir una perspectiva interseccional al abordar el diseño de políticas y programas, es necesario contar con más información y estadísticas desagregadas que visibilicen las diferentes opresiones que actúan de manera simultánea dependiendo de las y los destinatarios de la política pública.

2. ¿Por qué es importante transversalizar el género en el sector público?

La transversalización del género en las agencias de gobierno puede incidir para¹⁰:

- **Reorientar la gestión.** Los cambios allanan el camino para que las personas de diferentes identidades accedan de forma igualitaria a la gestión, el poder y los recursos. Evaluar y abordar de forma sistemática sus experiencias, intereses, ciclos de vida y entornos socioculturales habilita que el alcance y los efectos de las actividades no se vean condicionados por sesgos de género o reproduzcan desigualdades.
- **Mejorar la efectividad y sostenibilidad de bienes y servicios.** Las instituciones gubernamentales pueden contribuir a una mejor distribución de recursos a través de programas que atiendan las necesidades específicas de mujeres, varones y población LGBTTI+.
- **Fortalecer la democracia y promover la seguridad jurídica.** La igualdad de trato entre mujeres, varones y diversidades refuerza la legitimidad de las instituciones y las torna previsible.
- **Mejorar la comprensión de las políticas públicas.** La promoción de la igualdad de género ofrece la oportunidad de generar más conocimiento sobre las necesidades de las personas receptoras de las medidas, la diversidad de alternativas de intervención y los impactos producidos. Además, contribuye a que la población interpelada profundice su conocimiento de la gestión en las temáticas.
- **Perfeccionar los mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas.** Promover la estrategia de transversalización a través de distintas herramientas de vanguardia es una vía para la modernización de las prácticas de planificación y evaluación de políticas públicas, en tanto contribuye a la visibilización de puntos ciegos en la planificación y al intercambio interdisciplinario entre niveles o áreas.

Por último, también es clave entender la transversalización del género desde un *enfoque de derechos humanos* en el desarrollo de políticas y programas, basado en principios humanos universales como la igualdad de género, la no discriminación sobre la base del sexo o la identidad de género, el acceso a una vida libre de violencia y a los derechos a la salud y los derechos reproductivos.

La transversalización de la perspectiva género y el desarrollo inclusivo y sostenible

La promoción de la igualdad de género constituye en sí misma un objetivo de las agendas de desarrollo inclusivo y sostenible, pero al mismo tiempo su persecución resulta clave para orientar las estrategias de desarrollo (Duflo, 2012; UN Women, 2014). En este sentido, mediante mecanismos directos e indirectos que involucran a los hogares, instituciones intermediarias y procesos macro la transversalización de género permite:

- **Potenciar la productividad agregada del país y estimular el crecimiento económico,** mediante políticas que maximicen talentos y aportes de las mujeres y personas LGBTTI+ en todos los sectores productivos, su inclusión en el empleo registrado, formación de capital humano y acceso a oportunidades financieras (Kabeer y Natali, 2013).
- **Mejorar los niveles de bienestar y desarrollo humano** en términos de salud, vivienda, nutrición, escolaridad, ingresos, integridad física, autonomía reproductiva, distribución del uso del tiempo y control sobre los recursos del hogar y autonomía reproductiva.

El género como política de Estado en la Argentina



¹⁰ Esta sección es una adaptación propia sobre la base de SGMSC (2007), en la que se basan los cuatro primeros puntos.

- **Reducir la conflictividad social y tomar decisiones de política pública de mayor calidad** (transparentes, innovadoras y colaborativas) que atiendan a necesidades diversas a través de la participación significativa de grupos vulnerabilizados en la vida democrática y en las decisiones que vayan a afectar sus vidas y sus posibilidades de desarrollo (McKinsey-UNDP, 2017; BSDC, 2017).

La transversalización de la perspectiva de género permite repensar los objetivos de la política pública a partir de los aportes feministas y los enfoques heterodoxos del desarrollo. Así, se convierte en una guía que aporta visiones alternativas y de vanguardia y llama la atención sobre cuestiones como:

- La incorporación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como pieza fundamental del análisis económico.
- La identificación del bienestar como la vara a través de la cual medir el éxito del funcionamiento económico.
- La incorporación del análisis de las relaciones de poder, entendiendo que las instituciones, regulaciones y políticas nunca son neutrales en términos de género.
- La constatación del valor de los juicios éticos en el análisis económico.
- La identificación de las múltiples dimensiones de desigualdad social que interactúan con el género, reconociendo con ello que el concepto de género no refiere a grupos homogéneos y que las distintas dimensiones de la desigualdad se sobreimprimen y refuerzan entre sí (ONU Mujeres, 2012).

La integración del enfoque de género y la visión del desarrollo inclusivo y sustentable permiten así identificar y remediar patrones inequitativos de acceso y control de los recursos y contrarrestar la sobrevaloración de las contribuciones sociales de las masculinidades hegemónicas (MAyDS, 2021).

El género como política de Estado en la Argentina

En nuestro país el género se ha consolidado como política de Estado y la planificación estratégica de esa política en el plano federal se encuadra en los principios rectores establecidos en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023) y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022), elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades. Según el primer plan mencionado (MMGyD, 2021), las políticas de todos los sectores deben promover los siguientes principios:

- **Igualdad.** Orientar la política pública a transformar las causas productoras de las desigualdades estructurales, centrándose en los factores que limitan el ejercicio de derechos y acceso a oportunidades.
- **Diversidad.** Dar cuenta del impacto diferencial que tiene cualquier decisión y acción que se toma o planifica a nivel estatal para lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binarios e identidades no heteronormadas. Además, debe contemplar el análisis de los factores que reproducen las desigualdades y evaluar las posibilidades para su modificación.
- **Participación.** Intercambio consultivo con pluralidad de actores. Es importante que el proceso incluya una participación sustantiva, lo cual ayudará a la aceptación grupal de las propuestas.

- **Integralidad.** Promover acceso y ejercicio de los derechos de manera interdependiente a través del fortalecimiento territorial.
- **Territorialidad y federalismo.** Abordar necesidades, proyectos y particularidades de contextos locales, provinciales y agentes comunitarios/as.
- **Interseccionalidad.** Considerar los múltiples factores que aumentan la vulnerabilidad y opresión de las mujeres y LGBTTI+.
- **Transversalidad y multiagencialidad.** Coordinar entre las distintas áreas de la administración pública en todos los niveles.
- **Interdisciplinariedad.** Incorporar diversas miradas, saberes y experiencias.
- **Interculturalidad.** Reconocer la plurinacionalidad y diversidad cultural, étnica, religiosa e idiomática del país.
- **Sostenibilidad de la vida.** Organizar equitativamente las tareas de cuidado.
- **Transparencia y rendición de cuentas.** Incorporar instancias de monitoreo y evaluación en todas las etapas, como también mediciones de impacto de las acciones.

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad establece los siguientes objetivos, que permiten dimensionar el alcance de la transversalización a todos los ámbitos de la sociedad.

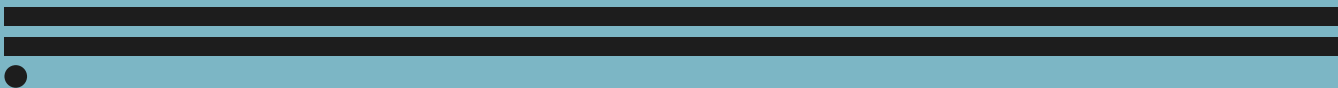
- **Trabajo, empleo y producción:** promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTTI+ en el trabajo, el empleo y la producción.
- **Salud:** reducir las brechas y segregaciones por motivos de género en el ámbito de la salud en el ejercicio del derecho de mujeres y LGBTTI+ a gozar de una vida saludable y al acceso a servicios sanitarios en condiciones de igualdad en la diversidad.
- **Educación:** propiciar la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTTI+ en sus trayectorias educativas en condiciones de igualdad en la diversidad.
- **Ciencia, tecnología e innovación:** contribuir a la reducción de la brecha digital y tecnológica por motivos de género en el acceso, uso y producción de TICs por parte de mujeres y LGBTTI+, de modo que se realice en igualdad de condiciones y oportunidades.
- **Cultura, arte y comunicación:** promover la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad en el sector de la cultura, el arte y la comunicación. En particular, con foco en el acceso al uso de bienes y servicios culturales en igualdad de condiciones por parte de mujeres y LGBTTI+.
- **Deporte:** contribuir a reducir las desigualdades de género que se expresan en brechas y segregaciones en el mundo del deporte, específicamente aquellas vinculadas al acceso, participación y desarrollo de las trayectorias deportivas de mujeres y LGBTTI+.
- **Hábitat y desarrollo territorial:** fortalecer el acceso de mujeres y LGBTTI+ a políticas públicas que garanticen el derecho a una vivienda y al hábitat digno y sustentable y al desarrollo territorial con perspectiva de igualdad de género en la diversidad.

- **Ambiente y desarrollo sostenible:** fortalecer el acceso y ejercicio al derecho de habitar un ambiente saludable y sustentable en igualdad de condiciones y oportunidades por parte de mujeres y LGBTTI+.
- **Participación en la vida social y política:** promover políticas públicas que permitan el acceso y ejercicio del derecho a la participación ciudadana en igualdad de condiciones y oportunidades por parte de mujeres y LGBTTI+.
- **Cuidados:** promover una reorganización social del cuidado justa y equitativa desde una perspectiva de género en condiciones de igualdad en la diversidad para mujeres y LGBTTI+.
- **Gestión de la información:** producir, actualizar y gestionar información indispensable y necesaria para la orientación de las políticas públicas de género, igualdad y diversidad.

Estos objetivos fueron diseñados en función de las dimensiones programáticas del Plan Nacional y buscan crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y las personas LGBTTI+ puedan acceder y ejercer sus derechos con justicia, igualdad y libertad.



Proceso de transversalización de la perspectiva de género



Paso 1: Formación y autodiagnóstico

Formación

El primer paso del proceso puede dividirse en dos instancias de preparación. La primera requiere desarrollar conocimientos básicos acerca de los principales conceptos asociados al género, como por ejemplo qué es la igualdad de género y qué implicancias tiene en la elaboración de políticas públicas. La formación en cuestiones de género a los diferentes estamentos de una organización — dirección, mandos medios, cuerpos técnicos y administrativos— resulta un factor clave para habilitar el trabajo de transversalización. Esto se debe a que permite neutralizar limitaciones culturales (roles y estereotipos) que se trasladan al Estado, alinear la misión de la agencia con la igualdad de género, brindar herramientas a las personas responsables de diseñar y ejecutar sus políticas e identificar personas clave que promuevan el tema internamente de manera inequívoca.

Para cumplir con este paso, es importante que cada organismo capacite a sus equipos sobre la igualdad de género, las teorías de género, el enfoque de género en políticas públicas y la transversalización de género. Estas capacitaciones tienen el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de incorporar el enfoque de género en el ciclo de las políticas públicas. Al hacerlo, se busca resaltar que no solo las políticas destinadas a las mujeres deberían incorporar el análisis de género y la discusión sobre su impacto.

La concientización y capacitación en cuestiones de género a los diferentes estamentos de una organización resulta un factor clave para habilitar el trabajo de transversalización, en tanto permite neutralizar limitaciones culturales (roles y estereotipos) que se trasladan al Estado.

La capacitación puede incluir ejemplos de la situación real de desigualdad de género en el país y priorizar áreas de atención sobre la base del trabajo que realice cada organismo. Pueden plantearse interrogantes como: ¿qué se entiende por género?, ¿qué diferencias hay entre género, sexo, identidad autopercebida y expresión de género? Otras preguntas pueden ser: ¿qué se entiende por feminismo?, ¿qué significa hacer política pública con enfoque de género?, ¿por qué el género es un factor importante a la hora de diseñar y evaluar políticas públicas?, ¿el género es un factor relevante para medir la pobreza?, ¿es igual ser pobre para un varón, una mujer o una persona trans o no binaria?, ¿cómo se incorpora el género en las estadísticas públicas? Es importante que quienes estén a cargo de la planificación no solo puedan responder estas preguntas, sino que también puedan formularlas a la hora de iniciar un proceso de diseño de políticas públicas.



¿Qué hacer?

Organizar capacitaciones en¹¹:

- Teorías de género. Conceptualizaciones del género.
- Políticas públicas sensibles al género y la experiencia federal, provincial o municipal.
- Transversalización de la perspectiva de género.
- Perspectiva interseccional.

Para tener en cuenta:

- Cuando las medidas de política especifican grupos particulares de personas vulnerables, también debe tenerse en cuenta el posible impacto diferencial según géneros, identidad o expresión de género y orientaciones sexoafectivas. En los últimos años se ha logrado un progreso considerable en la mejora de la disponibilidad de estadísticas desagregadas por género, un desarrollo que facilita un primer paso, pero aún resta mucho para que la información pública represente adecuadamente la diversidad¹².
- Las diferencias de género se evidencian también en el acceso o la distribución de recursos como el tiempo, el espacio, la información y el dinero, el poder político y económico, las aptitudes profesionales, el transporte, el uso de los servicios públicos, etc. En particular, la división desigual de las responsabilidades del cuidado tiene un impacto importante sobre la distribución de recursos.
- Las normas y los valores influyen en los roles de género y en las actitudes y el comportamiento de las personas. También explican en parte las desigualdades en el valor atribuido a las personas de diversos géneros y orientaciones sexo-afectivas o a las características masculinas y femeninas. Es fundamental identificar el papel del plano argumental en política pública, porque puede reforzar normas y valores sociales que sostienen y reproducen la desigualdad de género.
- La experiencia de la discriminación de género directa o indirecta se relaciona con los derechos humanos y con el acceso a la justicia en el entorno legal, político o socioeconómico. La experiencia de las mujeres y las personas LGBTTI+, así como su variación en función de otros ejes identitarios como lo indica la perspectiva de la interseccionalidad, nos ha enseñado que incluso cuando logran acceder a los derechos formales, la falta de implementación, de servicios o de presupuesto puede restringir su capacidad para ejercerlos. Estas experiencias varían de forma significativa entre mujeres y personas LGBTTI+ cuando tenemos en cuenta otros atributos de forma interseccional¹³.

