

**MINISTERIO DE TRANSPORTE - DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES**

Argentina unida



Ministerio de Transporte  
**Argentina**



## **“Plan Estratégico para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de competencia del Ministerio de Transporte - 2020 -2023”.**

### Glosario

Para garantizar una mejor comprensión del documento, definimos a continuación conceptos claves dentro de la temática. Los mismos fueron extraídos de distintas fuentes, citadas al final del documento, y en el marco de la normativa que nos rige a nivel nacional.

**Acoso** - acosar significa molestar a alguien de una manera constante o repetida, generando alarma o angustia. El acoso es cualquier tipo de acción física o no física que sea no deseada, no solicitada y mal recibida, y que sea dirigida a las mujeres por razón de su género, haciéndolas sentir incómodas o temerosas por su propia seguridad. Las acciones que se abarcan incluyen un amplio rango desde miradas obscenas y persecuciones hasta insinuaciones verbales, roces y tocamientos indeseados y no solicitados, y abuso sexual. Usualmente tienen lugar en un lugar público entre dos desconocidos. (ESMS)

**Colectivo LGTBI+:** Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (Transgénero, Transexual y Travesti), Intersexuales y Queer. El símbolo más se añade para representar otras identidades de género. (BCRA 2020)

**Género** - Refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas a la época y son cambiantes. El género determina qué se espera, que se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones.(UNOPS 2019)

**Diversidad de género** Reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género heteronormativo y binario aceptadas comúnmente. ( BCRA 2020)

**Ley Micaela N° 27.499.** Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.



**Ley 26.485:** Ley de Protección Integral a las Mujeres: para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

**Ley 26.743:** Ley de Identidad de Género, garantizar el derecho a toda persona al reconocimiento de su identidad de género, y a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

**Ministerio de Transporte:** Es el Ministerio de Transporte de la Nación.

**Organismos Descentralizados:** son los entes y organismos descentralizados en jurisdicción del Ministerio de Transporte de la Nación.

**Empresas de Jurisdicción:** son las empresas en jurisdicción del Ministerio de Transporte.

**Perspectiva de Género** - Es el análisis que se realiza a través de la observación del impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. A partir del reconocimiento de las relaciones de poder existentes entre los géneros se puede transversalizar este enfoque en un programa o política propuesta. (ONU)

**Sexo** - Categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha hecho de ciertas variaciones anatómicas, biológicas, genéticas y fisiológicas entre las personas, especialmente en relación a su genitalidad. (BCRA 2020)

**Violencia de género** - Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, su libertad, su dignidad, su integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y su seguridad personal. (Ley 26.485)

**Violencia laboral** - La violencia laboral contra las mujeres es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (Ley 26.485)



## Plan Estratégico de Transporte y Género

El Gobierno Nacional asume como objetivo prioritario, el compromiso con los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda forma de discriminación y violencia en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes Nros. 26.485, 26.743, 27.501 y 27.533 como así también en relación con los compromisos internacionales asumidos en la materia.

**La inclusión de la perspectiva de género, la lucha contra todos los tipos de violencia por razones de género, la promoción de la autonomía individual y financiera de las mujeres y las diversidades, es un eje de gobierno y una política pública que se impulsa como clave.**

Este compromiso no es ajeno al Ministerio de Transporte de la Nación, que tiene como uno de los ejes centrales de su política **arbitrar, promover, impulsar y coordinar las acciones que resulten necesarias para generar condiciones para que todas las personas, tanto trabajadores y trabajadoras del transporte como usuarios/usuarias o ciudadanos/ciudadanas vinculados/as, independientemente de su género o condición, tengan las mismas posibilidades de acceder al cumplimiento de sus derechos y desarrollarse en un marco de libertad dentro del ámbito del transporte nacional.**

El Marco Normativo nacional e internacional en el que se sustenta la política de género tiene su corolario en el compromiso asumido por la República Argentina en la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible” adoptados en 2015 mediante la Resolución N° 70/1 de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Independientemente de la transversalidad de dichos objetivos, en la política de transporte existen a la fecha DOS (2) Objetivos Centrales que guían nuestro accionar. Específicamente, el **Objetivo de Desarrollo N° 5** que pregona por “la igualdad de género no sólo como un derecho humano fundamental, sino como uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.”; y el **Objetivo de Desarrollo N° 11** que busca *“lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.”*

