

DICIEMBRE  
2021

# 2 agendas, 1 hoja de ruta compartida

Explorando el sistema de integridad desde las perspectivas de géneros y diversidad



Capítulo Argentino  
de Transparencia Internacional

[www.poderciudadano.org](http://www.poderciudadano.org)

**DICIEMBRE  
2021**

**Coordinación de la Iniciativa**

Área de Fortalecimiento  
Institucional  
Programa Géneros e Integridad

**Directora de Área**

Kalpschtrej, Karina

**Equipo de trabajo**

Benavides, Marina  
Magnetto, Maia

**Diseño y diagramación**

Segura, Facundo

**Organizaciones que colaboraron con comentarios, validación  
y recomendaciones**



**Este material fue producido con el apoyo financiero de la Embajada Británica.**

Su contenido es responsabilidad exclusiva Poder Ciudadano y no necesariamente refleja las opiniones de la Embajada Británica.



Embajada Británica  
Buenos Aires

# Contenido

Introducción  
**P. 5**

---

**CAP I**  
Políticas públicas de integridad  
y perspectivas de género y  
diversidad: lo que vendrá  
  
**P. 9**

---

Conclusiones y  
Recomendaciones  
**P. 53**

Proyecto  
**P. 7**

---

**CAP II**  
Ética pública desde la  
perspectivas de género y  
diversidad: los primeros pasos  
ya están en marcha aunque el  
camino sea largo  
  
**P. 18**

---

Bibliografía  
**P. 57**

**CAP III**  
Revisitando el derecho de  
Acceso a la Información Pública  
desde perspectivas de género y  
diversidad  
  
**P. 35**

---

**CAP IV**  
Acciones de género e inclusión  
en las políticas de Gobierno  
Abierto  
  
**P. 45**

---

# Acrónimos y siglas

**APN:** Administración Pública Nacional.

**CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**CICC:** Convención Interamericana Contra la Corrupción.

**CNUCC:** Convención de Naciones Unidas Contra La Corrupción.

**DAIP:** Derecho de acceso a la información pública.

**ENI:** Estrategia Nacional de Integridad.

**EPN:** Elaboración participativa de normas.

**GA:** Gobierno Abierto.

**INDEC:** Instituto Nacional de Estadística y Censos.

**LGBTIQA+:** Lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer, asexuales y demás identidades de la diversidad sexual.

**MOB:** Ministerio de Obras Públicas.

**OA:** Oficina Anticorrupción.

**OEA:** Organización de los Estados Americanos.

**OGP:** Alianza para el Gobierno Abierto (por sus siglas en inglés).

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas.

**OSC:** Organizaciones de la sociedad civil.

**PIA:** Procuraduría de Investigaciones Administrativas del Ministerio Público Fiscal.

**PAN:** Planes de Acción Nacional de Gobierno Abierto de Argentina.

**PNA:** Plan Nacional Anticorrupción.

# Introducción

Revisitar la corrupción con lentes de géneros. Hay mucho más que opacidad allí.

El impacto negativo de la corrupción en la institucionalidad y en la vida social es un hecho innegable. No solo porque atenta contra lo público privilegiando intereses particulares o sectoriales, sino porque al hacerlo desvía recursos –tanto económicos como institucionales– de su foco primordial: la garantía y generación de condiciones para el ejercicio pleno de derechos en una sociedad democrática.

El ímpetu de la interpelación de los movimientos de mujeres y comunidades LGBTIQ+ en la actualidad, también llega al activismo anticorrupción, empujando revisiones críticas de paradigmas vigentes y, sobre todo, proponiendo ocupar un espacio que les corresponde: **el de las voces en primera persona**. En el campo anticorrupción mujeres y personas LGBTIQ+ y sus organizaciones deben liderar las propuestas para cambiar un sistema que no solo las afecta diferencialmente, sino que también, las invisibiliza de diversas formas.

La articulación de las agendas de integridad y las de género y diversidad conduce a la emergencia de nuevas claves para incidir en los sistemas atravesados por la corrupción. En primer lugar, obliga a retomar una definición liminar pero no por eso menos importante: **la corrupción es abuso de poder. Y como todo abuso, es una forma de violencia, de construcción de un vínculo desigual y arbitrario. Y lo es más porque se ejerce desde lo público, desde las instituciones que se suponen definidas por lo igualitario y lo fundado en derecho**. Y esto, también empuja la mirada a la idea de que - como aguda y generosamente nos indicara Patricia Gómez hace poco tiempo<sup>1</sup>-, hablar de corrupción en singular es parte del problema porque opaca que lo que se enfrentan son, en realidad, **corrupciones**.

Como señaláramos AFDA, ELA y Poder Ciudadano: ***“la micro corrupción es un engranaje dentro de un sistema más amplio que construye una trama de violencia y abuso institucional que es central para sostener las culturas de impunidad y la tolerancia a la corrupción que hacen posible, entre otras cosas, que la Gran Corrupción exista. Porque atraviesa la vida de las personas en su cotidianeidad y porque, instala el miedo como cemento en el que hace que la corrupción se vuelva sistémica y estructural.”***<sup>2</sup>

Debatir, intercambiar y pensar en conjunto con organizaciones de mujeres y comunidades LGBTIQ+, impone revisar dos aristas más muy arraigadas en los discursos y prácticas anticorrupción. Por un lado, la focalización casi exclusiva en la llamada “Gran Corrupción” usando este término como sinónimo de corrupción sistémica. La experiencia de mujeres y personas LGBTIQ+ muestra que en lo micro es donde las corrupciones arrasan con derechos, servicios públicos, y, en muchas ocasiones de lleno y sin más, con la vida de las personas. **Cuando la “corrupción mata” lo hace en el nivel micro.** Y esto obliga a revisar cómo se piensa la vinculación entre gran corrupción y micro corrupción, que como todo axioma puede ser revisado a la luz de la evidencia.

Y de aquí se desprende otra de las líneas que las perspectivas de género y diversidad vienen a poner en el tapete de las discusiones: encuadrar la mirada sobre corrupciones desde la dimensión “económica” o “monetaria” también es un sesgo importante a deconstruir. Porque si las corrupciones son violencias, no necesariamente se definen por la presencia de un fin económico, sino justamente, por el ejercicio de un poder que subordina a otras personas. Y ahí, las amenazas, represalias, bloqueos al acceso a servicios públicos o al ejercicio de derechos, la solicitud de favores indebidos implican revisar también dónde miramos cuando buscamos ver los rostros de las corrupciones, las personas y sus cuerpos se pueden volver bienes transables para agentes estatales, tanto por acción como por omisión. Cuando el campo anticorrupción habla de extorsión sexual en contextos de corrupción, tiene que, definitivamente, cambiar sus enfoques.

1. Congreso SAAP 15, Conversatorio: Género, diversidad y lucha contra la corrupción. Agendas de intersección, 10 de noviembre 2021, Rosario, Santa Fe, Argentina.  
2. AFDA, ELA, Poder Ciudadano (2021).

## ¿En qué consiste el Proyecto?

Poder Ciudadano se propone trabajar en el fortalecimiento del sistema nacional de integridad en Argentina, promoviendo la transversalización de las perspectivas de género y diversidad para aumentar su potencial

en pos de una participación igualitaria e inclusiva de las mujeres y las comunidades LGBTIQ+.

Se proponen para esto, tres líneas de acción:

### 01.

Diagnósticos colaborativos (con actores estatales y no estatales) sobre el nivel actual de incorporación de la perspectiva de género en las políticas de integridad existentes.

### 02.

Propuestas de reforma de políticas públicas que articulen la perspectiva de integridad con la perspectiva de género desde el enfoque del fortalecimiento de la igualdad, la equidad y la inclusión de las personas en la toma de decisiones que les concierne.

### 03.

Establecer en la agenda pública una línea de base para el desarrollo de políticas de integridad sustentables, inclusivas y con enfoque de género y diversidad.

Este Informe pretende seguir dando pasos en un camino que viene delineando una hoja de ruta compartida: la que busca tender puentes entre las agendas de integridad y las de géneros y diversidad para fortalecernos mutuamente y generar sinergias.

En lo que sigue, los mojones en este camino son los pilares de los sistemas de integridad: la ética pública, el acceso a la información pública, la transparencia y rendición de cuentas en el marco de las políticas de Gobierno Abierto y la protección de alertantes, denunciantes, reportantes de corrupción. En estos planos, hay mucha tarea que realizar, pero solo será efectiva si es articulada entre el campo anticorrupción y los movimientos de mujeres y comunidades LGBTIQA+.

Porque los sistemas de integridad, tendrán perspectivas de género y diversidad, o no serán.



## CAP. I

# Políticas públicas de integridad y perspectiva de género y diversidad: lo que vendrá

Desde Poder Ciudadano, entendemos por política pública de integridad el conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades que puedan de-

rivar en hechos de corrupción dentro de las distintas dependencias estatales, cualquiera sea su nivel o jerarquía. Esta política debe basarse en:

01.

ejercicio ético de la función pública

02.

transparencia y máxima divulgación de los actos de la administración pública

03.

participación y control social de la gestión pública

04.

rendición de cuentas

Estos cuatro pilares son fundamentales para diseñar y promover acciones, mecanismos y procedimientos que tengan en cuenta toda la “cadena de valor anticorrupción” la cual está compuesta por los si-

guientes eslabones: prevención, detección, investigación, sanción, recuperación y reparación del daño producido.<sup>3</sup>

3. Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS), Infocidadana, y Poder Ciudadano (2020). Integridad y Transparencia. Para la confianza ciudadana en las instituciones y en la política.

En Argentina, el sistema de integridad pública se sostiene sobre un conjunto complejo de regulaciones e institucionalidad que suele caracterizarse como adecuado en términos normativos, y bastante más débil en su implementación: la brecha entre estas dimensiones es importante en casi todos sus aspectos.

Normas y capacidades estatales con rectoría en el sistema de integridad son especialmente importantes a la hora de pensar la *performance* en la lucha contra la corrupción y el uso indebido de recursos públicos. Y lo son más en relación a su capacidad de receptor la transversalización de la perspectiva de género y diversidad, entendiendo que: *“las obligaciones positivas del Estado hacia los derechos reconocidos constitucionalmente exigen que este no permanezca pasivo, sino que intervenga para asegurar el respeto de esos derechos”*.<sup>4</sup>

Es por eso que este Informe, pretende establecer una línea de base preliminar para diagnosticar las condiciones existentes para la articulación entre integridad y géneros. Y para eso, seleccionó cuatro ejes analíticos que permitieran explorar qué hay y qué debe construirse en torno a los pilares de una política pública de integridad con perspectiva de género y diversidad, al tiempo que mapea dónde están algunos de los principales obstáculos y las oportunidades en los diferentes eslabones de la cadena de valor anticorrupción.