¹¹ Cabe aclarar que desde la implementación de la Ley 27499, conocida como la Ley Micaela, se estableció una capacitación obligatoria en "la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación". El cumplimiento sustantivo de esta política tiene la potencia de asegurar el manejo de contenidos mínimos.

¹² Nos referimos a aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual, y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres y la población LGBTTI+ con relación a los varones, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales. Por medio de estas estadísticas se pretende identificar los factores que se relacionan con la desigualdad de género.

¹³ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities from the European Commission, *Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies*, Luxemburgo, 2018.

Autodiagnóstico del balance institucional de género

Para complementar las instancias formativas, es necesario contar con un diagnóstico institucional y organizativo del ámbito estatal en el que se trabajará. Esto servirá para determinar las condiciones necesarias para la transversalización de género.

En una primera instancia, se examinará cuán permeables son las estrategias y el funcionamiento organizacional a la integración del enfoque de género como práctica a incorporar en todas las actividades, proyectos y programas. Esto abarca desde la evaluación de la voluntad política para avanzar con el proceso, los potenciales beneficios de la transversalización y la participación de mujeres y personas LGBTTI+ en posiciones de poder, hasta los valores que hacen a la cultura organizacional y los modelos de gestión.

Este análisis permitirá determinar si están dados factores internos críticos necesarios para impulsar una transversalización deliberada, orgánica y sostenida con un enfoque interseccional (UN Women, 2014). En primer lugar, el compromiso explícito de la dirección con la igualdad de género y la perspectiva de interseccionalidad crea las condiciones para posicionar el tema en la agenda, influir en las asignaciones de recursos y la rendición de cuentas sobre el grado en que el enfoque de género influye en las políticas. En segundo lugar, una composición demográfica balanceada en términos de géneros en todos los niveles, y sobre todo en posiciones de autoridad, refuerza la credibilidad de los esfuerzos y señala que el organismo tiene las capacidades para acelerar la igualdad de género internamente. Tercero, una cultura organizacional abierta y respetuosa de la diversidad acompaña un proceso que es dinámico y de largo plazo, en tanto los valores y las reglas informales de la agencia producen acuerdos sobre lo que constituyen comportamientos apropiados y significativos.

¿Qué hacer?

Para estudiar dicha agencia se recomienda:

- I. Elaborar un informe cuantitativo de la integración del organismo según género y otros datos relevantes desde una perspectiva interseccional.** Observar la distribución de las personas en diferentes jerarquías, temas y funciones según género y otros atributos, como el grupo étnico, la clase social, la religión, el nivel de ingresos, el nivel educativo, la edad o generación, la nacionalidad representadas en el organismo. Analizar la participación entre niveles y sectores permite entender si las mujeres y personas LGBTTI+ se concentran en posiciones vinculadas tradicionalmente a cualidades consideradas femeninas o áreas más “blandas” de conocimiento, que suelen ser infravaloradas y de menor incidencia. También es relevante observar si personas abiertamente LGBTTI+ ocupan puestos en las jerarquías más bajas de la organización.
- II. Estudiar la conflictividad en materia de violencia de género en el ámbito laboral y la discriminación por género y orientación sexoafectiva.** Indagar mediante encuestas y/o entrevistas representativas para entender cuán naturalizadas son estas situaciones, su recurrencia, los roles de quienes las ejercen y sus diferentes manifestaciones, a fin de elaborar marcos adecuados de prevención, atención y sanción.
- III. Relevar la normativa interna para identificar sesgos de género.** Observar la medida en la cual las políticas de recursos humanos o disposiciones administrativas limitan la incorporación o el desarrollo de mujeres y personas LGBTTI+, si refuerzan una distribución inequitativa de responsabilidades familiares y domésticas o si las condiciones de trabajo o los criterios de disponibilidad no tienen mirada de género.

IV. Realizar entrevistas para indagar acerca de los fenómenos de techo de cristal, piso pegajoso, segregación horizontal, etc. Advertir tratos desiguales, prácticas o espacios informales excluyentes, percepciones sobre los aportes de mujeres y varones en los equipos, si las cualidades que se valoran del ejercicio del liderazgo se asocian a lo socialmente considerado femenino o masculino, entre otros factores que actúan como barrera de género para el desarrollo.

V. Incorporar la perspectiva interseccional a estas acciones.

Preguntas para realizarse en esta instancia (SGMSC, 2007):

- ¿Qué características debe tener un área que sea igualitaria en términos de género? ¿Cómo operan estas características cuando observamos su interacción por grupo étnico, clase social, religión, nivel de ingresos, nivel educativo, edad o generación o nacionalidad?
- ¿Cómo sería en nuestro caso? ¿Cuáles son los cambios que hay que realizar?
- ¿De qué manera podremos mejorar nuestro programa a través de la transversalización de la perspectiva de género?
- ¿Cómo va a mejorar el área y nuestro programa a partir de la transversalización del género? ¿Qué puede resultar útil en este esfuerzo?
- ¿Tenemos una visión compartida al respecto?
- ¿Las personas en cargo de dirección y el personal desean crear una agencia igualitaria?
- ¿El compromiso es estratégico o los avances dependen de esfuerzos individuales?
- ¿Qué actores/áreas están involucrados en la posibilidad de los cambios? ¿Cuál es su poder de decisión e influencia?
- ¿Qué condiciones y procedimientos obstaculizan la transversalización?
- ¿Quiénes resisten las transformaciones en la organización? ¿Cuáles son sus motivos?

Para dar cuenta de las condiciones institucionales, también conviene realizar un recorrido de los antecedentes de la agencia para evaluar la sensibilidad de género del trabajo realizado. El objetivo es hacer un diagnóstico de la situación previa a la intervención para contar con datos que sirvan para medir el impacto posteriormente, y diseñar una línea de base que consiste en recabar datos relevantes que orienten las metas.

Esto permite, por un lado, construir los detalles de la situación inicial del escenario a intervenir y evaluar, dar seguimiento al proyecto y conocer su impacto en términos de género y perspectiva interseccional. Por otro lado, de ser el caso, permite visibilizar y reconocer las contribuciones realizadas a la igualdad de género, así como las experiencias y aprendizajes adquiridos que puedan servir para nuevas medidas.

¿Qué hacer?

- I. **Realizar un estudio inicial de la situación:** revisar qué medidas de igualdad de género ya se han implementado en el área o el organismo que se integra. Hacer un inventario de las actividades y decidir si siguen los ejes del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad. ¿Ayudan a alcanzar los objetivos del Plan? ¿Hay un plan provincial o municipal que lo complemente? ¿Nuestra actividad está alcanzada por algún otro plan? Planificar los pasos necesarios para que el programa ayude a lograr los objetivos de la política de igualdad de género (SGMSC, 2007).
- II. **Analizar el trabajo existente:** ¿qué se ha hecho hasta ahora para mejorar la igualdad de género en el área o el organismo que se integra? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿Cómo se ha contribuido a impulsar la igualdad de género? ¿Quiénes han impulsado esas acciones pioneras? ¿Cómo han contribuido a lograr los objetivos del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad?
- III. **Nuevo inventario:** hacer un inventario de las actividades y las personas clave por su capacidad de decidir o por su formación en género que están presentes en el área. Examinar si sus actividades cumplen con los ejes y objetivos de igualdad de género.
- IV. **Priorizar:** seleccionar y planificar medidas para aquellas áreas en las que la actividad tiene un impacto en la igualdad de género, es decir, donde la respuesta a las preguntas del recuadro anterior es "Sí". Se deben tomar medidas siempre que la respuesta sea "Sí".

Preguntas que surgen de los principios del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad para realizarse en esta instancia sobre las políticas existentes:

- **Igualdad:** ¿está orientada a transformar las causas que reproducen desigualdades estructurales, centrándose en los factores modales que limitan el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades?
- **Consistencia:** ¿analiza críticamente con enfoque de género el ordenamiento en el que interviene? ¿Tiene en cuenta dicho diagnóstico al momento de definir operaciones para la igualdad?
- **Diversidad:** ¿tiene un impacto diferencial para lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas?
- **Participación:** ¿implicó un intercambio consultivo programado con actores de la sociedad civil, del movimiento de mujeres, movimiento LGTTI+, academia y otros actores institucionales relativos al tema?
- **Integralidad:** ¿promueve el acceso y ejercicio de los derechos de manera interdependiente a través del fortalecimiento territorial?
- **Territorialidad y federalismo:** ¿tiene en cuenta diferentes impactos que puedan estar asociados con la procedencia y territorialidad de la población objetivo? ¿Es una política importada al territorio o fue creada con especial consideración de las personas que habitan el territorio que será impactado?
- **Interseccionalidad:** ¿tiene en cuenta los múltiples factores que influyen en la vulnerabilidad y opresión de las mujeres y LGTTI+?



- **Transversalidad y multiagencialidad:** ¿implicó la coordinación entre distintas áreas de la administración pública en todos los niveles que tienen que ver con el objetivo?
- **Interdisciplinariedad:** ¿incorpora diversas miradas que pueden estar involucradas y ser procedentes para la iniciativa?
- **Interculturalidad:** ¿involucra un enfoque que reconoce las diferentes culturas, poblaciones y grupos, la plurinacionalidad, la diversidad étnica, religiosa e idiomática presentes en nuestro país, promoviendo, a su vez, la eliminación de estereotipos discriminatorios?
- **Sostenibilidad de la vida:** ¿impacta o afecta la distribución de las tareas de cuidado entre varones y mujeres? ¿Promueve la reorganización equitativa de los cuidados entre el Estado, las familias, la comunidad y el mercado? ¿Genera condiciones para facilitar la concreción del trabajo de cuidados?
- **Transparencia y rendición de cuentas:** ¿incluye instancias de monitoreo y evaluación, tanto en el proceso de elaboración, como durante su puesta en marcha y finalización?

Paso 2: Planificación

El segundo paso consiste en la planificación del trabajo que se realizará y la definición de una base para analizar y modificar las políticas que quiere impulsar el área u organismo estatal. Para la primera parte de la planificación se propone el uso de la Lista para Planificación y Organización del Trabajo de Desarrollo (LPO) que sugiere un modelo de organización de la tarea útil para comenzar la transversalización de la perspectiva de género (SGMSC, 2007). La segunda parte requiere instrumentos para analizar y mejorar la política a transversalizar.

Lista para Planificación y Organización del Trabajo de Desarrollo (LPO)

Las autoridades responsables del trabajo de transversalización de la perspectiva de género deben proporcionar directrices sobre cómo se dirigirá, organizará y ejecutará el proceso que propondrá generar una base estructural y cultural para la igualdad de género. Para eso, deberán formular objetivos y metas, elaborar un plan y un presupuesto y definir responsabilidades y un proceso de rendición de cuentas de los diferentes actores involucrados. Respecto al presupuesto, será necesario obtener los recursos suficientes para la ejecución de las políticas y establecer mecanismos institucionales que los protejan frente a reasignaciones durante el año presupuestario. Además, podría considerarse el uso de conocimientos especializados (externos) a través de consultorías técnicas o consultas a la academia y organizaciones de la sociedad civil (European Commission, 2018) para obtener recomendaciones. Por otro lado, establecer normativas que fortalezcan la coordinación entre áreas, impulsar capacitaciones para los agentes estatales y promover la generación de datos desagregados por género son algunos de los desafíos más importantes para abordar.

Resulta recomendable que la responsabilidad de planificar y establecer objetivos para la transversalización de la perspectiva de género esté a cargo del equipo de dirección, que además deberá proporcionar criterios unificados y claros sobre cómo se organizará el trabajo.



¿Qué hacer?

Desarrollar una estrategia para definir cómo liderar y organizar el trabajo de transversalización de la perspectiva de género, determinando objetivos e instancias de supervisión y evaluación del proceso. Algunas preguntas a responder para guiar este proceso incluyen:

- ¿Se han definido objetivos para el trabajo de transversalización? ¿Cómo será evaluado?
- ¿Se han asignado recursos?
- ¿Se ha introducido ya el trabajo de transversalización en el sistema de seguimiento y monitoreo de los equipos u organismos?
- ¿Se ha planificado una capacitación en teorías de género y herramientas de análisis de género?
- ¿Se han previsto los métodos y procedimientos para la transversalización del género?
- ¿Cómo se coordina la transversalización?
- ¿Cómo se apoya al personal encargado de la tarea?
- ¿Cómo se gestiona el desarrollo estratégico?

Examinar y unificar el programa y sus objetivos

La segunda parte es examinar y unificar el área y sus políticas para establecer una base para las decisiones acerca de qué se analizará o modificará. En este punto comienza el trabajo de relevamiento y análisis de la política a un nivel más profundo. El equipo u organismo realiza un inventario de su funcionamiento y su análisis operativo para luego tomar decisiones sobre lo que necesita mejorar.

Este es el momento en el que realmente comienza el trabajo de relevamiento y análisis de la política a un nivel más profundo. El equipo realiza un inventario de su funcionamiento y su análisis operativo. Luego se toman decisiones sobre lo que es preciso mejorar.

¿Qué hacer?

Lista para Planificación y Organización del Trabajo de Desarrollo (LPO)

Inventario

Desarrollar una base para las decisiones respondiendo las siguientes preguntas:

- ¿Qué actividades emprendemos? ¿Cómo hacemos para que las actividades desplegadas logren los objetivos de las políticas de igualdad de género? ¿Dónde comenzamos?

Encuestar y analizar

Usar los resultados del inventario como base para dotar de capacidades de género al área, respondiendo las siguientes preguntas:



- ¿Sobre qué conjunto de prácticas, relaciones sociales y conductas se despliega la política? ¿Cuál es o cuáles son la(s) población(es) objetivo más importante/s de la política? ¿Cuál es su perfil de género? ¿Qué indica la revisión de perfil desde una perspectiva interseccional? ¿Cómo están distribuidos los recursos de acuerdo con el género de las personas? ¿Qué patrones de género están presentes? ¿Qué consecuencias tiene esto para mujeres, varones y personas LGBTTT+?

