



# Gabinete Nacional para la » Transversalización de las Políticas de Género

Planes de Trabajo  
para Transversalizar  
la Perspectiva de Género y Diversidad  
en la Administración Pública Nacional  
- 2021- 2023

**INFORME DE SEGUIMIENTO**



# Planes de Trabajo para Transversalizar la Perspectiva de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional - 2021- 2023

## INFORME DE SEGUIMIENTO

### MESA DE COORDINACIÓN TÉCNICA

**Gabinete Nacional para la  
Transversalización de las  
Políticas de Género**

SEPTIEMBRE 2022



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PLANES DE TRABAJO PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	6
SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO.....	8
3. AVANCES Y DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO EN EL MARCO DEL GNTPG .....	9
4. PRINCIPALES ACCIONES ESTATALES Y METAS ALCANZADAS PARA TRANSVERSALIZAR LA PGYD .....	16
5. INDICE DE ANEXOS .....	20

# 1. INTRODUCCIÓN

En el año 2020, se creó el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, mediante el Decreto 680/2020, en la órbita de Jefatura de Gabinete de Ministros/as con el fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de todas las políticas públicas nacionales. Al GNTPG lo integran todos los Ministerios que componen el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) y 4 organismos - la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP - PAMI)-.

Asimismo, se establece una Mesa de Coordinación, a cargo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, que asiste operativamente a dicho Gabinete, articula con cada Ministerio y Organismo que conforma el GNTPG el plan de trabajo correspondiente para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todo el ciclo de las políticas públicas, brinda asistencia técnica y capacitación, y realiza el seguimiento y sistematización de los avances en materia de transversalización de la perspectiva de género y diversidad.

La creación del GNTPG constituye un hito fundamental en el proceso de consolidación de la institucionalidad que garantiza la perspectiva de género como política de Estado. Asimismo, representa un avance significativo hacia la conformación de instancias de trabajo interministerial que permitan el tratamiento de los temas de igualdad de género, diversidad y no discriminación y en materia de derechos de las mujeres y LGBTQ+ a una vida libre de violencias en forma transversal.

En el marco de la Mesa de Coordinación del GNTPG se han llevado a cabo diversas actividades con el objetivo de coordinar entre los organismos de la Administración Pública Nacional (APN) de manera tal que se implemente la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas públicas que se impulsen, teniendo en cuenta el impacto que tendrá en las mujeres y la población LGBTQ+, para lo cual se requieren instancias de decisión de diferentes áreas de gobierno.

Entre las acciones implementadas en el marco del GNTPG se destacan **las Jornadas de trabajo dirigido a las y los enlaces de la Mesa Técnica de Coordinación**, las cuales tuvieron

como finalidad brindar recursos y herramientas institucionales comunes en materia de género y diversidad y potenciar las capacidades institucionales a partir del intercambio de experiencias y buenas prácticas de los distintos ministerios/organismos de la APN en la materia. Particularmente se trabajaron las siguientes áreas temáticas: la formación y capacitación de recursos humanos en perspectiva de género y diversidad; la organización del trabajo y cuidados con perspectiva de género y diversidad; el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público Nacional, y las políticas públicas sobre masculinidades desde la perspectiva de género.

Asimismo, se desarrollaron **derivaciones y gestiones de consultas** para resolver las distintas necesidades y requerimientos de los ministerios/organismos integrantes del GNTPG con las áreas, planes, políticas, programas y herramientas del MMGYD. Ello permitió asistirlos en la construcción de indicadores y presupuesto con perspectiva de género y diversidad, la creación de áreas de género y diversidad, el abordaje de violencias por motivos de género en el ámbito laboral, la sensibilización sobre la temática de género y diversidad y la necesidad de apoyo, entre otros temas.

Por último, se **articulaban planes de trabajo para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad 2021-2023** con todos los ministerios y organismos que conforman el GNTPG, elaborados en el marco del decreto 680/2020 de creación del GNTPG. En todos los casos, se realizaron devoluciones técnicas y/o aportes teórico-metodológicos para que cada ministerio/organismo pueda optimizar su plan de trabajo y se pueda realizar un seguimiento de este con estándares similares para todo el Gabinete.

En este documento se abordan los avances y desafíos que cada ministerio/organismo que integra el GNTPG ha encontrado a la hora de implementar sus respectivos **Planes de Trabajos**.