La República Argentina mediante la ratificación del Convenio OIT 190 sobre “Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” se responsabiliza y compromete a eliminar la violencia en los ámbitos laborales y reconoce “(...)el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y que la



violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente<sup>1</sup>;

La perspectiva de género proporciona una vía de aproximación desde colectivos sociales históricamente silenciados y, paradigmáticamente, puede también proporcionar nuevas herramientas de interpretación de la realidad incluyendo en el espacio público nuevas estrategias de intervención.

**En ese sentido la planificación de los sistemas de transporte y movilidad con perspectiva de género son vitales para garantizar a las mujeres y diversidades el acceso en las mismas condiciones de igualdad que los varones, a las relaciones, bienes y servicios que están a su alcance en la sociedad.**

La equidad de género es un pilar fundamental para la construcción de una Patria Justa, Libre, Soberana e Inclusiva. El desafío es grande y la oportunidad es histórica.

Como Ministerio de Transporte planteamos nuestros objetivos desde 5 ejes de trabajo:

1. Articulación Institucional
2. Planificación
3. Abordaje
4. Participación Laboral
5. Infraestructura

### **1. Articulación institucional**

La política de género en el transporte se abordará de manera participativa, federal y transversal; para el logro de los objetivos propuestos se torna central la coherencia y la coordinación entre los distintos actores, buscando la sinergia y colaboración para el logro de los resultados propuestos.

Por ello, se trabaja de manera permanente con la Autoridad Competente a Nivel Nacional en lo atinente a género y diversidades, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), como con el resto de las carteras ministeriales.

En el mismo sentido; es necesario que quienes trabajan en el sector transporte, quienes lo utilizan, las instituciones que los representan, y los operadores del sistema, -tal como lo vienen haciendo- ocupen los espacios a promover y utilicen las herramientas participativas, las transformen y las amplíen convirtiendo los mecanismos institucionalizados en políticas públicas concretas para su sector.

---

<sup>1</sup> OIT (2019) C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Para el logro del cambio cultural que debemos concretar como sociedad resulta esencial el trabajo coordinado, en conjunto y articulado a nivel Federal y en comunión con todos los actores de la sociedad involucrados en el sector transporte.

El sector del transporte y la movilidad responden a necesidades tanto locales como federales; en el encuentro entre lo local y lo federal, surgen las necesidades de los usuarios y las usuarias demandando igualdad de acceso al transporte. Es por ello que el rol de las autoridades provinciales y municipales resulta esencial para lograr un trabajo en conjunto con esta perspectiva.

La incorporación de los procesos participativos de la comunidad como instancias propositivas, consultivas y evaluativas, coadyuvan a enriquecer el debate sobre las diferentes perspectivas sobre la igualdad de género y diversidades en el transporte. Esta instancia de incorporación de la mirada de la comunidad -a través de sus grupos de interés- resulta una fuente primaria de información para diagnosticar y desarrollar proyectos y/o políticas de transporte con perspectiva de género.

Asimismo, la articulación, trabajo y consenso tripartito -sector público, sector empresario y organizaciones sindicales - constituye un espacio adecuado y esencial para promover la igualdad de género y diversidades en el sector transporte en pos de afianzar y alcanzar cambios profundos en nuestro sector.

El trabajo y articulación con las organizaciones sindicales, representantes de los trabajadores y trabajadoras del transporte, con las cámaras y empresas del sector, en su rol de empleadores y prestadores del servicio, redundara en la armonización, comprensión y consensos necesarios para promover, impulsar y concretar los planes, programas y proyectos que correspondan en pos de la igualdad de género y diversidades en el sector.

Por su lado, los Organismos Internacionales se presentan como aliados y promotores de este cambio cultural que tiene como objetivo generar las condiciones para promover y garantizar la igualdad de género y diversidades en las políticas públicas de transporte y movilidad.