Formular objetivos y métricas

Planificar mejoras respondiendo las siguientes preguntas:

- ¿Qué conductas se pretende modificar? ¿Cuál es el problema, entendido como una distancia entre la situación actual y la deseada, sobre el cual la política se enfoca? ¿Cómo llegamos a eso? ¿Qué condiciones tendrían que cumplirse para que nuestra hipótesis de cambio se efectivice? ¿Cómo determinamos si el trabajo está teniendo algún efecto?

Responder

- **Seguimiento:** ¿existen instancias de seguimiento intermedio? ¿Es posible establecer sistemas de información que incorporen la variable género? ¿Nos aseguramos que existan datos desagregados por género?
- **Retrospectiva:** ¿se alcanzaron los objetivos? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿Cómo evaluamos la calidad del trabajo?
- **Autoevaluación:** ¿qué lecciones se pueden aprender? ¿Cómo se realizan cambios positivos? ¿Cuál es el siguiente paso?
- **¿Cómo extender el resultado y las lecciones aprendidas en el resto del organismo? ¿Cómo hacerlo sostenible?**

Este paso permite evaluar el progreso desde un enfoque de género.

Paso 3: Implementación de las medidas

El tercer paso no se desagrega porque implica que el organismo a cargo de la transversalización implemente las medidas planificadas en los pasos anteriores. Para ilustrarlo ofrecemos la experiencia de los dos casos de estudio.



Paso 4: Evaluación del resultado

El cuarto y último paso del proceso de transversalización de la perspectiva de género consiste en evaluar el resultado de la política desde un enfoque de género. La rendición de cuentas y el aprendizaje de la experiencia son las dos funciones principales de este paso. Se trata de obtener lecciones acerca de los aciertos y de los errores, así como de echar luz sobre las razones de los éxitos y fracasos (Feinstein, 2010). Para ello resulta clave distinguir entre evaluaciones de procesos y de impacto. Las primeras se enfocan en los mecanismos e instrumentos desplegados para alcanzar las metas propuestas, mientras que las segundas se concentran en los cambios producidos en las variables objetivo gracias a la intervención.

En la etapa de monitoreo que sigue a la implementación se identifica si los resultados son consistentes con el curso de acción planificado y si hay disidencias con el diseño original (Feijóo, 2021). En ese proceso se recomienda evaluar:

- **Pertinencia:** ¿Qué tan relevante es el desarrollo de esta evaluación? ¿Podría destinar estos recursos a otro tipo de evaluación?
- **Eficacia:** ¿Se lograron los objetivos planteados? ¿En qué medida se produjeron los cambios esperados? ¿Se produjeron efectos no buscados?
- **Eficiencia:** ¿Los medios fueron adecuados?
- **Sostenibilidad:** ¿Se puede sostener el resultado en el tiempo? ¿Pueden ser duraderos los cambios positivos? ¿Qué podemos aprender de los cambios negativos? ¿Cuál es el siguiente paso? ¿Cómo expandimos los resultados y las lecciones aprendidas a través de la organización? ¿Qué lecciones se pueden aprender?
- **El trabajo realizado:** ¿Cuál fue el resultado de nuestro trabajo? ¿Cómo evaluamos la calidad del trabajo realizado?

Más allá del método a emplear, resulta necesario equipar a quienes participan del proceso de evaluación con conocimientos básicos en temas de género. El procedimiento aquí descrito, basado en un ciclo adaptado del diseño de políticas públicas, es apropiado para una organización que está a punto de iniciar un proceso de transversalización de género en el plano sistémico.

Los distintos métodos de evaluación se adaptan a la dimensión de la tarea llevada a cabo. Cada método va seguido de una descripción del resultado esperado y es posible combinar varias partes. Los métodos de evaluación en sí mismos son un medio, no un fin. Lo importante es que cada organismo o equipo revise sistemáticamente su programa desde una perspectiva de igualdad de género. Si lo hace, tendrá una buena plataforma a partir de la cual desarrollar un programa que potencie la igualdad de género.



Indicadores sugeridos para el seguimiento del impacto de género

	Indicadores cuantitativos	Método de verificación	Función de la información
Tabla 1	Porcentaje de varones, mujeres y LGBTTI+ que participan.	Lista de asistencia a reuniones de planificación.	Analizar en la composición de los grupos los efectos de la división de poder y de los mecanismos de convocatoria en la comunidad.
	Porcentaje de mujeres y LGBTTI+ que ocupan puestos de liderazgo entre los socios estratégicos, así como en las instancias de toma de decisión.	Mapeo de actores.	Identificar la potencialidad en el empoderamiento de las mujeres y LGBTTI+. Identificar la disparidad en términos de la representación y el acceso a los espacios de toma de decisión.
	Porcentaje del presupuesto dedicado a actividades específicas de género.	Planificación presupuestaria.	Evidenciar la ejecución real del enfoque de género en el proceso y la viabilidad de la integración.

Los requisitos para la evaluación de la transversalización de género varían según los modelos de evaluación empleados en cada caso. Entre los pasos previstos con ese fin, la Federación Española de Municipios y Provincias Área de Igualdad (2009) propone, por ejemplo:

1. **Hacer un diagnóstico completo y exhaustivo de la situación.**
2. **Planificar con sentido.**
3. **Organizar el trabajo con criterios sólidos.**
4. **Desarrollar el trabajo de evaluación favoreciendo la participación social y, en especial, de las mujeres y LGBTTI+.**
5. **Incluir actuaciones hacia la organización interna de la entidad local.**
6. **Combinar distintas líneas de actuación para asegurar la integralidad de la política local de igualdad.**
7. **Hacer un seguimiento y una evaluación apropiados.**
8. **Trabajar para la sostenibilidad de la política local de igualdad.**

Ejemplos



Ejemplos

EJ. 1/ ASESORÍA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA SECRETARÍA DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN

Paso 1 - Formación y autodiagnóstico

Estudio inicial y análisis del trabajo existente¹⁴

En el inicio del proceso de planificación de los programas contenidos en las resoluciones, la Asesoría se enfrentó al problema de la falta de estadísticas oficiales desagregadas por género autopercebido, según lo previsto en la Ley de Identidad de Género. Para subsanar esa falta, sus integrantes se apoyaron en la producción de conocimiento de las organizaciones de la sociedad civil disponible al momento de iniciar su tarea. En particular, contaron con los datos emergentes de dos trabajos de la activista trans Lohana Berkins, *La gesta del nombre propio* (Berkins y Fernández, 2005) y *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros* (Berkins et al., 2007). La sistematización de esos datos permitió partir de un diagnóstico y problematización de las condiciones de vulnerabilidad extrema experimentadas en la vida de las personas trans en Argentina. De esta manera, se pudo reconocer y jerarquizar la identidad de género en el sistema internacional de derechos humanos y las acciones locales de inclusión educativa y laboral impulsadas por las organizaciones trans en articulación con organismos del Estado.

- Los relevamientos realizados por Berkins que sustentaron la política de empleo activa direccionada a personas travestis, trans y transgénero por parte de la Asesoría indicaban que:
- La expectativa de vida de las personas trans rondaba los 32 años.
- Las principales causas de muerte eran enfermedades relacionadas con el VIH-SIDA y homicidios. Por otra parte, el resto de los fallecimientos era causado por suicidios, sobredosis y afecciones derivadas de *mala praxis* en las adecuaciones corporales.
- En relación al empleo, el 94,8% de la población no estaba dentro del mercado de trabajo formal.
- En el plano educativo, el 73% de las personas trans no había completado el nivel secundario y el 16% no había terminado el nivel inicial.
- Más del 75% de las personas que participaron de los estudios declaraba que realizaba o había realizado actividades de subsistencia relacionadas con la prostitución y que había sido víctima de represión policial.

Relación con actores clave

Para el diseño de lo que sería la Resolución 331/2013 de la Secretaría de Empleo, el equipo de la Asesoría llevó adelante un proceso de adecuación de la normativa ministerial para el reconocimiento de las identidades trans, conforme a la entonces reciente sanción de la Ley de Identidad de Género.

¹⁴ Todas las referencias a la experiencia de la Asesoría de Género y Diversidad de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Nación fueron recopiladas del documento Alegre et al. (2018), donde puede consultarse más información sobre el trabajo de la Asesoría.

Ejemplos Ese mismo año, la Secretaría convocó a las organizaciones sociales de personas LGBTTI+ con participación en el territorio nacional para el diagnóstico conjunto sobre la problemática del empleo en esa población y el diseño de estrategias y planes de acción respecto al acceso y sostenimiento de un trabajo decente. El diagnóstico conjunto desarrollado en ese marco de trabajo contribuyó a identificar a las personas travesti, trans y transgénero (TTT) como el grupo más vulnerable en relación con el trabajo dentro de la población LGBTTI+.

Paso 2: Planificación

Inventario de acciones

La Asesoría destacó tres antecedentes fundamentales de inclusión sociolaboral trans como parte del inventario de iniciativas y acciones que llevaron a la realización de políticas de empleo activas para las personas travesti, trans y transgénero (TTT). Estos antecedentes implicaron un período de adaptación en políticas activas de empleo para la población TTT y un trabajo conjunto con el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Los antecedentes incluyeron la asistencia a dos cooperativas de empleo gestionadas por personas trans. La Secretaría de Empleo brindó apoyo sostenido, que implicó asistencia individual para el sostenimiento de los ingresos cuando la actividad no se desarrollaba con normalidad, fortalecimiento de las capacidades productivas, capacitación, asistencia técnica y apoyo para la mejora de las condiciones de trabajo. El tercer antecedente fue el Programa de Inclusión Educativa para personas TTT, articulando el trabajo con otros organismos del Estado. Este programa llegó a tres municipios de la provincia de Buenos Aires, con el fin de capacitar 400 agentes e incluir un conjunto de personas TTT en el sistema educativo formal.

A partir de estas experiencias exitosas y de su relevamiento, la Secretaría de Empleo identificó un déficit relativo de políticas relacionadas con la inclusión laboral de personas TTT, por lo que se propuso ampliar las acciones de empleo destinadas a esa población. Antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género, la voluntad de avanzar enfrentaba como principal obstáculo la existencia de una estructura normativa, regulatoria e institucional nacional y provincial que no otorgaba reconocimiento ni entidad jurídica a las identidades trans. Por esta razón, la Ley de Identidad de Género significó un cambio trascendental en la lógica de relacionamiento entre el Estado, la población TTT y sus organizaciones.

Paso 3: Implementación de las medidas

El equipo arribó a la conclusión de la importancia de un conjunto de recomendaciones específicas para la implementación de acciones de transversalización que incluyen las siguientes sugerencias:

- **Sensibilizar y capacitar a los agentes públicos desde una perspectiva de diversidad sexual.** Es fundamental sensibilizar y capacitar a quienes intervienen en las acciones de empleo en todos los ámbitos, niveles y jurisdicciones, con el fin de garantizar el trato digno y el respeto a la identidad de las personas TTT. También es importante asegurar su participación efectiva en las acciones que se llevan a cabo. Las iniciativas de sensibilización y capacitación deben ser continuas y permanentes para favorecer el cambio cultural en las prácticas institucionales bajo una perspectiva de género y diversidad sexual.
- **Promover acuerdos para garantizar el trato digno.** Se recomienda promover espacios de diálogo para que las instituciones y las personas TTT participantes de las acciones den su consenso para prácticas cotidianas que garanticen el trato digno. Por ejemplo, aspectos como:

1. Uso de baños, compartidos o a elección de las personas TTT.

- Ejemplos
2. Registro de formularios y documentación de sus datos personales.
 3. Uso del lenguaje, violencia verbal, como chistes o comentarios despectivos.
 4. Intervención ante posibles conflictos que afectan a las personas TTT.
 5. Horario de las actividades.
- **Revisar prácticas y redireccionar acciones en forma continua con participantes y organizaciones.** Es necesario generar una dinámica de consulta, seguimiento y coordinación permanente entre agentes. Dada la inexperiencia de las instituciones del Estado para el abordaje de programas destinados a personas TTT, la implementación de acciones requiere una alta flexibilidad para la revisión y redireccionamiento de las acciones.

Paso 4: Evaluación del resultado

Aprendizajes

La Asesoría realizó una serie de recomendaciones que van desde acciones fundamentales, como el reconocimiento de la identidad de género, la incorporación de personas TTT en los equipos de trabajo y la articulación de redes entre Estado y organizaciones LGBTTI+, hasta directrices específicas referidas al diseño y la implementación de acciones y la convocatoria y la formación de las personas TTT. Otra de las recomendaciones es la articulación de estrategias integrales que incluyan infancias trans, acceso a la vivienda, acceso a la salud, educación y empleo. Es clave incorporar una perspectiva integral para las políticas destinadas a las personas TTT. Los niveles de exclusión y vulnerabilidad a los que están en constante exposición requieren intervenciones coordinadas que aborden múltiples determinantes. Las situaciones deben ser abordadas interdisciplinariamente.

Es urgente el diseño de acciones integrales para las infancias trans, teniendo en cuenta la temprana exclusión de sus hogares. Cuando son forzadas a transitar la situación de calle, la mayoría de las femineidades trans encuentra su único medio de subsistencia en la prostitución. En tal sentido, la Asesoría llegó a la conclusión de que resulta fundamental implementar acciones que garanticen a estas infancias contención y apoyo al grupo familiar, así como acompañamiento en el trayecto escolar y el acceso a la salud.

EJ. 2/ EL PLAN ENIA

Paso 1: Formación y autodiagnóstico

Identificación de actores clave

Para el proceso de diseño se creó en 2017 una mesa intersectorial de juventud organizada por la Jefatura de Gabinete de Ministros (Presidencia de la Nación) que reunió a distintos organismos con programas e intervenciones en la materia. Entre ellos se encontraban la Secretaría Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia, la SENAF, la Administración Nacional de la Seguridad Social, la ANSES, y los Ministerios de Trabajo, Empleo, Educación y Salud. El objetivo propuesto fue coordinar acciones destinadas a adolescentes y jóvenes. El embarazo en la adolescencia había surgido como preocupación en ese ámbito y su abordaje le había sido asignado a la SENAF, organismo especializado en materia de derechos de infancia y adolescencia según lo previsto en la Ley 26.061.

