



DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

INFORME AUDITORIA
DE GÉNERO 2021



Honorable Cámara de
Diputados de la Nación
2021

AUTORIDADES

Sergio Massa

Presidente de Diputados

Juan Manuel Cheppi

Secretario General

Eduardo Cergnul

Secretario Parlamentario

Rodrigo Rodríguez

Secretario Administrativo

Diego Rivas

Director General de Coordinación Administrativa

Norberto Bruno

Dirección de Auditoría Interna

Honorable Cámara de
Diputados de la Nación
2021

EQUIPO DE TRABAJO

Norberto Bruno

Director

Alejandra Saudino

Nicolás Verdi

Juliana Calvo

Ornella Gioielli

Mónica Frías

Verónica Knautd

Martín Dussich

Manuel Mantiñan

Sebastián Fauve

Sandra Rodríguez

Mirna Safe

Natalia Andolfi

INDICE

- INTRODUCCIÓN	5
- INFORME	7
- Objeto y alcance del examen	7
- Control Interno con Perspectiva de Género	8
- Políticas Institucionales	9
- Presupuesto Público con Perspectiva de Género	11
- Normativa	13
- ANEXOS	17
- Plan de Acción Congreso Abierto	17
- Dirección General de Igualdad.	21
- Dirección de Extensión Legislativa en Cuestiones de Mujeres y Disidencias	27
- Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria	28
- Dirección Gral. de RR.HH. Departamento de Géneros y Diversidad Sexual	33
- Comité de Violencia Laboral	40
- Instituto de Capacitación Parlamentaria	45

INTRODUCCIÓN

La agenda de género involucra el diseño, la programación y la ejecución de un conjunto de programas transversales dentro del ámbito de la HCDN. Surge de la necesidad de implementar medidas de acción positiva ante las distintas barreras que enfrentan los géneros, destinadas a minimizar los efectos de la desigualdad como primera meta, en miras de lograr la igualdad plena de las personas.

En este informe, desde la Dirección de Auditoría Interna, órgano de control de la HCDN, se vuelcan las conclusiones y recomendaciones del relevamiento y análisis de datos acerca del avance y cumplimiento de las políticas de la Cámara en materia de perspectiva e igualdad de género.

El trabajo involucró el monitoreo de políticas con impacto directo en el cierre de brechas y la generación de recomendaciones que sirvan para implementar herramientas que profundicen la revisión del conjunto de programas en las diferentes áreas.

En ese marco, el propósito de la presente publicación es apoyar el compromiso institucional y mostrar el avance de las políticas de género que se desarrollan en todo el conjunto de la HCDN, mediante una herramienta de control que acompañe un proceso de mejora continua, para avanzar hacia una igualdad real y de respeto a la diversidad sexual.

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es un requisito para alcanzar el desafío de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y construir una buena gobernanza”, Kofi Annan, fallecido Secretario General de la ONU.

INFORME

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría para el año 2021, hemos realizado una auditoría transversal que cruza varios espacios orgánicos de la H. Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) y tiene el objeto que se describe en el apartado siguiente.

1. OBJETO DEL EXAMEN

Estado de la perspectiva de género en el ámbito de la HCDN. Profundización de nuestro examen e informe del 14/12/2020.

2. ALCANCE DEL EXAMEN

De acuerdo con el objeto del examen se ha considerado adecuado utilizar los siguientes procedimientos:

2.1. Revisión actualizada de la normativa con impacto de género y diversidad, de las áreas con responsabilidad operativa principal en el tema, de las misiones y funciones que les fueron asignadas a esas mismas áreas y de los programas, mecanismos y acciones que han sido desarrollados y ejecutados con miras a ese objetivo de impacto en el cierre de brechas de desigualdad y/o trabajar sobre el fortalecimiento de las autonomías y la transformación cultural.

2.2. Realización de entrevistas con las personas res-

ponsables de las diferentes áreas, en las que se repasaron las distintas acciones realizadas, en curso y las programadas en el corto plazo.

2.3. Solicitud de informes y documentación vinculada al objeto del análisis.

3. ACLARACIONES PREVIAS

3.1. CONTROL INTERNO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La evaluación de la aplicación de políticas y acciones con impacto de género y diversidad involucra el estudio y análisis del accionar de diferentes áreas de la institución, dado que se trata de un eje de trabajo transversal, de aplicación multidisciplinaria que no se limita a un sector de manera exclusiva.

El control interno con perspectiva de género implica la evaluación y relevamiento de datos para contar con información que permita observar cómo la HCDN lleva adelante la agenda de igualdad.

En el ámbito de la Sindicatura General de la Nación, el Observatorio de Políticas de Género elaboró el Instructivo de Trabajo N° 3 “Herramientas de Control sobre la Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato”, con la finalidad de transversalizar la diversidad de género a través de los instructivos y construir diagnósticos que permitan ver la trazabilidad de las políticas.

Dentro de los objetivos que se plantean en el Plan de Auditoría 2022 se incluye la incorporación de los contenidos de dicho instructivo y planillas específicas de evaluación de impacto de género en cada una de las actividades de esta Dirección de Auditoría Interna, de manera de ajustar el accionar a los lineamientos establecidos para el resto de la Administración Pública Nacional.

3.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La HCDN viene desarrollando un trabajo progresivo en materia de sensibilización, capacitación y abordaje de las situaciones de violencia de género en el ámbito institucional.

En el año 2015 se elaboró la “Guía para el Uso de un Lenguaje no Sexista e Igualitario en la HCDN” y fue creado, mediante RP 1064/2015, el Observatorio de Género y Equidad con la misión de “...aportar al fortalecimiento de una sociedad democrática, realizando tareas de diagnóstico, divulgación, capacitación, cooperación, producción legislativa y asesoramiento a los distintos legisladores y legisladoras en las iniciativas parlamentarias para aportar a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, libre de violencias y discriminación”.

En 2017 se suscribió un Convenio con el Consejo Nacional de las Mujeres, destinado a promover la capacitación y formación en género y se realizó la Encuesta de Violencia Laboral que derivó en el pri-

mer “Informe Estadístico de Violencia Laboral y de Género en la HCDN en base al Registro de Casos de Violencia Laboral y de Género”.

