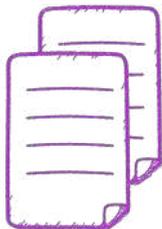


# HACIA UNA ORGANIZACIÓN MÁS IGUALITARIA

DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES DE GÉNERO



## ¿Qué es un **Diagnóstico de Capacidades** en materia de igualdad de género?



Es un medio para **evaluar el conocimiento, la comprensión y las aptitudes** que posee una organización y las personas **en materia de igualdad de género**, **así como la política de género de la organización.**

Esta herramienta contiene **directrices para su aplicación y para la recopilación, la consolidación y el análisis de los datos, la elaboración de informes y el seguimiento.**



# La importancia de las Capacidades de Género

Capacidad es:

La facultad de continuar desarrollando las aptitudes, los comportamientos, las redes y las instituciones necesarias para adaptarse y llegar a ser resilientes

Un diagnóstico de capacidades (DC) permite:

- Un análisis de las capacidades existentes
- La formulación de estrategias de desarrollo



# Niveles de Capacidad:

## Individual, Organizacional y Entorno

**Nivel individual:** aptitudes, experiencia, conocimiento, liderazgo y motivación de las personas que hacen posible la transversalización de género.

**Nivel organizacional:** políticas, mecanismos, procedimientos y marcos internos que permiten a una organización transversalizar el género en todas sus operaciones

**Entorno (favorable/desfavorable):** el sistema en su conjunto, incluidas las políticas, normas y leyes, reglamentos, relaciones de poder de género, asociaciones externas, espacio político, y valores de género.



# El Modelo CAA:

## Un Marco para Evaluar Capacidades

### C – CAPACIDAD COGNITIVA

¿“Qué” necesitamos cambiar?

**Definir y comprender** conceptos y objetivos relacionados con la igualdad de género

### A – CAPACIDAD AFECTIVA

¿“Por qué” necesitamos cambiarlo?

**Reconocer las dinámicas de género** y tener la motivación necesaria para trabajar en pos del cambio.

### A – CAPACIDAD PSICOMOTRIZ

¿“Cómo” podemos aplicar nuestros conocimientos para lograr el cambio?

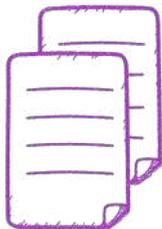
**Ser capaz de utilizar herramientas de género** en la práctica

# HACIA UNA ORGANIZACIÓN MÁS IGUALITARIA

DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES DE GÉNERO



## ¿Qué es un **Diagnóstico de Capacidades** en materia de igualdad de género?



Es un medio para **evaluar el conocimiento, la comprensión y las aptitudes** que posee una organización y las personas **en materia de igualdad de género**, **así como la política de género de la organización.**

Esta herramienta contiene **directrices para su aplicación y para la recopilación, la consolidación y el análisis de los datos, la elaboración de informes y el seguimiento.**



# La importancia de las Capacidades de Género

Capacidad es:

La facultad de continuar desarrollando las aptitudes, los comportamientos, las redes y las instituciones necesarias para adaptarse y llegar a ser resilientes

Un diagnóstico de capacidades (DC) permite:

- Un análisis de las capacidades existentes
- La formulación de estrategias de desarrollo



# Niveles de Capacidad: Individual, Organizacional y Entorno

**Nivel individual:** aptitudes, experiencia, conocimiento, liderazgo y motivación de las personas que hacen posible la transversalización de género.

**Nivel organizacional:** políticas, mecanismos, procedimientos y marcos internos que permiten a una organización transversalizar el género en todas sus operaciones

**Entorno (favorable/desfavorable):** el sistema en su conjunto, incluidas las políticas, normas y leyes, reglamentos, relaciones de poder de género, asociaciones externas, espacio político, y valores de género.



# El Modelo CAA:

## Un Marco para Evaluar Capacidades

### C – CAPACIDAD COGNITIVA

¿“Qué” necesitamos cambiar?

**Definir y comprender** conceptos y objetivos relacionados con la igualdad de género

### A – CAPACIDAD AFECTIVA

¿“Por qué” necesitamos cambiarlo?

**Reconocer las dinámicas de género** y tener la motivación necesaria para trabajar en pos del cambio.

### A – CAPACIDAD PSICOMOTRIZ

¿“Cómo” podemos aplicar nuestros conocimientos para lograr el cambio?

**Ser capaz de utilizar herramientas de género** en la práctica

# 6

## Competencias Clave para la Igualdad de Género



### **Análisis y planificación estratégica de género.**

Diseñar y analizar con enfoque de género en el contexto de cualquier área



### **Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género.**

Ejecutar programas sensibles al género, transversalizar el género en todas las operaciones, y asignar recursos para ello.