Ejemplos

En el marco de esta convocatoria resultó clave la participación de actores de la sociedad civil. Un ejemplo de esta colaboración multisectorial fue la participación del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) y la SENAF en la organización de un encuentro sobre embarazo en la adolescencia, en coordinación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Esta reunión se propuso crear una estrategia de fortalecimiento de las áreas provinciales de protección de derechos de infancias y adolescencias¹⁵. En este proceso se sumaron otras instituciones, como el Centro de Estudios Económicos y Sociales (CEDES).

La participación desde el inicio de estos organismos no gubernamentales fue esencial para facilitar y dinamizar el proceso, dado que los actores de la sociedad civil pueden actuar por fuera de las estructuras burocráticas estatales y no estar imbuidos en la gestión cotidiana de las políticas. Este rol fue desempeñado por CIPPEC y CEDES.

Inventario de acciones pasadas

Entre los primeros pasos del Plan ENIA se resolvió tomar las políticas públicas que se habían desarrollado en el pasado sobre la temática para articularlas, escalarlas y ampliar su financiamiento. A partir de este aprendizaje y puesta en valor de los antecedentes del Plan se avanzó en un proceso de innovación sobre lo construido de forma previa. En particular, se pueden destacar iniciativas previas como las asesorías de salud integral en escuelas secundarias, centros de salud y de base comunitaria. Antes del inicio del Plan había funcionado una prueba piloto que fue jerarquizada e incorporada a este. También se escaló el acceso a métodos anticonceptivos de larga duración y se innovó en la incorporación de acompañantes pedagógicos en las escuelas.

Paso 2: Planificación

Diseño con enfoque de derechos, de género y de equidad social

El Plan ENIA fue concebido y diseñado con un abordaje conceptual específico que contempló un enfoque de derechos, de género y de equidad social.

Desde el enfoque de derechos se buscó garantizar que las y los adolescentes pudieran gozar y ejercer los derechos humanos reconocidos en las normas y principios nacionales e internacionales. Esto implicó el compromiso de garantizar el cumplimiento de estos derechos en términos de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad. En el plano de la universalidad este compromiso supuso, por ejemplo, el deber de garantizar el acceso universal a la política pública de reducción del ENIA.

El enfoque de género apuntó a lograr relaciones de género más igualitarias a través de intervenciones que repararan las desventajas que conducen a la subordinación de las mujeres, así como a la incorporación de la perspectiva de nuevas masculinidades. El Plan, desde su concepción, tuvo en especial consideración el impacto diferencial que tiene el embarazo no intencional en la adolescencia. En particular, consideró la importancia del diseño y la implementación de las intervenciones, materiales y metodologías que atienden la experiencia particular de las adolescentes en las políticas de acceso a sus derechos sexuales y reproductivos. Es decir, no solo evitó la ceguera de género, sino que se trató de una política transformadora en tanto buscó revertir situaciones de desigualdad.

El enfoque de equidad social implicó que el Plan reconociera el vínculo existente entre el ENIA y la condición socioeconómica de quienes lo transitan. Abordar este fenómeno es una manera de hacer frente a las desigualdades sociales aplicando un enfoque interseccional.

¹⁵ Las referencias a la experiencia del Plan ENIA surgen de De León y Thourte (2019), donde puede consultarse información más completa sobre el desarrollo del Plan.

Ejemplos

Metas e indicadores

El Plan fue diseñado pensando que alcanzaría a casi 1.4 millones de niños, niñas y adolescentes de 10 a 19 años que vivían en la selección de provincias en las que se desarrolló. En ese sentido, se propuso cumplir las siguientes metas:

Capacitar en Educación Sexual Integral (ESI) a docentes y, con acompañamiento pedagógico, a la totalidad de las escuelas secundarias de gestión pública de los departamentos seleccionados (1709) en cada provincia.

- Capacitar en ESI al 10% de los docentes (11.131).
- Alcanzar al 100% de los estudiantes (282.939) del ciclo básico.
- Instalar asesorías de salud integral en 1245 escuelas y 611 servicios de salud.
- Proveer métodos anticonceptivos al 75% de las niñas y adolescentes de 10 a 19 años.
- Impactar en el 100% de los servicios de salud de todos los departamentos seleccionados.
- Brindar cobertura a 116.978 adolescentes con métodos anticonceptivos y consejería en Salud Sexual y Reproductiva (SSyR).

Establecer metas medibles y objetivos claros permiten tener claridad sobre los resultados esperados, determinar si el trabajo está teniendo algún efecto, evaluar el resultado, establecer la calidad del trabajo, diseminar los resultados y reproducir los mecanismos satisfactorios.

Paso 3: Implementación de las medidas**Desafíos de la implementación del Plan**

El equipo del Plan ENIA identificó una serie de desafíos que fueron surgiendo a partir de la implementación en el territorio y de la interacción con una multiplicidad de actores con intereses diversos y contextos diferentes. Para una aplicación exitosa, el equipo consideró que era necesario que cada área involucrada en el proyecto realizara un ejercicio de conversación colectiva que habilite la posibilidad de compartir problemas y genere una visión común sobre el eje de la intervención, observando la interdependencia y las potenciales sinergias entre las acciones sectoriales.

Algunas de las recomendaciones en torno a los desafíos identificados incluyen:

- **Construir una visión común que supere las miradas específicas de cada disciplina o programa**, fruto de la experiencia y las trayectorias particulares. Esto es clave para transicionar de un modo de funcionamiento programático a uno intersectorial, donde cada programa se visualice y actúe en función de los resultados y metas.
- **Superar la tendencia al subregistro administrativo, la insuficiencia de registro y el insuficiente monitoreo de las intervenciones.** Se trata de una característica estructural de la gestión de políticas públicas en el contexto argentino, que excede al Plan ENIA y puede replicarse en otros programas o proyectos. Se vincula con la insuficiente capacidad de los programas para dar cuenta de procesos y logros. Por ello, en el caso del Plan ENIA, se puso el énfasis en los resultados y en las personas destinatarias de las acciones, enriqueciendo de este modo el accionar programático y reorientando el eje de la política hacia la población que se espera alcanzar.

- **Evaluar los obstáculos de funcionamiento de los dispositivos que debieron conjugarse con la lógica de los sectores provinciales.** Esto implicó enfrentar debilidades estructurales de determinados servicios en las provincias que dificultaron la aplicación del plan. El plan tuvo que tener en cuenta que no todos los instrumentos necesarios podían resolver la totalidad de las debilidades estructurales que constituyeron obstáculos.
- **Adaptar lógicas, servicios y contenidos propios del acceso a los servicios de salud,** así como las herramientas para exigir el cumplimiento de derechos, como la Interrupción Legal del Embarazo.
- **Estandarizar prácticas muy territoriales que dependían de actores comunitarios y de las intervenciones de cada provincia,** que no resultaron fáciles de modelizar y podrían haber diferido sustancialmente entre los territorios.

Paso 4: Evaluación del resultado

El Plan incorporó en su diseño un Sistema de Información y Monitoreo que permitió organizar distintas instancias de evaluación de su performance y funcionamiento. Los pasos del sistema incluyen:

1. El registro de información en territorio sobre las acciones concretas que se realizaron en el marco del Plan, a cargo de agentes territoriales.
2. La centralización de los registros, para lo cual referentes sectoriales integran todos los registros.
3. La sistematización nacional de registros, para lo cual cada programa nacional centraliza la información producida conformando las bases de datos por dispositivo del Plan.
4. El procesamiento y análisis como instancias en las que se consolida la información de las provincias involucradas y los programas del Plan. Con esa información se elabora el análisis de la consistencia final y se procesa un conjunto de indicadores.
5. La producción de reportes basados en la información generada para distintos destinatarios y objetivos.

Como consecuencia de estos procesos de generación de datos e información se elaboraron los siguientes reportes y productos:

1. Un informe nacional como rendición de cuentas para reportar a autoridades.
2. Un informe por dispositivo, con un tablero de gestión con el procesamiento de todos los indicadores de proceso y de resultado que le corresponden a cada dispositivo y programa. Está dirigido a las autoridades y equipos de gestión del plan y de programas que componen el plan a nivel central.
3. Un informe por provincia, con el procesamiento completo por jurisdicción, incluyendo indicadores y resultados de todos los dispositivos. Está dirigido a las coordinaciones de los equipos focales en territorio y a agentes del Plan de las jurisdicciones.

Esta sección presenta seis herramientas de trabajo para intervenir en la transversalización de la perspectiva de género en las distintas etapas del ciclo de las políticas públicas. A su vez, si el proceso de transversalización no fuera sistemático, estas herramientas podrían ser utilizadas por separado para alcanzar objetivos específicos en la promoción de la igualdad de género.



Seis herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en programas del sector público



HERRAMIENTA I

Cuatro factores de éxito para medir la transversalización de la perspectiva de género

La Lista para Planificación y Organización del Trabajo de Desarrollo (LPO) propone cuatro factores de éxito para medir el proceso de transversalización:

- 1. Objetivos y seguimientos.** Es deseable que el personal directivo que se comprometa con el proceso de transversalización de género especifique qué espera del proceso.
- 2. Capacitación.** Se recomienda que las personas que serán parte del proceso hayan recibido capacitación adecuada para iniciar la transversalización.
- 3. Métodos y procedimientos.** Se sugiere tener a disposición estas herramientas:
 - Un análisis de los procesos desde un enfoque de género.
 - Capacidades desarrolladas para detectar y anticiparse a posibles impactos de las políticas sobre la desigualdad de género.
 - Medidas para fortalecer dimensiones sensibles a la igualdad de género de cada política en particular.
- 4. Apoyo y coordinación.** Es recomendable que la coordinación esté a cargo de integrantes de la dirección o el personal del área u organismo en cuestión. Una organización externa puede proveer apoyo en estos procesos.

Hacia el final de su puesta en marcha, se espera que la LPO ofrezca:

- Una descripción general de las tareas que realiza el área y qué acciones debe llevar a cabo para organizar su trabajo de transversalización.
- Una visión compartida de la situación actual del equipo y una idea de cómo se puede realizar el trabajo de transversalización.
- Una base para planificar la gestión y organización del trabajo de integración del enfoque de género.

Chequeo de los factores de éxito

- **Objetivos y seguimiento.** El personal directivo debe aclarar al área qué se ha decidido y qué se espera de ella en la transversalización de la perspectiva de género.
- **Capacitación.** Tanto la dirección como el personal deben recibir formación sobre teorías de género, políticas públicas de género y los objetivos de la política pública de igualdad de género.
- **Métodos y procedimientos.** La transversalización de género requiere un enfoque de trabajo sistémico. El personal debe estar capacitado con métodos que se adapten al programa para que funcione de manera eficaz.



- **Apoyo y coordinación.** El proceso requiere que haya personas responsables de coordinar este trabajo dentro del equipo. Se requiere una organización que dé apoyo y que pueda brindar ideas y asesoramiento al personal. Además, se debe coordinar la capacitación y el desarrollo de métodos dentro del organismo.

HERRAMIENTA II

Participación y análisis de actores clave

El carácter participativo del diseño de políticas públicas es una dimensión crucial a la hora de incorporar paulatinamente un enfoque de género de “abajo hacia arriba”. Por lo tanto, es recomendable seleccionar una red amplia de personas clave a consultar dentro de la organización o área y asegurarse de que los grupos relevantes estén incluidos en el proceso. Al preparar una política que impacte de una forma u otra en las *brechas de género*, el equipo debería tratar de reunirse con representantes de instituciones como:

- El Ministerio Nacional de Mujeres, Géneros y Diversidad y los puntos focales de género en otros ministerios relevantes.
- Puntos focales de género en oficinas provinciales y órganos locales (sobre todo para programas de descentralización).
- Agencias o dependencias a cargo de la experticia en la planificación (para discutir políticas nacionales y prioridades en temas de género).
- Cualquier comisión o bancada parlamentaria con competencias en temas de género.
- Grupos de mujeres y personas LGBTTI+ beneficiarios o afectados por el problema que la política pública quiere abordar.
- Organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones o ámbitos de la sociedad civil relevantes con trabajo en temas de género.
- Institutos de investigación, espacios académicos y referentes especializados en temas de género.
- Asociaciones y organizaciones empresariales lideradas por mujeres y personas LGBTTI+ y/o que promueven la gestión de la diversidad sexual y de género (para reformas relativas a ese sector).
- Titulares de otras experticias en temas de género, diversidad y derechos humanos.



HERRAMIENTA III

Análisis institucional y organizacional (ADB, 2012)

Para evaluar la sensibilidad al género del área o del organismo que integra, se recomienda considerar:

- **Compromiso y políticas públicas.** ¿Hay una política pública de género o legislación sobre igualdad de género que alcance al organismo? ¿Las autoridades de alto nivel están comprometidas con la política? ¿Qué tan bien se traduce la política a la práctica?
- **Presupuesto.** ¿Los presupuestos son revisados sobre la base de su impacto de género? ¿Qué porcentaje del presupuesto de los programas se asigna a actividades destinadas a cerrar brechas de género? ¿Cuántos programas/actividades relevantes para las mujeres y diversidades existen? ¿Se analiza el presupuesto más allá de los programas específicos para mujeres y diversidades?
- **Responsabilidad.** ¿Quién es responsable de implementar las políticas de género? ¿Qué poder de toma de decisión tienen estas personas? ¿Cómo son percibidas por otros miembros del personal? ¿Tienen las habilidades necesarias, recursos y apoyo para cumplir con su tarea? ¿Cómo están involucradas en el proceso de toma de decisiones?
- **Competencia/capacidad.** ¿Qué habilidades y herramientas tienen el funcionariado y el personal para llevar a cabo su trabajo de una manera igualitaria en términos de género? ¿Qué personas dentro del organismo o institución tienen estas habilidades/herramientas y qué tan competentes son? ¿Qué capacitación y apoyo está provisto para reforzar la competencia del personal en temas de género? ¿Qué incentivos existen para motivar al personal a ser competente en temas de género?
- **Cultura.** ¿Hasta qué punto los valores compartidos del organismo o área apoyan la igualdad de género? ¿Cuál es la actitud hacia el personal masculino y femenino? ¿Hay prácticas aceptadas (por ejemplo, trabajar hasta tarde o socializar después del horario de trabajo o realizar actividades con las familias) que discriminan a las mujeres o a las personas LGBTTI+?
- **Administración de recursos humanos.** ¿Cuál es el balance de género del personal en los diferentes niveles? ¿Hay una política de igualdad de oportunidades? En caso de que sí, ¿qué tan efectivamente se implementa? Por otro lado, ¿la competencia en cuestiones de género es un criterio para contratar y promover personal y para seleccionar sociedades y consultorías? ¿Hay condiciones de trabajo (instalaciones sanitarias, horario/horas extra, viajes de trabajo) que representan una desventaja para mujeres o la comunidad LGBTTI+? ¿Ser mujer o LGBTTI+ es considerado una ventaja o desventaja para determinadas posiciones y tareas?