En ese marco, se enfoca especialmente en:

- Ley N° 25.188/99 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública y lo desarrollado desde finales de 2019 por la Oficina Anticorrupción (OA) para reformar y fortalecer el sistema de integridad en general y trabajar interinstitucionalmente en la articulación entre integridad y géneros.
- La protección de alertantes, reportantes y denunciadores de corrupción, dónde un marco normativo específico inexistente, se combina con programas de protección de testigos generales y poco eficientes, que no solo se desestimula las denuncias sino donde los procesos de revictimización son moneda corriente. En esta línea, sondeamos lo actuado por la PIA en relación a un emergente que demanda revisar todos los eslabones de la cadena anticorrupción: la extorsión sexual en contextos de corrupción o sextorsión.
- Ley N° 27.275/16 de Acceso a la Información Pública y los lineamientos de la Agencia de Acceso la Información Pública en torno a la garantía de ejercicio efectivo de este derecho y la transparencia activa de la gestión pública; dónde el reto central está en combinar la universalidad de esta garantía con la necesidad de receptor demandas de colectivos de mujeres y personas LGBTIQ+ sobre el acceso a datos que no se producen y a información que no siempre es accesible.

4. SABA, Roberto [2016].

- Las políticas de Gobierno Abierto como espacio de co creación donde las agendas de géneros se hicieron presentes desde el 3° PAN (2017 - 2019) y que en la actualidad recorre el camino de pasar de asumir compromisos de género y diversidad a la transversalización de esta perspectiva en todos lo asumidos.

### **Obra pública con perspectiva de géneros: un desafío con resultados concretos**

Entre las iniciativas que están llevando adelante desde la administración pública centralizada para la intersección entre la transparencia y la perspectiva de género y diversidad, se destaca el Observatorio de Obras Públicas, espacio de trabajo institucional creado en el marco del Ministerio de Obras Públicas (MOB) en el que se busca el diálogo y acercamiento de recomendaciones a través de la participación ciudadana.

En este espacio, participan representantes del sector público, empresarial, sindical, universitario y de la sociedad civil, y a través de los encuentros se trabaja en objetivos específicos. Entre dichos objetivos se encuentran las reuniones de trabajo de Género y Obras Públicas donde se avanza sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad de manera transversal en todo el ciclo de las políticas públicas relativas a las obras públicas.

En estos encuentros, se presentaron diagnósticos sobre la participación de mujeres y diversidades en la obra pública y se debate sobre la incorporación de la perspectiva de géneros en el presupuesto de las obras públicas, la inclusión laboral de mujeres y personas LGBTIQ+, la formación en oficios, la revisión de la cartelería en las obras, la indumentaria laboral y se produjeron productos específicos tales como los pliegos de licitación de obras públicas con perspectiva de género.

## 1.1. Mirando el Mapa del Estado desde perspectiva de géneros e integridad. Avances y vacancias en los diseños institucionales.

Plantear un análisis de transversalización mutua entre integridad y géneros implica considerar la existencia de capacidades estatales para que esto sea posible. Y en ese sentido, muchas veces las discusiones se enfocan en la interacción entre la normativa y la práctica. En este caso, nuestro país –y nuestra región– es ejemplo de dos fenómenos concomitantes: la inflación normativa y las brechas de implementación.

Ya sea en materia de integridad, transparencia o políticas de género y diversidad, la producción de normas a veces recepta demandas sociales y las formaliza a partir de procesos complejos y, otras veces, perfora derechos e institucionalidades que no parecen ser parte de la agenda “pública” *per se*. A veces son el inicio de un camino, otras veces su punto de llegada. No obstante, es sabido también que las normas son necesarias pero no suficientes para que existan políticas estatales reales y efectivas, porque estos rasgos dependen de la disponibilidad de recursos y capacidades estatales aplicados a tal fin, de ambientes habilitantes y sobre todo, de voluntades políticas. Es importante recordar que no todo inicia con una ley: en materia de acceso a la información pública, por ejemplo, para el caso de Argentina, las demandas

de la sociedad civil que confluyeron en el Decreto N° 1172/03 son un ejemplo de este movimiento que está en la genealogía del derecho de acceso a la información pública en nuestro país y en su actual rostro legal e institucional.

Entonces, un termómetro de situación sobre la articulación entre integridad, género y diversidades puede encontrarse en el rastreo de la existencia de institucionalidad específica para cada uno de estos campos –con competencias definidas– y el planteo de líneas de articulación entre sí y con otras instancias dentro de las estructuras estatales.

Un primer acercamiento a esto puede verse en el rastreo de las áreas de Transparencia y áreas de Género a nivel del Poder Ejecutivo Nacional, específicamente enfocando en el nivel ministerial.

Este recorrido del “Mapa del Estado”, muestra una tendencia creciente a la generación de áreas específicas de Transparencia y de Género, con las siguientes características:

- De los 20 Ministerios que integran la estructura de la Administración Pública Nacional por jurisdicción, 8 de ellos cuentan con área de Transparencia y 12 tienen área de Género.
- 7 de las áreas de Transparencia cuentan con rango de Dirección y en el área de Género, 6 de ellas son Direcciones y 4 Direcciones Nacionales.
- En la totalidad de las áreas de Género, sus autoridades son mujeres; mientras que en los ámbitos de Transparencia, 5 autoridades son mujeres y 3 varones.

MINISTERIO	ÁREA DE TRANSPARENCIA	ÁREA DE GÉNERO
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	No posee	Dirección de Género e Igualdad - Mujer
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	No posee	No posee
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	No posee	No posee
Ministerio de Cultura	No posee	No posee
Ministerio de Defensa	Dirección de Transparencia Institucional - Mujer	Dirección de Políticas de Género - Mujer
Ministerio de Desarrollo Productivo	Dirección de Transparencia e Información Minera - Mujer	Gabinete de Género <sup>5</sup> - Mujer
Ministerio de Desarrollo Social	No posee <sup>6</sup>	No posee

Poder Ciudadano

14

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

5. El Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo no está formalizado en el organigrama, pero es una iniciativa transversal conformada por las autoridades de todas las áreas y organismos descentralizados y desconcentrados.

6. En octubre de 2021 se presentó el Programa "Ministerio Abierto" que entre sus ejes para promover la integridad y transparencia en la gestión pública estableció un convenio con la OA para que capaciten en esta temática a cooperativas y organizaciones civiles.

MINISTERIO	ÁREA DE TRANSPARENCIA	ÁREA DE GÉNERO
Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	No posee	No posee
Ministerio de Economía	Dirección General de Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información - Varón	Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género - Mujer
Ministerio de Educación	No posee	No posee
Ministerio del Interior	Dirección General de Control de Procesos, Integridad y Transparencia - Varón	No posee
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	No posee	Dirección Nacional sin autoridad nombrada
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Dirección de Planificación, Transparencia y Evaluación de la Gestión - Mujer	Organismo rector de la temática
Ministerio de Obras Públicas	Dirección Nacional de Transparencia - Mujer	No posee <sup>7</sup>
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	No posee	Dirección de la Mujer y Asuntos de Género - Mujer

7. Si bien no cuenta con un área formalizada, el Ministerio de Obras Públicas, a través del Área de Transparencia, está realizando un trabajo de transversalización en el marco del Observatorio de Obras Públicas.

MINISTERIO	ÁREA DE TRANSPARENCIA	ÁREA DE GÉNERO
Ministerio de Salud	No posee	Dirección de Géneros y Diversidad - Mujer
Ministerio de Seguridad	Dirección de Políticas de Transparencia y Prevención de la Corrupción - Varón	Dirección Nacional de Políticas de Género - Mujer
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	No posee	Dirección de Promoción e Integración de la Mujer - Mujer
Ministerio de Transporte	Dirección de Acceso a la Información y Transparencia - Mujer	Dirección de Políticas de Géneros y Diversidades - Mujer
Ministerio de Turismo y Deportes	No posee	Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte - Mujer

**FUENTE:** Elaboración propia a partir de la información pública registrada en el Mapa del Estado. <sup>8</sup>

Poder  
Ciudadano

16

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

<sup>8</sup>. Información disponible en Mapa del Estado al 26 de octubre 2021. La asignación de género es en función del nombre de pila de las autoridades.



Estos datos son alentadores desde el punto de vista de la construcción de capacidades estatales que permitan que la implementación de las políticas públicas de integridad y las de género y diversidad vaya más allá de la dimensión normativa y de la mera declaración de principios. No obstante, plantean claramente dos niveles de desafíos:

- Contar con áreas en los dos campos en todos los Ministerios es una necesidad no solo desde el punto de vista del sistema de integridad sino para la cabal transversalización de las políticas de género y diversidad en la APN.
- El principal desafío, de existir institucionalidad con competencias específicas en las dos áreas, es el de la articulación intrainstitucional: contar con las dos áreas sin mecanismos de vinculación, intercambio de información y diseño de estrategias conjuntas, decrece las posibilidades de tener políticas públicas mutuamente transversalizadas.

La titularidad de áreas en cabeza de mujeres es un elemento positivo y que debe reforzarse en términos de igualdad de acceso a cargos. No obstante, debe atenderse el riesgo de una “feminización de la agenda de géneros” que funcione como encapsulamiento temático y limite el potencial transformador propio de la perspectiva de género y diversidad sobre los parámetros de la cultura institucional pública, las resistencias y los estigmas.

La relevancia de la creación del MMGyD como autoridad rectora de políticas públicas de género y diversidad, implica un cambio de paradigma en este campo **que debe acompañarse con la superación de la aun persistente tendencia a los abordajes focales para cada una de estas áreas.**

## CAP. II

Ética pública desde las perspectivas de género y diversidad: los primeros pasos ya están en marcha aunque el camino sea largo

El ejercicio de la función pública demanda de la existencia un marco de referencia que aporte un horizonte claro y preciso para el accionar de las personas que se desempeñan en el sector y que deben regirse por deberes específicos cuyas prioridades sean al mismo tiempo, el interés público y el respeto pleno de los derechos humanos.

En Argentina, rige en esta materia la Ley N° 25.188/99 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública, que establece los deberes y pautas del comportamiento ético, y regula lo relativo a antecedentes, incompatibilidades, conflictos de intereses, régimen de obsequios y declaraciones juradas patrimoniales. **La “vejez” de la norma que ordena el ejercicio ético de la función pública es un tópico compartido en el campo de integridad**, tanto por autoridades como por las organizaciones de sociedad civil especializadas.<sup>9</sup>

### ¿Qué implica el ejercicio ético de la función pública?

*“Existen ciertas pautas de comportamiento que definen el ejercicio ético de la función pública, que deben ser respetadas y promovidas, y alcanzan a todas las personas que se desempeñen en alguna*

*dependencia estatal, cualquiera sea su rango y forma de designación. Principios como el apego a las normas, la austeridad a la hora de definir el destino de los recursos públicos, velar por el interés del Estado y el bien público son clave a la hora de establecer dichas pautas de comportamiento. Además, estas pautas deben entenderse como guías para las conductas, y resulta primordial identificar qué principios esenciales definen el ejercicio ético de la función pública, con la finalidad de dar forma al sistema de integridad.”<sup>10</sup>*

En la actualidad, este marco se encuentra en pleno proceso de revisión a partir de dos líneas de intervención que, con diferente grado de avance, generan ventanas de oportunidad para producir cambios de relevancia en el sistema de integridad en general y para la incorporación de las perspectivas de género y diversidad en particular, a saber:

- La Estrategia Nacional de Integridad.
- El proceso de EPN para el Borrador del Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública.