# 6

## Competencias Clave para la Igualdad de Género



### Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

Recopilar y analizar datos desglosados por sexo para un seguimiento de los avances. Elaborar informes sobre los programas con perspectiva de género. Formular indicadores y actividades específicas de género.



### Asociaciones y promoción eficaces en el fomento de la igualdad de género.

Crear alianzas e influir para movilizar recursos para la igualdad de género en un ámbito determinado





## Competencias Clave para la Igualdad de Género



**Género y liderazgo.** Compromiso y responsabilidad para mejorar las políticas de transversalización del género



**Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista del género.** Adoptar enfoques innovadores para incidir en el empoderamiento de las mujeres





## Otras Herramientas de Evaluación

- **FODA:** identificar **debilidades y fortalezas** internas, poniéndolas en relación con las **amenazas y las oportunidades** presentes en el entorno externo
- **Se pueden medir las aptitudes de resolución de problemas con perspectiva de género al utilizar las siguientes metodologías: PERLA Y GÉNER.A**

# PERLA

Permite **incluir la perspectiva de género** en cualquier situación cotidiana de nuestro trabajo

**P**



**PERSONAS DESTINATARIAS** (a quienes está dirigida la iniciativa)

**E**



**EQUIPO RESPONSABLE** (representación de todas las personas en su diversidad)

**R**



**REGLAS Y CRITERIOS** (parámetros que guíen la incorporación de un enfoque de género)

**L**



**LENGUAJE** (neutro e inclusivo, que permite la integración)

**A**



**ACCIONES** (correcta ejecución de cualquier iniciativa)



# GÉNER.A

Herramienta innovadora para **facilitar la incorporación de la perspectiva de género** en el trabajo de auditoría

## 2 EJES

- **Ámbito institucional:** medir el grado de inclusión de la perspectiva de género al interior de las entidades auditadas
- **Políticas públicas:** evaluar la adopción de una perspectiva de género en las políticas públicas



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## Historia y objetivos de la CGID.

Se creó en la LXXVII reunión del Consejo Directivo de la OLACEFS, realizada el 28 de Noviembre de 2023, en Lima, Perú.

Es un espacio institucional en la OLACEFS que impulsa la cooperación y el desarrollo de capacidades profesionales e institucionales en materia de género, inclusión y diversidad entre las EFS de la región.

Es heredera y continuadora de Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG)



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## Ejes de la Política de Género.

**101 recomendaciones que atraviesan de forma integral nuestras EFS,** estructuradas en 6 ejes:

- Eje Cultura ética
- Eje Cultura Organizacional
- Eje Gestión de Personas
- Eje Acoso/ Hostigamiento sexual/laboral
- Eje Inclusión
- Eje Funciones de Auditoría
- Recomendaciones transversales

**Actualmente se encuentra en proceso de implementación y evaluación,** lo que permitirá medir los grados de avance.



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## La Política de Género de la OLACEFS

- Busca ser un instrumento de planificación institucional en **materia de género y no discriminación**
- Permite impulsar **acciones para generar cambios**
- **Identifica oportunidades** de mejora
- Es un instrumento flexible que **permite su adaptación, total o parcial**, a la realidad de cada EFS
- **Promueve una cultura de mayor respeto e inclusión** en la región.



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## La Política de Género tiene como principios rectores:

- **I. Igualdad y no discriminación.**
- **II. Participación pluralista.**
- **III. Respeto y valoración de la diversidad.**
- **IV. Corresponsabilidad laboral.**
- **V. Transversalidad del enfoque de Derechos Humanos.**
- Se caracteriza por ser Integral, Preventiva, Participativa, Ejecutiva, Eficiente, Medible, Flexible y Revisable.

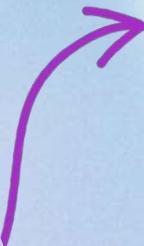


# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID), de la OLACEFS



- Trabaja en el **marco de la CGID**
- **Coordina la implementación** de esta Política de Género y No Discriminación
- **Facilitador para que las EFS** de distintas realidades puedan avanzar en materia de género e igualdad
- **Apoyo técnico** para hacer parte de la institucionalidad y de las funciones que desempeñan cada EFS de la región



Recomendaciones

Clave para la  
Capacitación y  
Sensibilización

## RECOMENDACIONES TRANSVERSALES

- **6. Promover la eliminación de estereotipos y roles de género**, así como la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral
- **10. Cooperar con otras EF o instituciones sobre materia de igualdad de género**, inclusión y diversidad, integrando buenas prácticas.