En el año 2018, mediante la Resolución Conjunta N° 14, fue aprobado el “Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el Poder Legislativo”, el que fue reglamentado por la R.C. N° 4 del año 2019. En el año 2019 se inició la capacitación sobre “Ley Micaela” a integrantes de la institución en todos los niveles y funciones y se desarrolló la formación en “Género y Labor Legislativa” a través de la iniciativa Spotlight de Naciones Unidas.

En el año 2020 se creó la Dirección General de Igualdad, en el ámbito de la Presidencia de la HCDN, con el fin de crear “...una herramienta que permita implementar un plan de trabajo, el cual debe ser monitoreado y evaluado en forma permanente”, y el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, en el ámbito de la Dirección General de Recursos Humanos, con la misión de asistir “...en la implementación de políticas en materia de perspectivas de género”. Desde la creación de dichas áreas de género, se diseñaron e implementaron diferentes acciones y programas que se detallan en los anexos del presente informe, los que demuestran un trabajo permanente y continuo en la búsqueda de soluciones y herramientas para el cierre de brechas de desigualdad.

Para el bienio 2021-2022 se formuló el primer Plan de Acción de Congreso Abierto, cuyo Compromiso Nro. 1 es la Igualdad de Género y Diversidad Sexual en el ámbito de la HCDN.

3.3. PRESUPUESTO PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género fue explicitada en las Circulares de la Oficina Nacional de Presupuesto ONP Nros. 1/2018 y 2/2018 y en las instrucciones de Formulación del Presupuesto 2020.

En el Informe de Avance del Proyecto de Ley de Presupuesto 2020 se describió, dentro de la orientación a resultados del Presupuesto, la incorporación en los informes trimestrales la información vinculada a la agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible y el seguimiento de temáticas transversales, en el título de Mejoras en el Sistema Presupuestario Nacional.

En el Mensaje que acompañó el Proyecto de Ley de Presupuesto 2020 se indicaron las “Principales Políticas Públicas para la Igualdad de Género”, dentro del título “La Vinculación del Presupuesto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

El Proyecto de Ley de Presupuesto 2020 contó con etiquetado de metas ODS, actividades, Obras y Organismos con actividades PPG.

Para el ejercicio 2021, el Informe de Avance, en su título “Género, Diversidad y Justicia” planteó como objetivo el consolidar la política pública con perspectiva de género transversal a todas las áreas de gobierno.

En esa línea, mediante la Resolución Conjunta 8/2020 del Ministerio de Economía, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y la Jefatura de Gabinete de Ministros se puso en marcha el Programa Interministerial de Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad, destinado a implementar el Presupuesto con Perspectiva de Género en todo el ciclo presupuestario en el ámbito nacional y subnacional.

Actualmente, la revisión de las políticas transversales en la etapa de formulación se efectúa en el ámbito de la Administración Pública Nacional, mediante el Formulario 3 Bis de Modificaciones de la Estructura Programática y Políticas Transversales. La incorporación de dicho formulario permite identificar aquellos programas destinados al cierre de brechas de desigualdad a través del etiquetado PPG/ODS.

Se observa que al momento del presente informe no se ha ajustado la normativa de formulación del presupuesto de la HCDN a los lineamientos generales establecidos por el Ministerio de Economía, por lo que se sugiere su implementación de manera de visibilizar el destino de los recursos destinados a cerrar brechas de desigualdad. La incorporación del

etiquetado como herramienta de gestión, promoverá la revisión del conjunto de programas y políticas hacia el interior de la HCDN, lo que facilitará la toma de decisiones y el planteo de nuevas actividades.

3.4. NORMATIVA

El artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional otorgó rango constitucional a la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, por sus siglas en inglés), instrumento internacional del sistema de derechos humanos de Naciones Unidas por el cual nuestro país condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas y dispone, “... los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

El Comité de la CEDAW recomendó a los Estados partes a tomar medidas para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la elaboración e implementación de programas y acciones públicas, sobre la base de presupuestos públicos con enfoque de género y diversidad.

La Recomendación General 24 de dicho Comité, estableció que los Estados Partes deben asignar suficientes recursos presupuestarios, humanos y administrativos para garantizar la igualdad.

Por medio de la Ley N° 24.632 se incorporó a nuestro derecho interno la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, BELEM DO PARÁ, enmarcado en el sistema de derechos humanos de la Organización de los Estados Americanos, el que establece que los Estados Partes convienen “...en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”.

En materia de políticas públicas y formulación, programación y ejecución presupuestaria, la DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING en sus Recomendaciones 345-346 exaltó la imperiosa necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas generales, en todas las esferas, respaldando aquellas decisiones con presupuestos que los doten de recursos. En la misma línea, el PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES dispuso que los Estados integrantes se comprometen a asignar el máximo de recursos disponibles a lograr la plena efectividad de los derechos que reconoce dicho instrumento.

La Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible, establece como meta el logro de la igualdad entre los géneros, y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y el reconocimiento y valor de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, a través de políticas públicas y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

La Ley N° 26.485 de PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES, coloca el desarrollo de políticas públicas interinstitucionales para promover y garantizar condiciones aptas para sensibilizar, prevenir y erradicar la violencia de género como uno de sus objetivos centrales.

Nuestro país es pionero y de avanzada en materia de legislación destinada a reconocer derechos, ampliarlos y brindar garantías y protección a las personas con impacto en el cierre de brechas de desigualdad. Integran ese conjunto normativo: La Ley N° 27.580, de aprobación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo – Convenio 190 OIT, la Ley de Identidad de Género N° 26.743; la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618; la Ley de Paridad de Género en Ámbito de Representación Política N° 27.412, que constituye una meta física en el Presupuesto de esta HCDN con etiquetado PPG; la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en

Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado N° 27.499; la ley de Educación Sexual Integral-ESI N° 26.150, y la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” N° 27.636, entre otras.