HERRAMIENTA IV

Análisis de presupuesto¹⁶

Las actividades relativas a la recaudación de ingresos, el presupuesto y la administración de gastos realizadas por gobiernos suelen ser vistas como neutrales al género. Sin embargo, es ampliamente reconocido que las decisiones de administración fiscal tienen impactos distributivos. Hay un reconocimiento incipiente de que varones, mujeres (y diferentes subgrupos de varones y mujeres) y personas LGBTTI+ pueden ser afectadas de manera diferencial por las políticas fiscales debido a sus diferentes ocupaciones, bienes, responsabilidades en el hogar y otros factores relativos a los roles y relaciones de género. Al mismo tiempo, es en la recaudación y en la asignación de recursos que se reflejan las prioridades del gobierno: sin recursos los programas son difícilmente ejecutables. Un análisis de género de la administración fiscal asegura que los compromisos del gobierno en términos de igualdad de género estén adecuadamente financiados y que sus patrones generales de recaudación y gasto sean equitativos en esta materia. Estos objetivos también están en línea con la tendencia hacia "presupuestos basados en resultados" del gobierno.

El Presupuesto es la herramienta política económica más relevante del Gobierno y una institución de política pública que se crea a través de un proceso formal que lo hace resistente al cambio, tal como se evidencia allí en donde se ha implementado durante un lapso de tiempo (O'Hagan, 2018). El género, por su parte, también es una institución que atraviesa a la organización política: la actividad gubernamental se despliega en espacios atravesados por roles, normas sociales y expectativas sobre las personas de acuerdo con su expresión de género. Por lo tanto, si los presupuestos gubernamentales se desarrollan en el marco de instituciones políticas que reflejan la variedad de desigualdades, estos también pueden ser transversalizados con una perspectiva de género.

La falta de mujeres y feministas en puestos de decisión y la exclusión de ellas en la negociación política es un ejemplo de cómo las instituciones reproducen visiones androcéntricas de la política. La puja por los recursos públicos es un asunto de poder que está atravesado por las desigualdades propias de un sistema político que no es perfectamente permeable a las demandas de género. Esta herramienta de análisis con perspectiva de género completa el engranaje para dotar de inteligencia de género a la estrategia del Gobierno y fomenta el involucramiento de distintos actores, volviendo más participativo el proceso. Además, este enfoque permite la modernización de todo el desarrollo presupuestario. Implementar un presupuesto con perspectiva de género es perfeccionar la política macroeconómica y dar un paso hacia el crecimiento con inclusión social.

Integrar consideraciones de género en el proceso de presupuesto es posible: la estrategia dependerá de la etapa del ciclo presupuestario en la que uno se encuentre. Esta guía busca orientar las acciones generales, para que cada área pueda identificar sus competencias e incidir donde crea más conveniente.

1. Preparación

- Ratificar el compromiso con la agenda de género en el Mensaje de Remisión del Presupuesto Nacional.
- Declarar las líneas de acción globales que guían el accionar de cada organismo en particular. Es importante que cuando se formule un compromiso, siempre tenga un correlato presupuestario

¹⁶ Para ver en profundidad la implementación del presupuesto con perspectiva de género en el caso Argentino, revisar DNElyG, 2021 "Presupuesto 2021: el primer Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad: Una herramienta de transformación para cerrar brechas de desigualdad"

que lo respalde. Hacer alusión a los programas que se refiere y dar detalles descriptivos favorece la transparencia y facilita el monitoreo ciudadano.

- Respetar la metodología adoptada por el sistema presupuestario para la identificación de políticas tendientes a cerrar brechas. Seguir los lineamientos y directivas esbozados desde la Oficina Nacional de Presupuesto y asegurarse de incluir políticas de género en las guías generales del presupuesto y en las instrucciones provistas por la dirección de presupuesto.
- Determinar prioridades específicas de género para la asignación de presupuesto dentro de las unidades del organismo.
- Revisar con detalle los programas llevados a cabo por cada organismo a fin de detectar posibles incidencias en las relaciones de género que se reflejen en el diseño de las políticas.

2. Aprobación

- Desarrollar guías de género para legislación de ganancias y gastos en el marco general de toma de decisiones legislativas.
- Incorporar pautas de comunicación no sexista, inclusiva o neutral al género en la legislación, estableciendo nuevos programas y agencias, y cualquier afectación relacionada.
- Usar guías de presupuestación sensibles al género al asignar recursos discrecionales.
- Incluir resultados de género en las notas fiscales acompañando la nueva legislación de ingresos y gastos.
- Incluir espacios de intercambio con la Sociedad Civil y el Congreso.

3. Ejecución

- Promover el desarrollo de estadísticas desagregadas por género en todos los niveles y programas.
- Desarrollar guías de género para gastos donde se le da discrecionalidad a los fondos de ministerios u otras unidades gubernamentales por parte de los órganos legislativos.
- Desarrollar guías de sensibilización de género para las compras y contrataciones públicas.
- Implementar objetivos de género para recursos humanos.

4. Auditoría y evaluación

- Atender los temas de género en las auditorías financieras que se encarguen de gastos y rendición de cuentas.
- Entender sobre temas de género en las auditorías de rendimiento enfocándose en productos y resultados.
- Auditoría para rendición de cuentas en políticas de género, objetivos y guías.

5. Otras herramientas para evaluar el análisis de presupuesto sensibles al género:

- Análisis de incidencia fiscal desagregada por géneros.



- Análisis de tarifas/cargos a usuarios desagregados por géneros.
- Análisis de incidencia del gasto público desagregado por género.
- Evaluaciones de beneficiarias/os sensibles al género.
- Análisis del impacto del presupuesto sobre el uso del tiempo desagregado por géneros.
- Declaraciones presupuestarias con conciencia de género.

HERRAMIENTA V

Análisis de impacto

Con esta herramienta se puede evaluar si los patrones de género representan un problema para alcanzar la igualdad de género en la actividad. Además, permite decidir qué medidas e iniciativas son necesarias para combatir la desigualdad. El objetivo es determinar si la igualdad de género está presente en un programa o área de la administración pública y, en el caso de no estarlo, definir qué medidas se pueden usar para combatir las desigualdades.

Puede servir para:

- Resaltar la perspectiva de igualdad de género en un sector o programa.
- Ilustrar la complejidad de factores que subyacen a la desigualdad de género (que a menudo se extiende a otras áreas de política pública).
- Facilitar el trabajo de elegir acciones e iniciativas que permitan combatir desigualdades de género.

Encuesta

Paso 1. Identificar grupos objetivo. ¿Qué grupos son afectados por la política pública en cuestión?

Paso 2. Reportar patrones de género. ¿Cuáles son las consideraciones específicas para mujeres, varones, personas LGTTI+ respectivamente en el programa o tema seleccionado?

Paso 3. Formular observaciones. Trabajar desde los patrones observados y formular afirmaciones, observaciones, o un problema hipotético cuyo estudio puede ser útil.

Paso 4. Listar causas y/o consecuencias. Listar posibles relaciones causales en la observación. ¿Por qué los patrones de género son como son? Listar las consecuencias.

Paso 5. Descartar/confirmar. Descartar o confirmar las relaciones causales en las hipótesis mediante un testeo.

Análisis. En esta etapa, ya se debería contar con un panorama de la situación en relación a la igualdad o desigualdades de género.

Paso 6. Analizar y describir el problema. ¿Resulta necesario reformular el problema o sigue siendo válida la observación?

Paso 7. Identificar actores clave. ¿Quién tiene las habilidades y la autoridad para remediar las insuficiencias que el análisis haya relevado? Elaborar un listado.

Paso 8. Listar posibles medidas que puedan contribuir a resolver el problema de igualdad de género identificado. **Listar los pros y los contras de las medidas.**

Paso 9. Proponer medidas.

Consideraciones para un análisis de impacto social y pobreza (ADB, 2012)

Cualquier evaluación de impacto sobre la pobreza o vulnerabilidad socioeconómica debe estar desagregada por género con el mayor nivel de detalle posible. El área que prepare las políticas no debe asumir que las reformas propuestas son neutrales al género, ni tampoco asumir que su impacto será el mismo para toda la población con independencia de su situación socioeconómica.

Es probable que las mujeres, los varones y las personas LGTTI+ tengan diferentes circunstancias y responsabilidades dentro de sus hogares y enfrenten diferentes barreras o limitaciones (por ejemplo, en términos de tiempo, movilidad, recursos, información, poder de decisión, accesibilidad edilicia o prácticas y percepciones sociales). Por eso resulta necesario diseñar estrategias de género específicas para mitigar y minimizar los efectos negativos de las reformas en la política pública.

Estas dimensiones se deben tener en cuenta a la hora de evaluar el impacto de una política:

1. Medición del bienestar

Reconocer la naturaleza multidimensional del bienestar y la pobreza en función de los ingresos, pero también de elementos no monetarios. Para ello, se deben elegir indicadores adecuados que aborden riesgos, vulnerabilidades, capacidades, oportunidades y la seguridad, tanto de mujeres como varones y personas LGTTI+, teniendo en cuenta el impacto en la distribución del uso del tiempo y las responsabilidades domésticas y de cuidado.

La unidad de medida de las estadísticas tiende a estar basada en el hogar y no en los individuos. Un análisis sensible al género requiere entonces prestar atención a diferentes tipos de hogares (monoma/parentales, integrados por personas trans, nucleares tradicionales), ya que diferentes tipos de integración pueden implicar diferentes manifestaciones de vulnerabilidad.

2. Perspectiva interseccional

Explicitar impactos heterogéneos sobre mujeres, varones y personas LGTTI+ de acuerdo con subgrupos relevantes. Pueden definirse según edad, nivel de ingresos (laborales y no laborales), escolaridad, condición laboral, categoría ocupacional, rama de actividad, locación (urbana/rural), etnicidad, estatus marital, nacionalidad/estatus migratorio, la prevalencia de alguna condición de salud específica, discapacidades o cualquier otro factor específico que aporte información contextual.

3. Canales del impacto

- Contemplar diferencias, disparidades y relaciones de género con respecto a:
 - Empleo y sustento: por ejemplo, las mujeres suelen emplearse en ocupaciones y posiciones de mayor precarización y carga horaria y menor remuneración.

- Precios y salarios: por ejemplo, los saltos inflacionarios en bienes esenciales como alimentos o medicamentos pueden afectar desproporcionadamente a mujeres jefas de hogares, sobre todo monoparentales.
- Acceso a bienes y servicios: por ejemplo, las normativas y regulaciones sesgadas o roles de género pueden restringir el acceso al crédito, la propiedad de negocios o la titularidad de tierras.
- Control sobre transferencias y derechos impositivos: por ejemplo, exenciones impositivas o prestaciones de la seguridad social pueden corresponder a trabajadores registrados a tiempo completo o a jefes de hogar reconocidos, que es más probable que sean varones.
- Poder de decisión y autoridad: por ejemplo, los roles de género suelen limitar la participación significativa de mujeres en procesos comunitarios de decisión.
- Situaciones de hecho y de derecho: por ejemplo, una pareja puede estar casada pero el varón puede no estar conviviendo con la mujer y los hijos y no pasar dinero en concepto de obligación alimentaria ni tomar responsabilidades de cuidado, pero esa mujer no recibirá la AUH hasta que no presente una sentencia de divorcio ante ANSES.

4. Instituciones intermediarias

Dar cuenta de qué instituciones (normas, organismos públicos, mercado de trabajo, etc.) estarán afectadas directa o indirectamente, y de la forma en que varones, mujeres y personas LGTBTTI+ se vinculan en este marco institucional.

5. Temporalidad

Considerar efectos potenciales de la intervención, tanto de corto como de largo plazo.

Por ejemplo, un programa de escolarización en el corto plazo puede potenciar el poder de negociación de las mujeres al interior del hogar y en el largo plazo puede impactar positivamente en la salud de niños y niñas. Sin embargo, dadas las limitaciones en el mercado de trabajo, también puede conducir a mayores tasas de desempleo femenino.

6. Riesgos adversos

Reconocer que ciertos resultados inesperados pueden dar lugar a riesgos muy dispares para mujeres y varones en función de sus diferentes circunstancias y vulnerabilidades.

Por ejemplo, es posible que las mujeres sin títulos de propiedad de sus tierras enfrenten requisitos de membresía que no le habiliten formar parte de una cooperativa agrícola. O también, que un proyecto de inclusión financiera que empodera su posición dentro del hogar puede aumentar los riesgos de conflictos y violencia doméstica.



HERRAMIENTA VI

Método 4 R: representación, recursos, realidad y realización

El Método 4R se usa para apoyar al análisis de una política pública desde una perspectiva de género. Brinda un panorama general de cómo se ejecuta, cómo se financia y qué cambios se requieren para satisfacer las necesidades de mujeres, varones y personas LGBTTI+.

Se trata de una herramienta que intenta responder a las preguntas: ¿quién obtiene qué y en qué términos? ¿Cómo podemos mejorar?

Resultados esperados

- Información sobre la distribución de mujeres, varones y personas LGBTTI+ en las áreas del equipo u organismo y en todos los niveles.
- Información acerca de cómo se asignan los recursos a mujeres, varones y personas LGBTTI+.
- Una idea de los patrones de género que existen dentro del área y el impacto que tienen.
- Un plan para remediar los defectos.