Poder Ciudadano

19

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

9. Para un análisis detallado de las características y dimensiones de la Ley N° 25.188/99, Cf. Ferreira Rubio (2017:151-171).

10. Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS), Infocudadana y Poder Ciudadano (2020).

## 2.1. Las perspectivas de género y diversidad en la Estrategia Nacional de Integridad

---

La Estrategia Nacional de Integridad (ENI) impulsada por la OA, plasma el resultado de la revisión del Plan Nacional Anticorrupción (2019-2023).<sup>11</sup> Esta iniciativa, dio pie a la formalización de la articulación entre las políticas públicas rectoras del sistema de integridad y la perspectiva de género y diversidad a nivel nacional. En ese sentido, la OA informó que de la revisión del mencionado Plan: *“...identificamos como una de sus debilidades la ausencia de perspectiva de género y diversidad en las acciones a ser implementadas por los organismos del Sector Público Nacional. Tanto los lineamientos del Plan como las iniciativas que de él se desprenden carecían de una planificación de las políticas de integridad y transparencia que aborde de forma interseccional y holística este trabajo desde una mirada de género, diversidad y derechos humanos”*.

*Asimismo, agregó que “También identificamos la falta de representación federal, plural y de género en la composición del Consejo Asesor para el monitoreo de las acciones allí incorporadas. Entendemos que los desafíos actuales en materia de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción exigen de una participación de grupos feministas y de diversidad como también de organizaciones de derechos humanos”*.<sup>12</sup>

La ENI incorpora una serie de lineamientos específicos y estratégicos para llevar adelante las diversas políticas de integridad para los organismos del Estado. Entre ellos, se incorporó el lineamiento sobre “Desarrollo de políticas públicas de transparencia e integridad”, sobre el que la OA señala que, *“busca promover mecanismos, acciones, lineamientos y políticas concretas que apunten a mejorar los entornos de integridad y generar cruces de perspectivas de género, derechos humanos y ambiente”*.<sup>13</sup> Entre las actividades que los organismos de la Administración centralizada y descentralizada presentaron como parte de sus Programas de Integridad en el marco de la ENI, la OA priorizó aquellas acciones que incorporaban la intersección entre la perspectiva de género y la de integridad. En función de ello, y en el marco de los encuentros de la ENI, se constituyó la Mesa de Trabajo sobre Género e Integridad conformada por aquellos organismos que incluyeron algún punto de perspectiva de género y diversidad en sus programas de integridad.<sup>14</sup>

11. Para profundizar en sus fundamentos, Cf. Oficina Anticorrupción (2020).

12. Oficina Anticorrupción (2021b).

13. Oficina Anticorrupción (2020).

14. Mesa de Trabajo de Género e Integridad. En el encuentro se trabajó sobre las iniciativas de la Estrategia Nacional de Integridad que incluyeron la perspectiva de género. Además, el MMGyD presentó herramientas para orientar el trabajo que desarrollan los organismos.

La perspectiva de integridad tiene la particularidad de que debe ser implementada de manera transversal, y eso solo es viable en la medida en que las personas en la función pública conozcan cómo hacerlo. En relación a esto, es interesante señalar que, desde la OA, se problematizó la ausencia de perspectiva de género y diversidad en las capacitaciones que se dictan en el marco de sus funciones. En ese sentido, dio cuenta sobre la reorientación las capacitaciones a las máximas autoridades de los organismos incluyendo *“...una sección destinada a problematizar la idea de integridad y la necesidad de incorporar la mirada de derechos humanos y género en el diseño, implementación y evaluación de políticas de transparencia”*.<sup>15</sup>

La iniciativa que ha tomado la OA en la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en las políticas de integridad **se destaca por ser pionera en la integración de este enfoque en las políticas relativas al ejercicio ético de la función pública en nuestro país**. Dicha labor es todavía incipiente, lo que se verifica en la cantidad aún baja respecto del total de organismos de la Administración centralizada y descentralizada que sumaron actividades que incluyan las perspectivas de género y diversidad a sus programas de integridad.

---

15. Oficina Anticorrupción (2021b).

## 2.2. La propuesta de reforma de la Ley de Ética Pública y los avances en materia de género y diversidad

---

La Ley N° 25.188/99 fue sancionada en un contexto sociopolítico y cultural muy distinto al actual por lo que no contiene elementos hoy considerados mínimos para dar respuesta a las agendas planteadas por los movimientos de mujeres y comunidades LGBTIQA+ en general. Así, la labor de implementar esta norma con enfoque de género y diversidad constituye uno de los principales desafíos del sistema de integridad. Y no es extremo afirmar que, en materia de ética pública, estas agendas están “en construcción” y tienen su motor principal en la redefinición que está realizando el Estado sobre este campo desde finales de 2019, derivado del mandato de transversalización de las perspectivas de género y diversidad para todo el ámbito estatal. En lo que hace a la sociedad civil y en especial a las organizaciones que

trabajan en estos campos, este es un tema que aún requiere de la visibilización de su relevancia y de apropiación para el avance de estas agendas con perspectiva de integridad.

A la escritura de este Informe <sup>16</sup>, la OA puso a consulta pública el Borrador del Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública. <sup>17 18</sup> Esta versión del Borrador de Ley es resultado de un proceso que, iniciado en 2016, contó con mecanismos participativos multiactorales de diversa índole, que llegó a tener tratamiento en la Cámara Baja y que perdió en su momento estado parlamentario. Esta nueva versión y nueva etapa, enmarcada en el procedimiento de Elaboración Participativa de Normas, abre para las organizaciones de integridad y las de género y diversidad, la posibilidad de plasmar sus voces en el proceso, en tanto que “...*toda persona física o jurídica, pública o privada, que invoque un derecho o interés simple, difuso o de incidencia colectiva presenten sus propuestas y/o observaciones sobre el borrador redactado por la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia (DPPT).*” <sup>19</sup>

No obstante, esta participación también implica contar con coordenadas básicas sobre de qué se está hablando cuando de articulación entre integridad y géneros se trata. Y algunas de esas coordenadas básicas se plantean en lo que sigue.

---

16. Noviembre 2021. Oficina Anticorrupción [2021b].

17. Oficina Anticorrupción [2021a].

18. En base a lo establecido por el Reglamento General para la Elaboración Participativa de Normas, Anexo V del Decreto N° 1172/03.

19. Resolución Elaboración del Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública con Participación. Ciudadana disponible [aquí](#).

## PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El marco normativo vigente define de manera general y abstracta, los deberes y pautas para la función pública: apego a las normas – en especial a la Constitución Nacional-, accionar anclado en los principios de *“honestidad, probidad, rectitud, buena fe y austeridad republicana”* donde prime *“el interés público sobre el particular”*; *“dándole centralidad a “la mayor transparencia en las decisiones adoptadas sin restringir información”, protegiendo los recursos públicos y realizando un uso asociado a “los fines autorizados” y donde se evite intervenir en casos en que existan conflictos de intereses.* <sup>20</sup>

Ahora, bien, estos “principios rectores”, en su abstracción, no dan cuenta necesariamente -como señala Delia Ferreira Rubio-, de la de-

finición de *“consensos éticos fundamentales”* o *“reglas elementales”* <sup>21</sup> sobre qué es la función pública y cómo debe ejercerse este rol en todos los poderes del Estado. Un ejercicio rápido de búsqueda en la Ley N° 25.188/99, mostrará que no se mencionan, siquiera una sola vez, los términos “derechos humanos”, “discriminación”, “integridad” o “corrupción”; mucho menos “género”.

Esta vacancia puede estar a punto de quedar atrás. El Borrador de Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública despliega, en este sentido, dos movimientos: el de incorporar un capítulo con principios de integridad y ética pública y el de puntualizar dentro de los mismos, el lugar que las perspectivas de género y diversidad deben ocupar en una renovación de este marco normativo.

El Proyecto establece como principios en su Artículo 4:

<b>RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>	<b>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>IMPARCIALIDAD</b>	<b>INTEGRIDAD</b>	<b>PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>
<b>PRESERVACIÓN DEL INTERÉS PÚBLICO</b>	<b>PRUDENCIA</b>	<b>RAZONABILIDAD Y EFICIENCIA</b>	<b>LEGALIDAD</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
	<b>TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	<b>RESPECTO Y CUIDADO AMBIENTAL</b>	<b>NO SERVIRSE DE PRIVILEGIOS</b>	

<sup>20</sup>. Ley N° 25.188/99, Artículo 2.

<sup>21</sup>. Ferreira Rubio (2017:154).

Y se entiende que esta incorporación es un avance relevante porque, en primer lugar, enfatiza en la dimensión preventiva que es un pilar central en la perspectiva de integridad en general. Y en particular, porque se explicita que el ejercicio ético de la función pública implica:

- A nivel de los principios, en materia de igualdad y no discriminación, *“Deberán otorgarse a todas las personas igualdad de trato ante iguales situaciones, sin incurrir en actos de discriminación por razones de género, sexo, orientación sexual, raza, color, idioma, religión, ideología, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad, o cualquier otra condición social, física o ideológica”.*<sup>22</sup>
- Puntualmente *“Deberá incluirse la perspectiva de género y de diversidad a la gestión pública como un pilar fundamental para generar políticas tendientes a reducir o a erradicar cualquier tipo de desigualdad o violencia en función del sexo, género, orientación sexual o expresión de género.”*<sup>23</sup>
- Como parte de los deberes, el funcionariado deberá *“Promover la igualdad de género y diversidad.”*<sup>24</sup>
- En relación a las futuras autoridades de aplicación, se entiende entre sus facultades *“Promover y garantizar la incorporación de la perspectiva de derechos humanos y género en el diseño de las polí-*

*ticas de integridad. Deberán también velar por el fortalecimiento de la transparencia e integridad de la gestión de los recursos naturales, promoviendo el respeto del ambiente.”*<sup>25</sup>

Pero también esto es un avance porque, como diseño normativo, recepta algunos de los problemas más ocultos en el sector público, y abordados por los diagnósticos que sostienen las demandas centrales de los movimientos feministas y de diversidades, tales como:

- La necesidad de la visibilización de las violencias con motivos de género en el ámbito laboral, en este caso, en el sector público.
- Las múltiples formas de discriminación existentes por razones de identidad de género y/u orientación sexual que no son ajenas a ejercicio de la función pública.
- El abuso de poder de las personas en los altos cargos en el ejercicio de la función pública, tanto en relación con la ciudadanía como al interior de la esfera estatal.
- Los riesgos diferenciales de extorsión –simbólica, material o sexual– que acosan más fuertemente a mujeres y personas LGBTIQ+.
- Los elevados niveles de impunidad ante estos actos, entre otras.