En el ámbito de esta HCDN el marco normativo con impacto de género evaluado en el examen es el siguiente:

- Protocolo para la Prevención de la Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional. Resolución Conjunta (RC) N°14/2018.
- RC N°4/2019, Reglamentación del Protocolo.
- Disposiciones de la Secretaría Administrativa (DSAD) Nros.109/2019, 74/2020 y 91/2021, por las que se designan integrantes del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género de la HCDN.
- Resolución Presidencial (RP) N°488/2020. Creación del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual en el ámbito de la Dirección General de Recursos Humanos.
- RP N° 666/2020. Creación de la Dirección General de Igualdad, en el ámbito de la Presidencia de la HCDN.
- RP N° 850/2020. Capacitación Ley Micaela.
- RP N°1098/2020. Programa de Empleo, Formación

y Desarrollo para Personas Travestis y Trans en la HCDN.

La naturaleza transversal del examen exige una recorrida analítica por el conjunto de áreas, programas y mecanismos que están involucrados en el tema. En razón de ello, a los efectos de lograr una más clara exposición de los antecedentes específicos en los órdenes normativo y operativo y una mejor comprensión de la correlación de éstos con los resultados del examen (“comentarios” y “recomendaciones”), se torna necesario presentar los casos por separado, habilitando un anexo especial para cada uno de ellos. Esta individualización, además, permitirá facilitar las comunicaciones e intercambios de opiniones con los responsables sectoriales.

ANEXO I

PLAN DE ACCIÓN DE CONGRESO ABIERTO

1. ANTECEDENTES

Mediante la RC 0009/2019 se estableció el Plan de Acción de Congreso Abierto, cuyos mecanismos de co-creación deben contemplar lineamientos estratégicos del enfoque de género y regionalización, así como los ODS, entre los que se encuentra la igualdad, la igualdad de género y la creación de instituciones eficientes e inclusivas.

En base a la RC mencionada, el conjunto de acciones y programas deben ser planteadas con perspectiva de género y constituye una meta institucional la incorporación de una mirada interseccional e inclusiva a toda la actividad del ámbito legislativo, principalmente a través de la Dirección de Igualdad, dependiente de la Presidencia de la HCDN y del Departamento de Géneros y Diversidad de la Dirección General de Recursos Humanos.

El compromiso Nro. 1 del Plan de Acción de Congreso Abierto es “Igualdad de Género y Diversidad Sexual en la HCDN” en el período 01 de marzo de 2021 al 31 de agosto de 2022.

Las áreas responsables del compromiso en el ámbito de la HCDN son la Dirección General de Igualdad, el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual y la Dirección de Modernización Parlamentaria, Innovación, Transparencia y Fortalecimiento Democrático.

2. COMENTARIOS

El compromiso en cuestión involucra 7 actividades, de las cuales 6 tienen fecha de finalización en 2021, con el cumplimiento que se describe:

2.1. MAPA DE INCLUSIÓN LABORAL TRAVESTITRANS.

El objetivo es reflejar la implementación del programa dentro de la HCDN, con actualización semestral

de la información, la que debe estar disponible en formato de datos abiertos. Se encuentra en desarrollo y ejecución.

2.2. MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS.

El objetivo es realizar al menos dos reuniones entre el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual y organizaciones de la sociedad civil y colectivos con interés en el monitoreo de la implementación del cupo laboral travesti trans. Las acciones propuestas han sido cumplidas por las áreas responsables.

2.3. REGISTRO PÚBLICO FEDERAL.

El compromiso es confeccionar un registro público federal, mediante una convocatoria a organizaciones de la sociedad civil y colectivos sociales que trabajen temas de género y diversidad. Entre los meses de abril y mayo 2021 se realizó una convocatoria a inscribirse en el Registro. La información se encuentra en etapa de procesamiento interno.

2.4. DESARROLLO DE INDICADORES DE PRESENCIA DE MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN LA HCDN.

El objetivo consiste en elaborar 10 indicadores agrupados en tres dimensiones en el ámbito de la HCDN sobre representación y participación política de las mujeres y personas LGBTTIQ+, composición y jerarquización, e inclusión y respeto de la diversidad sexual. El proyecto se encuentra en ejecución, y los primeros indicadores estarán disponibles en marzo 2022.

2.5. DESARROLLO DE TRES ENCUENTROS PARA IDENTIFICAR PRIORIDADES.

El objetivo comprende encuentros donde se identifiquen prioridades de agenda, políticas públicas y leyes con déficits e incumplimientos, con el fin de consensuar recomendaciones de mejora. Las acciones propuestas han sido cumplidas por las áreas responsables.

2.6. INFORMES SOBRE PRIORIDADES IDENTIFICADAS.

El compromiso, cumplido, consiste en identificar normas que requieran ser revisadas en sus efectos y elevar las recomendaciones al menos a cuatro autoridades de organismos competentes.

2.7. DEMOCRACIA PARITARIA.

En el marco del compromiso en examen, se celebró el 2 de diciembre el Seminario Internacional “Democracia paritaria y representación política de las mujeres”, en conjunto con el Ministerio del Interior y Eurosocial. Del relevamiento realizado surge que la generación de actividades, acompañamiento a diferentes áreas e instituciones, la identificación de prioridades y la planificación e implementación de mejoras constituye una dinámica de labor permanente de las áreas responsables, que supera los compromisos asumidos y acelera el proceso institucional de transversalización.

3. RECOMENDACIONES:

3.1. Documentar los avances de los objetivos del Compromiso 1 con información actualizada en el portal de género.

3.2. Identificar mediante el Formulario 3 Bis, de Modificaciones de la Estructura Programática y Políticas Transversales, los recursos destinados a las acciones con impacto de género y diversidad, para posibilitar su etiquetado.

4. COMENTARIOS DEL AREA AUDITADA

Las observaciones y comentarios han sido canalizados a través de las áreas de género involucradas en el Compromiso.

ANEXO II DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD

1. ANTECEDENTES

Por RP N° 666/2020 fue creada la Dirección General de Igualdad, sobre la base de la Igualdad como política institucional, buscando que dicha Dirección sea “...una herramienta que permita implementar un plan de trabajo, el cual debe ser monitoreado y evaluado en forma permanente”.

El plan de trabajo del área tiene como eje la incorporación de la cuestión de género de manera transversal al cuerpo legislativo nacional que se extiende a diferentes espacios de relevancia para la ciudadanía, con objetivos planteados en el Plan de Acción Congreso Abierto, y seguimiento de las acciones propuestas durante el período de su vigencia.