Estos planes constituyen un potente instrumento para transformar los factores estructurales que sustentan y reproducen las desigualdades por motivos de género y son el resultado del funcionamiento de la Mesa de Coordinación del Gabinete que ha promovido su diseño a través de un enfoque integral, interseccional, federal y participativo.

Se ha considerado la mención realizada en el **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad**, donde expresa que la transversalización de la perspectiva de género supone la transformación de sentidos que estructuran las acciones del

Estado. Es así como, desde el Estado se busca observar los efectos diferenciales que las políticas públicas producen en la vida de las personas y las comunidades. Asimismo, se busca generar medidas determinadas que garanticen la igualdad en el acceso y ejercicio de derechos humanos.

La Mesa de Coordinación agradece especialmente el trabajo colectivo realizado por los/as enlaces de los ministerios y organismos que conforman el GNTPG en cada una de las etapas transitadas en la articulación de los planes de trabajo; como también destaca la cooperación de los equipos de cada área de género y diversidad de la APN, ya que se involucraron profundamente para incluir acciones y compromisos interministeriales en este marco.

## 2. PLANES DE TRABAJO PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La Mesa técnica de coordinación del GNTPG tiene como una de sus principales funciones articular **planes de trabajo para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas públicas** que se impulsen desde cada Ministerio y organismo que integra el GNTPG.

La metodología utilizada para el diseño y el seguimiento de dichos planes fue el Modelo de Agregación de Valor Público (MAVP)<sup>1</sup> elaborado por Jefatura de Gabinete de Ministras/os, el

---

<sup>1</sup> Este modelo plantea que las políticas públicas tienen como objetivo principal la transformación de la realidad. Para ello, es necesario poder operacionalizar dicha transformación planteando resultados e impactos esperados a partir de la generación de productos que se entreguen a la población para satisfacer necesidades. La base de este modelo representa “el proceso de agregación de valor que se pone en juego en nuestras políticas públicas que vincula la producción de las organizaciones públicas con la necesidad de contar con cantidades y calidades adecuadas de recursos e insumos “en cadena”, es decir, vincula o relaciona, los siguientes eslabones: insumos → operaciones → productos → resultados → impactos.” Para mayor detalle, acceder a la “Guía de planificación y seguimiento de gestión de políticas públicas”, elaborada por la Dirección Nacional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, 2020. Enlace disponible [AQUÍ: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/final\\_guia\\_de\\_planificacion\\_y\\_seguimiento\\_de\\_gestion\\_de\\_politicas\\_publicas.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/final_guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas.pdf)

cual permitió brindar a los ministerios y organismos un marco donde volcar la planificación como también realizar el seguimiento de las acciones estatales de sus respectivas gestiones.

A tal fin, la Mesa de Coordinación elaboró una planilla modelo de plan de trabajo con la intención de que todos los planes de cada ministerio/organismo integrante del GNTPG se realicen bajo el mismo formato, unificando criterios y variables comunes, para lograr la comparabilidad entre todos los documentos y realizar un seguimiento adecuado de cada uno de ellos.<sup>2</sup>

Desde agosto de 2021, cada Ministerio/Organismo comenzó a delinear su plan estratégico concerniente al período 2021-2023, detectando fortalezas y desafíos de cada uno de sus respectivos organismos en materia de género y diversidad. En cada uno de los planes se informaron las siguientes variables: las distintas etapas y momentos relacionadas a la planificación, seguimiento de gestión y evaluación de la política pública; los objetivos que se esperan obtener con la implementación de las políticas que la institución tiene a su cargo; las acciones estatales que se espera implementar para atender determinadas demandas de carácter interno a la institución como externo hacia la comunidad; los indicadores, las metas, el alcance geográfico donde estará dirigida la acción estatal, los medios de verificación para validar los indicadores y el plazo de implementación de cada acción estatal.

La totalidad de los ministerios y organismos que conforman el GNTPG han confeccionado **planes de trabajo con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todo el ciclo de la política pública**. Se delinearón en dichos planes, un total de **434 acciones estatales** en materia de género y diversidad con sus respectivos indicadores y metas a alcanzar durante el período 2021-2023. En todos los casos se realizaron devoluciones técnicas y/o aportes teórico-metodológicos para que cada ministerio/organismo pueda optimizar su plan de trabajo y se pueda realizar un seguimiento de este con estándares similares para todo el Gabinete. Se llevaron a cabo un total de **72 devoluciones técnicas** desde agosto de 2021 hasta junio de 2022 (35 asistencias en 2021 y 36 en el primer semestre del año 2022).

