

La transversalización
de la perspectiva de género
en la Obra Pública.

Hacia la consolidación de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género

DOCUMENTO ESTRATÉGICO



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

ONU
MUJERES



UNOPS



La transversalización
de la perspectiva de género
en la Obra Pública.

Hacia la consolidación de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género

DOCUMENTO ESTRATÉGICO



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina



**La transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública.
Hacia la consolidación de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género.**
DOCUMENTO ESTRATÉGICO

© Ministerio de Obras Públicas, ONU Mujeres y UNOPS. Todos los derechos reservados.
Marzo, 2023

AUTORA

Ana Falú, CISCESA

COLABORADORA

Adriana Vaghi, CISCESA

EDICIÓN

Lisa Solmirano, ONU Mujeres

REVISIÓN

María Pía Vallarino, Florencia Moragas;
Ministerio de Obras Públicas de la Nación

CORRECCIÓN

Elisabet Golerons, ONU Mujeres

DISEÑO EDITORIAL

Emicel Guillén, ONU Mujeres

Este documento es resultado del acuerdo entre la Oficina de Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y ONU Mujeres, para el desarrollo del proyecto "Asistencia Técnica para el avance de la igualdad de género en las políticas y estándares de los programas y proyectos del Ministerio de Obras Públicas de la Nación (MOP)".

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre citando la fuente.

CITAR: *La transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública. Hacia la consolidación de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género.* Ministerio de Obras Públicas, ONU Mujeres y UNOPS. Argentina, 2023.

Índice

Siglas y abreviaciones	4
Introducción	7
Sección I	10
1.1 Las instituciones comprometidas	11
1.2 Instrumentos internacionales	13
1.3 Marcos nacionales y normativos de las políticas de género en Argentina	14
1.4 La planificación y política de género en el Ministerio de Obras Públicas	15
Sección II	22
2.1 La Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género	23
2.2 Desafíos y oportunidades	25
2.3 La gobernanza de la Red Federal	28
2.4 La producción de información	36
2.5 Escenario y mapeo multiactoral	38
2.6 La importancia de los recursos	49
Sección III	50
3.1 Hacia una agenda común	51
Conclusiones y recomendaciones finales	57

Siglas y abreviaciones

A	ACUMAR	Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo
	AMBA	Área Metropolitana de Buenos Aires
	APN	Administración Pública Nacional
	AYSA	Agua y Saneamientos Argentinos
B	BID	Banco Interamericano de Desarrollo
C	CAF	Corporación Andina de Fomento – Banco de Desarrollo de América Latina
	CAMARCO	Cámara Argentina de la Construcción
	CDI	Centro de Desarrollo Infantil
	CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
	CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
	CIOT	Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
	CISCSA	Centro De Intercambio y Servicios Para El Cono Sur Argentina
	Covid-19	Coronavirus-19, enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2
	CTI	Centro Territorial Integral de Políticas de Género y Diversidad

L	LAC	América Latina y el Caribe
	LGTBI+	Lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales y el resto de las identidades y orientaciones incluidas en el +
M	MDS	Ministerio de Desarrollo Social
	MDTyH	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat
	MEAL	Sistema de Monitoreo, Evaluación, Rendición de Cuentas y Aprendizaje
	MMGyD	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	MOP	Ministerio de Obras Públicas
	MT	Ministerio de Transporte
O	OEА	Organización de los Estados Americanos
	ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
	OIT	Organización Internacional del Trabajo
	ONU	Organización de las Naciones Unidas
	ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
P	PET	Plan Estratégico Territorial
	PG	Perspectiva de Género
	PMIF	Proyecto de Mejoramiento de la Infraestructura Federal para el Desarrollo Sostenible
	PNA	Plan Nacional de Acción Contra las Violencias por Motivos de Género

R	RGyD	Red de Género y Diversidad
	RFC	Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género
	RRHH	Recursos Humanos
U	UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
	UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

Introducción

Acerca de la estrategia federal de género en el MOP

(...) la expresión 'discriminación contra la mujer' denota toda distinción o exclusión basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979)

El territorio habla, condiciona, interpela y es el ámbito natural donde se organiza nuestra comunidad y podemos cuidar el recurso más estratégico que tiene la Argentina, que es la esperanza.

**GABRIEL KATOPODIS, MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS,
PRIMER ENCUENTRO DE INTENDENTAS (JUNIO 2022)**

Este documento se propone contribuir con una estrategia que aporte a consolidar la *Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género*, de ahora en más la Red Federal (RFC), cuyo objetivo central es fortalecer el rol y expandir la participación de las mujeres y LGBTI+ involucradas en la toma de decisiones, gestión y ejecución de obras de infraestructura, servicios públicos, vivienda, hábitat, arquitectura y transporte a nivel nacional, provincial y municipal.

La misma cobra impulso en el marco del compromiso del Gobierno Nacional y del fortalecimiento en la sociedad de los derechos de las mujeres y diversidades. En particular, del empeño del Ministerio de Obras Públicas de la Nación (MOP) para transversalizar la perspectiva de género en la Obra Pública y la acción del Ministerio, sus instituciones y entes vinculados al sector, en la voluntad de avanzar en acciones y políticas para el logro de mayores niveles de igualdad e inclusión de género en el accionar del MOP y del sector de la construcción en el que opera.

En esta línea, se busca consolidar y profundizar a nivel federal la experiencia de la Red de Género y Diversidad del MOP (RGD), que reúne a todos los entes y organismos bajo el ámbito de acción del Ministerio a nivel federal y que cuenta con un importante recorrido a partir del cual la Red Federal hace suya la visión de promover e implementar políticas transversales de género en todo el ámbito de actuación bajo la órbita del MOP.

Asimismo, dos de las entidades con mayor peso en el sector, como son la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), vienen articulando acciones en materia de igualdad de género. Entre ellas se destaca la realización de un estudio cuali-cuantitativo para conocer la composición del sector y las problemáticas

en materia de igualdad. El estudio constituye un insumo importante para guiar las acciones de formación, sensibilización y promoción de políticas destinadas a incluir más mujeres y LGBTI+. Además, ambas entidades articulan con el MOP en materia de género, con quien han firmado un convenio que tiene por finalidad fomentar encuentros sectoriales, asesoramiento y asistencia técnica. En el marco de este convenio tripartito, uno de sus objetivos es la promoción de una Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género y la inclusión de mujeres y LGBTI+ en el sector de la Construcción.

Los esfuerzos del MOP responden al compromiso político del Estado Nacional en la construcción de una sociedad más igualitaria y libre de discriminaciones, en concordancia con los avances legislativos e institucionales de la política nacional, comprometidos con acuerdos internacionales como los que establecen la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Plataforma de Acción de Beijing, entre otras, con la igualdad, la justicia social y la no discriminación por motivos de género.

En este objetivo de acción, el MOP articula y se potencia en el acompañamiento técnico de organismos internacionales como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), para el fortalecimiento de procesos de incidencia hacia la necesaria transformación cultural de las organizaciones e instituciones públicas para alcanzar una mayor igualdad de género.

A partir de estos avances institucionales se impulsa la propuesta federal del MOP, y para ello la incorporación de los organismos y actores estratégicos y las áreas de incumbencia vinculadas al desarrollo de la Obra Pública a nivel de las provincias y municipios. Así, la Red Federal aportaría al impulso de una política de igualdad, justicia social y no discriminación de género en todo el territorio nacional.

El documento se estructura en tres secciones que recogen, en una primera instancia descriptiva, los antecedentes del MOP en la materia. Asimismo se incluye una breve caracterización de los organismos internacionales que brindan apoyo técnico para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género; de los instrumentos internacionales y nacionales que comprometen a la Argentina y son útiles a la estrategia de la RFC; un análisis de los avances del MOP y los instrumentos de planificación, de las políticas de género del MOP y su propuesta de transversalización. Seguidamente, se analiza la trayectoria de la Red de Género y Diversidad (RGD) y los antecedentes de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género.

En la sección II, se abordan los desafíos para la consolidación de la estrategia de la RFC. Para ello, se analiza la institucionalidad y se realiza una propuesta de gobernanza posible en base al escenario multiactorial donde actúa la RFC y los recursos necesarios para hacer viable la estrategia.

Finalmente, se elaboran recomendaciones sobre la agenda necesaria e inmediata, parte de la cual se encuentra ya en curso: la capacitación y formación, las campañas y difusión y la propuesta de implementación de un observatorio en el tema. Por último, las conclusiones contienen recomendaciones para la consolidación y fortalecimiento de la RFC.

Antecedentes

La transversalización de la perspectiva de género en las instituciones pone en valor el marco y el cumplimiento de los derechos humanos, la igualdad de derechos y oportunidades y la participación igualitaria en los espacios de toma de decisiones. Desde las últimas décadas del siglo XX, los gobiernos reconocen la necesidad de promover la agenda de derechos de las mujeres y diversidades, así como introducir la perspectiva de género en las acciones y políticas de gobierno.

Un hito en este compromiso de los Estados fue la IV Conferencia Mundial de la Mujer, que tuvo lugar en Beijing (1995) y su Plataforma de Acción Mundial (PAM), en la cual se incorpora la transversalización como una propuesta emergente para equiparar desigualdades estructurales de la sociedad y avanzar hacia la igualdad. Esta iniciativa constituye un elemento fundamental en la definición de políticas de equidad, aunque aún es necesario establecer consensos entre quienes ven la transversalización como una estrategia metodológica y normativa de cambio para el avance de las políticas de género y quienes la cuestionan, por el riesgo de desdibujar la institucionalidad de género creada para garantizarla.

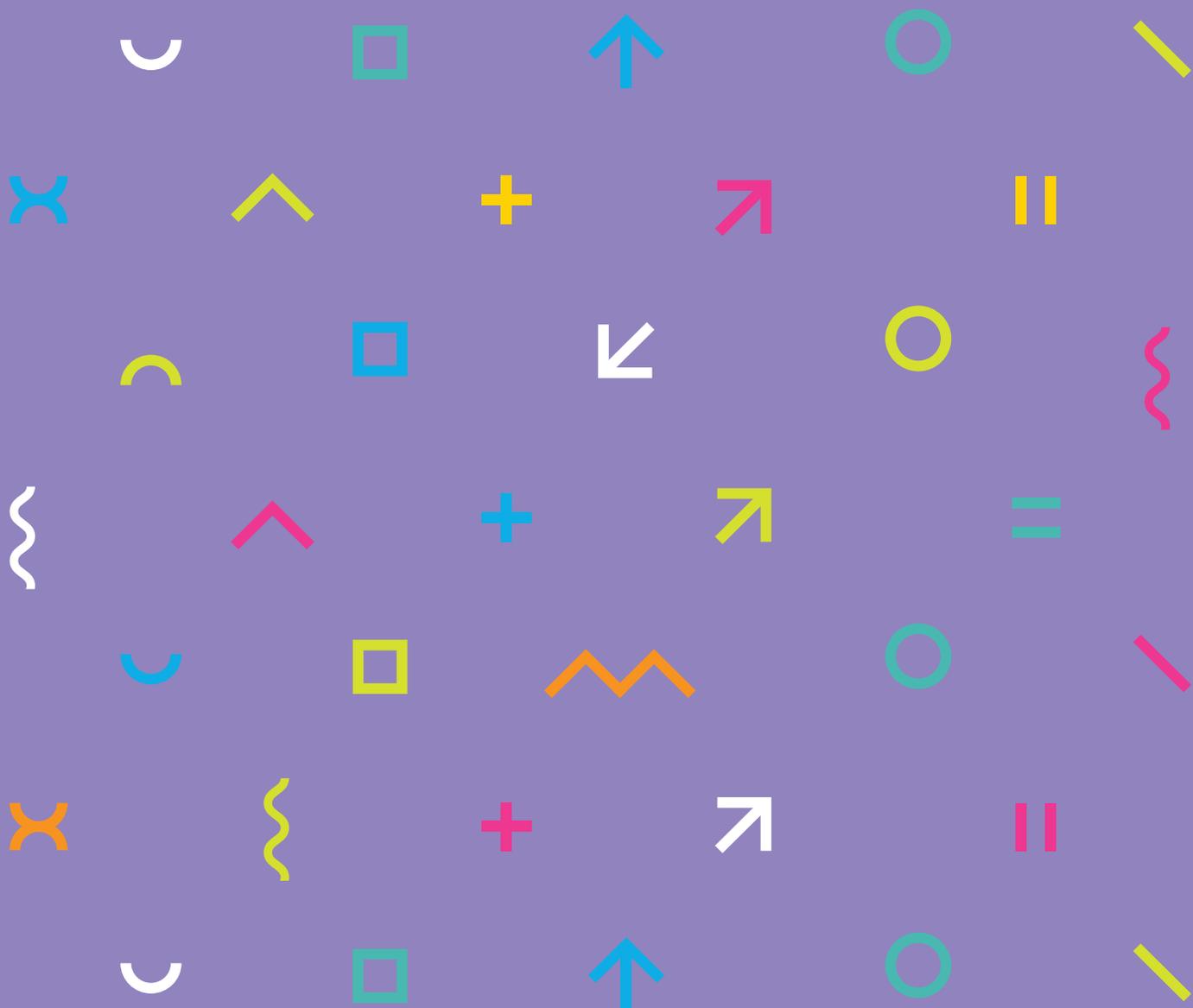
En este sentido, una recomendación para el fortalecimiento de la Red Federal es el de avanzar hacia una institucionalidad fuerte, con equipos de género que tengan la capacidad de proponer, impulsar y monitorear avances en la transversalización.

Una mayor institucionalidad favorece la transversalización y, en este escenario, la RFC podría jugar un rol decisivo. Su fortalecimiento potencia una mayor participación de mujeres y diversidades en los distintos ámbitos en donde actúa el MOP, lo que intensifica la capacidad y eficacia de la incidencia de las políticas de género en el sector de la Obra Pública en su conjunto. El reto es lograr avances en políticas y acciones concretas en los territorios, siendo éstas las que inciden sobre la vida cotidiana de las mujeres para mejorar sus condiciones de vida y garantizar sus derechos.

El Estado argentino ha dado muestras de un compromiso con la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género y su transversalización en distintos ámbitos de la política pública en una búsqueda por avanzar hacia una mayor igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y LGBTI+.

Dos hitos relevantes dan cuenta de este compromiso: la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Decreto de Necesidad y Urgencia n° 7, 11.12. 2019), jerarquizando las políticas de género a nivel nacional, y del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (Decreto 680/2020, 17.08.2020), como instancia de trabajo interministerial. Así, el camino para la institucionalización de la perspectiva de género cuenta con un marco conceptual y del accionar de la política pública que favorece iniciativas como las del MOP con la creación de la RFC.

Sección I



1.1 Las instituciones comprometidas

En el compromiso por avanzar y hacer efectiva la incidencia y la transversalización de género en el sector de la Obra Pública y en el impulso hacia la consolidación de la Red Federal, se destacan cinco actores institucionales comprometidos con aportar a la igualdad de género y la inclusión de mujeres y LGBTI+.



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres)

Con la visión de velar por la igualdad consagrada en la Carta de las Naciones Unidas, ONU Mujeres trabaja para eliminar la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; promover el empoderamiento de las mujeres, y lograr la igualdad entre mujeres y varones como socios y beneficiarios del desarrollo, por los derechos humanos, en las acciones humanitarias, en la paz y seguridad.

Al colocar los derechos de las mujeres como el eje central de su labor, ONU Mujeres lidera y coordina los esfuerzos del Sistema de las Naciones Unidas para asegurar que los compromisos de igualdad y transversalidad de género se traduzcan en acciones en todo el mundo. Al mismo tiempo, ejerce un liderazgo sustantivo y coherente para apoyar las prioridades y los esfuerzos de los Estados miembros, construyendo una asociación eficaz con el gobierno, la sociedad civil, así como con otros actores relevantes.



Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)

Es la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Este organismo presta servicios de infraestructura, adquisiciones y gestión de proyectos con el objetivo de lograr un mundo más sostenible. Vincula acciones de Naciones Unidas y del sector privado con el propósito de optimizar la incidencia de los proyectos tanto de carácter humanitario y de desarrollo como aquellos de consolidación de la paz y la seguridad.

Estos proyectos se basan principalmente en la igualdad, la inclusión, la sostenibilidad y la resiliencia. UNOPS cuenta con una vasta trayectoria en gestión de adquisiciones, infraestructura y gestión de proyectos desde un enfoque basado en la sostenibilidad.



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Ministerio de Obras Públicas de la Argentina (MOP)

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) lleva adelante la planificación y la ejecución de obras de infraestructura que impulsan el desarrollo, el crecimiento y la creación de empleo en el país, para alcanzar una Argentina federal, socialmente inclusiva, ambientalmente sostenible e integrada regionalmente.

El MOP ha asumido el compromiso de alcanzar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, aprobada en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible por los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU), relacionados con agua limpia y saneamiento, industria, innovación e infraestructura y ciudades y comunidades sostenibles (ODS 6, 9 y 11).

Asimismo, se compromete con aportar a la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (ODS 5) mediante la transversalización de esta perspectiva a las políticas del organismo, en especial con relación a los componentes de infraestructura y servicios necesarios para incidir en la reducción de las brechas entre los géneros y en la agenda de los cuidados.



UOCRA
Unión Obrera de la Construcción
de la República Argentina

Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)

La UOCRA constituye el órgano sindical que agrupa al personal de la construcción. A través del departamento UOCRA Mujeres -dependiente directamente de la Secretaría General-, se impulsan acciones que tienen el objetivo de asistir a las trabajadoras del sector con relación a la defensa de los derechos laborales, la formación profesional y los derechos de las familias. Entre las líneas de acción que impulsa, se destacan los programas de capacitación, la creación de cláusulas de negociación para una mayor equidad de género, el diseño de protocolos para la erradicación de la violencia y el acoso, y la salud y seguridad con perspectiva de género.



CAMARCO
Cámara Argentina de la Construcción

Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO)

Con delegaciones en todo el país, la Cámara se constituye en el principal gremio empresario del sector de la construcción. Inicialmente a través de la creación de una Comisión de Género y Diversidad en 2020, que luego se denominó CAMARCO Equidad, el ente lleva adelante acciones de sensibilización, capacitación y promoción de la equidad de género en el sector empresarial. CAMARCO Equidad se conforma en respuesta a las demandas de contar con un marco de inclusión de género y diversidad cada vez más crecientes en el sector de actividad. Desde su conformación, llevan adelante iniciativas conjuntas con UOCRA y el MOP en materia de equidad de género.

1.2 Instrumentos internacionales

Las políticas que emanan de los organismos del Estado tienen como antecedente los avances normativos producidos en la agenda internacional desde mediados del siglo XX para la ampliación de derechos, la no discriminación y la igualdad entre los géneros. Algunos de esos instrumentos internacionales, regionales y nacionales son útiles para la conceptualización de la estrategia de fortalecimiento de la Red Federal, pues reconocen los derechos de las mujeres emanados de consensos entre los Estados a nivel del sistema de Naciones Unidas y otras instancias regionales (OEA, CEPAL, otras) y nacionales, que aportan y dan marco al compromiso de igualdad en el ámbito de la Obra Pública.

A nivel internacional, se destacan los siguientes instrumentos:

- a. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas e incorporada a la Constitución Nacional en 1994. Considera todas las formas de discriminación basadas en relaciones desiguales de poder.
- b. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como la Convención de Belem do Pará), adoptada por la OEA 1994 y aprobada por Argentina en 1996. Tipifica la violencia específica contra las mujeres y consagra el derecho a vivir una vida libre de violencias.
- c. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), firmada por los estados participantes en la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Enumera los compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y varones en todas las dimensiones de la vida y define estrategias para promover las transformaciones culturales necesarias hacia una mayor igualdad entre los géneros.
- d. Los Principios de Yogyakarta (Indonesia, 2007). Establece, entre otros principios, que “todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación, por motivos de orientación sexual o identidad de género” (Principio 2).
- e. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS). Establecen una serie de objetivos globales que buscan poner fin a la pobreza, reconociendo en el ODS 5 la necesidad de eliminar la violencia y discriminación contra mujeres y niñas, con la convicción de que no es posible promover un desarrollo humano sostenible sin igualdad de género. El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, por su propio peso, debe transversalizar los 16 ODS restantes, entre ellos, el ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 10 de reducción de las desigualdades. Como se ha mencionado el MOP ha asumido el compromiso de alcanzar estos objetivos, y también los vinculados con las áreas específicas de la Obra Pública, como agua y saneamiento (ODS 6), infraestructura (ODS 9) y ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), que inciden indirectamente en la calidad de vida de las mujeres y les impacta diferenciadamente respecto a los varones.

- f. El Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190 OIT), homologado por Argentina en diciembre de 2020, ratifica el compromiso del Estado para combatir y erradicar la violencia y acoso en el ámbito laboral, el cual incluye la violencia y el acoso por motivos de género. El Convenio entró en vigor en el país en febrero de 2022.

1.3 Marcos nacionales y normativos de las políticas de género en Argentina

En materia de inclusión de género y de derechos de las mujeres y LGBTI+, existen numerosos instrumentos y avances legislativos en Argentina. Algunos de ellos son particularmente significativos para la ampliación y consolidación de la RFC y constituyen un marco para definir estrategias de capacitación y sensibilización para la deconstrucción de prácticas y valores en un sector tradicionalmente masculinizado y para promover ambientes más igualitarios, inclusivos y libres de violencia por razones de género, tanto a nivel laboral como doméstico.

Uno de los avances es la Ley Micaela¹ que establece la obligatoriedad de capacitar en la temática de género y violencia contra las mujeres a todas las personas que se desempeñan como agentes del Estado. Además, ofrece herramientas para identificar, prevenir o intervenir ante situaciones de violencia por razón de género en los ámbitos laborales e incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas. Por su parte, el Convenio 190 de la OIT es otro instrumento normativo que hace visible el acoso por motivos de género en el ámbito del trabajo, facilitando su abordaje y erradicación.

En relación con ambientes laborales inclusivos de la diversidad genérica, un primer avance lo constituye la Ley de Identidad de Género². Este instrumento tendrá un impacto en el mercado laboral formal de la Administración Pública con el Decreto del Cupo Laboral para personas travestis, transexuales y transgénero, posteriormente, con la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”³.

- 1 La Ley Micaela (Ley 27.499, 2018) establece en su artículo 1 “la 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”.
- 2 Ley de Identidad de Género (Ley N°26.743, 2012) establece el derecho a toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada conforme su autopercepción.
- 3 La Ley 27.636 (2021) Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” establece que los tres poderes del Estado, entes públicos no estatales, organismos descentralizados o autárquicos y empresas y sociedades del Estado deben ocupar en una proporción no menor al 1% de la totalidad de su personal, puestos de trabajo con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Además de los instrumentos nacionales y avances legislativos, sobresalen los compromisos asumidos por el MOP, enmarcados en los planes rectores del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad:

El Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020/2022	El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023	El Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024 ⁴
--	---	---

1.4 La planificación y política de género en el Ministerio de Obras Públicas

Herramientas de planificación

El Ministerio de Obras Públicas es el área del Gobierno Nacional responsable de la planificación y la ejecución de obras de infraestructura resilientes para promover el desarrollo con inclusión social de la República Argentina.. Entre los principios y enfoques que sustentan sus políticas y acciones están, entre otros, la inclusión social y la perspectiva de género, reconociendo en su enunciado que “las infraestructuras abordarán las necesidades de mujeres y LGBTI+, para promover la igualdad y la reducción de brechas en todas las instancias de ejecución de la Obra Pública”⁵.

Se constata un compromiso político manifiesto con la incorporación y transversalización de la perspectiva de género como fundamento de sus acciones. Es destacable la transformación de esta cartera, que históricamente estuvo altamente masculinizada, donde las mujeres y LGBTI+ estuvieron muy ausentes o subrepresentadas.

El MOP tiene una planificación de la gestión muy arraigada. En junio de 2022, el MOP presentó y consensuó un nuevo instrumento de planificación para sus acciones en el territorio a nivel federal: el Plan de Obras Públicas para el Desarrollo de la Nación ‘Argentina Grande’⁶. El mismo se propone transformar la matriz de desarrollo productivo del país, con obras que impulsen la creación de empleo, que promuevan un aprovechamiento racional de los recursos y pongan en

4 [Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024](https://www.argentina.gob.ar/obraspublicas/mision)

5 <https://www.argentina.gob.ar/obraspublicas/mision>

6 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/argentina-grande-plan-de-obras-publicas-para-el-desarrollo-de-la-nacion>

valor las capacidades del territorio y de la población. El Plan Argentina Grande se estructura en cuatro ejes para impulsar una redistribución regional de las oportunidades, que permitan disminuir las inequidades y brechas existentes:



Conectividad e Infraestructura Vial



Gestión Integrada del Recurso Hídrico



Infraestructura Urbana y Rural



Infraestructura del Cuidado

Las políticas impulsadas desde el MOP y definidas en el mencionado Plan están direccionadas a lograr una redistribución regional de las oportunidades. Esta visión potencia la propuesta de la RFC y su rol como instrumento para contribuir a disminuir los desequilibrios en los territorios y en particular las brechas de género.

Asimismo, el objetivo de federalizar la política de la Obra Pública en el país se podría nutrir de la RFC para una efectiva **incorporación de la perspectiva de género en todas sus fases**. Esto contribuiría a consolidar y federalizar la experiencia de la Red de Género y Diversidad del MOP, un hito histórico en un organismo público nacional, al tiempo que la misma aportaría dicha perspectiva a la acción del Estado en la Obra Pública.

Este posicionamiento de género en la política pública adquiere especial relevancia, dado que la Obra Pública cumple un rol central como dinamizador de la economía y generador de empleo⁷. Achicar las brechas hacia el interior del MOP y en el sector de la Construcción demanda una acción concertada y estratégica, a la cual este documento pretende contribuir.

7 Según el INDEC (Informe de febrero del 2022) la cantidad de empleos registrados en la Construcción respecto a febrero de 2021 había aumentado un 17,6% (39.612 puestos de trabajo más que los registrados en pre pandemia, febrero 2022 vs. febrero de 2020). En el mismo informe se menciona que el 32,9% de las grandes empresas dedicadas a la Obra Pública considera que el nivel de la actividad aumentaría durante el período abril - junio de 2022. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_coyuntura_-_trabajo_y_obra_publica_-_abril_2022.pdf

Los instrumentos de políticas de género del MOP

Para el desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de la RFC es necesario poner en valor y rescatar lo avanzado, por ejemplo, el “Programa para la transversalización de las políticas de género y diversidad del MOP”, así como la formalización de la Red de Género y Diversidad del MOP (RGD) ([Resolución 193/2020](#))⁸.

Dicho Programa tiene el objetivo de garantizar que las acciones diseñadas e implementadas por el MOP formen parte de una política pública integral y articulada que, desde las prácticas cotidianas, promuevan la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Entre sus objetivos, se destacan:

- a. Consensuar acciones para la incorporación de las políticas de género y diversidad en el ámbito del MOP y sus dependencias.
- b. Coordinar las iniciativas de género y diversidad que se desarrollen en el MOP y sus organismos, empresas y entes bajo su jurisdicción.
- c. Promover la institucionalización, la incorporación en las agendas de trabajo y la sensibilización de la perspectiva de género y de la diversidad en el organismo.
- d. Atender los requerimientos de participación, información, asistencia técnica y gestión que demande el MMGyD.
- e. Incentivar y constituir alianzas institucionales mediante la firma de convenios y acuerdos de estrategias para propiciar trabajos inclusivos con provincias, municipios, entidades no gubernamentales, organismos públicos no estatales y del sector privado en pos de los derechos de las mujeres y LGBTI+.
- f. Articular las estrategias y acciones en materia de igualdad y erradicación de toda forma de violencia en el ámbito del MOP.
- g. Promover y asistir a otras dependencias del Estado Nacional, a gobiernos provinciales y municipales en la implementación y transversalización de la perspectiva de género en las Obras Públicas.
- h. Articular, junto con las áreas competentes, estrategias conjuntas para producir información y otros insumos para el diseño, implementación y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género y de la diversidad en todas las dependencias del MOP.

8 <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/programa-para-la-transversalizacion-de-las-politicas-de-genero-y-diversidad>

Esta política integral del Ministerio requiere de la incorporación de la perspectiva de género al interior de la compleja trama de los organismos que lo integran y en todas las fases de la Obra Pública. Su finalidad es transformar la cultura de las organizaciones para promover espacios laborales más igualitarios y libres de violencia, así como incorporar más mujeres y diversidades en este sector. Para ello es necesario generar las condiciones para una participación efectiva en los procesos de toma de decisión en el complejo conjunto de acciones, actividades y procedimientos que el ciclo de la Obra Pública implica.

En el marco de este Programa, en 2020 se conformó la **Red de Género y Diversidad (RGD)**, una iniciativa de articulación de acciones en la que participan diversas áreas, entes, empresas y los sindicatos; instituciones heterogéneas que, por su composición, incumbencia, autonomía, cultura e historia, avanzan con distintas modalidades y velocidades en la incorporación de una agenda de género.

ÁREAS, PLANES Y PROGRAMAS	Unidad Gabinete de Asesores
	Secretaría de Gestión Administrativa
	Secretaría de Obras Públicas
	Secretaría de Infraestructura y Política Hídrica
	Plan Argentina Hace
REPRESENTACIÓN SINDICAL	ATE
	SEVINA
	SGBATOS
	STV Y ARA
	SUTPA
	SUTRACOVI
	UECARA
	UPCN
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	Dirección Nacional de Vialidad (DNV)
	Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN)
	Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA)
	Organismo Regulador de Seguridad de Presas (ORSEP) – Relaciones Institucionales y Comunicación
	Instituto Nacional del Agua (INA)
	Instituto Nacional de Prevención Sísmica (INPRES)

**EMPRESAS
Y OTROS ENTES**

Agua y Saneamientos Argentinos (AySA)

Agenda de Planificación (APLA)

Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS)

Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo (ACUMAR)

Corredores Viales S.A.

CUADRO 1. COMPOSICIÓN DE LA RED DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL MOP

La RGD muestra que el trabajo articulado y en red constituye una estrategia eficaz para facilitar sinergias entre la diversidad de actores participantes en el ámbito de la Obra Pública, para fomentar el aprendizaje mutuo, el intercambio de experiencias, la continuidad de múltiples y diversos encuentros y potenciar a las mujeres y LGBTI+ hacia el interior del organismo.

Los avances logrados por impulso de la Red en este breve periodo de tiempo están recogidos en los informes de gestión⁹, con algunos indicadores de resultados que dan cuenta del rol que cumple como estrategia dinamizadora para que las políticas de género permeen las instituciones del MOP de manera transversal. Estos reportes contribuyen a la documentación de avances, las articulaciones logradas y al reconocimiento y evaluación de la dinámica y los alcances del Ministerio y otros instrumentos que permiten consolidar y legitimar la política de inclusión de género, para definir las prioridades de la estrategia a seguir.

La voluntad política fue decisiva en el inicio de las acciones, como así también el apoyo de los 11 organismos que hacen parte del MOP, generando el consenso necesario para una incipiente institucionalización de género y el impulso para la creación del Programa de Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del Ministerio. La experiencia acumulada constituye, sin lugar a duda, una base firme a partir de la cual plantear la proyección federal de la Red Federal, con el fin de territorializar la transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública en todo el país.

Fuente: Red de Género y Diversidad.

9 Ver: <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/genero-y-diversidad>



2º Encuentro de la Red de Género y Diversidad, Centro Cultural Kirchner, Buenos Aires. Fuente: MOP, diciembre 2021.