Su misión, de acuerdo con la norma mencionada, es “Promover activamente el fortalecimiento de una sociedad democrática, equitativa, libre de violencia y discriminación de género a través del diagnóstico, capacitación, cooperación a nivel nacional e internacional, y divulgación que promueva una producción legislativa sensible al género por medio del asesoramiento a las Legisladoras y los Legisladores y a las comisiones en sus iniciativas legislativas, y de la sensibilización en todas las áreas que componen la estructura organizativa de la HCDN”

Sus funciones incluyen:

- El abordaje de las problemáticas prioritarias como la discriminación y violencia a las mujeres y otras identidades, los efectos sobre las diferentes dimensiones de la vida (social, económica y política), la política de cuidados y la agenda política legislativa con perspectiva de género, brindando respuestas institucionales y proponiendo herramientas de acción positiva;
- Procesar información pertinente y de calidad, mediante un registro.

- Asistir técnicamente a las Legisladoras y a los Legisladores en la materia, acompañando asimismo la labor de las comisiones parlamentarias a requerimiento.
- Convocar la conformación de una Mesa de Trabajo que facilite la articulación de acciones al interior de la HCDN.
- Articulación con organismos y niveles del Estado de propuestas equitativas, plurales y diversas en los procesos en que las partes tengan por objeto.
- Integrar el Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género, órgano de aplicación del “Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional”.
- Articular los objetivos del Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria con actores de la sociedad civil.
- Fomentar la cooperación nacional e internacional para el análisis y la producción documental, articuladamente con la Dirección General de Diplomacia Parlamentaria, Cooperación Internacional y Culto de esta HCDN.

2. COMENTARIOS

La estructura del área se integra con la Dirección de Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria y la Dirección de Extensión Legislativa en Cuestiones de Mujeres y Disidencias.

En el cumplimiento de sus misiones y funciones, la Dirección General de Igualdad trabaja de manera coordinada, colaborativa y conjunta con el Departamento de Géneros y Diversidad dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, en aquellos programas destinados a la planta trabajadora de la HCDN con impacto en el cierre de brechas de desigualdad y en los que por su incidencia institucional requieran de la sinergia de las dos áreas.

Del relevamiento de políticas de género y acciones realizadas de manera conjunta por las dos áreas de género durante el año 2021 encontramos que se trata de un período en el que se sentaron las bases para el trabajo transversal de género en la HCDN, el que muchas veces es llevado adelante articuladamente y en conjunto con otras áreas:

2.1. VOCES PLURALES.

Colaboración con las comisiones legislativas de Mujeres y Diversidad y Derecho Penal para repensar el ámbito y proceso penal con perspectiva de género.

2.2. PORTAL DE GÉNERO.

El lanzamiento del portal en el mes de septiembre, es el resultado de un trabajo que agrupa en un espacio de la página web, toda la información, documentación e informes contenida en el portal de la HCDN.

2.3. CONMEMORACIÓN DE LOS 30 AÑOS DEL CUPO FEMENINO.

Labor articulada con la Dirección de Cultura, con diferentes acciones, encuentros y material audiovisual realizados en el mes de noviembre.

2.4. ARTICULACIÓN CON EL H. SENADO.

El área desarrolla una labor de asistencia y acompañamiento para la implementación de un sistema de recopilación de recomendaciones de derechos humanos.

2.5. SIN CUESTIÓN DE PRIVILEGIO.

Serie de podcasts con episodios que son publicados en diferentes plataformas digitales y en el portal de género de la HCDN. Labor desarrollada con la Biblioteca del Congreso de la Nación.

2.6. GUÍA ESI.

Para las familias legislativas, con perspectiva de género, documento en proceso de elaboración en conjunto con el Observatorio de Familias y Juventudes.

2.7. QUE AHORA SÍ NOS VEAN.

Se trata de un proyecto conjunto con la Dirección General de Cultura, la Dirección de Obras y la Oficina de Comunicación Interna, destinado a visibilizar mujeres y diversidades en distintos sectores o áreas de la Cámara, con cuadros que reflejen una visión interseccional de la política. En ese marco se conmemoró a María Remedios del Valle, colgando su imagen en

la sala 1 del edificio anexo A, cuadro cedido por el Ministerio de Cultura de la Nación.

2.8. COMITÉ DE VIOLENCIA LABORAL.

Se trabaja en conjunto con el Comité, y en el presente año se realizaron las entrevistas para la conformación de su nueva integración y se inició un trabajo conjunto para implementar acciones de prevención de las violencias por motivos de género.

2.9. CUIDADOS.

Como parte de un trabajo conjunto interno, se encuentra en etapa de diseño la realización de acciones de difusión de las licencias de cuidado recientemente ampliadas por las autoridades de la HCDN, junto a campañas de fomento de la corresponsabilidad en las tareas vinculadas al cuidado.

2.10. CAPACITACIÓN LEY MICAELA.

Este año avanzó y se aceleró la capacitación obligatoria en materia de género en el ámbito de la HCDN, el Servicio Penitenciario, la Defensoría de los Niños, Niñas y Adolescentes y la Imprenta. Asimismo, se ajustaron los programas a los nuevos lineamientos establecidos por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, se obtuvo su certificación, lo que dio inicio a una etapa de dictado de la capacitación con encuentros presenciales para mandos medios. En el mes de diciembre se presentó el Informe de la Implementación de la Ley Micaela 2021, con un detalle completo de la ejecución de dicho programa en el ámbito del Congreso Nacional.

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN LEGISLATIVA EN CUESTIONES DE MUJERES Y DISIDENCIAS

De acuerdo a las misiones y funciones establecidas en la RP 666/2020, le corresponde a la Dirección “realizar actividades conjuntas: capacitaciones y actividades de difusión - charlas, jornadas, conversatorios, talleres y otros formatos- con el Instituto de Capacitación Parlamentaria (ICAP) y la Dirección de General de Recursos Humanos, dirigidas al personal de la H.C.D.N. como también abiertas a la comunidad.