Los planes de trabajo aspiran a ser herramientas para asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género y diversidad permeen en toda la estructura del Estado. En esencia, la Mesa de Coordinación realizó un trabajo sistemático de integración y

---

<sup>2</sup> Se adjunta como anexo el modelo de plan de trabajo propuesto por el GNTPG a los ministerios/organismos.

coordinación entre los organismos de la Administración Pública de manera tal que se incorpore el enfoque de género y diversidad en todas las políticas públicas que se impulsen.

## SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO

Entre los **meses de junio y agosto del año 2022**, se desarrolló un cuestionario virtual enviado a todos los ministerios y organismos que conforman el GNTPG para realizar el **seguimiento** de los avances, desafíos y/u obstáculos que ha encontrado cada ministerio/organismo a la hora de implementar sus respectivos **planes de trabajos en materia de género y diversidad** elaborado en el marco de lo dispuesto en el decreto 680/2020 de creación del GNTPG.<sup>3</sup>

Este análisis de género y diversidad fue complementado con la realización de **21 reuniones virtuales durante esos mismos meses**, a personas enlaces representantes claves de cada uno de los ministerios y organismos, lo cual representa **el 88%** del total de organismos que conforman la Mesa de Coordinación del GNTPG<sup>4</sup>, con el objetivo de trabajar de manera focalizada en la agenda de género y diversidad de cada ministerio/organismo, y ampliar sobre **los avances, desafíos y/u obstáculos que han tenido en el marco de la implementación de los planes de trabajo** que fueron confeccionados por su ministerio/organismo respectivo.

En dichas reuniones se amplió sobre la identificación de las principales iniciativas de género y diversidad que forman parte de cada plan de trabajo y que han sido o están siendo implementadas por cada ministerio/organismo actualmente y cuáles fueron los logros y/o dificultades que cada organismo ha alcanzado en materia de género y diversidad a partir de la implementación de dichas iniciativas.

A su vez, se indagó acerca de si las acciones estatales que componen el plan de trabajo de su organismo están siendo implementadas conforme a los plazos esperados y cuáles son los factores que facilitaron u obstaculizaron la implementación de las acciones planificadas. Por

<sup>3</sup> Ver cuestionario en el Anexo III.

<sup>4</sup> Debido a cambios de autoridades y de agendas quedó pendiente la coordinación de nuevas fechas de encuentro con 3 ministerios.

último, se analizaron las fortalezas y/o debilidades del plan de trabajo en materia de género y diversidad trazado por cada ministerio/organismo.

Estas dos dimensiones de relevamiento, el cuestionario y las reuniones, constituyeron insumos claves para el análisis de los avances, obstáculos y/o los desafíos identificados en la implementación de los planes de trabajo para transversalizar el enfoque de género y diversidad dentro de las diversas gestiones de cada uno de los ministerios y organismos relevados.

### 3. AVANCES Y DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO EN EL MARCO DEL GNTPG

Se verifica un avance indiscutido en el desarrollo de los planes de trabajo a lo largo de todos los organismos que integran el GNTPG. Por una parte, el 42% de los ministerios/organismos afirmó haber cumplido con las metas planteadas acorde al tiempo establecido (10 ministerios/organismos), mientras que el 58% restante avanzó parcialmente con sus metas (14 ministerios/organismos).