Otras experiencias de trabajo en red

Existen otras experiencias de trabajo en red que pueden resultar de inspiración y de guía por los caminos recorridos y los obstáculos superados. Una de ellas es la de la **Red Mujer y Hábitat de América Latina y el Caribe**, fundada en 1998 por el Centro de Intercambio y Servicios Cono Sur (CISCSA) que cuenta con organizaciones miembro en diversos países de América Latina y socias individuales.

Inspirada en la Coalición Internacional para el Hábitat (HIC)¹⁰, la Red se propone desarrollar conocimiento y acciones con relación al derecho de las mujeres a la tierra, la vivienda y la ciudad. Si bien la Red Mujer y Hábitat ha llevado adelante iniciativas de carácter regional y multisectorial, no cuenta con instituciones gubernamentales en su conformación y membresía, factor que pudo haber sido decisivo en su permanencia de más de 20 años y en la consolidación de los temas que aborda. A pesar de no abordar la problemática del ámbito específico de la Construcción, el tratamiento transversal de temáticas como el derecho a la ciudad, el acceso a la vivienda y servicios públicos con perspectiva de género constituye una fuente de consulta e intercambio de aprendizajes.

10 La Coalición Internacional para el Hábitat es una red mundial de derechos relacionados con el hábitat y la vivienda, basada en los principios de justicia social, igualdad de género y sostenibilidad ambiental. Fundada en 1976 en ocasión de la I Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos en Vancouver (Canadá), constituye una red internacional independiente y sin fines de lucro. Hoy está conformada por más de 410 organizaciones populares y no gubernamentales, institutos de investigación y capacitación y activistas en derechos humanos que trabajan en el campo del hábitat y la vivienda en más de 120 países de todo el mundo. Para más información, visitar el sitio: <https://hic-al.org/>.

De carácter más reciente, la **Red Federal de Mujeres Mineras Argentinas**, creada bajo la órbita de la Secretaría de Minería del Ministerio de Desarrollo Productivo¹¹ en 2021 (RES. 225/2021 Secretaría de Minería), tiene por objetivo contribuir a promover la igualdad de condiciones para una mayor inserción de las mujeres en la industria minera nacional. De carácter federal, la iniciativa apunta a contar con la participación de provincias y municipios, cámaras empresarias, sector sindical y académico, y organismos vinculados al sector minero.

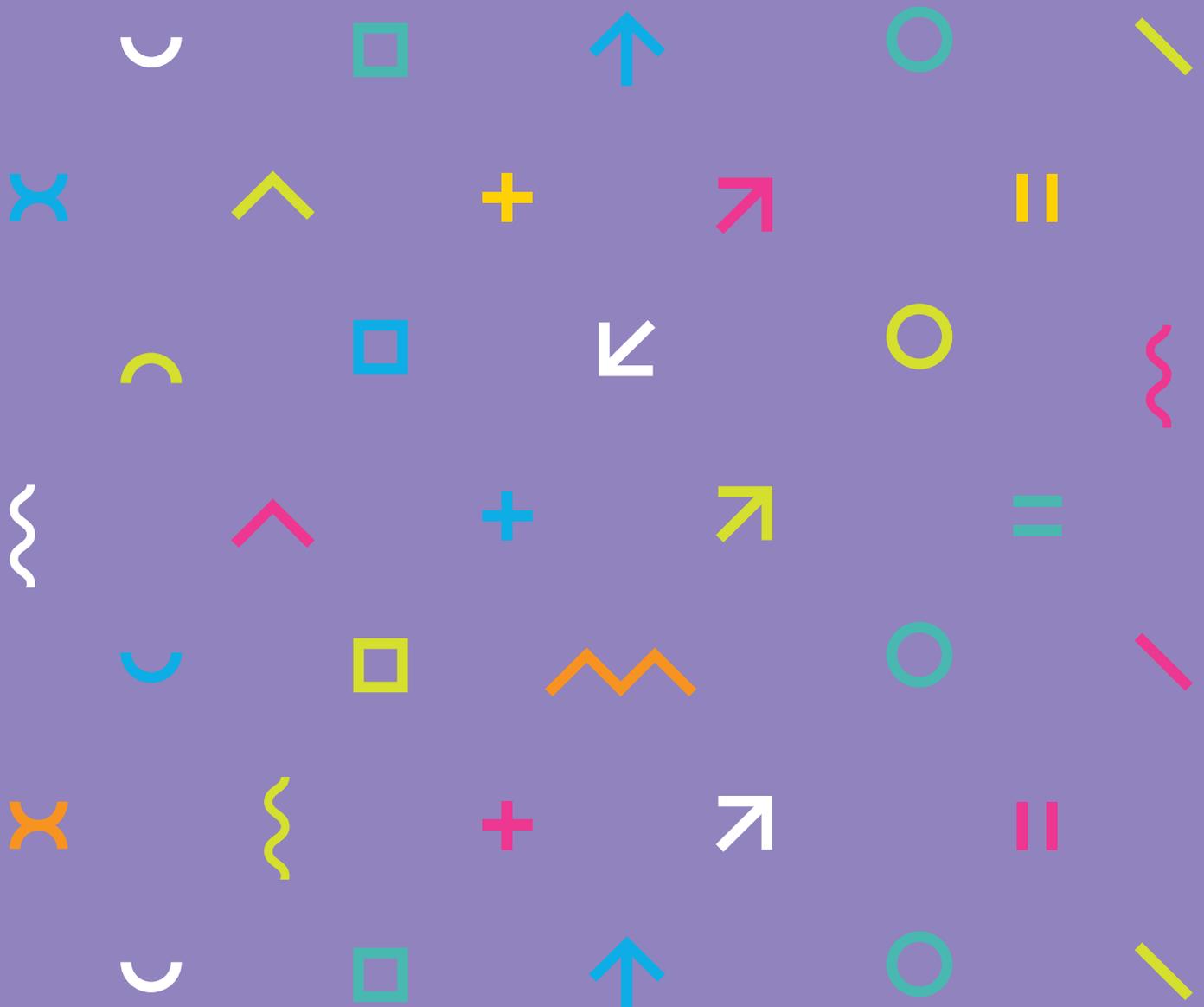
Otra experiencia similar, pero de carácter social es la **ONG Red de Mujeres Mineras Latinoamericanas**, iniciativa que busca promover y asesorar sobre la plena empleabilidad y el crecimiento de las mujeres para que ocupen posiciones dentro de la industria minera, sin limitaciones respecto del área de actividad. Resultan relevantes los caminos transitados en materia de capacitación, promoción de liderazgo de mujeres en puestos de decisión y la realización de encuentros federales como instancias de fortalecimiento de estos espacios.



3er. Encuentro Anual de la Red de Género y Diversidad del MOP, Buenos Aires, diciembre 2023. Foto: MOP

11 El desarrollo de esta iniciativa, junto con otras 78 medidas adoptadas por el Ministerio de Desarrollo Productivo, se enmarcan en el Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género, que se propuso reducir las brechas de género y promover un desarrollo productivo inclusivo y sostenible. El documento del Plan está disponible en: [Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo](#).

Sección II



2.1 La Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género

“(...) hasta ahora el trabajo fue puertas adentro. Creo que el desafío está fuera del Ministerio y es precisamente ver cómo esta buena práctica, esta experiencia colectiva fructífera puede replicarse y contagiarse en otros lugares (...)”

MARÍA PÍA VALLARINO, DIRECTORA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO DEL MOP¹²

La Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género es una oportunidad para consolidar alianzas en cada territorio y a nivel multiescalar en las distintas jurisdicciones, relaciones interministeriales e interorganismos que promueven la ampliación de derechos de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública. La aún breve pero fructífera trayectoria de la Red de Género dentro del MOP se instala como una buena práctica que vale la pena escalar y replicar a nivel federal¹³.

La Red Federal contribuye a la inclusión de género a nivel nacional en el sector de la Construcción y produce innovaciones en los esfuerzos de transversalización de la perspectiva de género en la política pública.

Para consolidar esa proyección nacional es necesario dar cuenta de la diversidad y multiculturalidad, a través de una estrategia creciente y amplia para alcanzar una cobertura federal. En este sentido, se requieren articulaciones amplias con las distintas instituciones en las provincias y en los municipios, así como **considerar el territorio como una dimensión decisiva** y necesaria de conocer. El trabajo articulado y en red facilita la incorporación de las visiones y desafíos que presenta la heterogeneidad territorial (en términos políticos, económicos y sociales) y contribuye a **reconocer las prácticas sociales y culturales** que los definen, recuperando las demandas prioritarias de las instituciones territoriales.

La RFC pone en valor la posibilidad de contribuir de manera eficaz con la implementación de políticas de género y así fortalecer líneas de colaboración multiescalares y territoriales a nivel federal, entre gobiernos provinciales y locales y el gobierno central, los organismos y actores vinculados al sector, en cada contexto situado de la complejidad nacional. A la vez, recoge las experiencias transitadas y se propone expandir la participación de las mujeres y LGBTI+ en la toma de decisiones, gestión y ejecución de obras y servicios públicos, vivienda, hábitat y transporte del sector público nacional, provincial y municipal.

¹² Los textuales fueron recogidos en entrevistas realizadas por el equipo consultor (diciembre, 2021).

¹³ Se puede acceder al reporte semestral de gestión de la Red, donde se visualizan los avances realizados en virtud del Plan de Trabajo anual consensuado. En: https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/plan_de_trabajo_anual_2022._avance_semestral.pdf

Entre sus objetivos específicos se destacan los siguientes:

1. Promover la transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de las políticas de obras (planeamiento, gestión, ejecución y evaluación) y en todos los sectores de actividad de la Construcción (vial, de agua y saneamiento, obras hidráulicas, transporte, servicios públicos, vivienda, transporte, etc.).
2. Potenciar y visibilizar el rol de las mujeres y LGBTI+ que se involucran en las políticas del sector.
3. Generar actividades de formación y capacitación en temas de erradicación de las violencias, perspectiva de género y diversidad al personal vinculado a las obras públicas, hábitat, vivienda y transporte ya sean empleados públicos o del sector privado.
4. Intercambiar y socializar experiencias concretas –dentro y fuera de la Red– que alienten la adopción de la perspectiva de género en las obras.
5. Promover y fortalecer la Red mediante jornadas de trabajo, capacitaciones y obtención de recursos, entre otras acciones, para el desarrollo de las capacidades de quienes la integran.
6. Abogar por la inclusión y desarrollo de líneas de acción en los planes, programas y proyectos que favorezcan la inserción y las carreras laborales no tradicionales para las mujeres LGBTI+.

La RFC también podrá apoyarse para su consolidación en la recuperación y puesta en valor los avances realizados por el MOP y los distintos organismos y entidades estratégicas vinculadas. Algunos ejemplos de estos insumos son:



Los diagnósticos que dan cuenta y reconocen las brechas de género, por ejemplo, aquellos realizados por el MOP, por UOCRA, CAMARCO y otros organismos.



Los protocolos para asegurar ambientes laborales libre de violencias y discriminaciones.



Las licencias por violencia de género o trabajo de cuidados, entre otros.



Los encuentros presenciales y virtuales que potencian el intercambio de experiencias y herramientas para la transversalización de género.

Para estos objetivos la RFC contará para su articulación y fortalecimiento con las herramientas estratégicas, pedagógicas, de sensibilización y capacitación que están siendo desarrolladas

con el apoyo técnico de ONU Mujeres y UNOPS. El mismo consiste en el desarrollo de una colección de cuatro manuales orientativos para la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública:

1. **La perspectiva de género en el ciclo de la Obra Pública**
2. **La perspectiva de género en las infraestructuras de cuidados**
3. **La perspectiva de género en la infraestructura vial y de transporte**
4. **La perspectiva de género en el espacio público y el entorno urbano**

Otros productos elaborados con el mismo propósito contribuyen a este accionar y contemplan el desarrollo de cuatro módulos de formación y una estrategia pedagógica y metodológica que asiste el proceso; un documento estratégico sobre desafíos y oportunidades de negocios en la Obra Pública para unidades productivas y cooperativas, y por último, una estrategia de medición e instrumentos para relevar la participación de mujeres y LGBTI+ en lugares de toma de decisión en organismos de Obras Públicas y afines.

2.2 Desafíos y oportunidades

La Red Federal demanda distintos instrumentos y momentos para consolidarse como tal, que involucren la organización para su **gobernanza** basada en el reconocimiento de la multiplicidad de actores de la compleja estructura de la cual hace parte. Al mismo tiempo que consolidar una **institucionalidad**, requiere un plan de trabajo que le permita avanzar en la agenda prioritaria de temas y transferir las experiencias acumuladas.

La RFC se plantea como un espacio de capacitación permanente, donde sus miembros se fortalecen en el intercambio entre diversas áreas de gobierno local, provincial y nacional, con los entes y en sus equipos específicos y técnicos locales, así como otros actores sociales de interés, como el sindical y empresarial. Esta diversidad y complejidad de la composición del MOP y sus ámbitos de actuación en un contexto federal es también un factor fundamental en las dificultades para avanzar en una estrategia de consolidación.

Entre los desafíos figura la conformación de una estructura inicial, que, aunque sea de carácter informal, sirva a los fines de establecer los primeros lineamientos de trabajo e iniciar el proceso de sensibilización, tanto hacia el interior del MOP como de los organismos con los cuales hay interés en contar con su compromiso e involucramiento. En un documento preliminar elaborado por el MOP se proponía la conformación de una mesa promotora integrada por:

- Responsables de la agenda de género de los ministerios nacional y provinciales de Obras Públicas
- Responsables de CAMARCO Equidad y UOCRA Mujeres

- El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
- Responsables de diferentes carteras de Obras Públicas, Infraestructura, Servicios Públicos, Vivienda y Hábitat de los gobiernos provinciales y municipales de Salta, Chaco, Córdoba, San Juan, Río Negro y Buenos Aires
- Responsables de las mismas áreas de los municipios que conforman la Cuenca Matanza Riachuelo
- Gobernadoras, vicegobernadoras e intendentas

Contar con un espacio conformado por estos actores es de gran relevancia para el establecimiento de una red de género y diversidad del sector de la Construcción de carácter federal. Sin embargo, resulta riesgoso depender de esta instancia pues, por sus características, presenta restricciones en su conformación que devienen de su heterogeneidad y dispersión geográfica, del contexto político y económico de crisis, el año electoral y las agendas políticas propias de cada una de estas áreas, así como otros factores endógenos y exógenos.

Generalmente, las redes de trabajo resultan atractivas por sus objetivos y proyección, pero al no haber recursos específicos dispuestos para ello (humanos para dar seguimiento, financieros en el caso de requerirse viajes, oportunidades de encuentros, etc.), son difíciles de conformarse, hacer crecer y consolidarse en el tiempo. En este sentido, en el apartado siguiente se propone un esquema de gobernanza posible, en donde la conformación de una estructura institucional resulta un paso crítico para la RFC.

Otro desafío para una red como la que se propone es lograr un entramado institucional que sobreviva a las personas que encarnen roles políticos o técnicos. La institucionalización de la participación de diversos organismos y jurisdicciones mitiga los riesgos de pérdida de capital social y político que se puede producir en alguno de sus miembros producto de los recambios, tanto electorales como programáticos o de organigrama.

En este sentido, los recursos disponibles en los miembros de la RFC y en la Red como tal constituyen un factor de peso para evitar la sobrecarga de tiempo o responsabilidades sobre el personal involucrado en el seguimiento de las acciones. La experiencia de otras redes de trabajo es que, si bien el compromiso de las personas en las temáticas y misión propuesta es un gran dinamizador de los esfuerzos en redes, es importante no “romantizar” esta participación y membresía, así como tampoco el concepto de “trabajo en red”.

Alcanzar un impacto colectivo, que es una de las misiones de estos espacios colaborativos, es posible si existe un ejercicio **frecuente y estructurado** de dialogar, idear, planificar, compartir, aprender, innovar y comunicar y, todo ello, requiere de tiempo, recursos y voluntad política.