## EJE CULTURA ÉTICA

- **1.2 Realizar campañas de sensibilización y difusión** con el fin de prevenir, eliminar y sancionar los posibles casos de exclusión, discriminación, maltrato o incidencias de sesgos.
- **1.6 [Las autoridades de las EFS deben]** Establecer a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita.
- **1.10 Designar una conformación paritaria** en las instancias o actividades que lideren o designen la participación de personal.
- **1.11 Entregar formación a las jefaturas**, tanto directivas como intermedias, en materias relacionadas a perspectiva de género, inclusión y diversidad.
- **1.12 Sensibilizar y capacitar al personal** en la promoción de los valores éticos esenciales, incluyendo un enfoque de género y de no discriminación.



## CULTURA ORGANIZACIONAL

- **2.1 Promover la eliminación de estereotipos y roles de género**, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral interno y externo, a través de capacitaciones, campañas de sensibilización, webinarios o talleres periódicos en el tiempo.

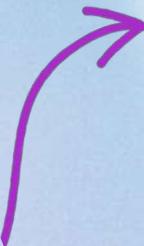
## EJE GESTIÓN DE PERSONAS

- **3.12 Planificar las actividades de formación**, a fin de garantizar el acceso igualitario a las mismas.
- **3.13 Diseñar e implementar programas de formación integrales de género**, inclusión y diversidad.
- **3.14 Planificar las actividades de formación** considerando las realidades de las personas funcionarias, a fin de garantizar el acceso igualitario.
- **3.15 Incentivar la colaboración** entre distintos actores internos y externos, en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad.

Recomendaciones

Clave para la  
Capacitación y  
Sensibilización





Recomendaciones  
Clave para la  
Capacitación y  
Sensibilización

#### EJE ACOSO/HOSTIGAMIENTO SEXUAL/LABORAL

- **4.3 Ejecutar una vez por año una campaña de sensibilización sobre violencia** en todas sus modalidades.
- **4.9 Establecer mecanismos para informar, sensibilizar y capacitar** sobre la temática del acoso laboral y sobre su posición respecto al abordaje de estas situaciones.
- **4.10 Orientar y capacitar al personal** con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual.

#### EJE FUNCIONES DE AUDITORÍA

- **6.3 Fomentar actividades de aprendizaje por impacto** (como visitas técnicas, pasantías) para compartir entre las EFS experiencias en auditorías con enfoque de género, inclusión y diversidad así como en programas o políticas nacionales sobre la temática.





# APRENDER PARA TRANSVERSALIZAR

DESARROLLO DE CAPACIDADES EN MATERIA DE GÉNERO



**Auditoría General  
de la Nación**  
REPÚBLICA ARGENTINA

# 2

## GRANDES HITOS



- **1) Comité contra la Violencia Laboral** - Talleres de Sensibilización adaptados a las diversas áreas de la AGN y al público objetivo – Taller práctico.
- **2) Curso Ley Micaela** – Capacitación Formal obligatoria en Género – Curso Teórico Práctico

Argentina → aumento de los femicidios

## Movimiento “Ni una menos”

2019

APROBACIÓN DEL COMITÉ CONTRA **LA VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Con el fin de **abordar las situaciones de violencia** que se podían presentar, y realizar acciones preventivas.

**La violencia laboral** comprende la de género:

- Casos en asignaciones de tareas diferentes **que sobrevaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo.**
- Esta diferencia, implica **una discriminación sutil y naturalizada que cuesta percibirla** entre los tipos de violencia laboral conocidos.



## ¿En qué consiste el **abordaje de las situaciones de violencia**?

- **Entrevista entre la persona y el equipo interdisciplinario** (profesionales de la salud, abogados y trabajadores sociales).
- **Análisis y evaluación de acciones a realizar** con el fin de hacer cesar la situación de malestar.

## ¿Qué acciones lleva **adelante el Comité**?

- **Reuniones con el personal jerárquico** de todas las áreas, ya que son quienes tienen la responsabilidad de liderar un sector, en un ambiente libre de violencias.
- **Talleres prácticos en las áreas en donde se identificó un conflicto** o caso de violencia laboral
- **Difusiones por correo electrónico** con información relacionada, y un micrositio específico llamado “Ambiente Laboral Sano”



¿Cuáles son

## LOS OBJETIVOS

de este Comité?