22. Artículo 4, Inciso b.

23. Ídem, inciso e. Oficina Anticorrupción (2021a).

24. Inciso l.

25. Artículo 102, Inciso x.



## Un avance y un espacio a proteger especialmente desde el campo de la ética pública: el Cupo laboral travesti-trans.<sup>26</sup>

La medida afirmativa de incorporación de estos colectivos en el sector público –enmarcada en la Ley N° 27.636/21 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”– coloca sin dudas a nuestro país a la vanguardia del reconocimiento de derechos y de la protección de estas comunidades, especialmente frente a la exclusión laboral casi total en ámbitos formales y las violencias económicas que impactan de manera directa en el derecho más elemental a la vida.

Desde el punto de vista de las políticas públicas de integridad, este avance amerita un tratamiento también especial a la luz de los problemas que se detallan arriba. Pero también porque la evidencia señala que, las personas del colectivo LGBTIQ+ son especialmente vulnerables en el ámbito del empleo público y del ejercicio de la función pública a formas de violencias específicas: las amenazas de “outing

forzado” y la sextorsión para el mantenimiento de sus cargos o puestos.<sup>27</sup>

En contextos donde las comunidades travesti-trans son invisibles como titulares de derechos, las medidas afirmativas deben acompañarse de mecanismos específicos para dar respuestas preventivas al impacto diferenciado de la corrupción sobre personas LGBTIQ+.

### LENGUAJE INCLUSIVO

Uno de los aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de incorporar la perspectiva de género y diversidad en el sistema de integridad, tiene que ver con el lenguaje y la performatividad del mismo.

Es cierto que la norma vigente no cumple con los que hoy se consideran principios básicos en materia de uso de lenguaje no sexista e inclusivo: todas las referencias son a “funcionarios”, “empleados”, “agentes”, “sujetos”. No obstante, cabe reconocer una particularidad de su redacción: a diferencia de otras normas contemporáneas donde el lenguaje inclusivo y no sexista está absolutamente ausente, la Ley de Ética tiene en su título una modulación que es parte de los actua-

Poder  
Ciudadano

25

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

26. Ley N° 27.636/21 tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

27. Poder Ciudadano [2021:21].

les “presupuestos mínimos” en materia de lenguaje: se indica como la norma que establece *“Deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción, a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías.”*<sup>28</sup>

En este campo, el Borrador de Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública –así como también la ENI- **se destacan por promover y utilizar de manera extensiva un lenguaje no sexista e inclusivo**, lo que se verifica en algunos de los siguientes elementos:

- Utilización extensa del término “persona”: con 168 referencias totales.
- Utilización de formas femeninas y masculinas para mencionar roles y sus características: funcionario/a público/a; hijos/as; socio/a; afiliado/a; Secretario/a; acusado/a; con 24 referencias totales.
- Anclaje de la idea de derechos humanos: tanto como principios, deberes e incumbencia de las autoridades de aplicación; con 7 referencias totales.

Esto es un punto de partida para toda la nueva normativa del sistema de integridad y puede promover que toda la institucionalidad asociada, al estar contextualizada por esta regulación, comience a desarrollar esta adecuación permitiendo que el lenguaje se articule con el enfoque

de derechos, la igualdad y equidad en el tratamiento de todas las personas más allá de sus identidades de género y/u orientaciones sexuales.

### LA PREVENCIÓN: UNA DIMENSIÓN QUE SE REFUERZA AL MIRAR A LA ÉTICA PÚBLICA CON LENTES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Los estándares internacionales postulan bases inequívocas para el fortalecimiento de mecanismos preventivos dentro de los sistemas de integridad, en pos de reducir los riesgos de corrupción, con especial énfasis en *“Los estándares de conducta, especialmente en relación a la correcta utilización de los recursos públicos a disposición del funcionario; la exigencia de declaraciones patrimoniales de los funcionarios y su publicidad; la prevención de conflictos de interés; los mecanismos para el efectivo cumplimiento de las normas anteriores.”*<sup>29</sup>

Ahora bien, mirar con lentes de género y diversidad a los sistemas de integridad y en especial a las regulaciones de ética pública, pone el foco en un elemento neurálgico para que la prevención sea posible: **la protección de denunciantes**. Esto es central porque sus contracasas –las diversas formas de violencias por motivos de género y la impunidad que habilitan formas múltiples de corrupción- están altamente naturalizadas e imbricadas en las relaciones sociales y en las formas del ejercicio del poder en nuestra sociedad y no son ajenas a lo que ocurre en el ámbito público y estatal.

<sup>28</sup>. El resultado es nuestro. Ley N° 25.188/99.

<sup>29</sup>. Ferreira Rubio (2017:154).

### CANALES DE DENUNCIAS SEGUROS Y PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES COMO FACTORES PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO

La normativa vigente en materia de ética pública tiene en este punto uno de sus elementos más regresivos: todo el sistema de denuncias se asoció a la nunca creada Comisión Nacional de Ética Pública. Así, las mismas son sistémicamente impedidas, desestimuladas o

dificultadas desde el propio sistema de integridad, construyendo un circuito de violencia contra quienes alertan, reportan o denuncian abusos en general y corrupción en particular.

En un sentido amplio, tener conocimiento sobre irregularidades en el ejercicio de la función pública, suele exponer a las personas que quieran alertar, reportar o denunciar a un círculo vicioso relacionado con:



En este círculo campea el desconocimiento: en general las personas no denuncian porque no saben que tienen derecho a hacerlo; porque desconocen los canales para realizar reclamos o desconfían de los medios existentes. Y para mujeres y personas LGBTIQ+ esto se vuelve una barrera infranqueable, una brecha para el ejercicio de sus derechos y, como señaláramos en otro lugar, una capa más de violencia bajo la cual sus voces quedan invisibilizadas y silenciadas.<sup>30</sup> Porque para ellas, el círculo vicioso se conjuga de la siguiente forma:



A eso se le suma que, en los casos de existir, los protocolos no suelen asignar responsabilidades específicas ni remiten, puntualmente, a la normativa que regula los procedimientos disciplinarios para el empleo público. Los canales de reclamo internos de la APN suelen ser poco claros y burocráticos por lo que, la propia información se vuelve un bien escaso que, en su ausencia, abona la cultura de impunidad y quiebra la confianza mínima necesaria en las instituciones.

Recientemente, la APN, en el marco de negociaciones paritarias, aprobó un Protocolo para el abordaje de la violencia<sup>31</sup> en el sector público nacional. Aunque se verifican avances en términos de lenguaje, **se observa una ausencia de medidas de protección para propiciar ambientes laborales donde las personas sientan la seguridad de presentar una denuncia.** Al mismo tiempo, el protocolo incorpora, entre sus principios rectores, el acceso a la información en relación a las actuaciones que se inicien en virtud de su denuncia, lo cual es fundamental para las víctimas ya que la incertidumbre puede ser re victimizante; y porque el acceso a la información es también determinante para el efectivo ejercicio de derechos.

Una de las problemáticas troncales en este tema se asocia con **la falta de un marco que garantice la indemnidad de las personas denunciantes.** En relación a eso, respecto de las medidas para la protección frente a las represalias, el Protocolo pone en cabeza

30. Poder Ciudadano (2021b).

31. Decisión Administrativa N° 1012/21.

de la máxima autoridad de los organismos, la responsabilidad de asegurar que las o los superiores de quien denuncia no lleven adelante acciones que puedan representar represalias. Esta redacción puede resultar problemática debido a que, por un lado, la violencia no siempre ocurre en el marco de una relación jerárquica; y, por el otro, también puede ser ejercida por la máxima autoridad responsable de cuidar a las víctimas, por lo cual esta competencia derivada del Protocolo podría ser perjudicial para estas últimas.

El ejercicio ético de la función pública implica, sin lugar a dudas, el respeto por las personas y la obligación de generar espacios laborales saludables. Por esa razón, es preciso establecer mecanismos de vigilancia de los principios éticos para generar ámbitos propicios que desalienten la comisión de delitos contra el bien público y contra las personas que integran el sector. Si las personas no tienen la seguridad de que estarán protegidas cuando realizan una denuncia en el ámbito laboral por temor a las represalias, entonces no la realizarán y las conductas anti éticas no dejarán de ocurrir.

En esta línea, el Borrador de Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública, recoge esta problemática al considerar acápites especia-

les relacionados con las denuncias de irregularidades e inconductas, así como en lo que hace a los canales de denuncias seguros. Así, plantea la protección:

- **Como un derecho de quien ejerce funciones públicas:** *“A la protección en caso de ser denunciante de hechos de corrupción, criminalidad económica y contrarios a la presente ley.”*<sup>32</sup>
- **Como un deber del ejercicio de la función pública:** *“Quienes ejerzan la función pública deben denunciar ante su superior o ante las autoridades de aplicación competentes de la presente ley, las infracciones de las que tuvieran conocimiento, ello sin perjuicio de la obligación de denunciar los delitos perseguibles de oficio prevista en los artículos 177 inciso 1° de los Códigos Procesal Penal de la Nación”.*<sup>33</sup>
- **Como una obligación de las autoridades de aplicación:** *“Las autoridades de aplicación de la presente ley deberán reglamentar un sistema de protección de denunciantes”.*<sup>34</sup> *“Recibir, iniciar de oficio y resolver las denuncias por presuntos incumplimientos a la presente Ley - debiendo preservarse la identidad del denunciante, salvo consentimiento expreso de revelarla-”.*<sup>35</sup>

32. Artículo 8, inciso c.

33. Artículo 94.

34. Ídem.

35. Artículo 102.

## EXTORSIÓN SEXUAL EN CONTEXTO DE CORRUPCIÓN: UNA DEUDA DEL SISTEMA PARA CON LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQA+

Tal como lo señaló Poder Ciudadano en reiteradas oportunidades en el marco del Programa de Género e Integridad <sup>36 37</sup>, entre las manifestaciones de violencia con motivos de género que involucran a las personas en la función pública se encuentra la extorsión sexual en contexto de corrupción -o *sextorsión*-. Este delito tiene como principales víctimas a mujeres y personas LGBTIQA+ y consiste, de acuerdo con Transparencia Internacional (2021), en *“una manifestación del abuso de poder con el fin de obtener un favor sexual o ventaja a cambio de dar acceso a derechos y servicios, como educación, salud, agua, licencias y permisos para proyectos económicos, visado y otros.”* <sup>38</sup> Esta problemática cuenta con un gran obstáculo para el abordaje tanto en nuestro país como en el resto de la región: no se encuentra tipificada específicamente en el plexo normativo, lo que lleva a que casos semejantes estén encuadrados en diferentes delitos, según los criterios de los tribunales; lo que se agrava porque en términos generales, no se investiga ni sanciona con perspectiva de género y diversidad.