**Desde este eje, nuestro compromiso es trabajar en un modelo de gobernanza; donde todos los actores del sistema se sientan socios estratégicos, se involucren en la planificación, discusión e implementación de los planes, programas y proyectos que llevemos adelante.**

## 2. Planificación

La Planificación Estratégica del Sector Transporte con Enfoque de Género, es la herramienta necesaria para que la igualdad de género se incorpore a las políticas



públicas, trabajando en la dimensión organizacional, incorporando la visión de género en todas las estructuras del Ministerio de Transporte como de los organismos y empresas de su jurisdicción.

Ello permitirá mejorar, desarrollar y evaluar los planes, programas y procesos, tanto de carácter técnico como político institucional para la incorporación de la dimensión de género en las políticas de transporte nacional.

Promovemos una estrategia de gestión pública que conlleva tomar decisiones sobre la base de información confiable acerca de los efectos que la acción gubernamental tiene en una sociedad.

Es un desafío para la planificación de la movilidad reconocer cuáles son los patrones de desplazamiento de las mujeres y diversidades (cómo viajan, con quién, en qué horarios, cuáles son sus trayectos, etc.) como también percepciones de sus viajes, y las condiciones económicas, culturales y sociales que influyen en ese desplazamiento, debido a que son dimensiones sumamente relevantes a ser consideradas a la hora de diseñar una política de transporte coherente con lo que la realidad demanda.

Promover la igualdad entre varones, mujeres y diversidades a través de la incorporación de la perspectiva de género en distintas dimensiones de la planificación del transporte, que faciliten el acceso igualitario entre varones, mujeres y diversidades a las diversas funciones de las ciudades como del territorio nacional (salud, trabajo, educación, etc).

**La elaboración de diagnósticos base que nos permitan medir de dónde partimos, será un eje central para el establecimiento de un Plan de Acción con metas y objetivos medibles y cuantificables que garanticen una gestión eficaz, eficiente y efectiva.**

### 3. Abordaje

Asumimos como compromiso promover una política de género acorde al marco normativo de la República Argentina.

El propósito de este eje es la inclusión de una perspectiva de género integral en el ámbito institucional, que contribuya a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y LGBTI+ y promueva condiciones adecuadas para el ejercicio efectivo de sus derechos, tanto en la esfera laboral como en los entornos en los que desarrollan sus relaciones interpersonales.



Conforme lo estipula el Convenio 190 OIT: “La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas y (...) la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”<sup>2</sup>

El sector transporte es un ámbito tradicionalmente masculinizado, profundizándose consecuentemente la discriminación de las mujeres y diversidades.

“En el sector del transporte, la violencia en el lugar de trabajo es ampliamente reconocida como uno de los factores coadyuvantes más importantes de entre los que conducen a los abandonos involuntarios y la escasa retención de personal.”<sup>3</sup>

**Promovemos la capacitación, la prevención pero también la elaboración de herramientas que faciliten una respuesta rápida, eficaz y concreta ante situaciones de violencia por razones de género promoviendo procedimientos que eviten la revictimización, promuevan el asesoramiento y acompañamiento de las personas que se encuentren en situación de violencia por razones de género.**

#### 4. Participación laboral

Si bien las mujeres representan más del 50% de la población en Argentina; en el sector transporte trabaja sólo un 9% de mujeres<sup>4</sup>.

Según datos de empleo asalariado del Primer Trimestre del 2019 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las mujeres representan:

- el 6,59% de los trabajadores totales del transporte ferroviario y subterráneo;
- el 22,48% de los trabajadores totales del transporte marítimo y fluvial;
- el 48,51% de los trabajadores totales en el transporte aéreo de cargas y pasajeros;
- el 40,2% de los trabajadores totales que hacen tareas de manipulación de carga, almacenamiento y depósito.

---

<sup>2</sup> OIT (2019) C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

<sup>3</sup> OIT (2013) Las mujeres en el Sector Transporte

<sup>4</sup>Néstor Roa (2016).En transporte trabajamos en la plena incorporación laboral de la mujer. Moviliblog. Ideas de Movilidad y Transporte. BID



Cabe señalar que los datos referidos sobreestiman la participación de la mujer en el sector, al no diferenciar las áreas donde prestan servicios (operativas y administrativas).