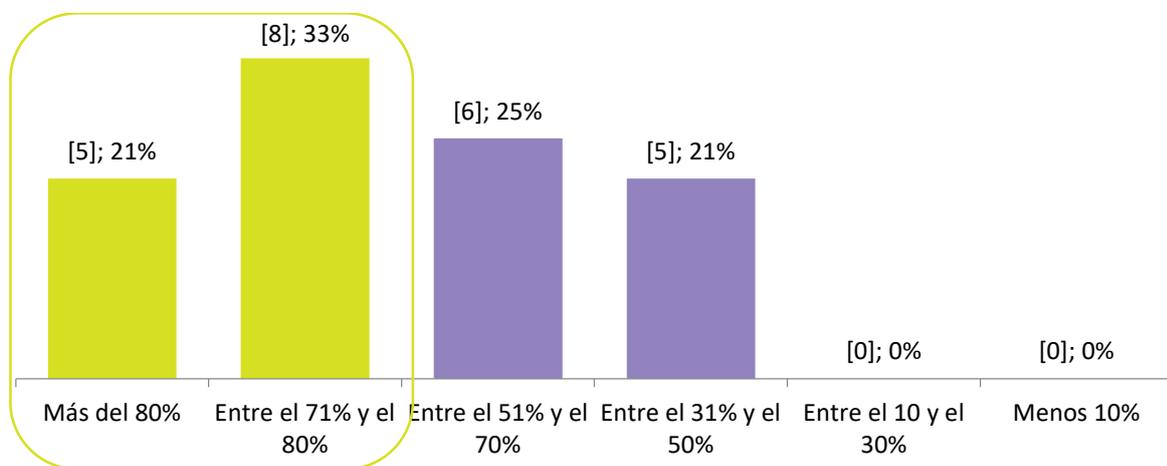
GRÁFICO 1. ¿SE HA CUMPLIDO CON LAS METAS PLANTEADAS EN LOS PLANES DE TRABAJO DE SUS RESPECTIVOS MINISTERIOS/ORGANISMOS ACORDES AL TIEMPO ESTABLECIDO?



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

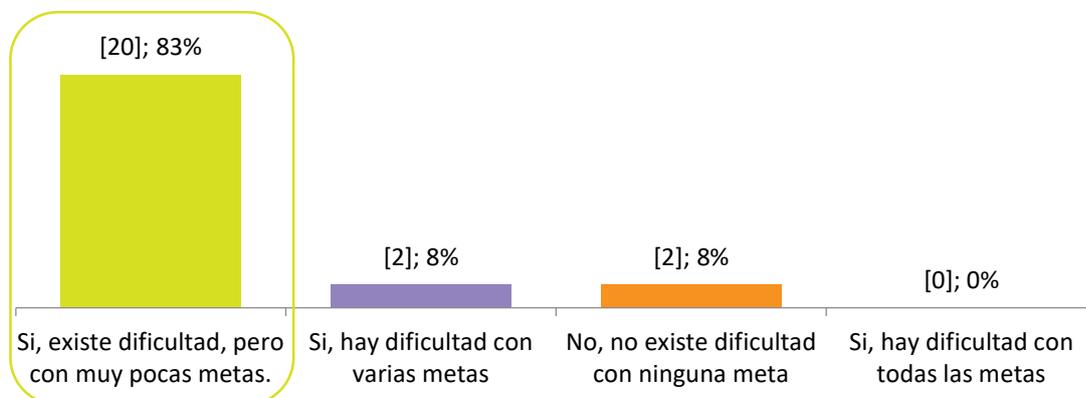
Asimismo, más de la mitad de los ministerios/organismos (53%) aseguró que ha cumplido con **más del 70% de las metas** planteadas en sus respectivos planes de trabajo (Gráfico 2). Esto no los exime de enfrentar dificultades, ya que el 83% de los ministerios/organismos entrevistados afirmó tener obstáculos para alcanzar alguna de sus metas propuestas (Gráfico 3).

**GRÁFICO 2. ¿EN QUÉ PORCENTAJE DIRÍA QUE SE HA CUMPLIDO CON LAS METAS PLANTEADAS EN LOS PLANES DE TRABAJO DE SUS RESPECTIVOS MINISTERIOS/ORGANISMOS?**



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

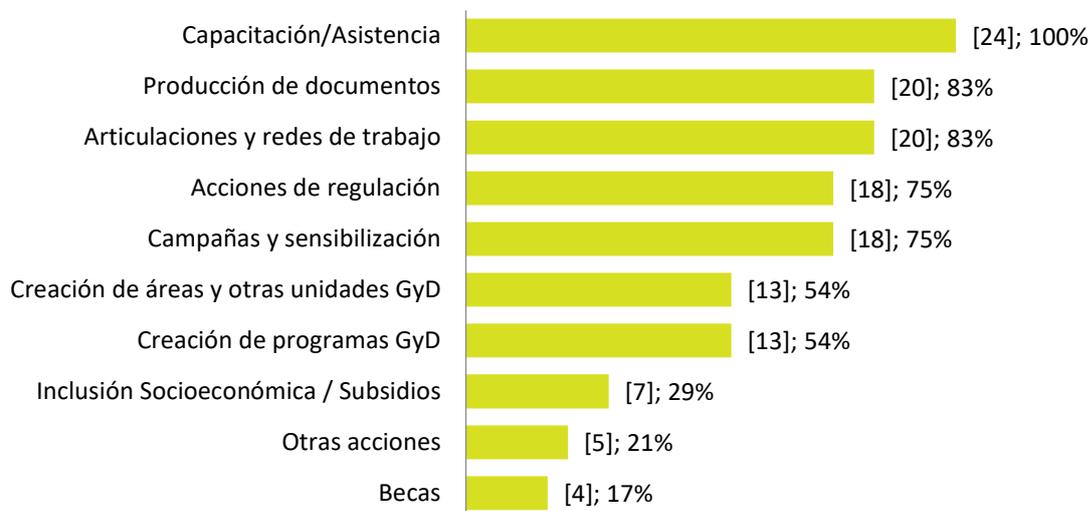
**GRÁFICO 3. ¿HA TENIDO O TIENE SU ORGANISMO ALGUNA DIFICULTAD PARA ALCANZAR UNA O VARIAS METAS DETALLADAS EN EL PLAN DE TRABAJO DE SU MINISTERIO/ORGANISMO?**