La Fiscal Andrea Garmendia de la PIA, señaló que, junto con el delito de trata de personas con fines de explotación sexual, este es uno de los puntos de interés del Ministerio Público y que están analizando

su abordaje en el marco de un trabajo regional de la Red de Fiscales contra la Corrupción de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (AIAMP). Estos sondeos sobre normativa y jurisprudencia en diferentes países, conforme explicó la Fiscal en la entrevista, arrojaron que: *“la mayoría de los casos están diluidos, la investigación no tiene incorporada la perspectiva de género, no hay herramientas específicas y solo te quedas con la palabra de la víctima, lo que implica un archivo o sobreseimiento”*.

## LA CORRUPCIÓN COMO FACILITADORA DE LA TRATA DE PERSONAS

La PIA, a su vez, está llevando adelante un trabajo de análisis de las sentencias por el delito de trata de personas con fines de explotación sexual que **parte de la hipótesis de que la corrupción es clave para la existencia de estos delitos**. En su trabajo expresa que resulta fundamental el componente de la facilitación por parte del funcionariado público para la operación de este mercado criminal.

En esta línea, en septiembre 2021, publicó un Informe sobre las resoluciones dictadas por la Cámara Federal de Casación Penal en el periodo 2012-2019 <sup>39</sup> que verifica la hipótesis de partida. Así, de un análisis de 21 sentencias se concluyó:

36. Poder Ciudadano (2021a).

37. Poder Ciudadano (2021b).

38. Transparencia Internacional (2021).

39. PIA (2021).

- En 14 de ellas se menciona la participación de un total de 24 personas en la función pública de las cuales 23 eran varones y 1 mujer.
- De ese total, el 50% pertenecían a Fuerzas de Seguridad, un 46% eran agentes municipales y 4% estaba vinculado al Poder Judicial.
- Un dato no menor es que 11 de esas personas (46%) ocupaban un puesto jerárquico.

En relación a este tema, la Fiscal hace énfasis en la dificultad generada por la **inexistencia del cruce entre los delitos de trata y los delitos de corrupción en el abordaje de los casos**, señalando que *“no existe un modelo donde podamos decir que está funcionando el cruce anticorrupción y trata de una manera que fluya con naturalidad ya que no se mira desde la perspectiva de integridad”*. Esto conlleva que los delitos sean tratados por separados, se dilaten los años de proceso judicial y las víctimas tengan que atravesar por esos procesos dos veces. Agregó, en ese sentido, que la sensibilización y capacitación de las personas que intervienen en los procesos judiciales es indispensable para incorporar una mirada transversal desde la toma de la denuncia en adelante.

## 2.3. Protección de alertantes, reportantes y denunciantes de corrupción: vacancias redobladas desde perspectiva de género y diversidad

La corrupción es un fenómeno que se nutre, entre otras cosas, de la no denuncia: las pocas estadísticas existentes señalan que este tipo de delitos está entre los menos denunciados.<sup>40</sup> Esto está íntimamente vinculado con la inexistencia de condiciones para que las personas se sientan seguras para formular una denuncia.

Quienes podrían denunciar actos de corrupción, suelen poseer algún tipo de vínculo directo con las personas a quienes se denuncia: de provisión de servicios sociales; en otros casos, laboral y/o de cercanía territorial, y, por ende, se encuentran expuestas a múltiples riesgos: para su integridad personal, relacional y material, diversas violencias bajo la forma de represalias. Así, sin mecanismos de protección específicos, los delitos contra la Administración Pública quedan sin salir a la luz y redoblan los climas de impunidad existentes.<sup>41</sup>

El deber del Estado de proteger a las personas que denuncian hechos de corrupción, surge tanto de la Convención Interamericana contra la Corrupción [Artículo 3º, inc. 8], como de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (Artículos 32 y 33), que fueron ratificadas por nuestro país y que instan a los Estados Parte a adoptar las medidas necesarias para proteger a los testigos y denunciantes de hechos de corrupción.

### Argentina en el Compromiso de Lima

En el marco del Seguimiento al Compromiso de Lima del Observatorio Ciudadano de Corrupción (OCC), el Informe Argentina señala que, en relación al Compromiso N° 22 relativo a la implementación de políticas para proteger a quienes denuncian corrupción, nuestro país alcanzó un puntaje de 0.87/3 dando cuenta de la absoluta debilidad de programas y mecanismos de protección de alertantes de delitos contra la Administración Pública, siendo este uno de los puntajes más bajos de la evaluación general.<sup>42</sup>

40. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2017).

41. Poder Ciudadano (2014).

42. Observatorio Ciudadano de Corrupción (2021).



Aunque Argentina no cuenta con un sistema de protección de testigos e imputados para casos de corrupción, sí tiene en su haber desde 2003 el Programa Nacional de Protección de testigos e imputados <sup>43</sup>, dependiente del Ministerio de Justicia de la Nación, ideado principalmente para la protección de estas personas vinculadas a ciertos delitos específicos de competencia federal: narcotráfico, secuestro extorsivo y terrorismo, delitos de lesa humanidad cometidos en el período 1976/1983 y la trata de personas. Dicha norma deja abierta la posibilidad de que el Programa sea aplicado también para denunciadores de casos de corrupción.<sup>44</sup> En efecto, y en circunstancias excepcionales, si se considerara que la persona denunciante podría aportar un testimonio útil para el proceso en curso y a criterio judicial <sup>45</sup>, podría llegar a beneficiarse con este régimen de protección. Sin embargo, en la práctica esto solo ocurre ocasionalmente ya que la normativa no incluyó protecciones específicas y medidas propias para los delitos en cuestión. Asimismo, está vigente la Ley N° 27.304/16, que permite que las personas imputadas y arrepentidas en casos de corrupción, ingresen al mencionado Programa. <sup>46</sup>

El mismo se pone en marcha exclusivamente a partir del pedido de la autoridad judicial que recibió la declaración, luego del análisis de trascendencia, debiendo ser acompañada por la opinión del Ministerio Público. A su vez, requiere la conformidad de la Dirección del mismo considerando la viabilidad de las medidas de protección y la adaptabilidad a ellas de la persona cuya incorporación se solicita. Es condi-

ción inexcusable para el ingreso, la aceptación de la protección por parte de la persona beneficiaria, ya que las medidas de protección en muchos casos importan restricciones al ejercicio de ciertos derechos y además, como en el caso de las custodias policiales, suponen una afectación al derecho a la intimidad.

En los hechos, a 18 años de su creación y tras idas y vueltas sobre su posición en el organigrama del Estado, la situación del Programa, es la siguiente:

- La Ley que lo sostiene no se encuentra reglamentada. <sup>47</sup>
- Las búsquedas públicas en la web no arrojan casi información oficial sobre su funcionamiento. En respuesta a un PDI realizado para este Informe, el Programa señaló que “Desde el 2003 hasta la fecha ingresaron 1371 personas y egresaron hasta la fecha 1312” y que “No se cuenta con información desagregada por género de las personas que fueron incorporadas.”. No obstante consultado por el tratamiento para mujeres y personas LGBTQIA+, se indicó que “ se tienen en consideración las necesidades particulares de acuerdo a su género. Dichas necesidades se merituan en cada caso en particular, y formar parte de las medidas especiales que se toman en el marco de las acciones que lleva adelante el Programa para garantizar la efectiva protección, dentro de las competencias que la Ley 25.764 impone.”. Asimismo, se

**43.** Ley N° 25.764/03.

**44.** Ídem, Artículo 1.

**45.** Ídem, segundo párrafo.

**46.** Ley N° 27.304/16, Artículo 14.

**47.** La normativa vigente relativa al Programa puede encontrarse aquí .

señaló que se articula con el MMGtD y que “cuando las circunstancias lo requieren se interactúa en cuestiones de contención psicológica, inserción social y laboral, como toda otra medida tendiente a evitar la re victimización de los sujetos beneficiados por este organismo”.<sup>48</sup>

### “DESDE LEJOS NO SE VE”: MÁS DEUDAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El cumplimiento de esta obligación debe ocurrir también a la luz de los compromisos internacionales de Argentina en torno a la protección de mujeres y personas LGBTIQ+ que surgen de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW, por sus siglas en inglés- y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belem do Pará-. Asimismo, corresponde que los deberes que surgen de la convencionalidad internacional sean aplicados desde la perspectiva establecida por los Principios de Yogyakarta que orientan la aplicación de la normativa internacional en materia de diversidad sexual.

En función de esto, no solo es necesaria la creación de un mecanismo específico para proteger a las personas que denuncian la corrupción, sino que a su vez, el diseño, implementación y conformación del programa debe contar con perspectivas de género y diversidad. Una herramienta de protección de personas que denuncian hechos delictivos debe analizar la forma diferenciada en que las represalias recaen sobre mujeres y personas LGBTIQ+, en particular, respecto de las distintas manifestaciones de violencia a las que quedan expuestas.

De la misma manera, deben tenerse en cuenta las redes y recursos a disposición de las mujeres y personas LGBTIQ+ cuando son parte del Programa ya que al incorporarse al mismo pierden gran parte de sus espacios de contención y apoyo; **esto hace indispensable analizar el contexto socioeconómico de estas personas y las necesidades relativas a su economía personal y de organización familiar que tendrán mientras son parte del proceso.** A tal fin, será fundamental que se tenga en cuenta lo relativo a la inserción laboral y, a la vez, lo que respecta a la carga de las tareas domésticas y de cuidado.

Otro aspecto fundamental, **es que el mecanismo debe estar conformado por personas que no solo hayan recibido una sensibilización, sino que estén efectivamente capacitadas en géneros y diversidad para atender las necesidades particulares de estos casos y todas las que surjan a lo largo de todo el proceso de participación en el programa de protección.** Recordemos que el Estado a través de sus agentes debe evitar que se verifiquen situaciones de violencia institucional hacia las personas que debe proteger.

Al mismo tiempo, todavía se encuentra pendiente que, en el abordaje de delitos de alcance federal, se incorpore la intersección con aquellos derivados de los actos de corrupción. Andrea Garmendía, Fiscal de Investigaciones Administrativas señala que *“La sensibilización es indispensable, para que se revisen las denuncias en un principio y es una mirada que transversalmente aún no se está aplicando, no existe el cruce de los casos de trata desde una mirada anticorrupción...recién se están empezando a dar los primeros pasos para sensibilizar a los funcionarios”.*

<sup>48</sup>. Las respuestas que llegaron hoy están en la carpeta compartida, quizás podemos detallar eso. Puede encontrarse [aquí](#).