La presencia de mujeres en el sector transporte es mínima, producto de los estereotipos y limitaciones culturales vinculadas a competencias tradicionalmente masculinas y a condiciones de trabajo poco facilitadoras de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La introducción por parte del Ministerio de Transporte como autoridad nacional del vínculo entre el sector transporte y el género, resulta esencial, por ser dicho sector transversal y representativo de las desigualdades socioeconómicas y de género, para reducir y eliminar las diferencias entre varones y mujeres y LGTBI+.

La incorporación de estos colectivos en todas las instancias del transporte, planificación, diseño de las redes, políticas y medidas e instancias de decisión facilitará que se atiendan las demandas y necesidades específicas de las mujeres y LGTBI+ para así lograr un transporte más equitativo e inclusivo socialmente.

**Buscamos promover instancias de capacitación, intercambio, promoción de experiencias, que incentiven el ingreso de mujeres en áreas operativas de las empresas que se dediquen al transporte y a la movilidad de bienes y mercancías.**

## 5. Infraestructura

El 50% de quienes utilizan los sistemas de transporte público son mujeres. Las mujeres gastan más, tardan más tiempo y limitan su movilidad física y laboral en comparación con los hombres. Sin embargo, los sistemas no se diseñan teniendo en cuenta sus necesidades y perspectivas.<sup>5</sup>

Para garantizar la igualdad de género en los sistemas de movilidad, es necesario incorporar dicha perspectiva en el desarrollo de infraestructuras, que aumenten la percepción de seguridad de las mujeres y tengan en cuenta sus necesidades y estrategias de movilidad.

“La infraestructura es inclusiva cuando está planificada, diseñada, implementada y administrada con un enfoque en las necesidades de todos los usuarios finales, especialmente vulnerables o grupos marginados como mujeres, LGTBI+, jóvenes, los ancianos y las personas con discapacidad.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Granada, Anne-Marie Urban, Andrea Monje, Paola Ortiz, Daniel Pérez, Laureen Montes, Alejandra Caldo. El porqué de la relación entre género y transporte. BID (2015)

<sup>6</sup> UNOPS (2020)-Infraestructure-for-Gender-Equality-and-the-Empowerment-of-women



“La infraestructura habilita los servicios o el acceso a servicios para particulares y casi siempre hay impactos diferenciados sobre cómo mujeres, LGTBI+, hombres, niños y las niñas acceden a estos servicios debido a las normas sociales y responsabilidades”

El diseño de infraestructura con perspectiva de género también resulta esencial para los ámbitos laborales. La conciliación entre las necesidades personales de las mujeres y diversidades con las del ámbito laboral requieren de instalaciones y/o infraestructura concebidas para el desarrollo profesional de manera equitativa.

**Desde este eje promovemos el diseño de una infraestructura inclusiva que esté planificada, diseñada, implementada con un enfoque en las necesidades de quienes trabajan y utilizan el transporte, poniendo en el centro “quienes y qué movemos” en los sistemas que operamos.**

### **Objetivos y Acciones**

El presente Plan cuyo objeto es la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo del transporte y la movilidad, constituyen un proceso continuo y permanente con un horizonte temporal a mediano-largo plazo 2020-2023, con una revisión continua y actualización anual.

Dada la condición de transversalidad del género en el transporte, los ejes establecidos son identificados como las guías para ordenar el proceso de planificación que deben ser abordados sistemáticamente.

El sector transporte es un ámbito tradicionalmente masculino por lo que presenta múltiples posibilidades de propuestas de trabajo. Se han identificado determinados objetivos factibles de ser realizados en términos normativos como de recursos. Se previó también que sean mensurables.

Para lograr los objetivos se han propuesto y avanzado en acciones estatales. Estas acciones se fundamentan en fuentes de datos secundarias o constituyen en sí misma la fuente primaria de información. Algunas acciones han sido identificadas como acciones afirmativas con un horizonte temporal finito y otras constituyen un proceso de mediano a largo plazo. Cada acción estatal es una actividad concreta que proyecta un producto específico o un producto como proceso, medible a través de un indicador que llamaremos unidad de medida para conocer y monitorear la evolución y/u objetivo del producto.