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

Predominan como principales iniciativas la capacitación, talleres, formación y/o asistencia técnica en materia de género y diversidad (100%); la acciones de articulación con organismos públicos y privados y redes de trabajo (83%); la elaboración y/o producción de informes, documentos y mapeos con enfoque de género y diversidad (83%); el desarrollo de campañas de información y sensibilización con enfoque de género y diversidad (75%); las acciones de regulación (ley, decreto, resolución/disposición, régimen, protocolo, proyectos de ley, etc.) (75%); y la creación de áreas, programas y otras unidades de género y diversidad (54%). Es evidente que la gran mayoría de los organismos del Gabinete impulsan un agenda amplia y diversa de iniciativas y acciones en torno a sus planes (Gráfico 4).

**GRÁFICO 4. LAS PRINCIPALES INICIATIVAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD IMPLEMENTADAS DE MANERA EXITOSA POR SU MINISTERIO/ORGANISMO GIRAN EN TORNO A LOS SIGUIENTES TIPOS DE ACCIÓN**

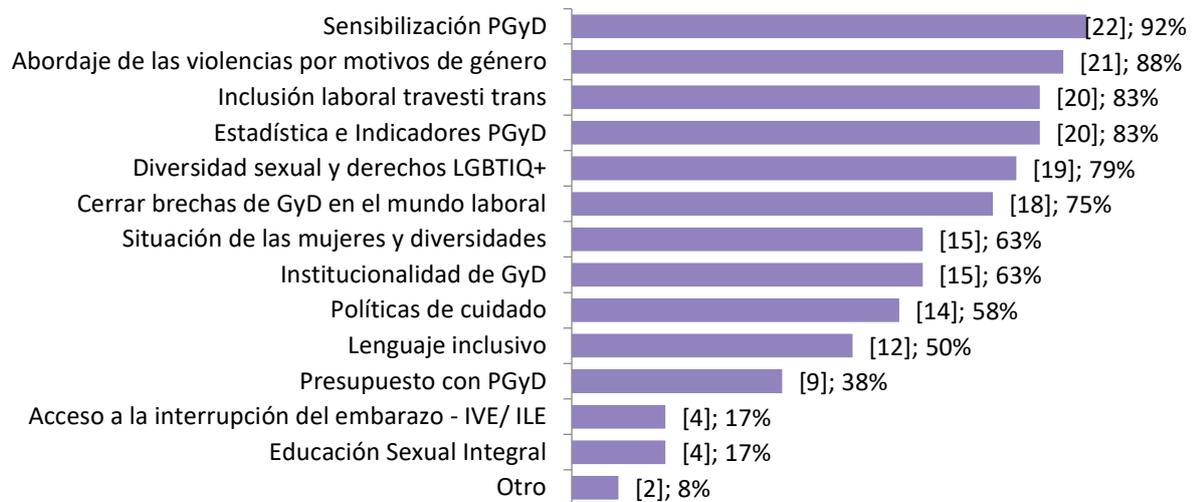


Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

A su vez, las principales iniciativas de género y diversidad que forman parte del plan de trabajo y que se están implementando exitosamente por su ministerio/organismo giran en torno a los siguientes ejes temáticos: la sensibilización sobre la perspectiva de género y diversidad (92%); abordaje de las violencias por motivos de género (88%); estadística e

Indicadores con perspectiva de género y diversidad (83%); inclusión laboral travesti trans (83%); diversidad sexual y derechos LGBTIQ+ (79%).