## CAP. III

# Revisitando el derecho de Acceso a la Información Pública desde perspectivas de género y diversidad

No existen dudas de que el Acceso a la Información Pública es un derecho humano fundamental y, al mismo tiempo, un derecho “llave”. Esto sucede en dos sentidos: porque permite el ejercicio de otros derechos –civiles, políticos, económicos, sociales, culturales- y porque es uno de los principales instrumentos para el correcto funcionamiento de los sistemas de integridad y pieza clave en la lucha contra la corrupción. Asimismo, cabe recordar que el Estado produce y tiene en guarda ingentes cantidades de información sobre las personas que habitan un territorio determinado. Esa información es fundamental para el ejercicio de la ciudadanía plena.

### ¿De qué hablamos cuando hablamos de DAIP?

*“Derecho de acceso a la información pública. El derecho de acceso a la información pública comprende la posibilidad de buscar, acceder, solicitar, recibir, copiar, analizar, reprocesar, reutilizar y redistribuir libremente la información bajo custodia de los sujetos obligados enumerados en el artículo 7° de la presente ley, con las únicas limitaciones y excepciones que establece esta norma.*

*Se presume pública toda información que generen, obtengan, transformen, controlen o custodien los sujetos obligados alcanzados por esta ley.”<sup>49</sup>*

El DAIP es especialmente relevante para la protección de grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad<sup>50</sup>, entre los que se encuentran mujeres y personas LGBTIQ+, porque:

- Primordialmente, les permite conocer el alcance de sus derechos y las formas de hacerlos efectivos.
- Este conocimiento es un vector de su fortalecimiento como titulares de derechos, posibilitando un acercamiento informado a las políticas públicas que enfocan en ellos, potenciando vías de diálogo, interacción y exigibilidad de cara a la interacción con actores estatales.
- Aporta protagonismo en los procesos de control social vía la demanda de transparencia y rendición de cuentas, generando capitales de participación ciudadana.
- Fortalece los repertorios de acción, dándole solidez a las agendas propias y potenciando la articulación con otras agendas en los procesos de producción de políticas públicas con enfoque de derechos.

49. Ley N° 27275/16, Artículo 2.

50. Definidos como “Colectivo de personas que por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, identidad cultural, religión, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, características bio-psico-sociales o cualquiera otra, han sido discriminados y el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos negados o violados” OEA (2020:9).

## AIP - Marco Normativo Nacional

- Ley Acceso a la Información Pública N° 27.275/16 que garantiza y regula el derecho para requerir, consultar y recibir información por parte del Poder Ejecutivo Nacional, la obligación de responder oportunamente a las solicitudes de información, favorece el ejercicio de transparencia activa y garantiza recursos efectivos que permitan el ejercicio del derecho.
- Plan Nacional de Apertura de Datos: (Decreto N° 117/16) donde se reglamentan los plazos para la publicación de los conjuntos de datos junto con los plazos para el detalle del cronograma de publicación y actualización de determinados datos tales como estructura, nómina de autoridades, etc. de distintos organismos de la órbita nacional.
- Sistema Nacional de Datos Públicos (Resolución N° 538/2013)

- Decreto N° 206/2017 reglamentación de la Ley N° 27.275/16 de Acceso a la Información Pública.

Cabe recordar que la Ley N° 27.275/16 obliga tanto al Poder Ejecutivo, como al Legislativo, el Judicial y el Ministerio Público a establecer sus propias autoridades de aplicación.<sup>51</sup>

El DAIP y las políticas públicas que lo garantizan tienen, desde diferentes ángulos, una performance positiva. Diferentes análisis realizados desde sociedad civil y con enfoque de derechos<sup>52</sup>, coinciden en señalar que:

- En materia de transparencia pasiva -como señala ACIJ en un reciente y exhaustivo estudio-, la existencia de un marco normativo e institucional que enmarque a este derecho, resulta en “altos niveles de respuesta”, con “más del 90% de las solicitudes recibidas”<sup>53</sup> en todos los poderes del Estado. En esta línea, se da cuenta de la existencia generalizada de medios electrónicos para la realización de solicitudes de información y un cumplimiento también elevado de respuesta entre los 15 y 30 días. Estos valores se vinculan, funda-

Poder  
Ciudadano

37

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

51. Ley N° 27.275/16, Artículo 19 – para el caso del Poder Ejecutivo Nacional, bajo el formato de Agencia de Acceso a la Información Pública- y Artículo 28 – para el Poder Legislativo, el Judicial y los Ministerios Públicos bajo el formato de “Organismos de AIP” similares a las características de la AAIP del PEN.

52. Considerando como corte de la información finales de 2019.

53. ACIJ (2021:61).

mentalmente, a lo que hace a la órbita del Poder Ejecutivo Nacional, decreciendo en el caso del Legislativo y más en el Poder Judicial.

- En lo que hace al desempeño general de la Ley N° 27.275/16, CIPPEC señala que su performance es de nivel “alto (0.84)”<sup>54</sup>, sobre todo por los valores relacionados con las etapas de implementación (93%) y de ejecución (87%). En las dimensiones de seguimiento (67%) y en la de evaluación (42%) quedan aún aspectos importantes a consolidar.

Ahora bien, también existen coincidencias entre las organizaciones de la sociedad civil que buscan el fortalecimiento del DAIP y su institucionalidad, en lo relativo a los desafíos que enfrenta esta política pública:

- Dar cumplimiento cabal al mandato sobre la existencia y funcionamiento e idoneidad en los órganos garantes dentro de todos los poderes del Estado, con foco en el Legislativo y el Judicial.

- Elevar los niveles de cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la transparencia activa por parte de todos los sujetos obligados, en especial en lo que hace a los componentes más relevantes para el sistema de integridad, como son las auditorías, los canales de denuncias y las transferencias de fondos. Asimismo, dar cumplimiento a los estándares planteados por la Ley en materia de estándares de datos abiertos.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y de evaluación de la Ley, así como las capacidades estatales para tal fin, vía asignación presupuestaria adecuada y de recursos humanos necesarios.
- Promover activamente el ejercicio de este derecho vía la sensibilización ciudadana sobre su importancia para su participación en el ciclo de construcción de cualquier política pública.

54. Sobre un valor total de 1. Cf. CIPPEC (2020:5).

### 3.1. AIP desde las perspectivas de género y diversidad: un derecho fundamental y nuevas tensiones

---

El AIP es una herramienta de enorme potencia con la que cuenta la ciudadanía para enfrentar no solo los déficits de integridad sino también la conculcación de derechos. Acceder a información pública permite estar al tanto sobre cómo se gestionan los recursos públicos, fomentando la participación ciudadana y la transparencia del accionar estatal y por lo tanto, disminuyendo los riesgos de corrupción vía el control social.

Como se indicara más arriba, si bien la normativa vigente de acceso a la información pública tiene una performance positiva en la garantía y ejercicio de este derecho humano fundamental, ha sido diseñada con una perspectiva universalista, esto es, enfocada en el derecho como tal, más allá de las condiciones, particularidades y brechas que atraviesan a quienes son sus titulares.

En un sentido amplio, las perspectivas de género y diversidad plantean a esta política pública y al marco normativo que la sostiene, un conjunto de interrogantes y tensiones que deberán ser parte de los debates futuros sobre el acceso a la información pública y la transparencia activa.

#### PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Un elemento fuerte de la Ley N° 27.275/16 es que contempla explícitamente el principio de no discriminación señalando que *“la información se debe entregar a todas las personas que lo soliciten, en condiciones de igualdad, excluyendo cualquier forma de discriminación y sin exigir expresión de causa o motivo para la solicitud.”*<sup>55</sup> Esto es sin dudas un valor de relevancia para cumplir su meta al garantizar el derecho de acceso a la información de manera universal.

Ahora bien, mirado este principio con lentes de género y diversidad, un primer elemento que surge es que las condiciones de igualdad pueden no resultar equitativas para mujeres y personas LGBTIQ+ frente a esta garantía porque en esta formulación no se consideran las brechas que las afectan en el ejercicio de sus derechos en general y de este derecho en particular.

En este sentido, cabe considerar, por ejemplo, los hallazgos generados por el estudio de CIPPEC antes referido<sup>56</sup> que relevan que el conocimiento del DAIP presenta brechas por ubicación geográfica, nivel edu-

---

55. Ley N° 27.275/16, Artículo 1.

56. CIPPEC [2020:10].

cativo y género: mujeres y personas LGBTIQ+ poseen un menor nivel de conocimiento de la Ley y sobre la existencia de organismos creados para facilitar la información pública. De allí se deriva que estas brechas se acentúan a medida que se cuenta con menos recursos económicos, más carga de cuidado, menor nivel educativo, si pertenece a grupos indígenas, afrodescendientes y/ se reside en zonas rurales. Otra clave para la visualización de esta brecha puede anclarse a otra de las fortalezas de la implementación de la política nacional de AIP: si bien una de sus puntos fuertes es la existencia de medios electrónicos para la realización de PDI, los datos existentes señalan importantes brechas digitales que afectan también de manera diferencial a mujeres y personas LGBTIQ+.

### Más brechas: el DAIP a nivel municipal y provincial.

*“El DAIP tiene un alcance y regulación muy dispar a nivel subnacional. Así, la cercanía más directa a mujeres y personas LGBTIQ+ a través de distintas políticas y programas, no se correlata con la fortaleza de su implementación efectiva, dificultando su garantía de forma situada.”*

Carolina Tamagnini - FUNDEPS

### LENGUAJE INCLUSIVO Y ACCESIBLE

En esta dimensión se verifican dos situaciones. A pesar de ser relativamente “joven” -y bastante posterior a la Ley de Protección Integral a las Mujeres-, la Ley de AIP no incorpora parámetros inclusivos en el uso del lenguaje, *“resulta esencial que los sujetos obligados actúen de buena fe, es decir, que interpreten la ley de manera tal que sirva para cumplir los fines perseguidos por el derecho de acceso, que aseguren la estricta aplicación del derecho, brinden los medios de asistencia necesarios a los solicitantes (...)”*<sup>57</sup>. El uso del masculino en el lenguaje para referirse a todas las personas, contribuye a sostener el androcentrismo a través de una herramienta estatal, adoptando un lenguaje que concibe a los varones como medida y representación de la ciudadanía y el funcionariado.

En esta misma línea, la vinculación del DAIP con el ejercicio de otros derechos, agrega otro factor de complejización práctica: las respuestas a los PDI suelen caracterizarse por usar lenguajes con uso intensivo de términos técnicos, de fuerte impronta jurídica o regulatoria y sin considerar estándares relacionados con accesibilidad ciudadana y especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad. Como señala la Alianza Regional por la Libre Expresión e Información *“cuando hablamos de información sobre y para grupos vulnerables (...) para no generar discriminación entre las personas o desigualdades de información en la sociedad, es necesario ampliar los canales, formatos, lenguajes y contenidos de la información divulgada”*.<sup>58</sup>

<sup>57</sup>. Ley N° 27.275/16, Artículo 1.

<sup>58</sup>. Alianza Regional por la Libre Expresión e Información (2020:27).