Asimismo, la participación en una red tiene que resultar beneficiosa para sus miembros para dar continuidad y sostenibilidad al espacio, quienes podrían mejorar su acceso a información y recursos, a un vínculo directo con planes y programas existentes, a asesoramiento o asistencia,

a programas de cooperación interinstitucionales, y a articulaciones con otros actores que les permitan, por ejemplo, gestionar conjuntamente obras.

Alcanzar la **sostenibilidad** de la RFC puede ser un desafío de peso, puesto que hay factores críticos que inciden en su conformación y continuidad:

 <p>Heterogeneidad de los territorios a nivel federal</p>	 <p>Multiplicidad y variedad de organismos, nacionales y provinciales afectados a la Obra Pública</p>
 <p>Diversidad de escalas de acción de la Obra Pública (macro, meso y micro en el hacer territorial del MOP)</p>	 <p>Institucionalidad de género con jerarquías y alcances variados en las distintas jurisdicciones</p>
 <p>Tensiones debido a signos políticos diferentes que actúan en los territorios</p>	 <p>Incertidumbre política, social y económica</p>
 <p>Desconocimiento sobre la perspectiva de género y su inclusión en la Obra Pública</p>	 <p>Resistencia a los cambios culturales y organizacionales que dificultan la participación de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública</p>
 <p>Renovada masculinidad en los liderazgos en puestos de toma de decisión</p>	 <p>Persistencia de la masculinización en el trabajo en la Obra Pública</p>

Al mismo tiempo, existen experiencias y políticas que anteceden a esta Red y constituyen oportunidades sobre las cuales apoyarse para avanzar y expandirse. La primera de ellas, sin lugar a dudas, la constituye la Red de Género y Diversidad del MOP, en cuyas bases y trayectorias es menester asentar la conformación de la RFC¹⁴; las experiencias de formación y sensibilización alcanzadas con la implementación de Ley Micaela; las iniciativas particulares de organismos y empresas vinculadas al MOP, como el caso de AySA, Vialidad Nacional y Corredores Viales, así como las experiencias transitadas por la Secretaría de Integración Socio Urbana (SISU) en materia de inclusión de género en cooperativas para el desarrollo de obras de infraestructura o las acciones desde el área de género del Ministerio de Transporte; las redes territoriales del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. En este sentido, sería recomendable generar una instancia de intercambio (jornadas de trabajo, simposios, encuentros territoriales) donde esta diversidad pueda hacer una puesta en común y realizar una primera identificación de agenda de trabajo que les una bajo el paraguas de la RFC.

En esta diversidad, algunos organismos del MOP tienen carácter interjurisdiccional, lo que constituye una fortaleza para la RFC, pues favorecen el alcance territorial y su pregnancia.

Con respecto a actores privados y sindicales, como el caso de CAMARCO y UOCRA, vale destacar que su participación y compromiso en un espacio como la RFC implica un impulso para su desarrollo y crecimiento. Su presencia en todo el territorio nacional y su capacidad dinamizadora para la creación de empleo, formación e interacción con el Estado Nacional, provincial y local contribuirá con la consolidación de la Red. Es promisorio en este sentido el compromiso de ambas instituciones con la inclusión de género, aun cuando sea incipiente. Ambos cuentan con institucionalidades de género¹⁵ y llevaron a cabo en 2021 un diagnóstico sobre las brechas de género en el sector de la Construcción.

2.3 La gobernanza de la Red Federal

La gobernanza refiere a la **necesidad orgánica de coordinación de las acciones** de la Red Federal en un contexto complejo, que incluye instancias nacionales, provinciales y de gobiernos locales, con actores públicos y privados, con sus propias racionalidades e intereses.

En toda articulación de este nivel, se hace necesaria una coordinación que motive, organice, recoja propuestas, transfiera conocimientos y herramientas, que tenga la capacidad de construir alianzas, de cooperación e interacción. En este sentido, no basta con abrazar una causa o militancia compartida, sino que también se requiere incidir en las dinámicas de

14 Un elemento no menor es la necesidad de definir si la Red de Género y Diversidad del MOP convivirá paralelamente con espacios independientes que aunque compartan elementos de sus agendas, los propósitos y planes de trabajo, se complementen virtuosamente y no se produzcan solapamientos; si la primera estará contenida dentro de la RFC como una más entre sus miembros en un espacio más amplio y multisectorial, o bien si se transicionará hacia la conformación de una red única bajo el paraguas de la RFC. Un adecuado análisis de los recursos existentes, así como un mapeo de actores y evaluación de riesgos, son instrumentos que pueden aportar a esas definiciones.

15 CAMARCO cuenta con una Comisión de Equidad y UOCRA con una Secretaría de Género.

relacionamiento que se dan entre los actores que integran la Red y que, en sí, entrañan también relaciones de poder y disputas.

La gobernanza es un pilar institucional necesario de atender de la mano de la consolidación de las relaciones y el posicionamiento de la temática de género. Esto implica el reconocimiento de personas clave, actores institucionales, políticos, públicos y privados en cada situación y contexto (mapa de actores) que puedan desarrollar acciones en convergencia. Para alcanzar ese objetivo, la **RFC debe contar con una estructura** que sea el resultado del consenso entre las instancias que la conformen y que tendrá diversas etapas.

Para generar una estructura de coordinación, la RFC necesita:

- Aval político en las distintas jurisdicciones involucradas (no solo a nivel nacional)
- Recursos económicos y financieros para asegurar el funcionamiento de la gobernanza
- Un funcionariado y personal técnico y profesional comprometido con la agenda de inclusión de género de cada espacio institucional y jurisdicción
- Organismos que impulsen las políticas de género en el territorio

La propuesta de conformar una mesa promotora¹⁶ en una primera fase de estructuración de la red, integrada por una diversidad de actores de alto nivel, resulta prometedora, pero también de difícil concreción en función de las sinergias necesarias para que la mesa se conforme y logre avanzar en el desarrollo de la RFC.

Si bien se han concretado avances desde el MOP con las áreas de género de CAMARCO y UOCRA -quienes han asumido el compromiso de participar en la Red Federal desde las acciones, pero también a través de la firma de un convenio de colaboración y diversas reuniones con entidades sectoriales en las provincias-, aún es incipiente hablar de una mesa promotora que dé forma y un impulso estructurado para el fortalecimiento de la RFC.

En este sentido, es recomendable establecer un proceso escalonado que contemple:

1. Una Secretaría Ejecutiva provisoria, conformada por el equipo de género del MOP y otras participaciones que puedan comprometer recursos humanos (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, áreas de género de organismos del MOP u otros ministerios, a definir en proceso de viabilización por parte del MOP).

16 La mesa a ser integrada por las responsables de la agenda de género de los ministerios nacionales de Obras Públicas, Desarrollo Territorial y Hábitat y Transporte; el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; las responsables de diferentes carteras de Obras Públicas, Infraestructura, Servicios Públicos, Vivienda y Hábitat de los gobiernos provinciales y municipales de Salta, Chaco, Córdoba, San Juan, Río Negro y Buenos Aires; las responsables de las mismas áreas de los municipios que conforman la Cuenca Matanza Riachuelo y las gobernadoras, vicegobernadoras e intendentas.

2. La conformación de **nodos subregionales**¹⁷ que actúen en estos espacios territoriales ampliando compromisos, voces, participaciones y llevando los insumos e instrumentos ya desarrollados.

Para una efectiva primera fase, es preciso **establecer criterios** que aseguren el compromiso necesario para garantizar la construcción de la RFC. Solo a partir de estos espacios fortalecidos se podrá avanzar en la consolidación de la experiencia para que esta sea transferible y replicable.

Identificación de nodos de la RFC

A continuación, se proponen una serie de criterios que faciliten la identificación de nodos subregionales con una perspectiva de mediano y largo plazo. Es decir, el alcance/cumplimiento de estos criterios contribuirá no sólo con la conformación de la RFC en una primera etapa, sino con su continuidad y capacidad. Es por ello por lo que aun cuando no son criterios de exclusión, conviene a los fines de la estructura y gobernanza de la Red, y al desarrollo de la capacidad operativa de estos puntos focales, cumplir con al menos el 30% del conjunto de los presentados a continuación.

CRITERIOS

- **Representación territorial:** propender a una representación territorial equilibrada, preferentemente por región.
- **Voluntad política:** compromiso al mayor nivel, gobernador/a o intendente/a, con la igualdad de género y de derechos y oportunidades para varones, mujeres y LGBTI+.
- **Compromiso del personal técnico-político:** hasta el nivel de Dirección, como mínimo.
- **Recursos económicos:** voluntad y capacidad de destinar el presupuesto necesario para reducir brechas de género en la Obra Pública.
- **Coordinación:** capacidad de colaborar entre las distintas áreas involucradas en la estrategia de la Red Federal (obras, arquitectura, vivienda, transporte, etc.), provinciales y/o locales, como también con instancias del gobierno central.
- **Institucionalidad de género:** incorporar la perspectiva de género y derechos de las mujeres y LGBTI+ en las estructuras organizativas del gobierno provincial o local.
- **Delegación de organismos del MOP:** presencia en el territorio de organismos del MOP activos en la Red de Género y Diversidad.

17 Considerando las regiones tal como se dividen geográficamente: Noroeste, Noreste, Cuyo, Centro, Buenos Aires, AMBA y Patagonia.

- **Representación de otros organismos en el territorio:** presencia de organismos, redes o iniciativas de otros ministerios, como MMGyD, MDS y otros.
- **Programas y proyectos del MOP:** presencia en el territorio de iniciativas del MOP y/o en articulación con otros Ministerios que impliquen oportunidad de generación de Obra Pública y movilización de recursos económicos, financieros y humanos que potencien la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la ejecución de la Obra Pública o pública privada.
- **Delegaciones de actores estratégicos del sector:** presencia de CAMARCO, UOCRA u otras entidades gremiales del sector en el territorio.
- **Unidades productivas de base social en el territorio cooperativas vinculadas a las áreas de competencia de la RFC (construcción, tareas de saneamiento, mantenimiento de espacios públicos, etc.).**
- **Sociedad civil organizada y comprometida con la igualdad de género:** organismos activos en el territorio (ONG, instituciones académicas, etc)

Los nodos son centrales para el anclaje territorial de la Red Federal y aportarán en la medida de su consolidación con la estrategia federal territorial. Vale resaltar que los procesos de construcción de redes se afianzan de modo **escalar**, lo que permite desplegar mejores estrategias para mitigar los riesgos de paralización o falta de participación en el tejido institucional.

Siguiendo con el proceso escalonado y una vez conformada la secretaría ejecutiva provisoria (**momento 0**), sería de utilidad considerar las siguientes instancias:

En un **primer momento**, acentuar el crecimiento por subregiones de manera gradual, lo que no implica todas al mismo tiempo y con la misma intensidad. Esta estrategia demanda contar con **nodos** afianzados que se constituyen como motor de **provincias cabeceras** en la acción de cada subregión.

En un **segundo momento**, con el apoyo de la institucionalidad de género del MOP, estos nodos asumen el escalamiento de la Red. En esta fase será decisivo nutrir y brindar los insumos, las herramientas y la transferencia de prácticas de lo producido para colaborar en la inclusión de género en la Obra Pública, y realizar encuentros en los territorios que promuevan el reconocimiento de y entre las personas sensibilizadas y comprometidas en impulsar la articulación de la RFC. La estrategia de las jornadas (a ser posible, presenciales) es central para ampliar participaciones a nivel subregional, así como para recoger las visiones desde un anclaje territorial y transformar en fortalezas las heterogeneidades del contexto federal en sus espacios subregionales¹⁸.

18 Hasta el momento se identifican dos regiones: Norte Grande, con cabecera en La Rioja y Patagonia con foco en Santa Cruz.

Con relación a las instancias de encuentro, está demostrado en las experiencias transitadas por el MOP que las instancias cara a cara potencian la identificación de personas e instituciones con la voluntad de vincularse a espacios colaborativos con enfoque de género. En este sentido, la RFC puede definir de manera más o menos estable una tipología de instancias presenciales que contribuyan a esta estrategia, como por ejemplo:

- Simposios una vez al año con los objetivos de llevar a cabo una revisión conceptual, de marco normativo, antecedentes, etc.
- Jornadas de trabajo (dos o tres anuales) para establecer un plan de trabajo, evaluar avances y hacer una puesta en común.
- Capacitaciones para transferir herramientas e implementarlas.
- Espacio de consultas u otros.

Recomendaciones

Para construir una estructura sobre la que se organice la gobernanza de la Red Federal, se recomienda identificar en cada nivel jurisdiccional a **referentes** que cumplan al menos, parcialmente, con los criterios propuestos y muestren compromiso con la inclusión de la perspectiva de género, lo cual facilitaría el apoyo a las acciones en su jurisdicción u organismo. Además, esta persona o personas se constituirían como un nexo de interlocución directa con el equipo de género del MOP.

Otro elemento fundamental en esta etapa y con el propósito de un crecimiento gradual y escalonado, son los **encuentros territoriales**, que tienen por finalidad la sensibilización y capacitación, la entrega de insumos (manuales, dispositivos de formación, etc.), el reconocimiento y conocimiento de las personas y las articulaciones promisorias para la inclusión de género del funcionariado y/o trabajadores/as vinculados a la Obra Pública.

La estrategia territorial se plantea, asimismo, en el **fortalecimiento de alianzas con los diversos actores que operan en el territorio provincial y local**, allí donde los organismos del MOP están presentes y articulan con las áreas gubernamentales y otros actores estratégicos (CAMARCO y UOCRA), así como es deseable atender la incorporación organizaciones sociales y sus referentes.

La gobernanza demanda instrumentos que la misma RFC deberá definir y dar contenidos a los más relevantes: un **plan estratégico** para dar cuenta de la visión y misión de la RFC y un **plan de trabajo** que establezca el horizonte de objetivos, actividades y defina los temas a abordar y las prioridades.

Por último, para el desarrollo y establecimiento de una gobernanza posible para la RFC de manera gradual y escalar, atendiendo a los desafíos vinculados a la heterogeneidad territorial y la diversidad y complejidad de la composición del sector; así como a las oportunidades emanadas de la trayectoria ya realizada por el MOP en materia de transversalización de la

perspectiva de género y de la voluntad estatal en este sentido, se presentan una serie de recomendaciones organizadas en escenarios temporales.

LA GOBERNANZA DE LA RFC EN EL CORTO PLAZO

1. Avanzar por etapas de menor a mayor complejidad con relación a las articulaciones y las instancias de trabajo e intercambio. La coordinación inicial es asumida por el equipo de género del MOP a través de la conformación de una secretaría ejecutiva provisoria, quienes identifican referentes o personas clave para la conformación de los nodos subregionales y delinear las primeras instancias de articulación.
2. Optimizar los encuentros de formación, participación y otras instancias promovidas por el equipo de género del MOP para promover la ampliación y consolidación de participaciones y adhesiones a la RFC.
3. Transferir las herramientas desarrolladas por la asesoría técnica de ONU Mujeres y UNOPS al MOP a quienes integran la RFC.
4. Impulsar, a través de los incipientes nodos de la RFC, encuentros subregionales para ampliar participaciones y compromisos. Los encuentros territoriales son espacios fértiles para recoger las prioridades y demandas además de, ofrecer y compartir voces de expertas, experiencias de las buenas o mejores prácticas, aprendizajes, entre otros. Se recomienda organizar en consensos planes de formación, sensibilización, capacitaciones.
5. Promover metodologías participativas para el intercambio de las experiencias, la identificación de los logros y los obstáculos, brindando herramientas que fortalezcan las capacidades de articulación y otras.
6. Promover la conformación de grupos de trabajo (GT) con temas definidos en consenso en los encuentros territoriales (gobernanza, promoción de formación, trabajo contra las violencias y discriminaciones en los ámbitos laborales, inclusión de género en la Obra Pública o conciliación vida laboral y doméstica). Se establecen las dinámicas de trabajo de los GT de forma conjunta con integrantes de la RFC.
7. Crear una identidad de la RFC que incluya aspectos visuales, institucionales, sitio web y condiciones de adhesión (membresía), entre otros.