**GRÁFICO 5. LAS PRINCIPALES INICIATIVAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD QUE FORMAN PARTE DEL PLAN DE TRABAJO Y QUE SE ESTÁN IMPLEMENTANDO EXITOSAMENTE, GIRAN EN TORNO A LOS SIGUIENTES EJES TEMÁTICOS**

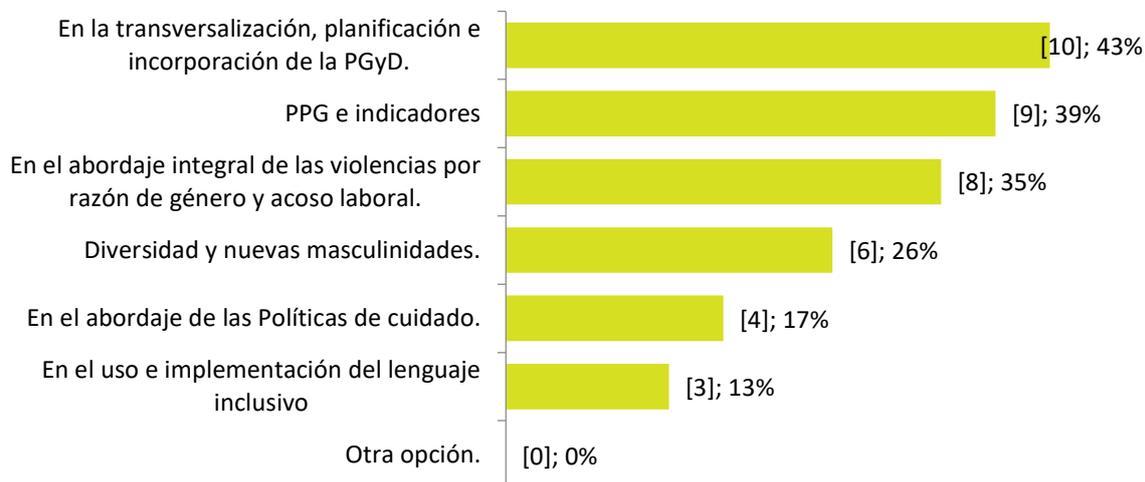


Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

Las metas que cuentan con mayores desafíos para ser alcanzadas están en las siguientes áreas temáticas:

- La transversalización, planificación e incorporación de la perspectiva de Género y Diversidad en la política pública (43%);
- La construcción de presupuesto e indicadores desagregados por sexo e identidad de género (39%);
- El abordaje integral de las violencias por razón de género y acoso laboral (35%).

**GRÁFICO 6. EN QUÉ ÁREA/S TEMÁTICA/S SE ENCUENTRAN PROPUESTAS LAS METAS QUE ENFRENTAN UNA MAYOR DIFICULTAD:**



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

La mayoría de los ministerios/organismos integrantes del GNTPG comentó que cuentan con dificultades para implementar alguna de sus metas y entre los obstáculos que afirman enfrentar principalmente, son: Falta de recursos humanos, económicos y materiales dentro del ministerio/organismo (68%); Falta de articulación y coordinación entre las distintas áreas que desarrollan iniciativas vinculadas con la perspectiva de género y diversidad (36%); y la Falta de equipos técnicos capacitados en las temáticas de género y diversidad (32%) (Gráfico 7).

Ante estos desafíos, las 3 principales necesidades detalladas por los propios ministerios/organismos para poder avanzar en la implementación del plan de trabajo de género y diversidad, son: Contar con una mayor cantidad de recursos humanos, económicos y materiales (63%); Generar un cambio cultural organizacional para que la inclusión de la perspectiva de género y diversidad sea un componente real en cada acción del ministerio/organismo (63%); Y una mayor capacitación y /o sensibilización de los recursos humanos del ministerio/organismo en materia de género y diversidad (63%) (Gráfico 7).

**GRÁFICO 7. ¿CUÁLES SON LAS DIFICULTADES Y/U OBSTÁCULOS QUE ESTÁN TENIENDO DESDE SU ORGANISMO PARA PODER AVANZAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE SU MINISTERIO/ORGANISMO?**



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

**GRÁFICO 8. ¿CUÁLES SON LAS NECESIDADES CONCRETAS QUE ESTÁN TENIENDO DESDE SU ORGANISMO PARA PODER AVANZAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE SU MINISTERIO/ORGANISMO?**



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

Por último, cada ministerio y organismo ha detallado aquellas áreas temáticas en materia de género y diversidad que considera que quedan aún pendientes de ser trabajadas por parte

de su ministerio/organismo: en la construcción de presupuesto e indicadores desagregados por sexo e identidad de género (58%); en la transversalización, planificación e incorporación de la perspectiva de Género y Diversidad en la política pública (38%); en temas de diversidad y nuevas masculinidades (38%); en el abordaje de las Políticas de cuidado (38%).