Una respuesta que no considera quién es la persona o grupo peticionante, sus características en materia de capacidades para comprender las respuestas, los medios técnicos a su disposición para procesar la información brindada, los idiomas y lenguaje que les son propios o el formato en que se entrega la información, genera más discriminación, incluso cuando las mismas sean completas y precisas. **Así, para mujeres y comunidades LGBTIQ+ -como para otros grupos en situación de vulnerabilidad-, obtener una respuesta a un pedido de información, no garantiza sin más el ejercicio pleno del DAIP.**

### OEA, Guía práctica de respuestas inclusivas y con enfoque de derechos ante el COVID-19 en las Américas.

*“En primer lugar, garantizar a las personas LGBTIQ información relevante, oportuna y pertinente. Es importante generar contenidos con información relevante -con perspectiva interseccional-, dando cuenta de desigualdades que agravan especialmente las situaciones de vulneración de derechos en personas LGBTIQ (mencionados más arriba). Muchas veces esta información no está disponible por la pervivencia de miradas heteronormativas en los medios masivos de comunicación”.*<sup>59</sup>

### NIVELES DE DESAGREGACIÓN DE INFORMACIÓN

Si bien la norma señala en su Artículo 1, el principio de “*máximo acceso*”, entendido como “*la información debe publicarse de forma completa, con el mayor nivel de desagregación posible y por la mayor cantidad de medios disponibles*”, en la práctica esta definición amplia implica dos situaciones del estilo “círculo vicioso” que, desde perspectivas de géneros y diversidad, deben atenderse especialmente:

- Al no plantear ningún un parámetro específico relacionado con la desagregación de datos –en este caso en torno a las variables sexo/géneros-, se produce un amplio margen de discrecionalidad para las respuestas proporcionadas desde las instancias públicas, en cabeza de las cuales queda la definición de qué es el “mayor” nivel desagregación en cada caso.
- La ausencia de parámetros mínimos genera pocos estímulos para un sistema de producción y disseminación de datos que, de por sí cuenta con bajos niveles de desagregación por sexo, género, etnicidad, condición socioeconómica, situación de discapacidad.

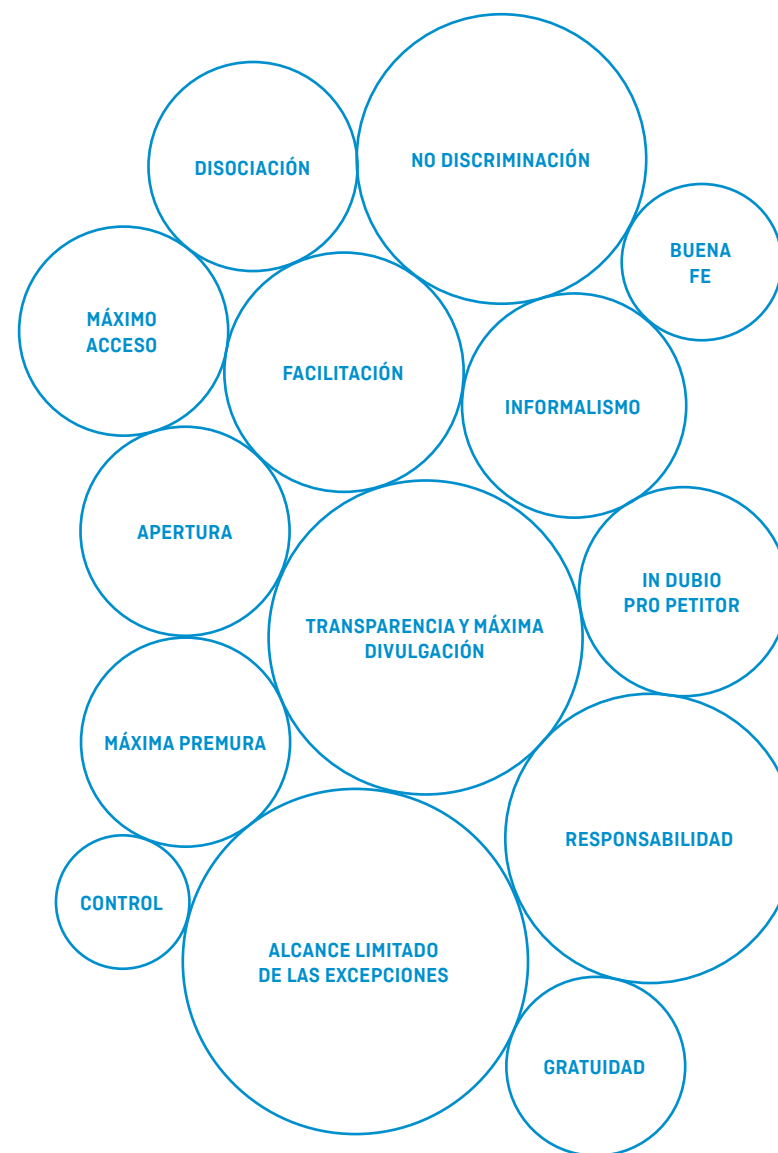
59. OEA (2020:52).

## ¿Quiénes piden información? Saber y no saber, esa es la cuestión

Analizar el ejercicio del DAIP se encuentran con una tensión más derivada de las características anteriores: para facilitar el ejercicio del derecho y garantizar el principio universal de respuesta que es constitutiva de la Ley, **los datos requeridos para las personas consultantes son mínimos, lo que no permite detectar qué tipo de información es solicitada por cada género e identificar temáticas que son de interés de estos grupos en su vinculación con el Estado.** Si se entiende que los pedidos de información pública son un eslabón central en el ciclo de producción de datos y sobre todo, deben ser un motor de la transparencia activa, aquí deben considerarse medidas afirmativas específicas, detectando vacancias de información vía las solicitudes realizadas.

### RIESGOS IMPENSADOS: LOS USOS DEL AIP POR PARTE DE MOVIMIENTOS ANTI DERECHOS

Los avances en materia de DAIP en nuestro país son innegables. El marco normativo argentino, con todo lo que pueda decirse en materia de pendientes, se encuentra a la altura de estándares internacionales, en particular cuando plantea en su Artículo 1, explícitamente como sus principios centrales los siguientes:



Dentro de este conjunto de principios es preciso comprender el equilibrio que implica compatibilizar dos dimensiones neurálgicas en la información que tiene el Estado sobre la ciudadanía: **los principios que pivotan alrededor de la transparencia y máxima divulgación**<sup>60</sup> así como los que **habilitan un régimen de excepciones puntuales, explícitas y de carácter limitado**<sup>61</sup> como meta y aquellos que protegen los datos personales y sensibles, como es el caso del criterio de disociación.<sup>62</sup>

Si bien esta vinculación aborda uno de los aspectos técnicos más complejos del DAIP y de los regímenes de protección de datos personales y sensibles vigentes<sup>63</sup>, **los activismos de género y diversidad han detectado situaciones en las que organizaciones y movimientos anti derechos utilizan el DAIP para acceder a datos sobre programas de protección de mujeres y personas LGBTIQ+** demandando máximo detalle en los niveles de desagregación existentes para identificar personas, comunidades y organizaciones y **desarrollar sobre ellas coacciones, actividades de visibilidad pública forzada y campañas orientadas a reducir las medidas afirmativas o de protección** generadas desde políticas públicas con enfoques de derechos, en particular sobre salud sexual y reproductiva y garantías relacionadas con las identidades de género y orientaciones sexuales.

Esta situación, aunque aún no generalizada, plantea un desafío de articulación entre los principios del acceso a la información pública según estándares internacionales y una consideración especial en la aplicación de los criterios que deben proteger los datos generados por el Estado sobre mujeres, comunidades y personas LGBTIQ+, para sostener políticas públicas con enfoques de derechos, género y diversidad.

#### AVANCES HACIA LA IGUALDAD EN MATERIA DE AIP

Tal como se señaló previamente, tanto el DAIP y las políticas públicas que lo garantizan como la AAIP tienen una performance positiva al ser analizadas desde la garantía y el ejercicio del derecho fundamental a partir de la perspectiva universalista, esto es, enfocada en el derecho como tal, más allá de las condiciones, particularidades y brechas que atraviesan a quienes son sus titulares. Esto implica que el registro de las solicitudes de acceso a la información no solicite a quien solicita, información vinculada a su sexo/género en el entendimiento de que *“Pedir de manera obligatoria este dato -hoy es opcional dejarlo- estaría restringiendo el principio de universalidad y anonimidad asociado a*

60. Ley N° 27.275/16, Artículo 1. *“toda la información en poder, custodia o bajo control del sujeto obligado debe ser accesible para todas las personas. El acceso a la información pública sólo puede ser limitado cuando concurra alguna de las excepciones previstas en esta ley, de acuerdo con las necesidades de la sociedad democrática y republicana, proporcionales al interés que las justifican”.*

61. Ley N° 27.275/16, Artículo 8.

62. Ley N° 27.275/16, Artículo 1. *“en aquel caso en el que parte de la información se encuadre dentro de las excepciones taxativamente establecidas por esta ley, la información no exceptuada debe ser publicada en una versión del documento que tache, oculte o disocie aquellas partes sujetas a la excepción”.*

63. Ley N° 25.326/00.

él.”<sup>64</sup> A esto debe sumarse que ante la demanda de apertura de información, su oportunidad es evaluada en base a los resultados de la aplicación preliminar de test de daño y proporcionalidad.<sup>65</sup>

No obstante estas garantías, es parte de una demanda estructural de los movimientos de mujeres y comunidades LGBTIQ+, no solo la producción de información desagregada sobre las políticas públicas que las tienen como titulares, sus resultados y alcances desde perspectivas de género y diversidad; sino también el dificultoso acceso a la información disponible sobre ellas. En ese marco, resulta relevante atender a las recomendaciones realizadas por ACIJ en el estudio antes mencionado: registrar la información sobre las solicitudes individuales

así como de las organizaciones, datos de género, lugar, entre otros, *“permitiría producir estadísticas sobre las solicitudes de información con el objetivo de implementar políticas públicas específicas en la materia y garantizar un mejor derecho de acceso a la información pública”*.<sup>66</sup>

Desde la AAIP se plantea que deben generarse los espacios de articulación para implementar las perspectivas de género y diversidad en el DAIP, diseñando un abordaje progresivo y creativo con incorporación de saberes específicos. Eugenia Braguinsky, Directora Nacional de Acceso a la Información Pública, sintetizaba ese escenario: *“Desde los organismos tenemos la oportunidad de dialogar y transformar y debemos aprovecharla”*.

64. Respuesta de la Agencia de Acceso a la Información Pública al Pedido de Acceso a la Información Pública [2021].

65. Ley N° 27.275/16, Artículo 1. *“ninguna autoridad pública puede negarse a indicar si un documento obra, o no, en su poder o negar la divulgación de un documento de conformidad con las excepciones contenidas en la presente ley, salvo que el daño causado al interés protegido sea mayor al interés público de obtener la información”*.