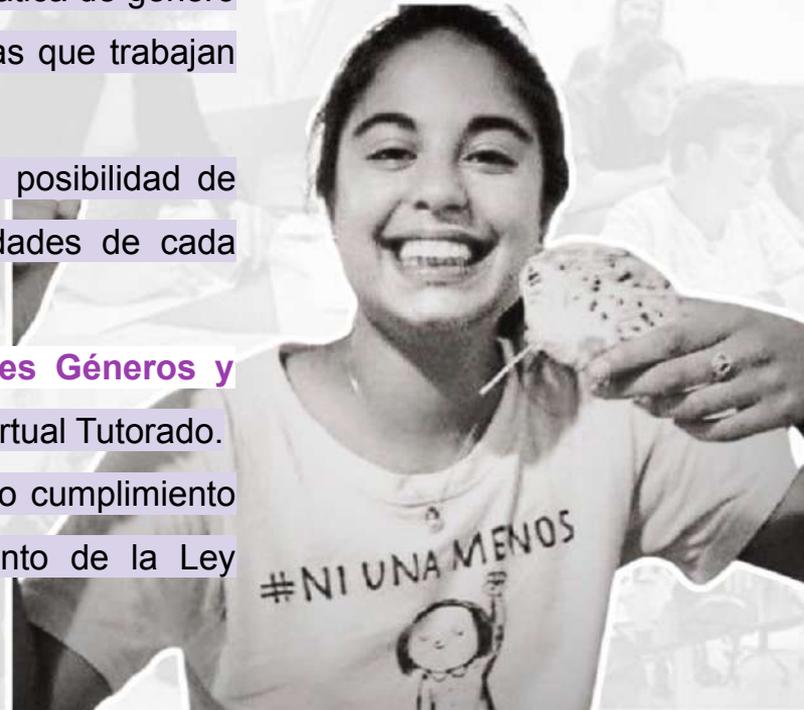
- **Propiciar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral,** promoviendo condiciones de igualdad, equidad y respeto por los derechos humanos.
- **Acciones destinadas a la prevención, difusión, comunicación y capacitación** de todo el personal.
- **Asesoramiento y contención** a personas que se contacten con el Comité
- **Tratamiento de las denuncias** planteadas al Comité.
- **Conformar un espacio institucional** propio con recursos humanos capacitados



2020

## Implementación de **LA CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO** para todo el personal de la AGN

- ✓ **Ley Micaela N° 27.499:** capacitación obligatoria en la temática de género y violencia por motivos de género para todas las personas que trabajan en el Estado de la República Argentina.
- ✓ **La Ley permite que cada Organismo Estatal** tenga la posibilidad de generar su propio Curso, ajustándose a las particularidades de cada Institución.
- ✓ **La AGN trabajó junto con el ex Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad** y creó su propio programa y posterior Curso Virtual Tutorado.
- ✓ **DISPOSICIÓN 62/22:** En todas las auditorías de gestión o cumplimiento se debe verificar en los organismos auditados el cumplimiento de la Ley Micaela.



## Curso Ley Micaela:



**Plataforma de Capacitación Virtual de la AGN** bajo la modalidad virtual tutorada

**4 módulos** temáticos. **25 horas** distribuidas en **3 semanas**.

Cada módulo tiene 2 instancias:

**1**

**Teórico.** Se delimita un plazo para la lectura.

**2**

**Práctica.** Espacio de reflexión a través de diversas actividades: foro debate, análisis de videos, estudio de caso y análisis de una encuesta que se realiza en cuanto comienza el Curso.

→ **2 tipos de evaluaciones:**

- **Evaluación de proceso a través de foros y actividades** de cada módulo, para sostener el debate y alcanzar una construcción colectiva.
- **Un cuestionario integrador** de los 4 módulos que se aprueba con un mínimo de 7 (siete) puntos.



**El 90% del personal de la AGN** **cumplió la capacitación en Ley Micaela (1156 agentes)**

# ANÁLISIS DEL IMPACTO



## ¿En dónde se observa el impacto?

- El discurso del personal jerárquico comenzó a estar atravesado por una perspectiva de género
- Refieren desacuerdo con comentarios micromachistas
- Mayor conciencia sobre los estereotipos y roles de género

### Respecto a las personas que se acercan al Comité:

- Se identifica empoderamiento en lo relatado y con conocimiento en la temática,
- Predisposición para recibir las sugerencias y acciones que el Comité propone.