Paso 1. Representación. Realizar una encuesta para conocer la representación de género. Primero que nada, se determinan los grupos objetivos a medir. La encuesta debe ofrecer un panorama de distribución de género en todos los niveles del proceso de toma de decisión y de las áreas del organismo que interactúan con ella: ¿quién toma las decisiones? ¿Quién las implementa? ¿Cuál es el grupo objetivo?

Paso 2. Recursos. Evaluar la asignación de recursos: ¿cómo están distribuidos por género los recursos en común (dinero, enfoque, tiempo)?

Paso 3. Realidad. Analizar condiciones: ¿a qué se debe la actual distribución de género en la representación y en la asignación de recursos? ¿En qué términos son capaces quienes intervienen de influir en el diseño y uso de la actividad en cuestión? La representación y los recursos se refieren a la cantidad: ¿quién tiene acceso a qué?

Paso 4. Realización. Formular nuevos objetivos y métricas: ¿qué forma tomará el programa o política para alcanzar la igualdad de género? Aquí se describe la visión del programa adaptada a las necesidades tanto de varones como de mujeres y personas LGBTTI+.



ANEXO 1

Marco normativo nacional sobre igualdad de género y diversidad sexual¹⁷

17 Adaptado de: Ministerio Público Fiscal (2018). "Igualdad y no discriminación Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012 - 2018)", *Colección de dictámenes sobre derechos humanos* 2, no. 1era (Octubre): 1-46 <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2016/02/DGDH-cuadernillo-2-Igualdad-y-No-Discriminaci%C3%B3n.pdf>

Constitución y principales normas de derechos humanos

Entre las principales normas de rango constitucional y los tratados de derechos humanos que regulan los derechos y obligaciones que deben promover las políticas públicas consideradas en este manual cabe mencionar: la Constitución Nacional, Artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes; la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad, y la Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

A esta lista se suman otros instrumentos, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing del año 1995 y los subsiguientes procesos de seguimiento. A partir de esta Conferencia, se puso énfasis en que la igualdad de género debe involucrar a la sociedad en su conjunto y por primera vez se considera que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe ser transversal. De esta conferencia surgieron además la Declaración y la Plataforma para la Acción. Estas establecen las principales áreas de actuación, los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los países, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para alcanzar la igualdad de género. Otro instrumento que enmarca los compromisos internacionales sobre políticas sensibles al género es el Programa de Acción de El Cairo sobre Población y Desarrollo de 1994. El programa aborda cuestiones de población, desarrollo y ambiente, incluyendo la salud, los derechos reproductivos y la planificación familiar. Se centra particularmente en las mujeres y niñas y en la satisfacción de sus necesidades de salud, educación y participación política y económica como claves para el desarrollo mundial. Por último, junto 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.

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 relativos a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Entre ellos están el Convenio 100, que refiere a la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio 102, referido a la norma mínima de la seguridad social; el Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Entre los diversos documentos producidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas que podrían citarse en relación a las agendas consideradas en este manual, cabe destacar la Resolución N° 56/266. Este documento hizo suya 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, que recomendó a los Estados que adoptasen las medidas necesarias tendientes a implementar los objetivos propuestos.

Para un listado más exhaustivo de las normas internacionales y los documentos no vinculantes generados en el plano de los sistemas universal y regional de derechos humanos, pueden consultarse los siguientes documentos:



- Ministerio Público Fiscal (2018). "Igualdad y no discriminación Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012 - 2018)", Colección de dictámenes sobre derechos humanos 2, no. 1 era (Octubre): 1-46.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020). Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2020-2022), 1era ed, Ciudad de Buenos Aires.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2021). Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023), 1era ed, Ciudad de Buenos Aires.
- Rulli, M. (2020). Perfil de país según igualdad de género, 1era ed, Argentina, ONU Mujeres Argentina.

Principales leyes y regulaciones federales

Nuestro país ha llevado adelante un conjunto de esfuerzos regulatorios en materia de igualdad de género y diversidad sexual que incluyen, entre otros, la sanción de leyes por el Congreso de la Nación e iniciativas del Poder Ejecutivo Nacional en forma de Programas y Resoluciones. Estos esfuerzos se suman a la importante producción normativa generada por las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en las temáticas de género y diversidad.

Entre las normas nacionales más relevantes se cuentan las leyes que crearon el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable y el Programa Nacional de Educación Sexual Integral. También se destacan la Ley de Cupo, la nueva Ley de Paridad, la Ley de Trata, la Ley Micaela, la Ley del Cuerpo de Abogados/as del Estado para Víctimas de Violencia de Género y las reformas modernizadoras de los Códigos Penal y Civil y Comercial.

Además, cabe destacar la Ley de Protección Integral a las Mujeres sancionada en 2009 que estipula el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, y de cualquier acción, conducta u omisión que afecte su integridad física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial. Además de operacionalizar la violencia por razón de género y definir sus manifestaciones y diferentes modalidades, la ley provee un marco que promueve el desarrollo de políticas públicas transversales destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres. Para eso establece principios rectores, garantías procesales o administrativas y lineamientos prioritarios de actuación estatal que, evitando la revictimización, aseguren el acceso a la justicia y el goce de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad de las víctimas.

La legislación federal argentina reconoce desde 2010, mediante la Ley N° 26618 de Matrimonio Igualitario, que el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo. Esta ley determinó, además, que en el caso de hijos de matrimonios entre personas del mismo sexo deberá constar en la partida de nacimiento "el nombre y apellido de la madre y su cónyuge, y tipo y número de los respectivos documentos de identidad" (artículo 36) y que "los hijos matrimoniales de cónyuges del mismo sexo llevarán el primer apellido de alguno de ellos. A pedido de éstos podrá inscribirse el apellido compuesto del cónyuge" (artículo 37).

En 2012 se sancionó la Ley de Marco Regulatorio de Medicina Prepaga, la cual establece que la cobertura por grupo familiar de quien es afiliado/a titular incluye a la persona conviviente en unión afectiva (independientemente de su género) y a sus hijos e hijas. Otras normas aprobadas con posterioridad han equiparado los derechos de las personas nacidas antes de la ley de Matrimonio Igualitario, permitiendo que las familias comaternales accedan a las previsiones sociales y a la continuidad del vínculo en caso de separación o muerte de una de las madres. Otras transformaciones incluyen la posibilidad de circular y tomar conjuntamente decisiones médicas y educativas, acceder a derechos hereditarios, licencias laborales de ambas madres por enfermedad de sus hijas o hijos y el reconocimiento legal del vínculo con sus familias extendidas.

En 2012, el país avanzó en otro hito de la agenda igualitaria a partir de la sanción de la Ley de Identidad de Género, pionera en el escenario internacional y fundamental para la visibilidad, identidad e inclusión de las personas trans. De acuerdo con la ley, las personas travestis, transexuales, transgéneros y personas trans tienen derecho a que se les reconozca su identidad de género y a recibir un trato digno. La ley incorpora el derecho fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con ella y a ser identificada de ese modo en la Partida de Nacimiento y en el Documento Nacional de Identidad. A su vez, dispone que en ningún caso se podrá exigir como condición para eso una intervención quirúrgica, terapia hormonal, tratamiento psicológico o médico. Por otro lado, toda persona puede solicitar el acceso a intervenciones quirúrgicas totales y parciales o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo —incluida su genitalidad— a su identidad de género. Los procedimientos son gratuitos en su totalidad y las intervenciones están incluidas en el Plan Médico Obligatorio. La ley establece también que las personas trans menores de edad tienen derecho a la rectificación registral del nombre, el sexo y la imagen en su documentación y a recibir un trato digno en los ámbitos educativos, aun no habiendo realizado el cambio de identidad en su documentación pública.

Por otra parte, a través de la Resolución del Consejo Federal de Educación de 2018 (N° 340/18), las jurisdicciones se comprometen a implementar la obligatoriedad de la Ley de Identidad de Género en todos los niveles y modalidades educativas, incluir contenidos de ESI en la formación inicial de docentes y evaluaciones concursales y conformar equipos docentes referentes en todos los establecimientos educativos.

Finalmente, la Ley de Reproducción Asistida, sancionada en 2013, establece el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida para todas las personas mayores de edad. Desde entonces no puede haber limitaciones que impliquen discriminación o exclusión fundadas en la orientación sexual o estado civil de quienes lo piden. La ley pone en igualdad de condiciones el acceso a las técnicas a parejas heterosexuales, parejas de mujeres y a mujeres solas que busquen acceder a la maternidad. A partir de su sanción, quedan incluidos en el Plan Médico Obligatorio el diagnóstico, los medicamentos y las terapias de apoyo para la reproducción médicamente asistida. Lo fundamental de esta ley es que desactiva el enfoque de la infertilidad vista como enfermedad, para centrarse en el derecho de toda persona a tener hijos/as y formar una familia.

En los últimos años, el país ha jerarquizado las instituciones responsables de liderar la gestión de temáticas de género, mujeres y diversidades. Con ese propósito, se creó el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y se establecieron espacios de acción relativos a la igualdad de género en diversos ministerios nacionales que se sumaron a los desarrollados en décadas anteriores. Este es el caso de la nueva Dirección General de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación y del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, creado para “generar y transversalizar un enfoque de género, sostenible a nivel institucional, con impacto en la elaboración y ejecución de políticas nacionales de desarrollo productivo”.

En el ámbito laboral, Argentina se convirtió en 2020 en el cuarto país del mundo en ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral por votación, con amplia mayoría, en el Congreso de la Nación. Sumado a esto, y respecto a la visibilización de las tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, se presentó la Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad: necesidad, derecho y trabajo”. Esta campaña tiene por objetivo promover el debate y la concientización sobre las tareas de cuidado y su organización social, además de relevar información sobre las demandas y necesidades de cada lugar.

En términos de autonomía física, económica y en la toma de decisiones, el 29 de diciembre de 2020 se aprobó en el Congreso de la Nación la Legalización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo.



Más recientemente, en 2021, se sancionó la Ley N° 27636¹⁸ Cupo Laboral Trans, que establece que un 1% de las vacantes de la Administración Pública Nacional, en todas las modalidades de contratación regular vigentes, debe ser ocupado por personas travestis, trans o transgénero. En junio de 2021, mediante la Resolución General Conjunta 5007/2021, se estableció la asignación aleatoria, genérica y no binaria de las claves de identificación de las personas por parte de la ANSES y la AFIP. En julio de 2021 se emitió el Decreto 476/2021 para que las personas que no se reconocen dentro del sistema binario masculino/femenino puedan optar por una X para la categoría sexo en el DNI, previa rectificación de partidas de nacimiento. El gobierno optó por utilizar la categoría X a partir de la congruencia con convenios internacionales, dado que esta medida aplica tanto para el pasaporte como para el DNI.

Normativa sobre igualdad de género y diversidad sexual a nivel federal¹⁹

Tabla 2

Normativa	Año	Resumen
Artículo 86 del Código Penal de la Nación	1921	Establece que un aborto no será punible si se realizó con el fin de evitar un peligro para la vida o 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".
Constitución política 1994 Art. 37	1994	Establece acciones positivas en la regulación del régimen de partidos y el régimen electoral para garantizar la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios.
Ley 24828 - Incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones	1997	Permite la incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones.
Ley 25273 - Sistema de inasistencias justificadas por razones de gravidez	2000	Protege a alumnas gestantes y lactantes que cursan en establecimientos de Enseñanza General Básica, Polimodal y Superior No Universitaria (Ley 25273), para mantener su regularidad y posibilitar su permanencia en el sistema educativo.
Ley 25543 - Obligatoriedad Test VIH a embarazadas	2001	Obliga a realizar tests de VIH a las embarazadas en sus controles regulares.
Ley 25.584 - Prohibición de acciones contra alumnas embarazadas	2002	Resguarda a estudiantes de cualquier marginalización, estigmatización o humillación por causa de su embarazo o en su carácter de progenitores. Compromete al Ministerio de Educación de la Nación a hacer pública toda práctica institucional que les impida proseguir normalmente sus estudios u obstaculice su acceso a la salud durante el período de gestación y lactancia.