Establecer una agenda conjunta con las diferentes áreas de la H.C.D.N. que permita replicar y asegurar la perspectiva de género en sus labores, promover la coordinación de actividades, estudios y publicaciones y el intercambio de buenas prácticas entre legislaturas de las provincias, CABA, consejos deliberantes, otros parlamentos del mundo y uniones interparlamentarias. Promover la articulación entre género y otras agendas y problemáticas de Derechos Humanos en su producción documental analítica”.

En relación a las misiones y funciones señaladas, el área tiene a su cargo el desarrollo del Programa Legislar con Perspectiva de Género para Municipios y Concejos Deliberantes, acción de alcance federal, con llegada a los diferentes distritos que integran el esquema sub nacional, brindando herramientas y acompañamiento a puntos del país en los que, en muchos casos, no llegan este tipo de capacitaciones y espacios de intercambio.

El contexto pandémico, y la adaptación al uso de plataformas digitales como medio de comunicación, permitió la llegada y el acceso de los contenidos que se brindan de manera equitativa, generando una red que incluye 80 municipios del país.

La red de concejos deliberantes propone un abordaje inclusivo, acercando herramientas con igualdad de oportunidades de acceso y acompañamiento permanente ante las diferentes problemáticas que se producen en cada uno de los distritos que la integran. La invitación a participar se promueve por medio de un contacto institucional y la invitación a participar a las personas que integran los Concejos y a quienes brindan asesoramiento legislativo.

El equipo de personas capacitadoras, integrantes del área y de la Dirección General de Igualdad, brinda formación especializada, apoyo técnico y asesoramiento para la labor legislativa local con mirada inclusiva, diversa e interseccional.

DIRECCIÓN DE OBSERVATORIO DE GÉNERO Y EQUIDAD PARLAMENTARIA

Las misiones y funciones asignadas al Observatorio involucran el desarrollo de “...un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño de políticas de género, tanto para las Legisladoras y los Legisladores como para la totalidad de las áreas que componen la HCDN, tendientes a la prevención y erradicación de todas las formas de vulneración de los derechos de las mujeres”.

Adicionalmente, la RP 666/2020 asigna al área la función de “Asistir a la Dirección General de Igualdad de la Presidencia de la HCDN en la relación con organizaciones de la sociedad civil involucradas con la problemática y con organismos estatales en todos los niveles para coadyuvar a la formulación de políticas públicas de igualdad de género”, por lo que gran parte de las actividades mencionadas en el ámbito de la Dirección General de Igualdad han tenido la asistencia del Observatorio, como integrante de su estructura.

Principales acciones y programas ejecutados durante el año 2021:

2.11. BUENAS PRÁCTICAS PARLAMENTARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 02.

América Central y el Caribe (Costa Rica - Cuba - El Salvador - Guatemala - Honduras - México - Nicaragua - Panamá - República Dominicana) Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria Dirección General de Igualdad Febrero 2021.

2.12. HERRAMIENTAS PARA LEGISLAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Se elaboró, con la colaboración de diferentes áreas de la HCDN, un documento metodológico que sirve de herramienta para la elaboración de proyectos parlamentarios y el análisis de la temática a trabajar con perspectiva de género. El material fue publicado en el mes de octubre de 2021.

2.13. GUIA PARA EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA E IGUALITARIO. Se celebró un convenio con la Universidad de La Plata para una revisión lingüística de la guía elaborada en el año 2015, con una perspectiva de diversidad. El material final se encuentra en diseño.

2.14. CARTA COMPROMISO DE COOPERACIÓN CON EUROSOCIAL Y EL MINISTERIO DEL INTERIOR.

El objetivo es incorporar una perspectiva transversal entre Poder Legislativo, Ministerio Público y Ministerio del Interior. El lanzamiento se realizó con un seminario el 08/03/2021.

2.15. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD EN LA HCDN.

El plan, hacia el interior de la H. Cámara involucra la realización de encuestas, entrevistas y estudios.

2.16. DEMOCRACIA PARITARIA.

Se encuentra en proceso la conformación de una mesa de trabajo interpoderes. Sobre ese eje se realizaron estudios y un monitoreo de las redes sociales acerca de las situaciones que viven las legisladoras sobre violencia política.

2.17. MEMORIA ACTIVA. LEGISLATIVAS.

En conjunto con el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, la iniciativa está destinada a pensar la historia y visibilizar el aporte de las trabajadoras de la HCDN. El programa reconoce la trayectoria me-

díante apoyo documental y audiovisual. El material se encuentra disponible en el portal web de género.

2.18. MIRADA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

A partir de los datos contenidos en el portal de datos abiertos se determinaron brechas de género, áreas de especialización y segregación vertical, sobre la base de información desagregada de manera binaria, tal la presentación de los contenidos generales de la página web.

3. RECOMENDACIONES:

3.1. Convocar la conformación de la mesa de trabajo de género, prevista en las misiones y funciones de la Dirección General de acuerdo a la RP N° 666/2020.

3.2. Dar forma, dentro de la estructura, a un área técnica de género que brinde servicio de asesoramiento técnico especializado a la comunidad parlamentaria y a la ciudadanía en general.

3.3. Organizar una capacitación para legislar y trabajar iniciativas con perspectiva de género y diversidad en el ámbito de la HCDN, destinado a personas que se desempeñen como legisladoras, trabajadoras de despacho, comisiones y áreas involucradas en la producción legislativa.

3.4. Incorporar la perspectiva de género y diversidad en la inducción a los legisladores y las legisladoras y a sus equipos de trabajo.

3.5. Desagregar la información estadística por género de la manera más inclusiva posible.

3.6. Relevar área por área el grado de cumplimiento de la capacitación de la Ley Micaela.

3.7. Llevar estadísticas de cumplimiento de la Ley Micaela por Sector y Secretaría.

3.8. Destacar con un sello de igualdad a aquellas áreas con cumplimiento pleno de la capacitación de la Ley Micaela en su nómina.

3.9. Identificar mediante el Formulario 3 Bis de Modificaciones de la Estructura Programática y Políticas Transversales los recursos destinados a las acciones con impacto de género y diversidad, para posibilitar su etiquetado PPG/ODS.