### Curva de consultas al Comité:

- 2019 y 2020 **11 casos** – 10 mujeres y 1 hombre
- 2021 **4 casos** – 3 mujeres y 1 hombre
- 2022 **12 casos** – 8 mujeres y 4 hombres
- 2023 **6 casos** – 3 mujeres y 3 hombres
- 2024 hasta la actualidad **4 casos** – 2 mujeres y 2 hombres



# OTRAS PRÁCTICAS

## Ampliación de Derechos – Régimen de licencias (Res. 48/2021)

- **Incorpora licencia para agente no gestante que ejerza la corresponsabilidad parental** gozará del derecho a la licencia anteriormente conocida como “licencia por paternidad”.
- **A su vez, para quienes hayan tenido un hijo mediante Técnicas de Reproducción Humana Asistida**, gozará los derechos reconocidos para el supuesto de la licencia prevista como “licencia por guarda con fines de adopción”.



## Guía del Lenguaje no sexista (2021)

- **Herramienta para un lenguaje inclusivo**
- **Recopilación de recursos disponibles en nuestro idioma** para evitar la invisibilización de la mujer que se percibe en el "masculino genérico"

## Curso Herramientas de Comunicación para un Ambiente Laboral Sano (2022)

- **Actividad virtual autodirigida**, con el objetivo de incorporar competencias comunicacionales que posibiliten mejorar las conversaciones con su equipo de trabajo, con otras personas con las que interactúan al interior de la organización y con la ciudadanía.



# AGN: BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN



- **Programa Diversidad e Inclusión**, garantiza la accesibilidad integral del agente con discapacidad a un puesto de trabajo. (desde 2017)
- **Disposición 400/22**
- **Disposición 182/12** supervisa en los organismos auditados el cumplimiento de las Leyes N° 25.689 y 25.785, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad.

## MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN EN GENERAL

Actividades de capacitación en la AGN, 2 mecanismos:

- 1 Plataforma de capacitación (Moodle)
- 2 Vía mail, con el fin de que los interesados se auto matriculen o nos informen de su interés en participar



Modalidad de capacitación en la AGN:

- Actividades/ cursos de modalidad virtual, presencial y mixta
- Webinars y Conferencias de diversas temáticas afines a la Auditoría, incluyendo entre estas la perspectiva de género.

¡COMENCEMOS A **CONSTRUIR**  
ORGANIZACIONES  
**MÁS IGUALITARIAS!**

¡MUCHAS GRACIAS!



# 6

## Competencias Clave para la Igualdad de Género



### **Análisis y planificación estratégica de género.**

Diseñar y analizar con enfoque de género en el contexto de cualquier área



### **Programación, elaboración de presupuestos y ejecución con perspectiva de género.**

Ejecutar programas sensibles al género, transversalizar el género en todas las operaciones, y asignar recursos para ello.



# 6

## Competencias Clave para la Igualdad de Género



**Gestión del conocimiento; comunicación; seguimiento y evaluación con perspectiva de género.** Recopilar y analizar datos desglosados por sexo para un seguimiento de los avances. Elaborar informes sobre los programas con perspectiva de género. Formular indicadores y actividades específicas de género.



**Asociaciones y promoción eficaces en el fomento de la igualdad de género.** Crear alianzas e influir para movilizar recursos para la igualdad de género en un ámbito determinado





## Competencias Clave para la Igualdad de Género



**Género y liderazgo.** Compromiso y responsabilidad para mejorar las políticas de transversalización del género



**Innovación en los enfoques transformadores desde el punto de vista del género.** Adoptar enfoques innovadores para incidir en el empoderamiento de las mujeres





## Otras Herramientas de Evaluación

- **FODA:** identificar **debilidades y fortalezas** internas, poniéndolas en relación con las **amenazas y las oportunidades** presentes en el entorno externo
- **Se pueden medir las aptitudes de resolución de problemas con perspectiva de género al utilizar las siguientes metodologías: PERLA Y GÉNER.A**

# PERLA

Permite **incluir la perspectiva de género** en cualquier situación cotidiana de nuestro trabajo

**P**



**PERSONAS DESTINATARIAS** (a quienes está dirigida la iniciativa)

**E**



**EQUIPO RESPONSABLE** (representación de todas las personas en su diversidad)

**R**



**REGLAS Y CRITERIOS** (parámetros que guíen la incorporación de un enfoque de género)

**L**



**LENGUAJE** (neutro e inclusivo, que permite la integración)

**A**



**ACCIONES** (correcta ejecución de cualquier iniciativa)



# GÉNER.A

Herramienta innovadora para **facilitar la incorporación de la perspectiva de género** en el trabajo de auditoría

## 2 EJES

- **Ámbito institucional:** medir el grado de inclusión de la perspectiva de género al interior de las entidades auditadas
- **Políticas públicas:** evaluar la adopción de una perspectiva de género en las políticas públicas



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## Historia y objetivos de la CGID.