Con el afán de que la inclusión de la perspectiva de género se incorpore en el sector, estas acciones se han dirigido a diversos actores con distintos tipos y grados de responsabilidades. Así entre los destinatarios podemos observar que existen acciones

---



específicas para aquellos actores que planifican y gestionan las políticas de transporte como las trabajadoras y los trabajadores del Ministerio de Transporte, de los Organismos Descentralizados y Empresas de su jurisdicción, así como para las autoridades nacionales y responsables provinciales del sector. Las actividades también están dirigidas al sector empresario y a las organizaciones sindicales como articuladores de las relaciones laborales y prestadores del servicio. Adicionalmente se definieron acciones destinadas tanto para grupos específicos de usuarios como para las personas usuarias o potenciales usuarias en general del transporte público e infraestructuras del transporte.

Objetivos	Acción estatal	Producto	Unidad de Medida	Destinatarios	Alcance	Modo	Monitoreo	Plazos
<b>Articulación Institucional</b>								
Acompañar la incorporación de la perspectiva de género en el transporte de jurisdicción provincial	Creación de una Mesa Nacional de Género y Transporte	Mesa de trabajo nacional de Género y Transporte	Nombramiento de referentes provinciales en género y transporte	Autoridades Provinciales con competencia en Transporte	Nacional	Todos	Actos Administrativos realizados	corto (2020)
	Impulsar mesas de trabajo provinciales/ regionales de transporte con perspectiva de género.	Mesas de trabajo regionales sobre temas específicos	Cantidad de acciones requeridas por las jurisdicciones					mediano- largo (2021-2023)
	Brindar apoyo a las iniciativas provinciales y/o regionales, en la identificación, planificación y desarrollo de proyectos en materia de inserción laboral de mujeres y LGTBI+ a fin de adaptarlas a las particularidades locales	Acompañamiento o proyecto conjunto implementado por provincia y/o región	Cantidad de proyectos presentados					largo (2023)
Consolidar alianzas de cooperación con Organismos Internacionales	Generar alianzas estratégicas para el intercambio y cooperación técnica	Intercambio de experiencias internacionales e internalización de los programas	Cantidad de programas	Ministerio de Transporte; Organismos descentralizados y empresas de jurisdicción y organismos provinciales de transporte	Nacional	Todos	Revisión y actualización de los programas	mediano- largo (2021-2023)
Coordinar el accionar intraministerial e interministerial para la incorporación de la perspectiva de género en el sector transporte	Generar y fortalecer las relaciones con los organismos y empresas de jurisdicción para la búsqueda de consensos específicos	Planes, programas y proyectos	Cantidad de planes, programas y proyectos	Ministerio de Transporte, Organismos Descentralizados y Empresas de jurisdicción	Nacional	Todos	Seguimiento de los compromisos asumidos	mediano- largo (2020-2023)
	Articulación técnica con las jurisdicciones nacionales vinculadas al transporte	Red de vínculos de cooperación	Proyectos conjuntos	Ministerios y Organismos del Estado Nacional	Nacional	Institucional	Seguimiento de los proyectos conjuntos	mediano- largo (2021-2023)
Establecer canales de participación ciudadana	Convocar a espacios de participación ciudadana en temas específicos	Mesas de trabajo con participación ciudadana sobre temas específicos	Cantidad de canales y espacios con participación ciudadana	Sociedad civil y Tercer Sector	Nacional	Todos	Informes	mediano- largo (2021-2023)
Coordinar con Cámaras empresarias y organizaciones sindicales para la incorporación de la perspectiva de género en el sector	Generar alianzas de cooperación sobre incorporación de la perspectiva de género	Programas conjuntos	Cantidad de proyectos	Cámaras empresarias y organizaciones sindicales	Nacional	Todos	Informes	mediano- largo (2021-2023)
<b>Planificación</b>								
Incorporar la perspectiva de género en la comunicación en el ámbito de jurisdicción del Ministerio de Transporte	Elaboración de contenidos sugeridos para la comunicación en el Ministerio con perspectiva de género	Resolución ministerial con Manual de Recomendaciones para la comunicación con perspectiva de género en el sector transporte	Norma con Lineamientos generales	Equipos de comunicación institucionales, periodistas, que comuniquen sobre cuestiones de transporte	Ministerio, organismos descentralizados y desconcentrados y Empresas y Entes del Sector Público Nacional	Todos	Revisión de los contenidos	2020 -2021
Producción de datos e información para la planificación del transporte con perspectiva de género	Creación Módulo "Género y Transporte" dentro del Observatorio de datos de Género y Movilidad, instrumento que permite el estudio y la publicación de las particularidades de la movilidad de las mujeres y LGTBI+	Estudio de movilidad de las mujeres a partir de análisis de datos de base SUBE	Grado de avance de Informe	Todas las personas usuarias del transporte	Ciudades con SUBE	Automotor/ ferroviario/ fluvial	Informes parciales	mediano- largo (2021-2023)
		Estudio de movilidad de las mujeres a partir de análisis de datos de base SUBE en pandemia			AMBA y jurisdicciones con SUBE	Automotor/ ferroviario/ fluvial	Informes parciales	mediano- largo (2021-2023)
		Estudio de investigación sobre la situación de las mujeres y diversidades en los diversos modos del transporte			Nacional	Todos	Informes parciales	mediano- largo (2021-2023)
		Estudio de género y sostenibilidad en el transporte			Peatones y ciclistas	Movilidad activa	Informes parciales	mediano- largo (2022-2023)