**GRÁFICO 9. ¿QUÉ ÁREAS TEMÁTICAS EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD CONSIDERA QUE QUEDAN AÚN PENDIENTES DE SER TRABAJADAS POR PARTE DE SU MINISTERIO/ORGANISMO?**



Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 2022.

## 4. PRINCIPALES ACCIONES ESTATALES Y METAS ALCANZADAS PARA TRANSVERSALIZAR LA PGYD

A partir del seguimiento de la implementación de los planes de trabajo durante el período 2021 y 2022, la mitad de los ministerios/organismos que conforman el GNTPG han afirmado alcanzar parcial o totalmente las metas relacionadas con la creación de áreas y/o espacios de género y diversidad; y con la creación de campañas y/o sensibilizaciones en materia de género y diversidad.

A su vez, las acciones que con mayor frecuencia han sido detalladas por los organismos porque han alcanzado lo planificado, son las siguientes: implementación de políticas vinculadas a la diversidad sexual y derechos LGBTIQ+ (95%); investigación y producción de contenidos en la temática de género y diversidad (91%); realización de capacitaciones, talleres, cursos y/o formaciones en materia de género y diversidad (86%); producción de estadística y presupuesto con perspectiva de género y diversidad (82%); articular acciones territoriales con perspectiva de género y diversidad (82%); y, la implementación de políticas para el abordaje de las violencias por motivos de género (77%) (Tabla 1).

En menor medida, se mencionan las siguientes acciones implementadas por los organismos, como: el diseño de convocatorias, concursos, subsidios, y/o becas con perspectiva de género y diversidad (41%); la promoción del lenguaje inclusivo (41%); y, por último, la implementación de políticas con perspectiva de género y diversidad vinculadas a la temática de la discapacidad (5%) (Tabla 1).

Para contar con un mayor detalle de las metas alcanzadas parcial o totalmente por cada ministerio y organismo que conforma el GNTPG y que se encuentran enmarcadas en los respectivos planes de trabajo ir al [Anexo II](#).

**TABLA 1. LA CANTIDAD DE MINISTERIOS / ORGANISMOS INTEGRANTES DEL GNTPG QUE IMPLEMENTAN LAS SIGUIENTES ACCIONES**

REF.	TIPO DE ACCIÓN	CANTIDAD DE MINISTERIOS/ORGANISMOS QUE ALCANZARON LA META	%
I	Implementación de políticas vinculadas a la diversidad sexual y derechos LGBTIQ+	21	95%
G	Investigación y producción de contenidos en la temática de género y diversidad	20	91%
D	Realización de capacitaciones, talleres, cursos y/o formaciones en materia de género y diversidad	19	86%
F	Producción de estadística y presupuesto con perspectiva de género y diversidad	18	82%
J	Articular acciones territoriales con perspectiva de género y diversidad	18	82%
H	Implementación de políticas para el abordaje de las violencias por motivos de género	17	77%
B	Creación de programas, proyectos y planes de género y diversidad	14	64%
C	Creación de campañas y/o sensibilizaciones en materia de género y diversidad	14	64%
A	Creación de áreas y otros espacios de género y diversidad	13	59%
E	Diseño e implementación de políticas de cuidado y corresponsabilidad	13	59%
K	Diseñar convocatorias, concursos, subsidios, y/o becas con perspectiva de género y diversidad	9	41%
L	Promover el lenguaje inclusivo	9	41%
M	Implementación de políticas con perspectiva de género y diversidad vinculadas a la temática de la discapacidad	1	5%

Fuente: Elaboración propia basada en el relevamiento a Ministerios y Organismos integrantes del GNTPG a julio de 20

A continuación, se observa el tipo de acción que fue parcial o totalmente alcanzada según lo planificado por cada ministerio/organismo y/o Secretaria en los planes de trabajo en materia de género y diversidad entre el año 2021 y 2022:<sup>5</sup>