Como ya fuera mencionado, en una primera fase de trabajo es recomendable sostener instancias de trabajo y articulación sobre la base de intercambios flexibles, tanto para la adhesión, participación, y permanencia en la Red, hasta que se haya establecido un esquema de gobernanza consensuado y se cuente con el reconocimiento institucional de los diversos actores involucrados.

En esta instancia, **la meta es conformar el tejido inicial y mapear** a los actores clave en los distintos niveles de actuación, darles a conocer la iniciativa y los avances alcanzados en materia de género en la Obra Pública, y sensibilizarles para lograr una mayor adhesión y compromiso.

LA GOBERNANZA DE LA RFC EN EL MEDIANO PLAZO

1. Fortalecer a los nodos subregionales para ampliar la cobertura territorial de la RFC a través de su trabajo de incidencia. Una estrategia es la realización de una revisión periódica de los criterios y proveer instancias de mejora junto con la ampliación de estos.
2. Desarrollar una estrategia de cabildeo para la inclusión de género como Red Federal, para que las propuestas sean consideradas en el Plan Nacional de la Obra Pública para el Desarrollo de la Nación, Argentina Grande (julio 2022). Esta estrategia impactaría doblemente en la institucionalización y visibilidad de la RFC, así como en el avance progresivo en los cuatro ejes centrales del plan hacia la equiparación e inclusión de género. Estas acciones contribuirían a la sostenibilidad y continuidad de la Red Federal más allá de las distintas gestiones de gobiernos.
3. Definir y acordar unos estatutos o documento preliminar de funcionamiento de la RFC que establezca formalmente la **Secretaría Ejecutiva (SE)** que asumirá las tareas operativas y de gestión, un **Consejo Asesor (CA)** de carácter interdisciplinario que acompañe a la SE.
4. Consolidar la agenda de trabajo de la RFC a través de capacitaciones y de los instrumentos brindados por el MOP, así como a través de los grupos de trabajo. Una propuesta es alentar a la RFC a desarrollar propuestas con relación a la corresponsabilidad de los cuidados para el personal del sector.
5. Desarrollar los instrumentos necesarios para consolidar la RFC, tales como el plan de trabajo, un plan estratégico de acción, un instrumento ético de funcionamiento o carta de adhesión, entre otros posibles que se identifiquen en las instancias de trabajo entre la SE y el CA. Se recomienda establecer metas programáticas de expansión de la Red, en tiempos y cobertura territorial (por ejemplo, a los 5 años de conformación de la Red, contar con un 50% de representación de todo el territorio).

En el mediano plazo, algunas instancias de trabajo y mecanismos de seguimiento del plan de trabajo pueden estar ya instituidas, así como los mecanismos de transferencia de herramientas y formación, articulaciones con actores públicos, privados y multilaterales, la generación de información y/o diagnósticos que orientan las políticas o el desarrollo de campañas de sensibilización, entre otras.

En esta instancia, la meta es lograr una RFC con **mayor representación territorial, mecanismos institucionales de gobernanza, participación y adhesión, e instrumentos de trabajo y articulación institucionalizados que den cuerpo y contenido** a la acción de la RFC.

LA GOBERNANZA DE LA RFC EN EL LARGO PLAZO

De establecerse una gobernanza sostenible en el tiempo, que de forma escalonada asuma la expansión territorial y actoral de la Red Federal, así como de los mecanismos de adhesión y permanencia; se espera que en el largo plazo se haya alcanzado una institucionalización y consolidación de este espacio. Esto implica no solo un reconocimiento y legitimidad por

parte del MOP, sino también con otras instancias estatales y gubernamentales a nivel nacional, provincial y municipal, así como una gobernanza propia activa que resulta más indemne a los vaivenes políticos y económicos que pueden afectar su existencia.

Para favorecer este proceso, se recomienda:

1. Consolidar nodos provinciales y destinar personal/recursos humanos dedicados al funcionamiento de la Red (particularmente para la Secretaría Ejecutiva).
2. Establecer planes de trabajo que identifiquen las prioridades temáticas, políticas y programas de formación y comunicación, así como los recursos necesarios para llevarlos a cabo.
3. Documentar y sistematizar lo actuado, de manera de que sirva de repositorio de información y para la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
4. Avanzar en articulaciones regionales mediante mesas de trabajo integradas por áreas de género, obras y servicios públicos, vivienda, hábitat y otros que informen, apoyen, promuevan a nivel territorial la implementación y monitoreo de los planes además de políticas públicas (por ejemplo, la implementación de planes como Argentina Hace, Programa de Mejoramiento de la Infraestructura Federal, PMIF u otros).

Una Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género consolidada y establecida **puede inspirar e incluso incentivar redes regionales o latinoamericanas**, transfiriendo y recuperando experiencias de articulación de actores públicos y privados así como también de experiencias concretas de inclusión de la perspectiva de género en la Obra Pública, que encuentren desarrollos a nivel de la región. Estas interacciones también influyen y comprometen de forma más consistente a los organismos de cooperación, como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, CAF y otros, para apoyar iniciativas y acciones de transversalización de género en obras de infraestructura, tanto a nivel local como regional.

El proceso de fortalecimiento de una red de carácter federal requiere de la formalización de la institucionalidad de las políticas de género en el MOP. Acciones como el fortalecimiento del equipo de género o la creación de un área específica con rango de **Dirección de Género o Sub-Secretaría de Género y Diversidad** que posibilite la legitimación de la RFC contribuyen a garantizar la inclusión de género en la Obra Pública y avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y LGBTI+.

Dada la proyección federal que busca la RFC de ampliar articulaciones con actores provinciales y municipales, sería de importancia estratégica la institucionalización de género del MOP, ya que la misma otorgaría mayor relevancia política a las acciones que se definan y fortalecería el funcionamiento de la Red, dado su mayor rango y peso político para las negociaciones y asegurar una mayor cobertura e inclusión de las distintas jerarquías institucionales a nivel territorial.

2.4 La producción de información

Está probada la importancia de contar con información estadística desagregada por sexo/género para la realización de diagnósticos más precisos a la hora de evaluar las brechas y el impacto de las iniciativas para reducirlas, así como para fundamentar, argumentar y sensibilizar con relación a la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Un ejemplo es el estudio realizado por el MOP acerca de las brechas de género¹⁹, el cual permitió cuantificar a mujeres y varones y las posiciones en las cuales se desempeñan como personal, generando insumos para el desarrollo de políticas institucionales de acceso y promoción laboral de mujeres y LGBTI+ dentro del organismo. Otro estudio de relevancia en este sentido fue el realizado por CAMARCO Equidad y UOCRA Mujeres para estudiar la composición del sector de la Construcción²⁰.

Las redes de articulación son instancias de generación de conocimiento y logran incluir y trabajar en conjunto con centros académicos, sindicatos, cámaras y otros institutos. El diagnóstico social y, en particular, el que busca hacer visible las discriminaciones y asimetrías de género, sirve para evidenciar los núcleos donde se debería intervenir y actuar en forma sostenida en el tiempo, para dar cuenta de sus modificaciones. Estos son conceptos que deben ser integrados al accionar de la RFC para aportar a su replicabilidad, asegurando el personal técnico idóneo para dichas tareas.

Es recomendable que la RFC constituya un espacio de diagnóstico en sí mismo: la concurrencia y concordancia de actores vinculados a la Obra Pública en un mismo ámbito de actuación favorecería la identificación de experiencias territoriales, de estudios o información generada en los ámbitos locales y que, por su dispersión y atomización del sector, no siempre son conocidos por el funcionariado que se encuentra en toma de decisión.

En este sentido, la RFC constituye un ámbito de democratización y de sistematización de la información, lo que permitiría dar cuenta de las asimetrías presentes, establecer y fortalecer consensos hacia donde es necesario avanzar para transformar las conductas y discriminaciones que pesan sobre mujeres y LGBTI+. Dar cuenta de las desigualdades y las brechas de género en el sector es crítico para abonar a la argumentación que da impulso a la iniciativa de la RFC.

La RFC es una oportunidad para avanzar en esta línea de conocimiento y contar, no solo con datos cuantitativos, sino también con indagaciones cualitativas que permitan conocer, por ejemplo, las trayectorias laborales de mujeres y LGBTI+ en el marco de la Obra Pública,

19 Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2020. Área central, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados. Dirección de Relaciones Institucionales y Dirección General de Recursos Humanos, Ministerio de Obras Públicas. Marzo 2021.

20 En: <https://www.camarco.org.ar/2021/11/23/presentacion-de-los-resultados-del-estudio-diagnostico-sobre-genero-en-la-construccion/>

sus obstáculos y desafíos, junto con aquellas discriminaciones que enfrentan, tanto en el trabajo como en la participación política, técnica y las decisiones en estos ámbitos tradicionalmente masculinos.

Recomendaciones

En primer lugar, es necesario advertir que no puede desvincularse la finalidad del diagnóstico con el método y los procedimientos que se aplican. Crear mecanismos de acceso a la información y transparentar los datos resulta crucial en estos casos. Es recomendable que los documentos base de diagnósticos que ya operan en manos del MOP o sus instituciones, organismos y aliados sean socializados en el marco de la RFC, y se prevea su continuidad y ampliación en términos de alcance, dimensiones de análisis e instrumentos utilizados.

LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL CORTO PLAZO

1. Visibilizar los diagnósticos ya realizados en el seno de la RFC, así como poner en valor la articulación de actores institucionales diversos que han logrado avances con estos instrumentos y reconocer sus esfuerzos.
2. Conformar un grupo de trabajo focalizado en la generación de información en el marco de la RFC. Acudir a las instituciones especializadas del Estado, como por ejemplo el INDEC, para asesoramiento técnico.
3. Alentar la articulación con el sector académico para favorecer colaboraciones para el desarrollo de diagnósticos y generación de estadísticas.
4. Contribuir con insumos para la creación de instrumentos que favorezcan la homogeneidad de lecturas y ampliar la pregnancia en otros organismos de esta iniciativa, fortaleciendo el entramado de la RFC.
5. Promover la homologación de los métodos y procurar trabajar en las mismas líneas de información y metodologías a nivel federal para poder realizar análisis comparativos.

LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL MEDIANO PLAZO

1. Promover la realización de diagnósticos aplicados en un conjunto creciente de provincias e impulsar la continuidad de los análisis realizados.
2. Impulsar el desarrollo y diseño de instrumentos, manuales, instructivos y rutas metodológicas que puedan ser insumos para miembros de la RFC, así como favorecer la realización de mediciones propias coordinadas por la SE.
3. Optimizar los espacios de reunión y encuentros territoriales y otras instancias de intercambio para impulsar abordajes cualitativos para la generación de información vinculada a las percepciones, cultura organizacional y sentidos instituidos, etc. Este

tipo de abordajes favorecerá mediciones sobre cambios actitudinales logrados por la aplicación de una política integral y de acciones afirmativas.

4. Impulsar estudios sobre las trayectorias laborales de mujeres y LGBTI+ que ilustren y aporten a una mayor argumentación.

LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL LARGO PLAZO

1. Abonar los debates y propuestas de incidencia de la RFC con datos estadísticos e informaciones surgidas de procesos de diagnóstico y generación de información promovidos y/o impulsados por la Red.
2. Sistematizar y documentar los procesos de recolección de información que se realicen en el marco del trabajo de la RFC con fines diagnósticos para ser integrados en los planes de trabajo y las estrategias desplegadas por la Red.
3. Elaborar materiales que sirvan para orientar acciones, políticas y proveer de elementos argumentativos para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género y para la consolidación de la RFC.

Si bien el desarrollo de estudios, instrumentos y diagnósticos es costoso y requiere de recursos técnicos y liderazgo de los procesos, la RFC puede constituir una oportunidad para identificar esas necesidades y abogar para la obtención de esos recursos, así como incidir en las jurisdicciones donde tiene presencia y participación para que los organismos vinculados a la Obra Pública se sensibilicen y comprometan al desarrollo de diagnósticos y que los mismos informen a las políticas públicas. En este sentido, la RFC puede constituir un espacio de referencia para consolidar rutas metodológicas y fuentes de consulta para dar cuenta de las asimetrías de género en el sector de la Construcción.

2.5 Escenario y mapeo multiactoral

Uno de los intereses para este documento es recuperar la complejidad de actores y articulaciones que caracterizan el alcance federal del MOP y constituyen un desafío y, a la vez, una oportunidad para la proyección y fortalecimiento de la RFC.

El cuadro n° 1 identifica de manera prioritaria los multiactores que trabajan en la incorporación de la perspectiva de género y que son promisorios para potenciar articulaciones y acciones hacia la igualdad de derechos y oportunidades, así como los recursos existentes que podrían potenciar el trabajo y accionar de la Red.

CUADRO 1: MAPA DE ACTORES Y RECURSOS



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, estos actores cuentan con diversos avances en materia de transversalización de la perspectiva de género, que establece una base de análisis para definir instancias de colaboración, fortalezas y oportunidades de intercambio mutuo entre los diversos actores. En el cuadro 2 se sistematizan los avances en materia de género en algunos de estos organismos.

CUADRO 2. MAPA DE ORGANISMOS AFINES Y AVANCE EN LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

ORGANISMO/ACTOR INSTITUCIONAL	ALCANCE TERRITORIAL	UNIDAD DE GÉNERO	LEY MICHAELA	LEY CUPO TRAVESTI TRANS	LENGUAJE NO SEXISTA	POLÍTICAS DE CUIDADOS	PROTOCOLOS CONTRA VIOLENCIA Y ACOSO	PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	PRESUPUESTO CON PG	OTRAS POLÍTICAS/INICIATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO
Ministerio de Obras Públicas (central)	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Red de Género y Diversidad • Promoción de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género • Proyectos de cooperación para aumentar participación de mujeres en el sector • Plan Argentina Hace
Agencia de Planificación (APLa)	Metropolitano	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación interjurisdiccional para presentar la agenda de género del MOP
Agua y Saneamientos Argentinos - AySA	Metropolitano	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> • Compras y contrataciones con perspectiva de género • Talleres de sensibilización para abordaje de violencias y capacitación en la temática a altos mandos • Capacitación al personal de RRHH sobre género y diversidad y paridad
Autoridad de Cuenca Matanza y Riachuelo - ACUMAR	Metropolitano	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Integral de Gestión Menstrual
CAMARCO Equidad	Federal	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio tripartito con MOP y UOCRA para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el sector • Conformar la RFC
Consejo Hídrico Federal - COHIFE	Federal	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	

ORGANISMO/ACTOR INSTITUCIONAL	ALCANCE TERRITORIAL	UNIDAD DE GÉNERO	LEY MICHAELA	LEY CUPO TRAVESTI TRANS	LENGUAJE NO SEXISTA	POLÍTICAS DE CUIDADOS	PROTOCOLOS CONTRA VIOLENCIA Y ACOSO	PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	PRESUPUESTO CON PG	OTRAS POLÍTICAS/INICIATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO
Corredores Viales S.A	Federal	✓	✓	✓	⊗	✓	✓	⊗	✓	⊗	
Dirección Nacional de Vialidad	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones federales para mujeres y LGBTQ+ • Pliegos con perspectiva de género
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento - ENOHSA	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Pliegos con perspectiva de género
Ente Regulador de Agua y Saneamiento	Metropolitano	⊗	✓	✓	✓	⊗	✓	⊗	✓	⊗	
Instituto Nacional del Agua - INA	Federal	⊗	✓	✓	✓	⊗	✓	✓	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
Instituto Nacional de Prevención Sísmica - INPRES	Federal	⊗	✓	⊗	⊗	✓	✓	⊗	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
Organismo Regulador de Seguridad de Presas - ORSEP	Federal	⊗	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
Tribunal de Tasaciones de la Nación	Federal	⊗	✓	✓	⊗	✓	⊗	⊗	⊗	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la Ley Orgánica del Tribunal de Tasaciones de la Nación que establece composición paritaria de género del cuerpo colegiado de miembros permanentes y transitorios