Visibilizar las desigualdades y promover el acceso de mujeres y LGTBI+ en el sector transporte	Campañas de difusión y comunicación a través de los distintos medios del sector	Concientización	Distribución sectorial de las campañas	Actores del sector	Transporte Interjurisdiccional	Todos	Seguimiento anual de las campañas	mediano- largo (2022-2023)
Identificación de la participación laboral de mujeres y diversidades en el sector transporte	Elaboración de diagnósticos cuantitativos y cualitativos	Política/s pública/s fundamentada/s en la información producida	Porcentaje de trabajadoras mujeres y diversidades	Áreas del Ministerio de Transporte, Organismos Descentralizados, desconcentrados y empresas de Jurisdicción.	Ministerio	Todos	Evolución de tasa de participación	(2022-2023)
<b>Abordaje</b>								
Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres	Capacitación Ley Micaela	Capacitación	Porcentaje de funcionarios/as capacitados/as	Funcionarios/as del Ministerio, organismos descentralizados y empresas	Ministerio	Administración Central	Seguimiento de la participación	mediano- largo (2020-2023)
Difusión de la Línea 144 en territorio nacional	Difundir la campaña de la línea 144	Campaña de difusión de la Línea 144 en todos los modos de transporte	Cantidad de Piezas de Publicación de Campañas	Personas en situación de violencia por razones de género	Nacional	Todos	Seguimiento de las campañas realizadas	mediano- largo (2020-2023)
Traslado de familiares ante casos de femicidio, travesticidio y transfeminicidio	Programa Apoyo Urgente. Resolución MMGYD N° 80/20	Traslado de personas	Cantidad de personas trasladadas por mes	Familiares de víctimas de femicidio, travesticidio y transfeminicidio	Nacional	Ferroviano / automotor / aéreo	Cantidad de de personas trasladadas	mediano- largo (2021-2023)
Respuesta institucional para casos de violencia por razones de género	Elaboración de los protocolos de Abordaje de los casos de violencia por razones de género	Protocolo de Abordaje de las situaciones de Violencia por razones de género para todos los organismos	*Norma con los lineamientos. *Cantidad de procedimientos elaborados bajo los presentes lineamientos.	Empresas y Organismos operadores de transporte o bajo jurisdicción del MTR	Ministerio Organismo Descentralizados y Empresas de Jurisdicción	Todos	Evolución de la utilización del protocolo	mediano- largo (2020-2023)
<b>Participación Laboral</b>								
Incorporación de personas transsexuales, transgénero y travestis al sector público del transporte	Cumplimiento de Decreto PEN 721/2020. Cupo del 1% en el sector público para personas transsexuales, travestis y transgénero	1% del personal del MTR y sus organismos descentralizados/empresas trans/travestis	Porcentaje de personas trans, travestis en la organización	Personas transgénero, transsexuales y travestis	Ministerio	Todos	Cantidad de personas transgénero, transsexuales y travestis incorporadas al sector	mediano largo (2021-2023)
Capacitación y especialización de mujeres y diversidades en áreas operativas de los distintos modos del transporte	Generar acciones de promoción, formación, capacitación y otorgamiento de becas para el empleo de mujeres y diversidades	Capacitación por año y por modo de 20 mujeres y diversidades	Cantidad de mujeres y diversidades capacitadas	Mujeres y diversidades	Ministerio, Organismos técnicos, Empresas de Jurisdicción del Ministerio	Todos	Seguimiento de las mujeres capacitadas	mediano largo (2021-2023)
Promover la inserción laboral de mujeres y diversidades en los sectores aéreo, marítimo, ferroviario y automotor y vial bajo la órbita del Ministerio de Transporte	Generar acciones de promoción, formación, capacitación y otorgamiento de becas para el empleo de mujeres y diversidades	Capacitación de 1000 mujeres y diversidades	Cantidad de mujeres y diversidades incorporadas	Sector Empleador	Nacional	Todos	Seguimiento de las ofertas de capacitación	mediano largo (2020-2023)
Garantizar la equidad de género en las condiciones e instalaciones laborales a todo el personal	Espacios de lactancia para trabajadores/as del MTR	Todos los organismos con al menos un espacio de lactancia.	Espacios de lactancia inaugurados/ organismos totales	Trabajadoras en período de lactancia del Ministerio de Transporte de la Nación, Organismos descentralizados y empresas	Ministerio	Administración Central	Registro de los espacios de lactancia	2022
	Espacio de cuidado para la niñez (45 días a 3 años) del MTR	Espacio de cuidado para la niñez	Grado de avance del proyecto	Trabajadoras y trabajadores de MTR	Ministerio	Institucional	Actos administrativos realizados	2021
<b>Infraestructura</b>								
Incorporar la perspectiva de género en las infraestructuras de transporte	Generar pautas y recomendaciones para el diseño de infraestructuras de transporte	Lineamientos con Pautas y Recomendaciones	Cantidad de nuevos proyectos de infraestructuras con perspectiva de género	Ministerio de Transporte, Organismos Descentralizados y Empresas de Jurisdicción	Nacional	T o d o s	Seguimiento de la incorporación de las recomendaciones en los proyectos de infraestructura	mediano-largo (2020-2023)
Garantizar la equidad de género en las condiciones e instalaciones laborales a todo el personal	Generar pautas y recomendaciones para el diseño de espacios laborales con perspectiva de género	Manual de Lineamientos con Pautas y Recomendaciones	Cantidad de nuevos proyectos de espacios laborales con perspectiva de género	Personal del Ministerio de Transporte	Ministerio		Seguimiento de los nuevos proyectos para espacios laborales	2020