4. COMENTARIOS DEL AREA AUDITADA

Las observaciones, aclaraciones y comentarios realizados por la Dirección General de Igualdad han sido incorporados al presente informe.

En relación a la recomendación 3.5. el área expresó que para llevarla adelante es necesario contar con "... información desagregada en el portal de datos abiertos".

ANEXO III
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE GENEROS Y DIVERSIDAD SEXUAL

1. ANTECEDENTES

Por RP N° 488/2020 el área tiene la misión de asistir “...en la implementación de políticas en materia de perspectivas de género” por medio de implementación de “...proyectos orientados a la promoción del empleo para las personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero...”, la promoción de “...políticas de reducción de la brecha de género en el ámbito laboral de la HCDN”, el fortalecimiento del trabajo de sensibilización y el asesoramiento en las políticas y estrategias de igualdad de oportunidades y derechos laborales con perspectiva de género y de inclusión.

Como se señaló en los anexos anteriores, el Departamento de Géneros y Diversidad trabaja de manera coordinada, colaborativa y conjunta con la Dirección General de Igualdad, en cuyo anexo se describen las actividades desarrolladas de manera conjunta y articulada con otras áreas, por lo que en el apartado se centra en el relevamiento de las actividades específicas de las misiones y funciones del Departamento.

2. COMENTARIOS

En el cumplimiento de sus misiones y funciones, el Departamento de Géneros y Diversidad dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos tra-

baja de manera coordinada, colaborativa y conjunta con la Dirección General de Igualdad, en aquellos programas destinados a la planta trabajadora de la HCDN con impacto en el cierre de brechas de desigualdad y en los que por su incidencia institucional requieran de la sinergia de las dos áreas.

Del relevamiento de políticas de género y acciones realizadas de manera conjunta por las áreas de género durante el año 2021 encontramos que se trata de un período en el que se sentaron las bases para el trabajo transversal en la HCDN, el que muchas veces es llevado adelante articuladamente y en conjunto con otras áreas:

2.1. VOCES PLURALES.

Colaboración con las comisiones legislativas de Mujeres y Diversidad y Derecho Penal para repensar el ámbito y proceso penal con perspectiva de género.

2.2. PORTAL DE GÉNERO.

El lanzamiento del portal en el mes de septiembre, es el resultado de un trabajo que agrupa en un espacio de la página web, toda la información, documentación e informes contenida en el portal de la HCDN.

2.3. CONMEMORACIÓN DE LOS 30 AÑOS DEL CUPO FEMENINO.

Labor articulada con la Dirección de Cultura, con diferentes acciones, encuentros y material audiovisual realizados en el mes de noviembre.

2.4. ARTICULACIÓN CON EL H. SENADO.

El área desarrolla una labor de asistencia y acompañamiento para la implementación de un sistema de recopilación de recomendaciones de derechos humanos.

2.5. SIN CUESTIÓN DE PRIVILEGIO.

Serie de podcasts con episodios que son publicados en diferentes plataformas digitales y en el portal de género de la HCDN. Labor desarrollada con la Biblioteca del Congreso de la Nación.

2.6. GUÍA ESI.

Para las familias legislativas, con perspectiva de género, documento en proceso de elaboración en conjunto con el Observatorio de Familias y Juventudes.

2.7. QUE AHORA SÍ NOS VEAN.

Se trata de un proyecto conjunto con la Dirección General de Cultura, la Dirección de Obras y la Oficina de Comunicación Interna, destinado a visibilizar mujeres y diversidades en distintos sectores o áreas de la Cámara, con cuadros que reflejen una visión interseccional de la política. En ese marco se conmemoró a María Remedios del Valle, colgando su imagen en la sala 1 del edificio anexo A, cuadro cedido por el Ministerio de Cultura de la Nación.

2.8. COMITÉ DE VIOLENCIA LABORAL.

Se trabaja en conjunto con el Comité, y en el presen-

te año se realizaron las entrevistas para la conformación de su nueva integración y se inició un trabajo conjunto para implementar acciones de prevención de las violencias por motivos de género.

2.9. CUIDADOS.

Como parte de un trabajo conjunto interno, se encuentra en etapa de diseño la realización de acciones de difusión de las licencias de cuidado recientemente ampliadas por las autoridades de la HCDN, junto a campañas de fomento de la corresponsabilidad en las tareas vinculadas al cuidado.

2.10. CAPACITACIÓN LEY MICAELA.

Este año avanzó y se aceleró la capacitación obligatoria en materia de género en el ámbito de la HCDN, el Servicio Penitenciario, la Defensoría de los Niños, Niñas y Adolescentes y la Imprenta. Asimismo, se ajustaron los programas a los nuevos lineamientos establecidos por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, se obtuvo su certificación, lo que dio inicio a una etapa de dictado de la capacitación con encuentros presenciales para mandos medios. En el mes de diciembre se presentó el Informe de la Implementación de la Ley Micaela 2021, con un detalle completo de la ejecución de dicho programa en el ámbito del Congreso Nacional.

En lo que hace al trabajo propio del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, el relevamiento efectuado refleja el desarrollo de los ejes principales

de la agenda de género, y la incorporación de nuevas actividades en respuesta a la dinámica surgida durante la implementación de las mismas.

2.11. REGISTRO DE POSTULANTES AL PROGRAMA DE EMPLEO TRANS TRAVESTI.

El registro previsto en la norma que dio origen al programa, fue puesto en marcha y la incorporación al mismo se encuentra disponible en el portal de género de la Cámara. Las personas que tienen permiso de acceso a los datos contenidos en el registro han suscrito previamente una declaración jurada de confidencialidad. De cada registro se recopilan los antecedentes y se realiza un informe psicosocial. Las entrevistas son realizadas por personas con formación específica y abordaje multidisciplinario. Todas las postulaciones son respondidas y se realiza una encuesta a las personas entrevistadas. En todos los casos, aquellas personas que pasan por un proceso de selección son informadas acerca del resultado del proceso, lo que expone un trato cuidado y respetuoso.