ORGANISMO/ACTOR INSTITUCIONAL	ALCANCE TERRITORIAL	UNIDAD DE GÉNERO	LEY MICHAELA	LEY CUPO TRAVESTI TRANS	LENGUAJE NO SEXISTA	POLÍTICAS DE CUIDADOS	PROTOCOLOS CONTRA VIOLENCIA Y ACOSO	PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	PRESUPUESTO CON PG	OTRAS POLÍTICAS/INICIATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO
Unión Obrera de la Construcción - UOCRA	Federal	✓	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	✓	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones para promover la inclusión de mujeres en el sector • Cláusulas de negociación colectiva con PG • Convenio tripartito con MOP y UOCRA para avanzar en la agenda de equidad en el sector • Conforma la RFC
Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)	Federal	✓	✓	✓	⊗	✓	✓	✓	✓	⊗	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Equiparar para transversalizar la perspectiva de género en el organismo • ANDIS integra la mesa interministerial de cuidados
Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	
Ministerio de Desarrollo Social	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Mi Pieza de mejoramiento de vivienda con perspectiva de género (que la obra sea realizada por mujeres)
Ministerio de Economía	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género • Programa Registradas • Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) • Observatorio de sistemas tributarios para acortar brechas de género • Calculadora de cuidados

ORGANISMO/ACTOR INSTITUCIONAL	ALCANCE TERRITORIAL	UNIDAD DE GÉNERO	LEY MICAELA	LEY CUPO TRAVESTI TRANS	LENGUAJE NO SEXISTA	POLÍTICAS DE CUIDADOS	PROTOCOLOS CONTRA VIOLENCIA Y ACOSO	PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	PRESENCIA CON PG	OTRAS POLÍTICAS/INICIATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO
Ministerio del Interior	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Programas nacionales rectores para la transversalización de políticas de género, igualdad y diversidad de todos los ministerios En materia de OP: articula con provincias y municipios para localización de CTI
Ministerio de Salud	Federal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con un Plan Nacional de Políticas de Géneros y Diversidad en Salud Pública
Ministerio de Transporte	Federal	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con un Plan Estratégico para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de competencia del Ministerio de Transporte - 2020-2023 Convenio para diseñar políticas, planes y programas para detectar el delito de trata de personas

Fuente: Elaboración propia

Otro elemento relevante para la estrategia de la RFC lo constituye la mesa sectorial conformada por el MOP, junto a UOCRA y CAMARCO, en 2021. Esta instancia de articulación se formalizó el compromiso mutuo con la firma de un acuerdo tripartito en octubre de 2022 (CONVE-2022-117487583-APN-MOP) para dar lugar al despliegue de acciones conjuntas para la transversalización de la perspectiva de género en el sector de la Construcción que incluye capacitaciones según la Ley Micaela, los protocolos de prevención de violencias y discriminaciones laborales y la incorporación de la perspectiva de género en los pliegos de licitaciones, entre otras.

Por último, para el fortalecimiento y consolidación de la Red es recomendable el establecimiento de una estrategia de articulación y membresía para actores y organismos públicos y privados, con distinta capacidad de acción y de autonomía de gestión, pues son además objeto y audiencia de la misión de la RFC. Además, esta participación diversificada favorece las acciones conjuntas, en particular, en las implementaciones de programas y proyectos que cuentan con recursos financieros para operar sobre jurisdicciones provinciales y/o locales y territorios con dinámicas y conformación diversa.

Articulaciones interministeriales y ampliación de alianzas

Entre las articulaciones con organismos públicos que establece el MOP para la programación, diseño y ejecución de programas son de destacar las **articulaciones interministeriales**, algunas de ellas privilegiadas para la estrategia de la RFC, especialmente con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), tanto en las acciones que buscan transformar pautas culturales para avanzar en organizaciones más inclusivas y libres de violencias por ejemplo, la implementación de la Ley Micaela), como en la materialidad de las obras que se realizan, como con los Centros Territoriales Integrales (CTI), vinculados a la ampliación de derechos de mujeres, infancias, personas con discapacidad y LGBTI+.

Además del MMGyD, el MOP despliega otras articulaciones intergubernamentales que dan orientación al accionar de la RFC con el objetivo de incrementar y fortalecer la participación de mujeres y LGBTI+ en la toma de decisiones en el sector de la Obra Pública:

- Con el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), que mediante el desarrollo de los Centros Desarrollo Infantil (CDI), favorece las posibilidades de articulación con cooperativas de incumbencia de este Ministerio -que cuenta con un gran tejido territorial a nivel nacional- y que constituyen terreno fértil para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la Construcción, así como en la formación y generación de capacidades.
- Con el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat, a partir de vincular las intervenciones en el territorio (provincias y municipios) en materia de vivienda y hábitat, potenciar la articulación con la sociedad civil, así como con unidades productivas y cooperativas vinculadas al mismo.
- Con el Ministerio de Transporte, el cual actúa a nivel nacional y cuenta con un área de género ya instituida.

- Con la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo (Ex Ministerio de Desarrollo Productivo) a través de las acciones de género que promueve, con el fin de incentivar programas o líneas de financiamiento destinados a proyectos con perspectiva de género o liderados por mujeres.
- Con el Ministerio de Economía, en las relaciones que se articulan a través de la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género.
- De igual manera, otros organismos del Estado son de interés, tales como el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), que cuenta con un Consejo Federal de Políticas y representaciones en todo el territorio nacional.

Mujeres en lugares de toma de decisión a nivel local

Un espacio para fortalecer y ampliar en contenido y participación para la estrategia de la Red Federal son los encuentros promovidos por el MOP con **intendentas y jefas comunales**²¹ de todo el país, en los que participan representantes de los ministerios del Interior y de Desarrollo Territorial y Hábitat, para evaluar alcances y dificultades en la gestión de la Obra Pública en los municipios. Esta estrategia sería recomendable que se articule con la Red Federal de Concejalas, que opera en el marco de la Federación Argentina de Municipios (FAM).

Una escala de interés para muchos programas de Obras Públicas, así como para la cobertura territorial, la constituyen los más de 2.300 gobiernos locales, municipios y comunas en todo el país. Este ámbito se define como el espacio de la cercanía y participación de la población con el gobierno, y con el impacto más directo de las Obras Públicas en la población local.

El Plan **Argentina Hace** es un ejemplo de políticas de Obra Pública con foco en el territorio y la comunidad local por la escala de las obras y de las inversiones. Entre las iniciativas, destacan el programa MIF con capacidad de ejecución de obras en articulación con municipios y la participación de la población local y las cooperativas, y otros proyectos generados por convenios a través de distintos organismos del MOP como la Dirección Nacional de Vialidad.

Estas articulaciones pueden ser aprovechadas para fortalecer el trabajo de la Red, quien encuentra aquí una audiencia a sensibilizar para aumentar la participación de mujeres y LGBTI+ en todo el ciclo de la Obra Pública. En este sentido, es recomendable que la RFC conforme un espacio para el intercambio y transferencia de conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre programas como los mencionados, en particular, en aquellas instancias donde las mujeres y LGBTI+ hayan logrado presencia, permanencia y hayan incrementado sus capacidades de gestión y ejecución en distintos niveles.

21 A la fecha de este documento se habían desarrollado encuentros en los meses de junio, julio y agosto de 2022. En la actualidad existen más de 200 intendentas.

Organizaciones sociales, cooperativas y unidades productivas comunitarias

El interés por la consolidación de acciones de género que pudieran ser propiciadas por la RFC a nivel territorial es poner en valor y recuperar las iniciativas que se desarrollan en los diversos territorios y dan cuenta de la heterogeneidad y multiculturalismo en el país.

Organizaciones comunitarias y sociales que trabajan en obras conjuntamente con la población, ONG técnicas y redes nacionales de distinto carácter y nivel de formalización pueden ser vinculadas a los nodos subregionales y los puntos focales provinciales para aportar a la construcción de una agenda de trabajo que promueva la participación de mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública. En este sentido, es importante avanzar en la identificación de organizaciones, cooperativas o unidades productivas que ya estén vinculadas a obras financiadas por el MOP, MDS y MMGyD o que aporten a la inclusión de género.

Un insumo de interés para la estrategia de la RFC es el estudio de “Diagnóstico y Lineamientos para Fomentar Unidades Productivas y Cooperativas de Mujeres y LGBTI+ en las Obras Públicas”, realizado en el marco de la asistencia técnica de ONU Mujeres y UNOPS para identificar experiencias de trabajo cooperativo que sean transferibles a otras iniciativas y espacios locales, y las dificultades de contratación de este tipo de organizaciones para el desarrollo de Obra Pública.

Organismos e instituciones académicas

Los espacios académicos son otros actores que deberían ser considerados en ciertas acciones de la RFC, dada su amplia representación en el territorio a través de universidades nacionales y tecnológicas, así como redes académicas a nivel nacional entre las cuales destaca la RUGE²², un espacio de carácter Interuniversitario que vincula a unidades de género que trabajan por la igualdad y en contra las violencias.

De igual manera, revisten interés los espacios de la Red de Investigadoras en Género y Diversidad del CONICET, las cuales cuentan con representantes en los distintos centros regionales y los Centros Científicos Tecnológicos (CCT) en los que se estructura el organismo a nivel federal.

Recomendaciones

El abordaje multiactorial es constitutivo de la identidad de la RFC, en parte por la complejidad y diversidad de actores que intervienen en el sector, así como por la transversalidad que implica la acción política y de incidencia desde una perspectiva de género. Así, la RFC se conforma a

22 RUGE, Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias, donde participan las universidades nacionales de San Martín, Gral. Sarmiento, Cuyo, Jujuy, Patagonia Austral, Entre Ríos, Misiones, Rosario, Río Cuarto, UNA, comprometidas en la reducción de las violencias de género.

partir de un escenario de organismos nacionales, provinciales y municipales, jurisdicciones gobernadas por diferentes signos políticos, organizaciones sociales y movimientos, sindicatos y sector privado con intereses que, en ocasiones, son contrapuestos.

Si bien el momento histórico coloca la agenda de la igualdad de género en la arena política, deben considerarse los ataques constantes contra los logros de las mujeres y LGBTI+. Particularmente en el sector de la Construcción, los avances son más lentos debido a la composición y tradición masculina existente, lo que plantea desafíos importantes a la RFC, entre ellos, la dificultad de negociar agendas o la obtención de recursos genuinos para su funcionamiento y expansión.

Otro riesgo es la incertidumbre de los contextos. La carga de trabajo adicional para sostener las acciones de la RFC supone un reto significativo al involucrar a personal político y técnico. De ahí surge la importancia de identificar e incorporar a los actores, respetando la pluralidad de visiones y contextos y, al mismo tiempo, construyendo colectivamente el compromiso de avanzar en cerrar las brechas de género en todo el ciclo de la Obra Pública.

En este sentido, UOCRA y CAMARCO han advertido a través de sus diagnósticos algunas brechas de género que es necesario tener presente, entre ellas el alto grado de masculinidad del sector y las resistencias internas, tanto por parte de los trabajadores como del empresariado, siendo este último el que más las ha expresado.

Estas evidencias que están presentes, no solo en los sectores mencionados, sino en general en los organismos y actores involucrados en la Obra Pública, demandan atención a la hora de definir la estrategia de alianzas de la RFC para pensarla desde una progresividad para su articulación. En este sentido, es necesario aplicar este mismo criterio para la inclusión y apropiación de las agendas de trabajo, hacer efectiva la inclusión de género en la Obra Pública y, por lo tanto, incentivar la contratación de mujeres.

Otros desafíos incluyen -no exhaustivamente- la dificultad de negociar agendas de trabajo, la incertidumbre de los consensos, la falta de acceso a recursos y las disputas territoriales y simbólicas que pueden darse en estos espacios.

LAS ARTICULACIONES EN EL CORTO PLAZO

- 1.** Sostener y profundizar la vinculación con UOCRA y CAMARCO mediante la inclusión en la gobernanza, la capacitación, las campañas, etc.
- 2.** Identificar otras redes federales existentes (por ejemplo, las del MMGyD, redes académicas, Red Habitar) para intercambiar experiencias y aprendizajes.
- 3.** Formalizar encuentros con mujeres en la política, en particular, aquellas que se encuentran en altas posiciones de toma de decisión a nivel provincial y municipal para sumar sus voluntades al compromiso con la temática de género y movilizar recursos humanos, económicos y financieros. Sería promisorio integrar en el plan estratégico mecanismos

o líneas de acción que permitan formalizar estas articulaciones diversas de manera autónoma y colaborativa.

4. Agregar valor a quienes integran la Red, ya que, de lo contrario, estaría destinada a desaparecer. Una red es tan fuerte como su propósito, sus nodos, sus interacciones y sus resultados. La integración de enfoques sectoriales requiere elevados niveles de capital social y gestión asociada. Si bien es sumamente atractiva, no siempre es sencilla ni está libre de tensiones y conflictos de intereses. En este contexto, el rol de un área articuladora que sea responsable de sostener, dinamizar y potenciar la Red -materializada en la Secretaría Ejecutiva- se torna fundamental.

LAS ARTICULACIONES EN EL MEDIANO PLAZO

1. Conformar un **Consejo / Mesa de Trabajo Federal** según el proyecto o la línea de acción con estos “otros actores” y aliados estratégicos deseables. Un ejemplo es la FAM/Red de Concejalas, un consejo que se reúna dos veces al año y desarrolle juntamente con el equipo de género del MOP una estrategia que consolide las acciones y la puesta en marcha de programas y la aplicación de recursos en los municipios y comunas del país. Se recomienda incorporar al Consejo / Mesa de Trabajo Federal al MDTyH.
2. Incorporar a la sociedad civil y crear instancias de incidencia en las normas y legislación vigentes que dificultan este tipo de contrataciones para potenciar la articulación con las mismas (cooperativas, sectores académicos u otros actores sociales).
3. Identificar en cada subregión, nodo y puntos focales provinciales, a las redes académicas que pueden contribuir con la RFC, así como a la red de investigadoras/es del CONICET y otros grupos de investigación.
4. Identificar en cada nodo qué proyectos se están desarrollando en los municipios, involucrando a unidades productivas, cooperativas u organizaciones sociales, y definir una estrategia de incidencia para la incorporación de la perspectiva de género en la ejecución de las obras. En ese sentido, la capacitación prevista y los instrumentos desarrollados (manuales y módulos pedagógicos) transfieren herramientas para avanzar en esta línea.
5. Involucrar a actores multilaterales internacionales que aporten técnicamente al desarrollo de la RFC en contenido y capacidad.

LAS ARTICULACIONES EN EL LARGO PLAZO

1. Propiciar instancias de evaluación interna respecto a las dinámicas de participación de la diversidad de actores, en el marco de la RFC y propuestas de inclusión o articulación con otros actores locales, nacionales y supranacionales.
2. Potenciar la acción conjunta para la obtención de financiamiento de organismos provinciales, nacionales y multilaterales para la acción en los territorios.

2.6 La importancia de los recursos

Las redes de trabajo y el diálogo multisectorial son una herramienta eficaz para avanzar en agendas que requieren del accionar colectivo pero, para generar un impacto genuino, es necesario pasar de las palabras a la acción concreta, y es aquí donde los recursos económicos, humanos y de tiempo adquieren un peso crítico. Como en cualquier iniciativa que requiere de instancias de gestión, la disponibilidad de medios determina las posibilidades de creación, expansión y permanencia de la red.

Aún desde las instancias más tempranas de conformación de una red como la que propone, la necesaria participación y dedicación del personal del equipo de género del MOP para dar impulso, mantener comunicaciones y generar interés en el espacio es un factor decisivo, que en la medida en que se avance en las etapas de expansión, se volverá más preteritorio y urgente.

La propuesta innovadora a nivel regional de una red de alcance federal que lidere el compromiso de transversalizar la perspectiva en la Obra Pública implica contar con el compromiso de actores multilaterales vinculados, no solo a la RFC, sino a la necesaria voluntad de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos en áreas laborales definidas como “duras” y masculinizadas.