## Bibliografía:

Banco Central de la República Argentina (2020), Guía del BCRA para una comunicación inclusiva

Granada, Anne-Marie Urban, Andrea Monje, Paola Ortiz, Daniel Pérez, Laureen Montes, Alejandra Caldo (2015), El porqué de la relación entre género y transporte. Banco Interamericano de Desarrollo

Heather Allen, Cárdenas, G., Pereyra, L., Sagaris, L (2019), Ella se mueve segura (ESMS). Un estudio sobre la seguridad personal de las mujeres y el transporte público en tres ciudades de América Latina. Caracas: CAF y FIA Foundation

Néstor Roa (2016), En transporte trabajamos en la plena incorporación laboral de la mujer. Moviliblog. Ideas de Movilidad y Transporte. BID

OIT (2013), Informe sobre las políticas de Transporte 2013. Las Mujeres en el Sector Transporte.

OIT (2019), C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

ONU Mujeres. Centro de Capacitación. Gender Equality Glossary.  
<https://trainingcentre.unwomen.org/>

UNOPS (2020), Infrastructure-for-Gender-Equality-and-the-Empowerment-of-women UN Women; UNOPS (2019), Guide on integrating into infrastructure development in Asia and The Pacific

Sistema Argentino de Información Jurídica. [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar)



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Anexo**

**Número:**

**Referencia:** EX-2020-84644925- -APN-DGD#MTR

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 13 pagina/s.