2.12. PROGRAMA DE EMPLEO TRANS-TRAVESTI.

Desde su creación en el año 2020, el programa cuenta con 20 ingresos concretados al momento del presente informe. El primer ingreso fue efectuado en el mes de noviembre de 2020, mediante un circuito y procedimiento pre establecido que se inicia con el registro de la persona postulante en el REGISTRO DE POSTULANTES. Los antecedentes y el informe psicosocial de las personas que reúnen los requisitos

de la búsqueda se presentan al área solicitante del perfil. La incorporación se efectúa mediante un equipo de acompañamiento y el cumplimiento del protocolo específico de salud trans. Los ingresos se realizan con categorías establecidas en la regulación, de acuerdo al nivel de estudios y capacitación. Las áreas que incorporan personal bajo esta modalidad deben realizar un taller con capacitación obligatoria en la temática. A la fecha se registran incorporaciones en la Dirección de Obras y Mantenimiento, en la Dirección General de Recursos Humanos, en despacho, en la Dirección de Relaciones Oficiales, en la Oficina de Proyectos Especiales, en la Dirección de Sistemas Electrónicos y en la Dirección de Seguridad.

2.13. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA ESPACIOS Y EQUIPOS DE TRABAJO INCLUSIVOS EN LA DIVERSIDAD.

Trabajo conjunto con el INADI, destinado a “...lugares de trabajo que desean promover el valor y la importancia de la diversidad deben garantizar un clima laboral en el que todas las personas trabajadoras se sientan seguras y libres de toda discriminación y prejuicio”. El material, publicado en marzo de 2021, se encuentra disponible en el portal de género de la HCDN.

2.14. PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS TRANS, TRAVESTIS Y NO BINARIAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD.

El documento constituye una herramienta de trans-

formación de las prácticas de atención, “...en pos de facilitar el acceso a la salud y evitar las barreras que las expulsan y excluyen, atentando contra la dignidad de las personas”, de aplicación para los ingresos de las personas trabajadoras por medio del Programa Travesti Trans. El material se encuentra publicado en el portal de género de la HCDN.

2.15. INDUCCIONES ESPECÍFICAS.

El Departamento de Géneros y Diversidad Sexual ha diseñado e implementado una serie de inducciones de aplicación y acompañamiento del proceso de incorporación de las personas que ingresan a la planta trabajadora mediante el Programa Travesti Trans: General de la Cámara; con la DAS (obra social), de Educación Financiera y de acompañamiento junto a personal del Banco de la Nación Argentina. Este último mecanismo como proceso de contención, acompañamiento y adaptación al sistema y el correcto uso de los recursos financieros. Se encuentra en proceso el desarrollo de un dispositivo en conjunto con la Dirección de Relaciones Oficiales, para efectuar el trámite registral de identidad de género.

2.16. COLABORACIÓN CON OTRAS ÁREAS.

El Departamento se encuentra desarrollando junto a la DAS un Protocolo específico de prestaciones y servicios de salud para personas travesti trans.

Del conjunto de actividades y programas examinados se destaca la implementación intensa y dinámica de herramientas con fuerte impacto de género y en

el cierre de brechas de desigualdad, con un abordaje especializado, profesional y humanizado.

3. RECOMENDACIONES:

3.1. Evaluar la posibilidad de desarrollar guías de abordaje y/o protocolos de contención y acompañamiento a las personas trabajadoras víctimas de violencias domésticas, complementarias a las licencias especiales que se otorguen en esos casos.

3.2. Identificar mediante el Formulario 3 Bis de Modificaciones de la Estructura Programática y Políticas Transversales los recursos destinados a las acciones con impacto de género y diversidad, para posibilitar su etiquetado.

4. COMENTARIOS DEL AREA AUDITADA

Las observaciones, aclaraciones y comentarios realizados por el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual han sido incorporados al presente informe.

ANEXO IV

COMITÉ DE VIOLENCIA LABORAL

1. ANTECEDENTES

La RC N° 14/2018 aprobó el texto del “Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género”, originado en el dictamen de la Comisión Paritaria Permanente del 18 de diciembre de 2018.

El ámbito de aplicación sobre el que recae el Protocolo incluye al “...personal que presta servicios con carácter permanente y transitorio...” y a las autoridades del H. Congreso de la Nación, con una definición amplia de violencia, en tanto se consignan las acciones u omisiones que “...atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona, mediante, acoso sexual, abusos, abusos de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social...”. Los agravantes establecidos por la norma resaltan el espíritu interseccional tenido en miras al momento de su dictado en tanto se establecen cuando “... la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga...” con un criterio amplio y flexible en tanto dispone que “Las enumeraciones del presente artículo no revisten carácter taxativo”.

La autoridad de aplicación y reglamentación del Protocolo es la Secretaría Administrativa.

El órgano de aplicación establecido por el propio Protocolo es el Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género, cuya integración se efectúa de manera paritaria con al menos tres titulares y suplentes por el H. Congreso e idéntica cantidad en representación de las organizaciones sindicales con representación paritaria.

Sus funciones consisten en a) atender las consultas, presentaciones y denuncias, b) tramitar los procedimientos establecidos en el Protocolo y su reglamentación, c) elaborar informes escritos con evaluación del caso, sus riesgos y las acciones que estimen necesario realizar, d) Confeccionar estadísticas y análisis sistemáticos anuales y, e) impulsar campañas, cursos y difusión del Protocolo junto a las acciones de concientización que se brinden desde otros organismos. Se destaca la misión de poner en conocimiento del Superior Jerárquico de la presunta comisión de un hecho previsto en el Protocolo.

2. COMENTARIOS

Durante el año 2021, el Comité se integró de acuerdo a las estipulaciones previstas en el Protocolo, no cumpliéndose la integración con una persona trabajadora social y de manera proporcional, por falta de postulaciones.

El cambio en la integración se efectuó a mediados de año, con las limitaciones propias del contexto pandémico y sin contar con un espacio físico como se menciona seguidamente.

Del relevamiento efectuado, en relación a las vías de denuncia, se observa que la única instancia de comunicación y recepción de denuncias es por vía de correo electrónico. El Comité no cuenta al momento del presente informe con un espacio físico para la atención de casos y toma de denuncias. Se aclara

que la selección de un espacio físico adecuado y que mantenga el requisito de la reserva de identidad de las personas involucradas requiere cumplir condiciones especiales.