¹⁸ Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins"

¹⁹ Adaptado de las siguientes fuentes y bases de datos: ONU Mujeres, Argentina (2020). "Perfil de país según igualdad de género", Argentina; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). "Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL; Información Legislativa y Documental, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Principales
leyes y
regulaciones
federales

<p>_____ Ley 25673 - Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable</p>	2002	<p>Crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable que garantiza el acceso de la población a los métodos y elementos anticonceptivos de carácter reversible, no abortivos y transitorios, así como la detección, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades de transmisión sexual. Entre los métodos anticonceptivos se cuentan la ligadura de trompas de Falopio y la vasectomía requeridas formalmente como método de planificación familiar o anticoncepción.</p>
<p>_____ Ley 25674 - Cupo femenino sindical</p>	2002	<p>Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Además, un mínimo del 30% de los cargos electivos de las organizaciones sindicales deberá contar con representación femenina, siempre que el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de la planta de trabajo.</p>
<p>_____ Ley 25929 - Parto humanizado</p>	2004	<p>Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Además, un mínimo del 30% de los cargos electivos de las organizaciones sindicales deberá contar con representación femenina, siempre que el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de la planta de trabajo.</p>
<p>_____ Ley 26150 - Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI)</p>	2006	<p>Garantiza el derecho de niños, niñas, adolescentes y jóvenes a recibir una educación pertinente, precisa, confiable y actualizada que le brinde herramientas relacionadas con el autocuidado, las relaciones interpersonales y el desarrollo de su sexualidad, atravesadas por una perspectiva de géneros y diversidad. A través de una Resolución del Consejo Federal de Educación (N° 340/18), las jurisdicciones se comprometen a implementar su obligatoriedad en todos los niveles y modalidades educativas, incluir contenidos de ESI en la formación inicial de docentes y evaluaciones concursales, y conformar equipos docentes referentes en todos los establecimientos educativos. Además, actualmente articula con el Plan Nacional de Prevención del Embarazo No Intencional en la Adolescencia (ENIA).</p>
<p>_____ Ley 26130 - Acceso a la anticoncepción quirúrgica</p>	2006	<p>Establece el régimen para las intervenciones de contracepción quirúrgica garantizando el derecho a acceder a las prácticas de ligadura de trompas de Falopio y vasectomía.</p>
<p>_____ Ley 26130 - Acceso a la anticoncepción quirúrgica</p>	2006	<p>Establece el régimen para las intervenciones de contracepción quirúrgica garantizando el derecho a acceder a las prácticas de ligadura de trompas de Falopio y vasectomía.</p>

Tabla 2

Principales
leyes y
regulaciones
federales

<p>Ley 26130 - Acceso a la anticoncepción quirúrgica</p>	<p>2009</p>	<p>Estipula el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, discriminación y de cualquier acción, conducta u omisión que afecte su integridad física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial. Además de operacionalizar la violencia por razón de género y definir sus manifestaciones y diferentes modalidades, la ley brinda un marco con el cual promover el desarrollo de políticas públicas transversales destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres. Para eso establece principios rectores, garantías procesales o administrativas y lineamientos prioritarios de actuación estatal que, evitando la revictimización, aseguren el acceso a la justicia y el goce de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad de las víctimas.</p>
<p>Ley 26657 - Salud Mental</p>	<p>2010</p>	<p>Incorpora la prohibición de realizar diagnóstico alguno sobre la base de la "elección o identidad sexual" de las personas, despatologizando así las identidades de género y orientaciones sexuales que escaparan al paradigma heterocisnormativo.</p>
<p>Ley 26618 - Matrimonio Igualitario</p>	<p>2010</p>	<p>Reforma parcial del Código Civil que implicó reconocer el derecho al matrimonio, con los mismos requisitos y efectos, para todas las personas con independencia de la identidad sexual de sus contrayentes. Habilita el ejercicio de derechos como la herencia, a considerarse familiares ante el Estado ante cualquier trámite, el régimen de licencias y beneficios por y para familiares que establece la Ley de Contrato de Trabajo y a las leyes sobre régimen previsional, entre otros.</p>
<p>Ley 26682 - Marco regulatorio de medicina prepaga</p>	<p>2011</p>	<p>Establece en su artículo 14 que en el sistema privado de salud, la cobertura por grupo familiar de quien es afiliado/a titular incluye a la persona conviviente en unión afectiva (independientemente de su género) y a sus hijos/as.</p>
<p>Ley 26842 - Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a Sus Víctimas</p>	<p>2012</p>	<p>Instrumento para la prevención de la trata de personas y su sanción.</p>
<p>DNU 1006 - Matrimonio Civil - Inscripción de Nacimiento</p>	<p>2012</p>	<p>Reconoce un trato igualitario para hijos e hijas que hubiesen nacido antes del matrimonio igualitario. Permite que hijos e hijas de familias comaternales accedan a las previsiones sociales, la continuidad del vínculo en caso de separación o muerte de una de sus madres, la circulación y la toma conjunta de decisiones médicas y educativas, los derechos hereditarios, las licencias laborales de ambas madres por enfermedad de sus hijas e hijos y el reconocimiento legal del vínculo con sus familias extendidas.</p>

Tabla 1

<p>Ley 26743 - Identidad de Género</p>	2012	<p>Reconoce que las personas travestis, transexuales, transgéneros y personas trans, incluyendo a las menores de edad, tienen derecho a que se les reconozca su identidad de género autopercibida y a recibir un trato digno de acuerdo con ella independientemente del sexo asignado al nacer o de los registros identificatorios. Garantiza la rectificación registral en la partida de nacimiento y el documento nacional de identidad, sin necesidad de someterse a un proceso judicial o diagnóstico médico previo. Toda persona puede solicitar el acceso a intervenciones quirúrgicas totales y parciales o a tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género, cuyos procedimientos son gratuitos y las prestaciones están incluidas en el Plan Médico Obligatorio.</p>
<p>Ley 26862 - Reproducción asistida</p>	2013	<p>Establece el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida para todas las personas mayores de edad, sin limitaciones que impliquen discriminación o exclusión fundadas en la orientación sexual o estado civil de quienes lo piden. Quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio el diagnóstico, los medicamentos y las terapias de apoyo. Desactiva el enfoque de la infertilidad vista como enfermedad, para centrarse en el derecho de toda persona a tener hijos/as y formar una familia.</p>
<p>Ley 27039 - Creación de la línea telefónica gratuita con alcance nacional "144"</p>	2015	<p>Establece la difusión y publicidad de la línea telefónica gratuita con alcance nacional "144", para la atención de consultas de violencia de género, disponible las veinticuatro horas de todos los días del año y crea el "Fondo Especial de Difusión de la Lucha contra la Violencia de Género".</p>
<p>Ley 27210 - Cuerpo de Abogadas/os para Víctimas de Violencia de Género</p>	2015	<p>Crea y regula la labor del Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que presta asesoramiento jurídico gratuito.</p>
<p>Ley 27234 - Educar en Igualdad: prevención y erradicación de la violencia de género</p>	2015	<p>Esta ley establece acciones con el fin de prevenir y erradicar la violencia de género. Se determinan las bases para la realización de jornadas de prevención en los establecimientos educativos públicos y privados de todos los niveles del país.</p>
<p>Ley 26994 - Reforma del Código Civil y Comercial de la Nación</p>	2015	<p>El nuevo Código mantiene los avances logrados con la Ley de Matrimonio Igualitario —no realiza distinciones de género para definir quiénes pueden unirse en matrimonio y consolida el concepto de vida común como eje de la unión matrimonial— y la Ley de Identidad de Género —por considerar que la vivencia interna e individual del género es justo motivo para realizar el cambio registral del nombre sin necesidad de recurrir a una autorización judicial—. Establece que madres y padres tienen iguales derechos y responsabilidades sobre la persona y los bienes de sus hijos o hijas (artículos 638-704). Incorpora el instituto de la Voluntad Procreacional como elemento central para la determinación de la filiación de niñas y niños que hayan nacido por Técnicas de Reproducción Humana Asistida. Respecto al divorcio, expresa que puede ser solicitado por cualquier cónyuge o de común acuerdo, en cualquier momento y sin necesidad de invocar una causa (maltrato, infidelidad, abandono, etc.). A su vez, incorpora la figura de la unión convivencial (concubinatos) y se protege a convivientes que afronten un desequilibrio económico por el cese de la unión, al reconocerle el derecho a una compensación (artículos 436-445).</p>

Tabla 2

Principales
leyes y
regulaciones
federales

	Resoluciones 1507, 1508 y 1509 del Ministerio de Salud de la Nación	2015	Disponen eliminar la prohibición y/o impedimento en la donación de sangre con base en la orientación sexual e identidad de género de las personas.
	Ley 27260 - Programa Nacional de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados	2016	Establece una prestación universal para adultos mayores y un fondo de garantía para el Sistema Previsional. En el artículo 22 se enuncia el establecimiento de un régimen de moratoria diferenciado para mujeres. Remite al artículo 37 de la Ley Nacional N° 24241, que fija un régimen de edad diferencial para mujeres.
	Ley 27412 - Paridad de género en ámbitos de representación política	2017	Modifica el Código Electoral Nacional. Para la oficialización de listas electorales para el Congreso Nacional y el Parlamento del Mercosur, es requisito que se conformen de forma paritaria, ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde la primera candidatura titular hasta la última suplente. También establece que ante la muerte, renuncia, separación, inhabilidad o incapacidad permanente de un/a representante, debe ser sustituida/o por candidatos/as del mismo sexo.
	Ley 27452 - Ley Brisa	2018	Otorga una reparación económica equivalente a una jubilación mínima a hijas e hijos de personas fallecidas por violencia de género o intrafamiliar, o de personas procesadas o condenadas en causas penales por femicidio.
Tabla 2	Ley 27499 - Ley Micaela	2019	Establece la sensibilización y capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Se estipula el registro, acceso público y difusión del grado de cumplimiento.
	Ley 27532 - Creación de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo	2019	Se incluye en el Sistema Estadístico Nacional como un módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), con el objetivo de recolectar y cuantificar el aporte económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado fuera del mercado y sobre el tiempo dedicado al trabajo voluntario y al autocuidado, desagregado por género y edad.
	Ley 27580 - Ratificación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo —C190— de la OIT	2020	El Congreso Nacional autorizó la ratificación por parte del Poder Ejecutivo Nacional —ocurrida en febrero de 2021—, convirtiendo a la Argentina en el cuarto Estado del mundo en asumir este instrumento internacional que promueve de manera específica y exhaustiva el derecho de todas las personas a desarrollarse en ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso.
	Ley 27611 - Atención y cuidado integral de la salud durante el embarazo y la primera Infancia	2020	Fortalece el cuidado integral de la salud y la vida de las mujeres y otras personas con capacidad de gestar, y de los niños y las niñas en la primera infancia con el fin de reducir la mortalidad, la malnutrición y la desnutrición, proteger y estimular los vínculos tempranos, la salud y prevenir la violencia.

Principales
leyes y
regulaciones
federales

<p>_____ Ley 27636 - Cupo Laboral trans "Diana Sacayán - Lohana Berkins"</p>	2021	Un 1% de las vacantes de la Administración Pública Nacional, en todas las modalidades de contratación regular vigentes, deben ser ocupadas por personas travestis, trans o transgénero.
<p>_____ Resolución General Conjunta 5.007</p>	2021	Se establece la asignación aleatoria, genérica y no binaria de las claves de identificación de las personas por parte de la ANSES y la AFIP.
<p>_____ Decreto 476 - Registro Nacional de las Personas</p>	2021	Las personas que no se reconocen dentro del sistema binario masculino/femenino pueden optar por una X para la categoría sexo en el DNI, previa rectificación de partidas de nacimiento.
<p>_____ Ley 27610 - Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo</p>	2021	Regula el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y a la atención postaborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y personas con capacidad de gestar, a fin de contribuir a la reducción de la morbilidad y mortalidad prevenible. Consagra el derecho a decidir y acceder a la interrupción de su embarazo hasta la semana catorce (14) inclusive del proceso gestacional.

Tabla 2



ANEXO 2

Glosario²⁰

²⁰ Adaptado de las siguientes fuentes: Connell, R. W. (2013). *La organización social de la desigualdad*. España; Gómez, P. (2020). *Androcentrismo jurídico y subalternización de sujetos de derechos a través del lenguaje*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de género*, México D.F; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). *Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). *Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). *Perspectiva de género y diversidad*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (2021). *Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y. PNUD/PGA (2017). *Promoviendo los Derechos Humanos y la Inclusión de las Personas LGBTI: un Manual para los Parlamentarios y las Parlamentarias*, Nueva York.

Conceptos de género

Género: es una categoría analítica, política y relacional cuyo origen está ligado tanto a las luchas y reivindicaciones del movimiento de mujeres, feminista y transfeminista junto a los colectivos LGBTTI+ en diferentes lugares del mundo, como a las producciones académicas desde el siglo XVIII hasta la actualidad. Desde una perspectiva inclusiva de estos colectivos, en la categoría género confluyen distintas posibilidades y tradiciones significantes que complementan y expanden el sentido del término. El género también refiere a las identidades, expresiones, roles y atributos, social e históricamente instituidos, que definen determinadas formas de hacer y ser para las personas según la identidad sexual asignada al nacer: varón/mujer. Estas identidades son aceptadas como legítimas y establecen diferencias históricas y sociales que se han constituido como desigualdades.

Sin embargo, el género puede concebirse desde una perspectiva crítica y emancipadora cuando permite visibilizar a los géneros, es decir, identidades, expresiones, orientaciones y posiciones históricamente negadas, que atraviesan opresiones múltiples pero que se autodefinen, proponen alternativas de cambio, buscando acceder y ejercer sus derechos en igualdad. Sobre esta construcción crítica de la categoría se basa este manual.

Sexo: cuerpo biológico, anatomía y clasificación cultural binaria (macho-hembra / hombre-mujer) de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos. Sin embargo, esta diferencia no es definitiva, como se evidencia en las personas con características sexuales diversas.

Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo (que puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Orientación sexoafectiva: atracción física, romántica, afectiva y/o sexual de una persona hacia personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas.

LGBTTI+: lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas.

TTTNB: travestis, transexuales, transgénero y no binaries.

Masculinidades hegemónicas: asignación de mayor valor a la práctica genérica que encarna la respuesta aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, que garantiza la posición dominante de los varones y la subordinación de las mujeres y la población LGBTTI+.

Género, igualdad y discriminación

Igualdad de género: reconocimiento de las identidades que han sido históricamente vulneradas y para las que es necesario adoptar medidas de acción positiva que transformen sus trayectorias marcadas por la exclusión y la segregación. A su vez, es un principio jurídico que remite a la paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y varones. Busca garantizar la libertad de todos los seres humanos para desarrollar sus capacidades personales y hacerse dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación u obstáculo impuesto. Esto no significa que mujeres y

varones deban ser idénticos, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su género.

Equidad de género: trato justo en términos de derechos, responsabilidades y oportunidades, ajustado según sus respectivas necesidades, intereses y expectativas. Incluye acciones que tengan como base la justicia en aspectos como la distribución de los recursos y el poder social. Es, en otras palabras, el principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias entre géneros. La equidad no solo se refiere a la oportunidad de acceso al bienestar material, sino que supone cambios en la configuración sociocultural de las relaciones de poder.

Paridad de género: estrategia política que busca garantizar una participación equilibrada de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en los procesos de toma de decisiones. La paridad se traduce como la apertura de más espacios de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través de medidas de acción afirmativa.

Roles de género: comportamientos esperables, normas sociales, tareas y responsabilidades que la sociedad define y percibe como apropiados para las personas de acuerdo con su género. Abarca aspectos de la cultura, la sociedad, la economía, la religión y la política, entre otros. La forma en que estas ideas se asientan en lo colectivo genera una naturalización de esa clasificación, estableciendo qué se espera, qué se permite y qué se valora en un varón o una mujer, o en identidades masculinizadas o feminizadas en un contexto dado. El modelo binario hegemónico que divide a las sociedades en varones y mujeres como categorías opuestas, excluyentes y dicotómicas, les asigna diferentes roles y anula o expulsa a las personas que no se identifican con este modelo. Por ejemplo, en una sociedad patriarcal, los estereotipos y roles de género asignan a las mujeres e identidades feminizadas el rol de cuidadoras y responsables primarias del cuidado de personas dependientes.