Se creó en la LXXVII reunión del Consejo Directivo de la OLACEFS, realizada el 28 de Noviembre de 2023, en Lima, Perú.

Es un espacio institucional en la OLACEFS que impulsa la cooperación y el desarrollo de capacidades profesionales e institucionales en materia de género, inclusión y diversidad entre las EFS de la región.

Es heredera y continuadora de Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG)



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## Ejes de la Política de Género.

**101 recomendaciones que atraviesan de forma integral nuestras EFS,** estructuradas en 6 ejes:

- Eje Cultura ética
- Eje Cultura Organizacional
- Eje Gestión de Personas
- Eje Acoso/ Hostigamiento sexual/laboral
- Eje Inclusión
- Eje Funciones de Auditoría
- Recomendaciones transversales

**Actualmente se encuentra en proceso de implementación y evaluación,** lo que permitirá medir los grados de avance.



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## La Política de Género de la OLACEFS

- Busca ser un instrumento de planificación institucional en **materia de género y no discriminación**
- Permite impulsar **acciones para generar cambios**
- **Identifica oportunidades** de mejora
- Es un instrumento flexible que **permite su adaptación, total o parcial**, a la realidad de cada EFS
- **Promueve una cultura de mayor respeto e inclusión** en la región.



# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## La Política de Género tiene como principios rectores:

- **I. Igualdad y no discriminación.**
- **II. Participación pluralista.**
- **III. Respeto y valoración de la diversidad.**
- **IV. Corresponsabilidad laboral.**
- **V. Transversalidad del enfoque de Derechos Humanos.**
- Se caracteriza por ser Integral, Preventiva, Participativa, Ejecutiva, Eficiente, Medible, Flexible y Revisable.

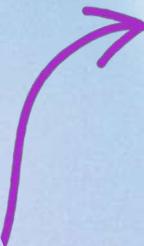


# La CGID y la Política de Género de la OLACEFS

## Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID), de la OLACEFS



- Trabaja en el **marco de la CGID**
- **Coordina la implementación** de esta Política de Género y No Discriminación
- **Facilitador para que las EFS** de distintas realidades puedan avanzar en materia de género e igualdad
- **Apoyo técnico** para hacer parte de la institucionalidad y de las funciones que desempeñan cada EFS de la región



## Recomendaciones

### Clave para la Capacitación y Sensibilización

## RECOMENDACIONES TRANSVERSALES

- **6. Promover la eliminación de estereotipos y roles de género**, así como la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral
- **10. Cooperar con otras EF o instituciones sobre materia de igualdad de género**, inclusión y diversidad, integrando buenas prácticas.

## EJE CULTURA ÉTICA

- **1.2 Realizar campañas de sensibilización y difusión** con el fin de prevenir, eliminar y sancionar los posibles casos de exclusión, discriminación, maltrato o incidencias de sesgos.
- **1.6 [Las autoridades de las EFS deben]** Establecer a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita.
- **1.10 Designar una conformación paritaria** en las instancias o actividades que lideren o designen la participación de personal.
- **1.11 Entregar formación a las jefaturas**, tanto directivas como intermedias, en materias relacionadas a perspectiva de género, inclusión y diversidad.
- **1.12 Sensibilizar y capacitar al personal** en la promoción de los valores éticos esenciales, incluyendo un enfoque de género y de no discriminación.



## CULTURA ORGANIZACIONAL

- **2.1 Promover la eliminación de estereotipos y roles de género**, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral interno y externo, a través de capacitaciones, campañas de sensibilización, webinarios o talleres periódicos en el tiempo.

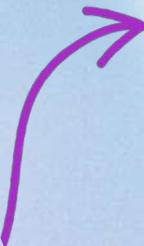
## EJE GESTIÓN DE PERSONAS

- **3.12 Planificar las actividades de formación**, a fin de garantizar el acceso igualitario a las mismas.
- **3.13 Diseñar e implementar programas de formación integrales de género**, inclusión y diversidad.
- **3.14 Planificar las actividades de formación** considerando las realidades de las personas funcionarias, a fin de garantizar el acceso igualitario.
- **3.15 Incentivar la colaboración** entre distintos actores internos y externos, en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad.

Recomendaciones

Clave para la  
Capacitación y  
Sensibilización





Recomendaciones  
Clave para la  
Capacitación y  
Sensibilización

#### EJE ACOSO/HOSTIGAMIENTO SEXUAL/LABORAL

- **4.3 Ejecutar una vez por año una campaña de sensibilización sobre violencia** en todas sus modalidades.
- **4.9 Establecer mecanismos para informar, sensibilizar y capacitar** sobre la temática del acoso laboral y sobre su posición respecto al abordaje de estas situaciones.
- **4.10 Orientar y capacitar al personal** con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual.