Acerca de la notificación de la existencia del Protocolo y del Comité prevista en ese instrumento, se realizó por correo electrónico institucional, lo que no asegura el conocimiento del total de la planta trabajadora, dado que un gran porcentaje de su integración no tiene acceso a PC ni utilizan el correo electrónico institucional.

El Protocolo prevé la realización de Manual de Buenas Prácticas -pendiente de elaboración-, y el de Procedimiento Interno, elaborado, presentado y pendiente de aprobación por parte de la autoridad de aplicación.

En el transcurso del año 2020 comenzaron a tomarse denuncias por hechos de violencia que involucre el accionar de legisladores y legisladoras, lo que representa un avance destacado y una muestra del compromiso institucional en la materia. En esos casos, se efectúa una escucha activa y se toma conocimiento. La toma de denuncias alcanza a personas incluso dadas de baja. En los casos de personal se brindan 180 días de protección y estabilidad laboral.

3. RECOMENDACIONES:

3.1. Publicitar y poner en conocimiento de todo el personal de la HCDN de la existencia del Protocolo y del Comité. Canalizar un medio de notificación y toma de conocimiento área por área.

3.2. Ampliar las vías de comunicación, ampliándolas a un canal telefónico o vía de mensajería. Arbitrar los medios para contar con un espacio físico para atención y recepción de denuncias.

3.3. Evaluar la incorporación al Protocolo de un mecanismo de seguimiento por parte de la autoridad de aplicación y de protección a las personas que integran el Comité.

3.4. Incorporar material vinculado a las disposiciones del Protocolo y la existencia del Comité a la inducción a legisladores y legisladoras que se incorporen a la HCDN y sus equipos de trabajo.

3.5. Elaborar el Manual de Buenas Prácticas previsto en el Protocolo y notificarlo a la planta trabajadora.

3.6. Identificar mediante el Formulario 3 Bis de Modificaciones de la Estructura Programática y Políticas Transversales los recursos destinados a las acciones con impacto de género y diversidad, para posibilitar su etiquetado.

4. COMENTARIOS DEL AREA AUDITADA

4.1. En relación a la integración del Comité se indicó que “...las profesiones estipuladas en el Protocolo y su reglamentación son a modo de recomendación, no así su composición paritaria”.

4.2. Acerca de la notificación y difusión de la existencia del Protocolo y del Comité de Violencia Laboral, se informa que “A diciembre 2021 se han autorizado e instalado cinco (5) banners (molinetes de ingreso, ascensores, al lado de cajeros, y en ascensores Edificio C). Se entrega información a los nuevos ingresantes al momento de hacer el legajo”. Hemos constatado personalmente la instalación de dichos medios de comunicación.

ANEXO V

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARLAMENTARIA

1. **ANTECEDENTES** De acuerdo con la RP N° 852/1999, el Instituto de Capacitación Parlamentaria entiende “...en la propuesta y fijación de las políticas de formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal de la Cámara”, fija objetivos y desarrolla planes y programas para las actividades de formación y entiende en la detección de necesidades funcionales de capacitación del personal de la HCDN.

En el marco de su competencia impulsa vínculos y

convenios con Universidades y otros organismos y promueve la realización de congresos, jornadas y seminarios, entre otras actividades.

En sus misiones y funciones y estructura funcional no se encuentran específicas vinculadas a cuestiones de género. Sin embargo, desde el año 2016 la Dirección cuenta con personal especializado en la materia que impulsa la generación de contenidos y actividades de formación en temas de género.

2. COMENTARIOS

El relevamiento realizado involucró entrevistas con la referente de género del área y la realización de un informe de género 2021 por parte del ICAP.

Durante el año en evaluación, se inició la 7ma. Cohorte de la Diplomatura Universitaria en Gestión Parlamentaria y Políticas Públicas, el primero bajo el Convenio con la Universidad Nacional de San Martín, cuyo programa incorporó contenidos vinculados a la materia.

En primer lugar, continuó el ya existente Seminario de Género y Trabajo Legislativo y se agregó como parte del programa del Seminario de Finanzas Públicas, Economía y Tributación el Presupuesto Público con Perspectiva de Género -contenido que se dicta extra programáticamente desde el año 2019- y Política Fiscal con Perspectiva de Género. Asimismo, se incorporó al programa el módulo “Técnica Legislativa

con Perspectiva de Género” y se dictó un seminario general sobre Subjetividades.

Fuera del ámbito de la Diplomatura, se desarrollaron diferentes actividades de capacitación y sensibilización abierta a la planta trabajadora de las Cámaras y a la ciudadanía en general: Parlamento y Democracia Paritaria (mes de abril); Subjetividades y Parlamento (mes de mayo); Presupuesto Público con Perspectiva de Género 2021 (mes de junio); Herramientas prácticas para la constitución de las áreas de género en entidades deportivas (mes de Julio) y Pensar en los 70 años del Voto Femenino (mes de Agosto).

Se desarrollaron dos publicaciones en la materia: Subjetividades y Parlamento y Parlamento y Democracia Paritaria, los que se estima serán publicados en diciembre 2021 y marzo 2022, respectivamente.

3. RECOMENDACIONES:

3.1. Incorporar un área de género en la estructura del ICAP con misiones y funciones vinculadas al desarrollo de contenidos y actividades en la materia.

3.2. Establecer un programa anual con objetivos y actividades vinculadas a la temática.

3.3. Promover la generación de publicaciones y contenidos en la materia, especialmente como parte de la bibliografía destinada a la Diplomatura.

3.4. Identificar mediante el Formulario 3 Bis de Mo-

dificaciones de la Estructura Programática y Políticas Transversales los recursos destinados a las acciones con impacto de género y diversidad, para posibilitar su etiquetado.

4. COMENTARIOS DEL AREA AUDITADA

Las observaciones, aclaraciones y comentarios realizados por el Instituto de Capacitación Parlamentaria han sido incorporados al presente informe.



Av. Rivadavia 1841 - Anexo D - Piso 6
(+54 11) 6075 - 7100 - interno 5331
H. Cámara de Diputados de la Nación