Brechas de género: debido a la diferencia en la valoración de lo que se reconoce como "masculino" y "femenino" a partir de los roles y las relaciones de género, se producen barreras invisibles en términos de desigualdad y desventajas de oportunidades. Esto causa como resultado brechas de género que se reflejan, por ejemplo, en el desigual acceso y control de los recursos económicos, sociales, políticos y culturales. Estas brechas de género pueden medirse estadísticamente con el fin de reflejar la diferencia en el acceso al bienestar de las personas según su género en distintas sociedades y en diferentes momentos históricos. Disponer de estadísticas desagregadas por género es fundamental para dar cuenta de la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

Androcentrismo: perspectiva de la masculinidad hegemónica que ubica al arquetipo viril como medida de lo humano. Desde este punto de vista, las realizaciones de algunos varones de los sectores dominantes se presentan como los logros de la humanidad en su conjunto, apropiándose e invisibilizando lo alcanzado por las mujeres en general y de otros sujetos no comprendidos en el arquetipo viril. En consecuencia, las experiencias masculinas hegemónicas influyen y son el patrón de medida para las prácticas sociales. Por lo tanto, el androcentrismo tiene un accionar tan potente que logra borrar a las mujeres y a las personas LGBTTI+ del relato de la historia, acalla sus voces, sus aportes y desarrolla estrategias efectivas para desacreditar sus palabras. Se expresa de formas diversas y se actualiza constantemente, encontrando justificaciones y argumentos que ayudan a su reproducción.

Género y políticas públicas

Transversalización de la perspectiva de género: transformación de sentidos que estructuran las acciones del Estado para observar los efectos diferenciales que las políticas públicas producen en la vida de las personas y las comunidades. A través de esta, se busca promover medidas específicas

que garanticen la igualdad del acceso y ejercicio de derechos humanos. Incluir dentro de esta transformación una perspectiva inclusiva de la población LGBTTI+ es imperante en tanto la formulación de políticas públicas supone diseñar, desarrollar y monitorear programas, planes y proyectos que contribuyan a la integración de personas LGBTTI+, garantizando políticas públicas integrales e interseccionales. Implica considerar necesidades, deseos, decisiones, barreras y oportunidades que histórica y estructuralmente las personas LGBTTI+ han atravesado en el acceso a la salud, a la vivienda, a la educación, al trabajo, entre otros. Además, conlleva valorar el efecto diferencial que tiene para los géneros cualquier decisión y acción que se toma o planifica desde el Estado.

Análisis de género: es una metodología específica de procesamiento de la información que se obtiene en las etapas de diagnóstico o elaboración de una línea de base. Esta herramienta teórico-metodológica permite el examen sistemático de las prácticas y los roles asociados al género en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Consiste en describir las *relaciones de género* existentes, identificando las diferencias por género en los conocimientos, prácticas, percepciones, necesidades y prioridades. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica, y con ello detectar los ajustes institucionales necesarios para lograr la equidad de género. El diseño, la implementación y la evaluación tienen impactos sobre la posición social de las personas. Esto puede tener consecuencias sobre el acceso y control de los recursos, su capacidad de decisión y el empoderamiento en función de su género y orientación sexo-afectiva.

Enfoque sensible al género: implica adoptar una postura que reconozca las diferencias estructurales con el fin de superar restricciones ligadas a las diferencias de género existentes. Tiene en consideración los roles y estereotipos de género y evita reproducirlos o acentuarlos ajustando las actividades de la iniciativa a través de estrategias que promueven la equidad. En el marco de este enfoque, la prioridad es alcanzar los objetivos del proyecto sin buscar cambios significativos en el orden social de las comunidades.

Enfoque transformador de género: promueve relaciones de género más equitativas en los actores clave. Su objetivo es lograr la igualdad de género y abogar por cambios estructurales como una forma de alcanzarla. Tiene en cuenta las desigualdades estructurales entre géneros y, por eso, busca cambios en los paradigmas. Para ello se emplean herramientas especiales que permiten identificar detalladamente prácticas y lógicas que sustentan la desigualdad de género.

Acción afirmativa: medidas transitorias creadas específicamente para promover la igualdad de grupos sociales históricamente subordinados. Buscan lograr la igualdad efectiva, corrigiendo la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada. Son temporales, dado que son creadas para paliar una situación de inferioridad social que, una vez superada, son suspendidas. Sus características clave son la legitimidad, es decir, debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción debe ser compatible con los principios constitucionales de igualdad de cada país, y la proporcionalidad, esto es, la finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de las medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato.

Perspectiva interseccional: es un enfoque con mirada relacional que permite evidenciar la forma en la que múltiples ejes de ordenamiento social están interrelacionados y actúan simultáneamente en la desigualdad social de manera superpuesta (Crenshaw, 1989). Vale recordar que los grupos de cada género no son homogéneos. Por ello, la integración del enfoque de género requiere considerar que los roles están mediados por otras categorías sociales donde interactúan diferentes sistemas de desigualdad y dominación: el grupo étnico, la clase social, la religión, el nivel de ingresos, el nivel educativo, la edad o generación, la nacionalidad, entre otros.

Perspectiva de derechos humanos: es una forma de estructurar y abordar el diseño y la implementación de políticas públicas para promover y proteger los derechos humanos. Este enfoque centra a



las personas en tanto ciudadanas y le otorga una relevancia fundamental a aquellas que pertenecen a los grupos sociales históricamente segregados bajo el principio de igualdad y no discriminación. Las personas ciudadanas serán titulares indiscutibles de los derechos, y el Estado el principal responsable de su cumplimiento y garantía. Combinado con una perspectiva de género y diversidad se genera un marco propicio para el desarrollo de políticas orientadas a garantizar el acceso y ejercicio de derechos de los grupos y sectores segregados estructuralmente.

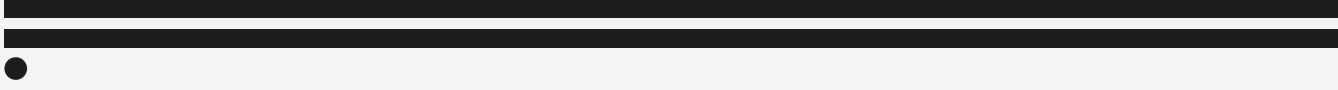
Género y agendas temáticas

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado: actividades indispensables que hacemos a diario para nuestra subsistencia y la de los demás que satisfacen las necesidades básicas de la reproducción de las personas brindando elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Son las que permiten que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras. Materialmente se refiere a las tareas de reproducción de la vida que están invisibilizadas y no se reconocen como trabajo, lo que tiene consecuencias sobre la vida de quienes tienden a ser responsables de garantizarlas: las mujeres.

Derechos sexuales y reproductivos: libertad de todos los individuos a la autodeterminación de su vida sexual y reproductiva y al derecho a la atención de la salud reproductiva. Los derechos reproductivos abarcan ciertos Derechos Humanos que ya están reconocidos en las leyes nacionales, en convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos y en otros documentos pertinentes de las Naciones Unidas aprobados por consenso. Estos derechos son:

1. Derecho básico a decidir libre y responsablemente cantidad de hijos y el intervalo entre estos.
2. Derecho a disponer de la información y de los medios para ello.
3. Derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.
4. Derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones, ni violencia.

Bibliografía



- Alegre, V., Bocchio, D., Mangini, M. y Rodríguez, M.J. (2018). *Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros: Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina*. 1era ed. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Buenos Aires.
- Asian Development Bank (2012). *Gender Tool Kit: Public Sector Management*. Manila: n.p.
- Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros (ATT-TA) y Fundación Huésped (2014). Ley de Identidad de Género y Acceso al Cuidado de la Salud de las Personas Trans.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). *Herramientas para la integración de género en proyectos del Fomín*. Washington, DC: BID.
- Barzelay, M. (2019). *Public management as a design-oriented professional discipline*. Londres: Edward Elgar Pub.
- Bergallo, P., Magnelli, M., Mangini, M. y Bercovich, S. (2021). *Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina*. <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2021/los-impactos-del-covid-19-en-la-autonomia-economica-de-las-mujer.html>
- Berkins, L., Hiller, A. y Mallimaci, A. (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas*. N.p: Asociación por la Lucha de la Identidad Travesti y Transexual (ALITT).
- Berkins, L. y Fernández J. (2005). *La gesta del nombre propio*. 1era ed. Madres de Plaza de Mayo. Ciudad de Buenos Aires.
- Business and Sustainable Development Commission (BSDC) (2017). *Behind Every Global Goal: Women Leading the World to 2030*.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2019). *40 Años de Agenda Regional de Género*. Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2021). *Compromiso de Santiago: Un instrumento para dar respuesta a la crisis de COVID-19 con igualdad de género*. Chile: CEPAL.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América y Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos* (2015). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales culturales y ambientales*. N.p.: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Connell, R. W. (2003). "La organización social de la desigualdad". *¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales*, Carlos Lomas (comp.). España.
- Directorate-General for Employment, Social Affairs & Equal Opportunities from the European Commission (2008). *Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion & social protection policies*. Unión Europea. Luxemburgo.
- Dufflo, E. (2012). "Women Empowerment & Economic Development". *Journal of Economic Literature*, American Economic Association". *Journal of Economic Literature* 50, no. 4 (December): 1051-1079. DOI: 10.1257/jel.50.4.1051.
- Esquivel, Valeria & Espino, Alma & Fragoso, Lucía & Rodríguez Enriquez, Corina & Salvador, Soledad & Rodríguez, Alison. (2012). "La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región". Santo Domingo: n.p.
- Federación Española de Municipios y Provincias Área de Igualdad (2009). *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes*. Madrid: n.p.
- Feijoo, M.C. (2021). *Género y gobiernos locales. América Latina y el Caribe*. Centro Internacional para la Promoción de Derechos Humanos. Buenos Aires.
- FLACSO (2006). *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. Santiago de Chile, Chile: n.p.
- Fundación Huésped (2012). *Percepciones y experiencias sobre estigma y discriminación en poblaciones trans, HSH y usuarios de drogas*. Ciudad de Buenos Aires, Argentina: n.p.
- Gómez, P. (2020). *Androcentrismo jurídico y subalternización de sujetos de derechos a través del lenguaje*. 1era ed. Editorial Jusbaire. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <http://editorial.jusbaire.gov.ar/libro/descargar/296/pdf>
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). "Gender Equality & Economic Growth: Is there a Win-Win?", *IDS Working Papers* 2013, no. 143 (September): 1-58. DOI: 10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x.
- McKinsey & Company & UNDP (2017). *Gender diversity in the State: A development accelerator?*
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación (2021). *Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático. Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno*. 1era ed. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación. Ciudad de Buenos Aires.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020). *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2020-2022)*. 1era ed. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. Ciudad de Buenos Aires

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2021). Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023). 1era ed. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. Ciudad de Buenos Aires
- Ministerio Público Fiscal (2018). "Igualdad y no discriminación Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012-2018)". *Colección de dictámenes sobre derechos humanos 2*, no. 1era (Octubre): 1-46. <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2016/02/DGDH-cuadernillo-2-Igualdad-y-No-Discriminaci%C3%B3n.pdf>
- O'Hagan, A., y Klatzer, E. (2018). *Gender Budgeting in Europe: Developments & Challenges*. N.p.: Angela O'Hagan, Elizabeth Klatzer.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Parlamentarios para la Acción Global (PGA) (2017). *Promoviendo los derechos humanos y la inclusión de las personas LGBTI: un manual para los parlamentarios y las parlamentarias*. PNUD y PGA. Nueva York.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). *Las políticas locales de género desde el punto de vista de las capacidades del Estado*. Dlocal. Revista electrónica. Buenos Aires.
- Rodríguez Gustá, A. L.; Caminotti, M., Vegas, M. L. (2020). "Políticas de mainstreaming en Montevideo, Rosario y Morón". Revista Pilken, Volumen 23, Nro. 1.
- Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (2019). *Plan ENIA. Recorrido, logros y desafíos*. PNUD-UN-FPA-UNICEF.MINCYT-MIMDES-MINSAL-Presidencia de la Nación. Ciudad de Buenos Aires.
- Simon, H. (1996). *The sciences of the artificial*. 3era ed. Cambridge, Massachusetts. The MIT Press.
- Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (SGMSC). (2007). *Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support*. Committee (JämStöd). Stockholm.

Acerca de las autoras

Paola Bergallo

Directora del Área de Géneros de Fundar

Doctora en Derecho por la Universidad de Stanford y magíster en Derecho por la Universidad de Columbia. Es profesora asociada de la Universidad Torcuato Di Tella e investigadora adjunta del CONICET.

Mariela Magnelli

Coordinadora del Área de Géneros de Fundar

Magíster en Políticas Sociales y Desarrollo por el London School of Economics and Political Science y licenciada en Historia (Grinnell College).

María Emilia Cerra

Analista del Área de Géneros de Fundar

María Emilia Cerra es licenciada en Relaciones Internacionales por la UTDT y diplomada en Estudios de Género y Feminismos por la UBA.

Las autoras quieren agradecer especialmente la participación como lector y lectora externa de Marcelo Mangini y de Sabrina Cartabia Groba, por sus valiosos aportes a la elaboración de este Manual.

Asimismo agradecen especialmente a Tamar Finzi y Aluminé Moreno, investigadoras del Área de Géneros de Fundar, y a Juan Martín Argoitia y Micaela Fernández Erlauer, analistas del Área, cuyo trabajo fue fundamental para que este Manual encuentre una mejor versión.

Corrección: Luciana Garbarino y Candelaria Carranza

Coordinación editorial: Gonzalo Fernández Rozas

Diseño: Jimena Zeitune y Micaela Nanni

En Fundar creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, recomendamos y sugerimos a nuestros autores y autoras que tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.

Modo de citar

Bergallo, Paola; Magnelli, Mariela, y Cerra, María Emilia (2022). *Manual de transversalización de la perspectiva de género*. Buenos Aires: Fundar.

Disponible en <https://www.fund.ar>.