#### EJE FUNCIONES DE AUDITORÍA

- **6.3 Fomentar actividades de aprendizaje por impacto** (como visitas técnicas, pasantías) para compartir entre las EFS experiencias en auditorías con enfoque de género, inclusión y diversidad así como en programas o políticas nacionales sobre la temática.





# APRENDER PARA TRANSVERSALIZAR

DESARROLLO DE CAPACIDADES EN MATERIA DE GÉNERO



Auditoría General  
de la Nación  
REPÚBLICA ARGENTINA

# 2

## GRANDES HITOS



- **1) Comité contra la Violencia Laboral** - Talleres de Sensibilización adaptados a las diversas áreas de la AGN y al público objetivo – Taller práctico.
- **2) Curso Ley Micaela** – Capacitación Formal obligatoria en Género – Curso Teórico Práctico

Argentina → aumento de los femicidios

## Movimiento “Ni una menos”

2019

APROBACIÓN DEL COMITÉ CONTRA **LA VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Con el fin de **abordar las situaciones de violencia** que se podían presentar, y realizar acciones preventivas.

**La violencia laboral** comprende la de género:

- Casos en asignaciones de tareas diferentes **que sobrevaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo.**
- Esta diferencia, implica **una discriminación sutil y naturalizada que cuesta percibirla** entre los tipos de violencia laboral conocidos.



## ¿En qué consiste el **abordaje de las situaciones de violencia**?

- **Entrevista entre la persona y el equipo interdisciplinario** (profesionales de la salud, abogados y trabajadores sociales).
- **Análisis y evaluación de acciones a realizar** con el fin de hacer cesar la situación de malestar.

## ¿Qué acciones lleva **adelante el Comité**?

- **Reuniones con el personal jerárquico** de todas las áreas, ya que son quienes tienen la responsabilidad de liderar un sector, en un ambiente libre de violencias.
- **Talleres prácticos en las áreas en donde se identificó un conflicto** o caso de violencia laboral
- **Difusiones por correo electrónico** con información relacionada, y un micrositio específico llamado “Ambiente Laboral Sano”



¿Cuáles son

## LOS OBJETIVOS

de este Comité?

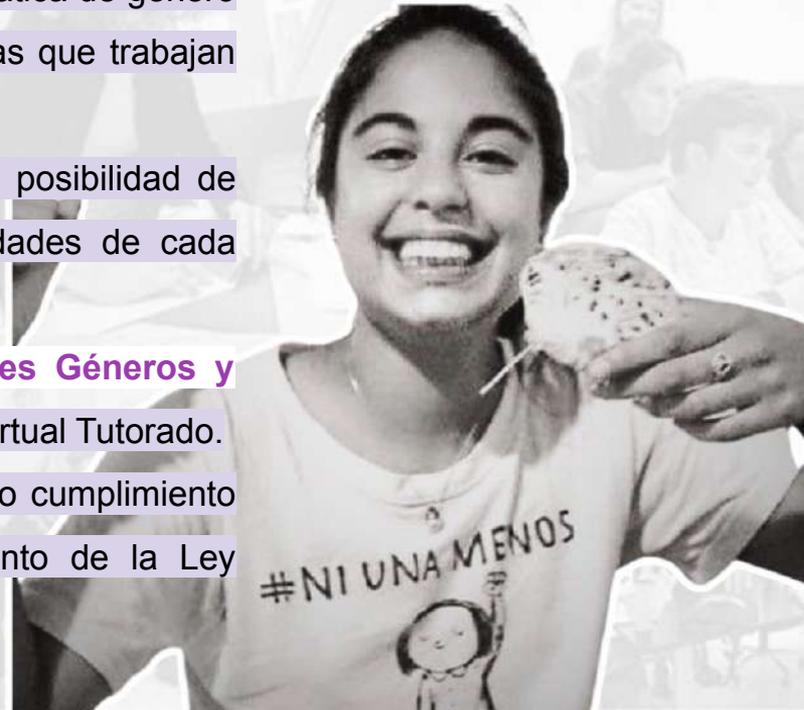
- **Propiciar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral,** promoviendo condiciones de igualdad, equidad y respeto por los derechos humanos.
- **Acciones destinadas a la prevención, difusión, comunicación y capacitación** de todo el personal.
- **Asesoramiento y contención** a personas que se contacten con el Comité
- **Tratamiento de las denuncias** planteadas al Comité.
- **Conformar un espacio institucional** propio con recursos humanos capacitados