El compromiso de los organismos del Estado, así como la contribución del sector privado, despertará el interés de los organismos regionales comprometidos con la temática que podrían ser fuentes de financiamiento. Un ejemplo de ello son el BID, que viene financiando proyectos y programas en esta línea en distintos países de América Latina y el Caribe, y la CAF (Ex Corporación Andina de Fomento, Banco de Desarrollo de América Latina) que, en el transcurso del 2022, lanzó la Estrategia CAF para la igualdad de género.

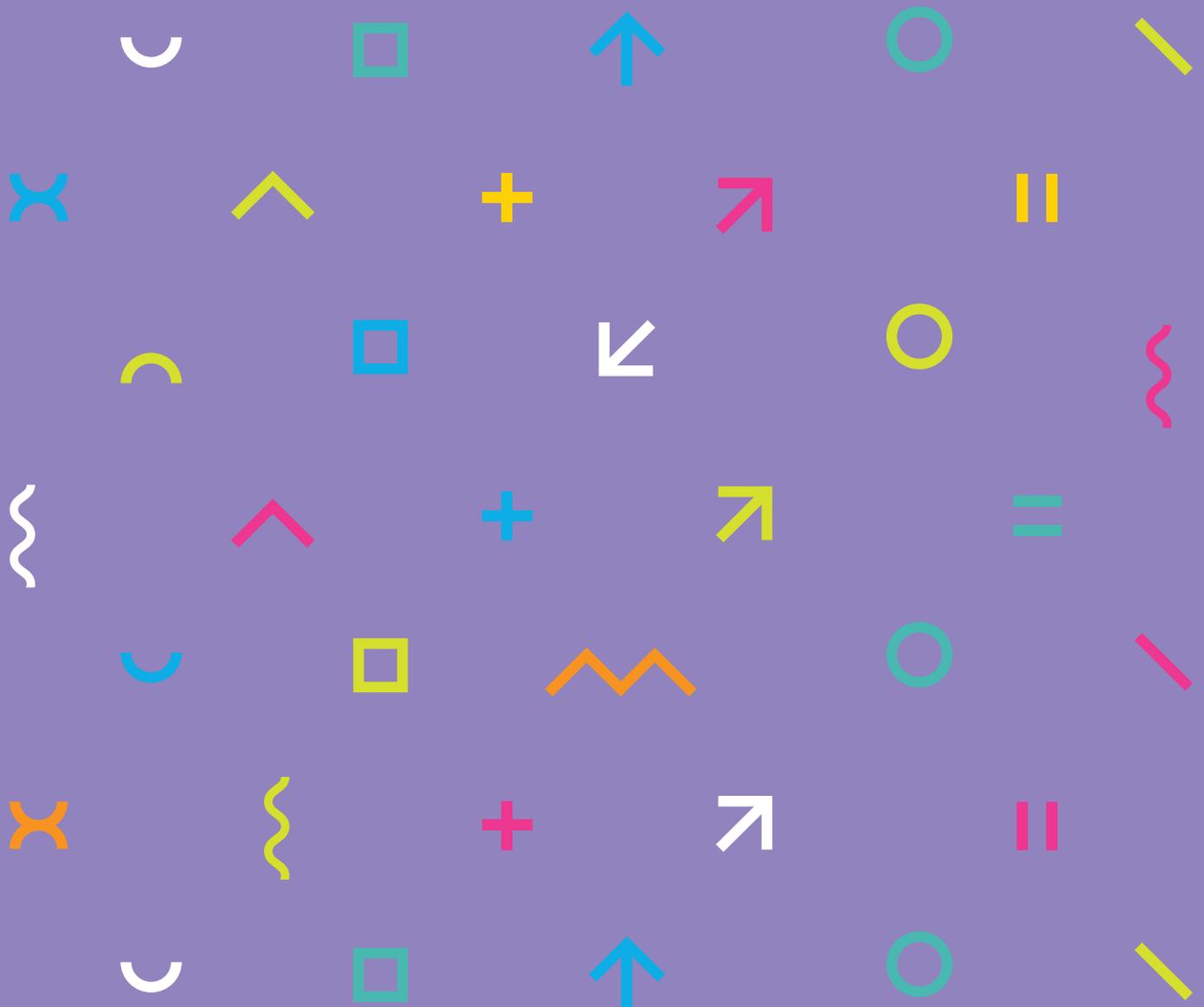
Recomendaciones

Movilizar a quienes integran la Red para que aporten recursos financieros, humanos y de tiempo para su funcionamiento. Así como la Red agrega valor a sus integrantes, estos suman también capital que posibilita sus acciones y sustentabilidad.

Comprometer recursos para el funcionamiento de la Red desde las propias planificaciones de área, en particular, aquellas donde tiene más incidencia el MOP (internamente y con sus organismos asociados), así como promover que sus integrantes lo hagan en sus áreas correspondientes. Otro instrumento de financiamiento son las membresías pagas, aunque no es recomendable implementar estas medidas en un espacio que aún no esté consolidado.

Actuar como red para la movilización de recursos provenientes de la cooperación internacional o instancias multilaterales. Estos esfuerzos requieren ser centralizados por la Secretaría Ejecutiva para no dispersar y garantizar que no se está compitiendo con otras partes por los mismos recursos.

Sección III



3.1 Hacia una agenda común

La agenda será definición de la Red Federal y los múltiples actores participantes. Su elaboración dialoga con el plan estratégico consensuado y hará parte del plan de trabajo. Es importante señalar que la conformación de una hoja de ruta común requiere de una coordinación apropiada que sea capaz de conducir los diálogos y traducir las ideas en propuestas concretas de trabajo que encaucen la misión compartida.

En este sentido, el establecimiento de este itinerario es también un ejercicio de negociación, especialmente en una red heterogénea como esta, que requiere de acompañamiento para evitar conflictos causados por intereses particulares que puedan intentar posicionarse como colectivos.

A continuación, se recomiendan algunas dimensiones para tener en cuenta en la construcción de la agenda común. Algunas de ellas ya se están implementando, por lo que facilitan definiciones de estrategias de trabajo en virtud de las experiencias y aprendizajes obtenidos.

Capacitación y formación

La capacitación es un instrumento en curso desde el inicio de las acciones de género en el MOP. La RFC dispone de variadas herramientas producidas por el MOP, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, ONU Mujeres y UNOPS que le posibilitan capacitarse y formarse con relación a las temáticas de género en la Obra Pública.

La construcción y consolidación de la RFC requiere de la conciencia y el compromiso de quienes la integran para promover la inclusión de género, y constituye una herramienta fundamental para sensibilizar y promover las transformaciones culturales y de la estructura organizacional necesarias para lograr mayores niveles de igualdad y equidad.

Particularmente el MOP, a través de la adaptación de materiales de la Ley Micaela (Ley n° 27.499) y otras acciones de formación de la Red de Género y Diversidad, adquirió aprendizajes para avanzar en esta estrategia. Otros materiales, como el glosario validado por el MMGyD, "Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos",²³ conforman herramientas para ser utilizadas en acciones de sensibilización y formación, al igual que los videos producidos por el equipo de género y los módulos de formación previstos en el marco de la asistencia técnica provista por ONU Mujeres y UNOPS²⁴.

23 Los cuadernillos son: Introducción a la Ley Micaela. Cuaderno de Formación 1; Derechos Humanos Marco normativo. Cuaderno de Formación 2; Marco conceptual en perspectiva de género. Cuaderno de Formación 3; Violencias por motivos de género. Cuaderno de Formación 4; Políticas públicas para la equidad Corresponsabilidad del Estado. Cuaderno de Formación 5; Glosario.

24 Módulos de formación para la transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública, que se basan en los contenidos de la colección de cuatro manuales sobre perspectiva de género en la Obra Pública, realizados en el marco del proyecto mencionado.

A los fines de esta estrategia, la capacitación puede ser un instrumento valioso a la hora de incorporar nuevos actores sociales a la RFC en la posibilidad de que estos estén más sensibilizados y formados y así contar con más compromiso con la agenda de igualdad de género. Para ello, es necesario afianzar las competencias a través de la transferencia de las herramientas existentes, así como las buenas prácticas identificadas, para entregar argumentos y fortalecer el accionar en cada territorio. En línea con lo ya afirmado, sumar y mejorar las capacidades técnicas de quienes participan de la RFC constituye uno de los valores que este espacio proporciona a sus integrantes.

En síntesis, capacitar permite sensibilizar al conjunto de participantes de la RFC, darles más herramientas y ampliar la formación de personal decisor y técnico involucrado en el trabajo de la Obra Pública, promover la atención sobre la inclusión de género, así como integrarlos al cotidiano laboral en las empresas, organismos y el debate público.

RECOMENDACIONES

- Priorizar la continuidad de espacios e instancias de capacitación abiertos a partir de la obligatoriedad de Ley Micaela e identificar otros contenidos para abordar en estas instancias, como violencias, discriminaciones y corresponsabilidad de los cuidados, entre otros.
- Difundir ampliamente los materiales producidos (manuales, documentos de difusión, videos y otros) con integrantes de la Red y organizar encuentros descentralizados que permitan llegar a los territorios, a los actores provinciales, municipales y comunales.
- Transferir a otros actores (en especial aquellos con menor desarrollo o institucionalización de género) la experiencia del MOP en la elaboración de protocolos de violencia y acoso laboral y las licencias por motivos de violencia de género. Estos son instrumentos útiles para incorporar a la capacitación y formación, pues contribuyen a sensibilizar sobre la igualdad de género y las brechas.
- Promover el desarrollo de protocolos, tanto aquellos que se enmarcan en la Administración Pública Nacional, impulsados por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)²⁵ que tuvieron mayor impulso a partir de la ratificación del Convenio 190²⁶ de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, como aquellos específicos de algunos de sus organismos y empresas.

25 La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) es un espacio de diálogo social para la construcción de consensos y el impulso de acciones para el logro de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Está conformada por representantes del Estado empleador y del sector gremial.

26 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT) ratificado por el Estado argentino en diciembre de 2020, que define la violencia y acoso en el “mundo del trabajo”, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

- Promover la replicabilidad de experiencias exitosas como el Cupo Laboral Travesti-trans en algunos organismos para dar a conocer avances significativos en la igualdad de derechos y oportunidades.
- Transferir experiencias de estrategias ya desarrolladas por integrantes de la RGD del MOP, no solo para incluir LGBTI+, sino para asegurar su permanencia.
- Contribuir con ideas y propuestas para que los organismos vinculados al sector, los sindicatos y cámaras, impulsen la formación técnica y capacitación en diversos rubros de la actividad con perspectiva de género, favoreciendo la participación de mujeres y LGBTI+.
- Conformar un equipo de capacitadoras/es que multipliquen las posibilidades en cada nodo y escalonadamente en cada provincia. Esta acción territorial demandará socios locales, académicos y ONG feministas expertas en el tema. Se recomienda conformar equipos interdisciplinarios con presencia territorial, combinando encuentros presenciales de formación y ateneos de discusión de casos, con supervisión y seguimiento virtuales.

Comunicación y difusión

Las campañas de sensibilización y comunicación son una herramienta útil para poner en la agenda pública los temas relevantes para garantizar derechos y discutir los roles y estereotipos de género, lo cual implica incidir en el cambio en los ámbitos laborales, las normas y los modelos de masculinidad vigentes.

Las campañas movilizan a la opinión pública, a los gobiernos, al sector privado y a los medios de comunicación para sensibilizar a la ciudadanía e instalar temas que favorezcan cambios culturales. En este caso, lo que se busca es visibilizar un problema y las posibles soluciones para aumentar la conciencia sobre las asimetrías de género e incrementar la responsabilidad de todos los actores para avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades. Por lo tanto, **invertir en campañas contribuye a generar conciencia dentro de las propias instituciones**, así como en el conjunto social.

Una herramienta comunicacional son los concursos o licitaciones públicas que enuncian la paridad de género como valor o la valoración en términos de puntajes según la incorporación de las mujeres y LGBTI+ en las mismas, sean estas en organismos públicos o empresas privadas. Campañas, comunicaciones, cartelera, concursos y difusión son instrumentos que permiten motivar a las mujeres y LGBTI+ para que se integren o demanden su incorporación en la Obra Pública.

El trabajo de las mujeres en cuadrillas cuando son incorporadas a las obras sirve de elemento de comunicación. Un sencillo cartel con el texto “Mujeres Trabajando” (como los que ya utiliza AySA) opera como mensaje que permite romper con estereotipos de género en esta actividad. Al mismo tiempo, se propicia que las instituciones se sensibilicen y la sociedad incorpore la oportunidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos. Estas son también

formas de concientizar sobre los cambios de normativas o los protocolos de violencias y acoso para hacer comprender y reconocer un problema como tal.

El objetivo de las campañas es también mostrar lo que se naturaliza y sucede en distintos ámbitos, vinculando las dificultades que vivencian las mujeres y LGBTI+ en el hogar, el trabajo y el espacio público. La propuesta comunicacional también debe dar cuenta de un problema que afecta a toda la sociedad y adicionalmente tiene enormes costos sociales y económicos a nivel federal, regional y mundial.

RECOMENDACIONES

- Recuperar la experiencia de la Red de Género y Diversidad del MOP y significar lo producido con los actores estratégicos participantes o a ser incorporados a la Red Federal. Realizar campañas de difusión para que las instituciones, organismos y afines tomen conciencia de las discriminaciones presentes en la masculinización del sector.
- Identificar en los distintos niveles de actuación de la Red Federal posibles aliados comunicacionales (medios de comunicación tradicionales, feministas o alternativos, redes sociales y líderes de opinión) que contribuyan con la difusión y réplica de los mensajes de la igualdad de género en la Obra Pública.
- Difundir campañas en las redes alternativas y sociales con formatos innovadores, mediante videos, spots, afiches o cartelera, así como en las mismas empresas, sindicatos y organismos para incidir en el cambio actitudinal.
- Garantizar productos de difusión continua a través de alertas o boletines, ya sea por canales institucionales o redes sociales para contribuir a la conformación de una comunidad que apoye y legitime estos esfuerzos.
- La comunicación utilizada como un medio estratégico contribuye a instalar y dar visibilidad pública y mediática a los esfuerzos de la RFC, el MOP, sus organismos y socios estratégicos con la voluntad de avanzar hacia una mayor igualdad de género. Este puede ser un aporte significativo de un proceso que reconozca que no hay trabajos de varones y mujeres y cuestione los sesgos de género.

Observatorios

Los sistemas de generación de datos y los observatorios recopilan y generan información para dar cuenta de un problema social o circunstancias que demandan ser reconocidas, cuantificadas e informadas. Adicionalmente, contribuyen con insumos necesarios para la realización de diagnósticos, estudios cualitativos, información estadística o estudios comparados. Todos ellos son útiles para la comprensión del problema, la formulación de soluciones y la toma de decisión de políticas públicas y del sector privado, implementadas a nivel nacional, provincial o municipal.

Los avances llevados adelante por el MOP para la transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública constituyen una base consistente para dar fuerza a un Observatorio de la inclusión de género en la Obra Pública a nivel federal, que es promovido desde el MOP y la RFC en base a lo ya desarrollado.

Este observatorio debería recabar información de manera homogénea para permitir la comparabilidad a nivel federal. Por ello, su objetivo sería el relevamiento, análisis y seguimiento de la situación de las mujeres en el ámbito de la Obra Pública, así como la inclusión o no de género en políticas públicas vinculadas a la Obra Pública y temáticas afines (agua y saneamiento, equipamiento urbano, vivienda, vialidad y transporte, arquitectura pública de salud, educación, desarrollo social, etc.).

Un observatorio federal en el marco del trabajo en red no es una tarea sencilla. Por eso, es recomendable realizarlo en etapas para ir incrementando su cobertura y complejidad según la consolidación de los nodos subregionales y los puntos focales provinciales, a medida que se consolide la RFC. En este sentido, una propuesta para avanzar es la realización de un plan piloto en alguno de los nodos ubicados en distintas subregiones del país para generar una muestra.