MINISTERIOS-ORGANISMOS / TIPO DE ACCIONES IMPLEMENTADAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
<b>Jefatura de Gabinete de Ministras/os</b>				X		X	X	X	X	X	X	X	
<b>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</b>	X	X	X	X		X	X		X				
<b>Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación</b>	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	
<b>Ministerio de Cultura</b>	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		
<b>Ministerio de Defensa</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
<b>Ministerio de Desarrollo Social</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X		
<b>Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat</b>		X					X			X	X		
<b>Ministerio de Economía</b>		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	
<b>Ministerio de Educación</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
<b>Ministerio de Justicia y Derechos Humanos</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
<b>Ministerio de Obras Públicas</b>		X		X	X		X	X	X	X		X	
<b>Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
<b>Ministerio de Salud</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
<b>Ministerio de Seguridad</b>	X	X		X				X	X	X			
<b>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</b>				X	X	X	X	X	X	X			
<b>Ministerio de Transporte</b>	X		X		X	X	X	X	X	X		X	
<b>Ministerio de Turismo y Deportes</b>	X		X	X		X	X		X	X	X		
<b>Ministerio del Interior</b>				X		X		X	X	X			
<b>Agencia Nacional de Discapacidad (Andis)</b>				X			X	X	X				X

<sup>5</sup> Las letras hacen referencia a los siguientes tipos de acción: (A) Creación de áreas y otros espacios de género y diversidad; (B) Creación de programas, proyectos y planes de género y diversidad; (C) Creación de campañas y/o sensibilizaciones en materia de género y diversidad; (D) Realización de capacitaciones, talleres, cursos y/o formaciones en materia de género y diversidad; (E) Diseño e implementación de políticas de cuidado y corresponsabilidad; (F) Producción de estadística y presupuesto con perspectiva de género y diversidad; (G) Investigación y producción de contenidos en la temática de género y diversidad; (H) Implementación de políticas para el abordaje de las violencias por motivos de género; (I) Implementación de políticas vinculadas a la diversidad sexual y derechos LGBTIQ+; (J) Articular acciones territoriales con perspectiva de género y diversidad; (K) Diseñar convocatorias, concursos, subsidios, y/o becas con perspectiva de género y diversidad; (L) Promover el lenguaje inclusivo; (M) Implementación de políticas con perspectiva de género y diversidad vinculadas a la temática de la discapacidad.

<b>La Administración Nacional de la Seguridad Social (Anses)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
<b>Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)</b>					X	X	X		X	X			
<b>Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>Cantidad de ministerios/organismos que alcanzaron parcial o totalmente la meta según tipo de acción</b>	13	14	14	19	13	18	20	17	21	18	9	9	1
<b>Cant. Ministerios cumplieron meta (%) /total GNTPG (%)</b>	59%	64%	64%	86%	59%	82%	91%	77%	95%	82%	41%	41%	5%

## 5. INDICE DE ANEXOS

N°	TÍTULO
I	Planes de trabajo de cada organismo y ministerio que conforman el GNTPG para transversalizar la perspectiva de género y diversidad. Enlace: <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1usXKD1XpYcSkLtM_ohLM8kxI44-X-vlK?usp=share_link">https://drive.google.com/drive/folders/1usXKD1XpYcSkLtM_ohLM8kxI44-X-vlK?usp=share_link</a>
II	Detalle de las acciones estatales implementadas entre el año 2021 y agosto del año 2022 con sus respectivas metas alcanzadas, por cada ministerio/organismo que conforma el GNTPG y que se encuentran enmarcadas en los respectivos planes de trabajo. Enlace: <a href="https://drive.google.com/file/d/1dGdWcWlycdaKHMcvZqM5KkBxJBQlvnzu/view?usp=share_link">https://drive.google.com/file/d/1dGdWcWlycdaKHMcvZqM5KkBxJBQlvnzu/view?usp=share_link</a>
III	Cuestionario virtual enviado a todos los ministerios y organismos que conforman el GNTPG para el <b>seguimiento</b> de los <b>planes de trabajos en materia de género y diversidad</b> . Enlace: <a href="https://drive.google.com/file/d/1vavnWJQ9DH8rduHW97Ql0pQQ_uLub90l/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1vavnWJQ9DH8rduHW97Ql0pQQ_uLub90l/view?usp=sharing</a>



Argentina unida



Jefatura de Gabinete  
de Ministros

Ministerio de las Mujeres,  
Géneros y Diversidad