2020

## Implementación de **LA CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO** para todo el personal de la AGN

- ✓ **Ley Micaela N° 27.499:** capacitación obligatoria en la temática de género y violencia por motivos de género para todas las personas que trabajan en el Estado de la República Argentina.
- ✓ **La Ley permite que cada Organismo Estatal** tenga la posibilidad de generar su propio Curso, ajustándose a las particularidades de cada Institución.
- ✓ **La AGN trabajó junto con el ex Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad** y creó su propio programa y posterior Curso Virtual Tutorado.
- ✓ **DISPOSICIÓN 62/22:** En todas las auditorías de gestión o cumplimiento se debe verificar en los organismos auditados el cumplimiento de la Ley Micaela.



## Curso Ley Micaela:



**Plataforma de Capacitación Virtual de la AGN** bajo la modalidad virtual tutorada

**4 módulos** temáticos. **25 horas** distribuidas en **3 semanas**.

Cada módulo tiene 2 instancias:

**1**

**Teórico.** Se delimita un plazo para la lectura.

**2**

**Práctica.** Espacio de reflexión a través de diversas actividades: foro debate, análisis de videos, estudio de caso y análisis de una encuesta que se realiza en cuanto comienza el Curso.

→ **2 tipos de evaluaciones:**

- **Evaluación de proceso a través de foros y actividades** de cada módulo, para sostener el debate y alcanzar una construcción colectiva.
- **Un cuestionario integrador** de los 4 módulos que se aprueba con un mínimo de 7 (siete) puntos.



**El 90% del personal de la AGN** **cumplió la capacitación en Ley Micaela (1156 agentes)**

# ANÁLISIS DEL IMPACTO



## ¿En dónde se observa el impacto?

- El discurso del personal jerárquico comenzó a estar atravesado por una perspectiva de género
- Refieren desacuerdo con comentarios micromachistas
- Mayor conciencia sobre los estereotipos y roles de género

### Respecto a las personas que se acercan al Comité:

- Se identifica empoderamiento en lo relatado y con conocimiento en la temática,
- Predisposición para recibir las sugerencias y acciones que el Comité propone.

### Curva de consultas al Comité:

- 2019 y 2020 **11 casos** – 10 mujeres y 1 hombre
- 2021 **4 casos** – 3 mujeres y 1 hombre
- 2022 **12 casos** – 8 mujeres y 4 hombres
- 2023 **6 casos** – 3 mujeres y 3 hombres
- 2024 hasta la actualidad **4 casos** – 2 mujeres y 2 hombres



# OTRAS PRÁCTICAS

## Ampliación de Derechos – Régimen de licencias (Res. 48/2021)

- **Incorpora licencia para agente no gestante que ejerza la corresponsabilidad parental** gozará del derecho a la licencia anteriormente conocida como “licencia por paternidad”.
- **A su vez, para quienes hayan tenido un hijo mediante Técnicas de Reproducción Humana Asistida**, gozará los derechos reconocidos para el supuesto de la licencia prevista como “licencia por guarda con fines de adopción”.



## Guía del Lenguaje no sexista (2021)

- **Herramienta para un lenguaje inclusivo**
- **Recopilación de recursos disponibles en nuestro idioma** para evitar la invisibilización de la mujer que se percibe en el "masculino genérico"

## Curso Herramientas de Comunicación para un Ambiente Laboral Sano (2022)

- **Actividad virtual autodirigida**, con el objetivo de incorporar competencias comunicacionales que posibiliten mejorar las conversaciones con su equipo de trabajo, con otras personas con las que interactúan al interior de la organización y con la ciudadanía.



# AGN: BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN

- **Programa Diversidad e Inclusión**, garantiza la accesibilidad integral del agente con discapacidad a un puesto de trabajo. (desde 2017)
- **Disposición 400/22**
- **Disposición 182/12** supervisa en los organismos auditados el cumplimiento de las Leyes N° 25.689 y 25.785, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad.



## MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN EN GENERAL

Actividades de capacitación en la AGN, 2 mecanismos:

- 1 Plataforma de capacitación (Moodle)
- 2 Vía mail, con el fin de que los interesados se auto matriculen o nos informen de su interés en participar



Modalidad de capacitación en la AGN:

- Actividades/ cursos de modalidad virtual, presencial y mixta
- Webinars y Conferencias de diversas temáticas afines a la Auditoría, incluyendo entre estas la perspectiva de género.

¡COMENCEMOS A **CONSTRUIR**  
ORGANIZACIONES  
**MÁS IGUALITARIAS!**

¡MUCHAS GRACIAS!