En el marco del Observatorio, otra propuesta que puede interesar es el desarrollo de un **mapa interactivo** de la conformación de la RFC con los nodos comprometidos en las provincias y municipios, y los actores involucrados para dar cuenta del escenario multiactoral subregional y, de manera creciente, federal. Este mapa operaría como un elemento de difusión que visibiliza los hallazgos, acciones de políticas y programas vinculados con la inclusión de mujeres y LGBTI+ en el sector de la Obra Pública en el territorio.

Un aspecto importante para una iniciativa de este tipo es la dimensión de los recursos, pues se requiere una metodología concertada para la recolección de datos, personal técnico adecuado y horas de trabajo.

Un ejemplo para visitar es el proyecto codirigido por la Unidad de Fortalecimiento de los Gobiernos Locales de la Universidad Nacional de Quilmes y del Instituto del Conurbano de la Universidad Nacional de General Sarmiento²⁷, el que cuenta con el apoyo de la Federación Argentina de Municipios y la Hanns Seidel Stiftung e.V.e incorpora también casos de Latinoamérica. Una propuesta de este tipo podría fortalecer y ampliar la voz de la RFC.

En este sentido, otra alternativa es articular con el Observatorio de Políticas de Género incorporado al portal oficial del Estado argentino. A través de este se podrían orientar esfuerzos sectoriales para realizar mediciones que sean de interés para el trabajo de la RFC, en consideración de su objetivo de "Investigar, relevar, analizar, documentar y estandarizar datos y generar información vinculada con la perspectiva e igualdad de género y oportunidades en sus distintos aspectos, en especial aquellos relativos a la jerarquización de la mujer en estructuras medias y superiores en el ámbito del sector público nacional"²⁸.

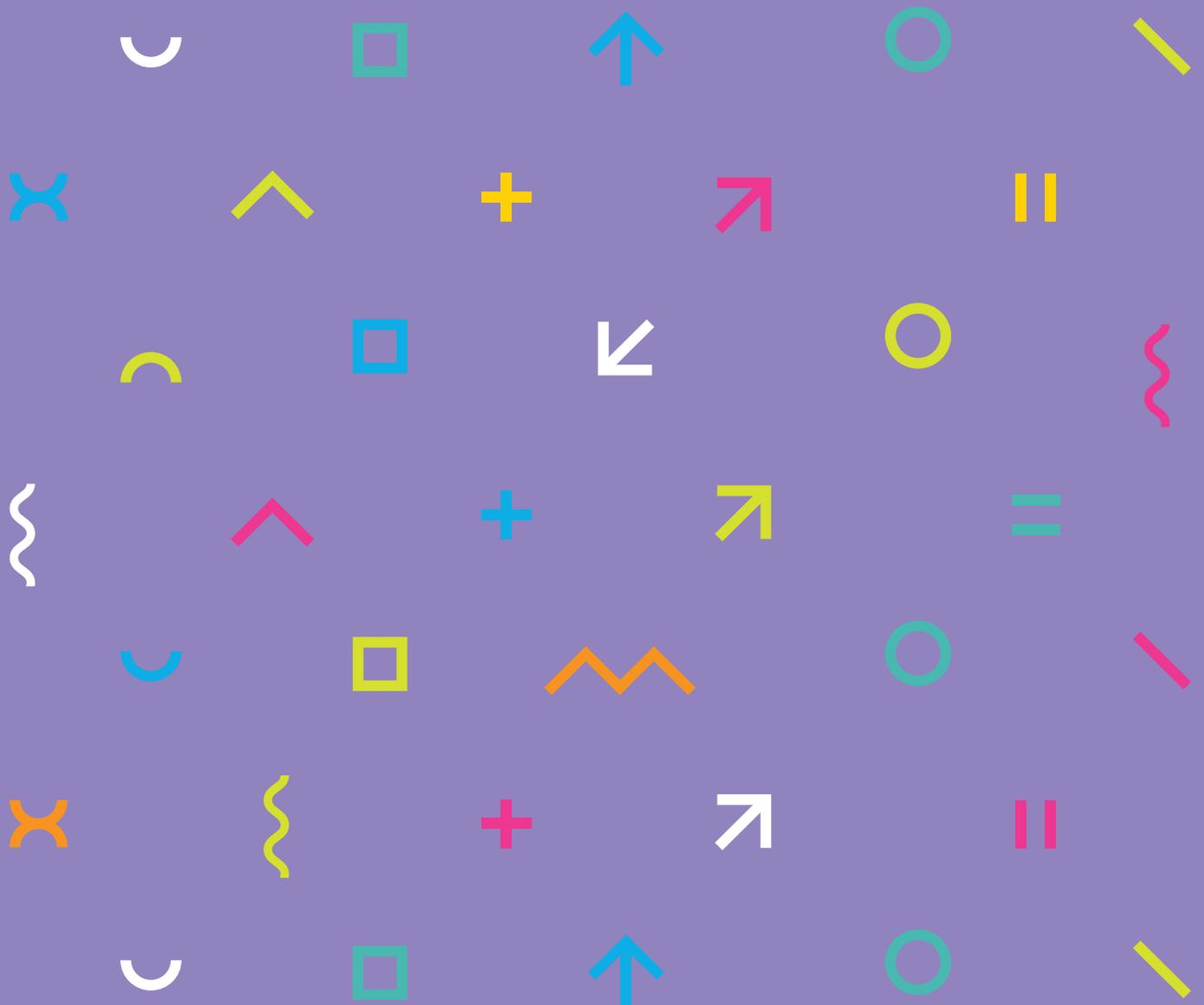
27 Ver: <http://bel.unq.edu.ar/index.php>

28 Ver en: <https://www.argentina.gob.ar/sigen/observatorio-de-politicas-de-genero/objetivos>

RECOMENDACIONES

- Optimizar el espacio de la RFC para relevar y constituir un banco o repositorio de buenas prácticas de transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública de infraestructura, vivienda, hábitat, transporte, etc.
- Articular con unidades académicas especializadas para la transferencia de conocimientos y metodologías que contribuyan a la conformación de un observatorio o experiencias subregionales de recopilación de información.

Conclusiones y recomendaciones finales



La Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género, en el desarrollo de una estrategia de consolidación y ampliación a nivel del país, necesita una participación diversa que posibilite y potencie la inclusión de género. Esta iniciativa se encuentra en un momento propicio dada la institucionalidad de género del Estado argentino y la fuerza de las mujeres y LGBTI+, en sus diversidades y multiculturalismo.

En ese sentido, las políticas y programas que desarrolla el MOP, debido a su papel de articulación con otros ministerios y áreas de gobiernos provinciales y municipales vinculados a organismos públicos y privados que involucran diferentes escalas de intervención, representan un gran desafío para el accionar, el fortalecimiento y el crecimiento de la RFC. La complejidad que define este espacio de acción es, a su vez, una oportunidad para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género en distintos niveles institucionales y sensibilizar a actores diversos en su composición y desarrollo que muchas veces se encuentran distantes, dada la gran extensión territorial de Argentina.

La RFC propone una integración amplia y diversa que privilegie las representaciones de las provincias y sus municipios y actores locales, al vincular a los programas y proyectos que abarcan la gestión de la Obra Pública y privada de infraestructura, vivienda, hábitat, arquitectura y transporte. Asimismo, se busca promover articulaciones con quienes tienen capacidad de decisión a nivel nacional, provincial y municipal. En esta construcción compleja, los acuerdos de trabajo interministeriales, como con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Transporte, incrementan la potencialidad de este espacio.

La propuesta de componer un espacio multiactoral se condice coherentemente con las tres dimensiones de la Obra Pública que se intentan transformar a partir de la transversalización de la perspectiva de género: **la dimensión física** o materialidad de las obras, **la gestión** (normas, protocolos, inclusión laboral y otras) y **la simbólica y cultural**, que busca la transformación de los ámbitos laborales en espacios libres de violencia y discriminación.

Para hacer efectiva la transversalización del género en todo el ciclo de la Obra Pública en **la dimensión física**, es necesario transferir los conceptos y las herramientas disponibles. Para ello, es importante la articulación con organismos del MOP, las áreas de gobierno provincial o nacional involucradas en las obras a ejecutarse, como así también con UOCRA y CAMARCO, fuerza laboral y empresas contratistas que intervienen en la Obra Pública, y también las cooperativas y unidades productivas presentes en el territorio. El impulso y experiencia de la RGD del MOP y su acompañamiento y articulación con el MMGyD, favorecen la llegada territorial y el avance en la institucionalidad de género y fortalecen los vínculos con organismos o instituciones académicas y de la sociedad civil comprometidos con la igualdad de derechos de las mujeres y LGBTI+.

La **dimensión de la gestión**, relacionada con las normas, da cuenta de la transversalización de género a través de los protocolos, los instrumentos de planificación, los pliegos de licitación, los presupuestos, etc. En este caso, transferir y avanzar sobre lo ya desarrollado por la RGD del MOP (protocolos, licencias por violencia o corresponsabilidad de cuidados, pliegos de licitación, entre otros) es un factor fundamental para el fortalecimiento de la RFC.

Asimismo, los encuentros territoriales, descentralizados, subregionales y nacionales resultan clave para que la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género se consolide. La RFC es un espacio para el intercambio de experiencias, por su potencialidad de generar y propiciar transferencias de conocimientos, fomentar diálogos y debates para aportar a la reducción de las brechas de género. Para que dichos intercambios constituyan un beneficio para la Red y sus integrantes, se requiere un diseño y conceptualización desde un enfoque multicultural, de abordajes situados para fomentar una identificación y apropiación del espacio.

Es recomendable entonces incluir en la RFC la complejidad de la proyección federal, a la cual se suma la multiplicidad de actores institucionales y la heterogeneidad de los territorios en los cuales se localiza la Obra Pública. Por ello se aconseja trabajar con índices de vulnerabilidad territorial que pueden coadyuvar a conocer qué carencias tienen los territorios y orientar la prioridad de la acción del gobierno.

Asimismo, debe tomarse en cuenta que la propuesta de transversalizar la perspectiva de género en la Obra Pública puede contagiar e impregnar al sector, incluso más allá del propio MOP y organismos aliados.

En este sentido, la **dimensión cultural y simbólica** se vincula a las anteriores, pues acompaña y apuntala la transformación hacia nuevos sentidos sobre la participación de las mujeres y LGBTI+ en la Obra Pública. Considerando la integración de niveles provinciales y locales, este enfoque suma a la estrategia de la RFC para fortalecer la institucionalidad y la gobernanza a mediano y largo plazo. La sensibilización, la capacitación, las campañas y otros esfuerzos que ya se realizan desde el MOP requieren ser potenciados, apoyándose quienes integran la RFC, se apropian de estas narrativas y abonan al cambio cultural necesario.

Como cierre y aporte a la estrategia de la RFC, se propone un análisis desde dos dimensiones centrales: su institucionalidad y la agenda que compromete su accionar, con el fin de definir y establecer las acciones prioritarias para consolidar el avance de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género.

La institucionalidad

- Fortalecer la articulación y participación de actores institucionales diversos con representación federal.
- Conformar un proceso de gobernanza que de manera gradual consolide sus estructuras y funcionamiento.
- Generar las estructuras de gobernanza que afiancen el funcionamiento y aseguren la sostenibilidad y continuidad de las acciones.
- Definir los instrumentos necesarios para la gobernanza, como estatutos, planificación estratégica, plan de trabajo, obtención de recursos, organigrama, código de ética, protocolos de abordaje de situaciones de violencia por motivos de género o políticas

de protección. Los mismos se podrán definir y elaborar en procesos consultivos con apoyo de personas expertas en el corto y mediano plazo.

- Incorporar a la RFC en la agenda de trabajo y los instrumentos de planificación del MOP y organizaciones aliadas como una forma de avanzar y asegurar su legitimidad.

Agenda de la RFC

- Establecer una agenda que sea un instrumento decisivo para consolidar y nutrir el plan de trabajo. En ella se definen las prioridades a nivel federal, en diálogo con la heterogeneidad de un país federal.
- Considerar como principios orientadores los compromisos e instrumentos internacionales y nacionales a los que adhiere la Argentina y que fueran mencionados en la Sección I.
- Privilegiar la capacitación como un elemento central de la agenda y ampliar el público destinatario, dado que los organismos trabajan con contratistas privados. En este sentido, la experiencia desarrollada con la Ley Micaela se puede extender a otros espacios y ampliar sus contenidos con otras temáticas de interés como la prevención de violencias de género, discriminaciones o el uso de lenguaje no sexista, entre otros.
- Incorporar en las estrategias de capacitación y formación los materiales desarrollados en clave de género dirigidos al sector de Obra Pública en el marco del proyecto de asistencia técnica de ONU Mujeres y UNOPS.
- Sumar apoyo técnico dentro de la RFC que fortalezca a integrantes con menores recursos o bajo desarrollo, para que la participación y adhesión en la Red constituya una oportunidad de mejora.
- Optimizar la transferencia de prácticas sistematizadas en la colección de manuales sobre perspectiva de género en la Obra Pública e identificar nuevas experiencias desarrolladas en territorio o traídas por los miembros.
- Consolidar herramientas, conocimientos e información que surjan de estudios de diagnóstico y otras iniciativas para fortalecer con argumentos e insumos a cada nodo y los puntos focales de cada subregión.
- Contribuir de manera permanente a la construcción de ambientes laborales libres de violencias y discriminaciones.
- Desarrollar campañas y acciones de comunicación como herramienta de sensibilización y concientización a todos los actores involucrados en la planificación, diseño y ejecución de la Obra Pública, en todas sus jerarquías y en sus distintos ámbitos de actuación.

- Considerar en la agenda la importancia de la adhesión del Estado argentino al Compromiso de Buenos Aires (CEPAL y ONU Mujeres, noviembre 2022), que expresa específicamente la importancia de las infraestructuras de cuidados en los territorios desde una perspectiva de género e interseccional.

La creación, el desarrollo y la consolidación de una Red Federal es promisorio. Sin embargo, para alcanzar un carácter federal y lograr una clara incidencia en las políticas de género en la Obra Pública es necesario que:

1. La Red Federal sea reconocida y valorada en las acciones y políticas de género que lleve adelante el MOP a través de estrategias de divulgación, promoción y articulación con otros actores institucionales.
2. El Plan Nacional de Obras Públicas “Argentina Grande” incorpore la transversalización de género, que actualmente se expresa solo en la sección de inclusión de género y cuidados.
3. Contar con el aval político al más alto nivel para amplificar el alcance a nivel nacional, considerando las heterogeneidades y el multiculturalismo que caracteriza a Argentina.
4. Considerar formalmente la necesidad de destinar recursos financieros y humanos para su accionar y adoptar iniciativas al respecto.
5. Asegurar el mayor alcance posible de participación en los encuentros e identificar actores sociales sensibles a las transformaciones culturales que favorezcan la participación de las mujeres y LGBTI+ en todos los ámbitos vinculados a la Obra Pública y afines, a nivel local y provincial.

Finalmente, la RFC debe contribuir a recuperar, visibilizar y promover experiencias de inclusión de la perspectiva de género en la Obra Pública en toda su diversidad. Sería de interés construir una genealogía de experiencias locales y regionales, no solo para reconocerlas como prácticas promisorias, sino para promoverlas en las políticas públicas de los países o espacios regionales o locales en que se desarrollan. En este sentido, la Red puede constituir un antecedente nacional que consolide aprendizajes y contribuya a una agenda regional con la creación de nuevas redes o la articulación con otras existentes.

Al mismo tiempo, es importante no descuidar la construcción de sinergias entre las experiencias que promueven mayores estándares de igualdad y equidad en la construcción, para evitar que sean consideradas casos excepcionales, aislados y poco visibilizados. Este posicionamiento permitirá apostar por el desarrollo de una narrativa que potencie la participación e inclusión de mujeres y diversidades y contribuya a la desnaturalización de estereotipos que perpetúan la desigualdad y la discriminación histórica en este sector.





+
+

+
+



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

 **ONU** 
MUJERES



UNOPS