66. ACIJ [2021:161].

## CAP. IV

# Acciones de género e inclusión en las políticas de Gobierno Abierto <sup>67</sup>

---

Poder  
Ciudadano

45

---

---

67. El apartado se focaliza en el análisis de lo desplegado en el Poder Ejecutivo.

Sin dudas, las políticas de Gobierno Abierto en Argentina encarnan espacios de alto dinamismo dentro del sistema de integridad. La centralidad de la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana la convierten en un engranaje relevante en la lucha contra la corrupción, desde una mirada multifactoral y dialógica que pone en contacto directo a la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil y autoridades.

Desde su incorporación en 2012, Argentina desarrolló 4 Planes de Acción en los que se asumieron 96 compromisos y participaron 71 organismos públicos: 46 nacionales, 13 descentralizados y de distintos poderes del Estado y 12 provinciales.<sup>68</sup>

Uno de sus rasgos distintivos de las acciones de Gobierno Abierto es la co-creación de los Planes de Acción Nacional (PAN). El diseño de los planes implica la convocatoria tanto a organizaciones de la sociedad civil como a la ciudadanía para dialogar, definir y diseñar colaborativamente junto las autoridades interesadas en asumir compromisos, acciones que impacten y aporten soluciones a demandas concretas de apertura estatal. Esto, convierte a la política pública de Gobierno Abierto en una herramienta relevante para desarrollar acciones de inclusión en materia de género y diversidad que permitan identificar las brechas existentes y promover compromisos que amplíen la base de participación de mujeres y comunidades LGBTIQ+ en tanto esto *“hace aumentar la eficacia de los gobiernos, que se benefician de los*

*conocimientos, las ideas y la capacidad de la gente para proporcionar supervisión.”*<sup>69</sup>

### LOS COMPROMISOS DE GOBIERNO ABIERTO, OPORTUNIDADES PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA A PARTIR DEL ANÁLISIS EN CLAVE DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD

Como se señalara en informes previos, la política de Gobierno Abierto fue desde sus inicios altamente receptiva a la participación de mujeres, tanto desde la gestión pública como desde la sociedad civil. Si bien lo más alto de la jerarquía institucional de esta política pública ha estado en cabeza de varones, se destaca la presencia de mujeres con responsabilidades de coordinación directa sobre los procesos de Gobierno Abierto. Estos datos<sup>70</sup> cobran mayor relevancia al compararlos con la composición de géneros de los gabinetes ministeriales durante los periodos de implementación de los PAN. Complementariamente, las instancias de participación ciudadana estuvieron concentradas en organizaciones de la sociedad civil altamente formalizadas y de perfil profesional en su gran mayoría; espacios, *per se*, altamente feminizados en su estructura de recursos humanos. Esta fotografía puede ser vista desde un ángulo doble: por un lado, desde lo positivo en torno a la participación de las mujeres en el diseño de políticas públicas en general; por otro, estos rasgos institucionales y adscripciones, no representan las voces de las mujeres en toda su diversidad y menos aún, a comunidades LGBTIQ+.

68. Para un análisis detallado de este desarrollo, Cf. Poder Ciudadano (2020).

69. Open Government Partnership. “Declaración de Gobierno Abierto”. Disponible [aquí](#)

70. Poder Ciudadano (2020:15).

Un análisis más detallado sobre los compromisos y OSC que participaron de los procesos de co-creación, muestra otras dimensiones de este proceso:

- La participación de OSC que trabajan temas relacionados a mujeres, géneros y/o diversidad, resulta muy baja en comparación con el resto de las organizaciones y referentes participantes: sobre 227 organizaciones participantes en los PAN, solo 9 de ellas trabajan dentro del campo de géneros y diversidad de manera exclusiva.
- La incorporación de estas OSC se dio recién en los 2 últimos PAN: ninguna OSC de mujeres, géneros y diversidad como foco central participó en el 1° y 2° Plan de Acción; 5 lo hicieron en el 3° PAN y 4 en el PAN vigente entre 2019-2022).<sup>71</sup>
- El cruce entre integridad y perspectiva de géneros es un camino por recorrer y afianzar: de los 96 compromisos asumidos, solo 8 se vinculan con la agenda de géneros y fueron asumidos recién en el 3° y 4° PAN.<sup>72</sup>

A partir de la evaluación realizada a los 6 compromisos relacionados con la agenda de integridad que integran el 4° Plan de Acción de Argentina, el trabajo mencionado previamente de Poder Ciudadano<sup>73</sup>, mostró la existencia de brechas de géneros y diversidad en la producción de compromisos, entre las que pueden mencionarse:

- La prevalencia de términos masculinizados y su combinación con modulaciones no inclusivas, refuerzan estereotipos de géneros y con ellos, invisibilizan a mujeres y personas LGBTIQ+ ya sea no considerándolas o subsumiendo sus condiciones y demandas, bajo modelos masculinos.
- La ausencia de análisis de contexto en términos de desigualdad y del impacto de los factores que inciden en los niveles de participación ciudadana son elementos que debilitan a la propia política y a los compromisos.
- La vacancia de inclusión de la diversidad de perspectivas en el diseño de compromisos donde se considere de forma particular, las desigualdades e impactos diferenciales por razones de géneros e identidades LGBTIQ+ en su implementación.

**71.** Poder Ciudadano [2020:27].

**72.** Para analizar el diseño del 4° PAN desde la perspectiva de géneros e inclusión, se utilizó la herramienta GBA+ (Gender-based Analysis Plus), creada por el Gobierno de Canadá cuyo fin es evaluar cómo diversos grupos pueden experimentar políticas, programas e iniciativas.

**73.** La adaptación de la metodología abordó la dimensión del lenguaje, de la inclusión, de la diversidad de perspectivas, la producción de datos/información y la participación. En base a ellas, se generó un sistema de indicadores para describir el comportamiento de los compromisos, considerando tanto su redacción como las instancias de participación al momento de su elaboración. Cf. Poder Ciudadano [2020].

## UN AÑO DE PANDEMIA, UN AÑO DE TRABAJO: AVANCES EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNEROS E INTEGRIDAD EN LAS POLÍTICAS DE GOBIERNO ABIERTO

Los compromisos asumidos en el 4° Plan de Gobierno Abierto fueron impactados de lleno por la pandemia y esto en varios sentidos, en la materia que aquí se analiza. En primer lugar, el cambio de signo político en el Poder Ejecutivo a finales de 2019, implicó una revisión general de lo desarrollado hasta allí a la luz de las prioridades de las autoridades recién asumidas. Esto implicó volver a coordinar la estructura institucional que posibilitara la implementación de lo aprobado al tiempo que diera lugar a un proceso de adecuación y revisión en base a las políticas públicas de la nueva gestión, lo que resultó en una demora en la implementación a la que se sumó, luego, la pandemia y la focalización del accionar estatal en la atención de la emergencia. **Pero fue justamente la emergencia sanitaria y social la que mostró la relevancia de este tipo de políticas: sin datos y sin información pública disponible, sin transparencia y sin rendición de cuentas, la gestión de una situación inusitada como la vivida es y hubiera sido imposible.**

Y a esto se sumó, la centralidad de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad como política pública estatal en todo

el ámbito de la Administración Pública Nacional. En este marco, la creación de una autoridad rectora como el MMGyD y de líneas de trabajo derivadas de la larga lucha de mujeres y comunidades LGB-TIQA+ para la protección y reconocimiento de sus derechos, aceleró el ritmo de articulación entre estas demandas y las políticas de Gobierno Abierto, haciendo suyos de manera explícita (ahora), la incorporación de metas de igualdad, equidad en los compromisos del PAN, tanto en la implementación de su cuarta edición, como en el diseño de futuros planes.

En esa línea, puede señalarse que si bien el 4° PAN fue adecuado a la nueva estructura de actores, agencias y prioridades que implicó el cambio de gestión gubernamental, los procesos de apropiación de la agenda y los compromisos por parte de los implementadores, fueron heterogéneos y su performance dependiente de cada impronta institucional particular.

En materia de transversalización de perspectivas de género y diversidad se pueden reseñar un conjunto de desafíos que atraviesan al 4° PAN y que pueden orientar los diseños futuros de las políticas de Gobierno Abierto. <sup>74</sup>

Poder  
Ciudadano

48

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

74. Análisis realizado en base a la entrevista mantenida con Carolina Cornejo – Directora Nacional de Gobierno Abierto-, así como en lo respondido por la Subsecretaría de Gobierno Abierto y País Digital a un pedido de información pública realizado por Poder Ciudadano para profundizar los aportes realizados.



## DATOS

Debe recordarse que el diseño del 4° PAN no tenía prevista la generación de datos desagregados por sexo/género en su diseño por lo que no se solicitan esos datos a las áreas responsables de la implementación. Sin embargo, sí se trabaja con especial seguimiento con los compromisos que contemplaban datos relacionados con temáticas de género, a saber:

- **Compromiso 6:** Trata de personas.
- **Compromiso 13:** Federalización de la Ley Micaela. Capacitación en género para los tres poderes del Estado.<sup>75</sup>
- **Compromiso 14:** Mujeres en el mundo del trabajo: Más evidencia, menos brecha.
- **Compromiso 15:** Sexualidad y derechos.
- **Compromiso 17:** Observatorio Federal de Implementación de la Educación Sexual Integral.

## Más allá del diseño, la apropiación de las agendas: información desagregada por sexo en el Compromiso 11: Índice de Transparencia Activa – Agencia de Acceso a la Información Pública.

El caso del Compromiso 11, da cuenta de la posibilidad de ajustes en los procesos de implementación que vuelvan receptivas a las acciones e hitos, a la perspectiva de género y diversidad. Si bien en su redacción original, este compromiso no contemplaba la generación ni desagregación de información por sexo o géneros, en el marco de la participación de las OSC que hacen seguimiento al mismo, se sugirió explorar la posibilidad de que este tipo de datos pudieran solicitarse a los organismos, siempre que estuvieran disponibles. Estas recomendaciones fueron positivamente recibidas por la Agencia y se plasmaron rápida y concretamente en un ajuste del Índice. La metodología de medición del mismo presentada a finales de septiembre 2020, indica claramente que los organismos objeto de la medición –sobre el cumplimiento del Artículo 32 de la Ley N° 27.275/16- deberán incluir la desagregación por sexo/géneros en los casos que así lo permitan, como por ejemplo en los datos relativos a “autoridades y personal”.

---

Poder  
Ciudadano

49

---

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

---

75. Respuesta de la Subsecretaría de Gobierno Abierto y País Digital al Pedido de Acceso a la Información Pública (2021).

## CONVOCATORIA A LA PARTICIPACIÓN PLURAL, INTERSECCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNEROS, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La performance de los compromisos es diversa pero una de las variaciones más relevantes se da cuando, los grupos y poblaciones beneficiarias de la política en cuestión son parte de la co-creación, porque como se señaló desde la Dirección Nacional de Gobierno Abierto “*si vamos a discutir un tema hay ciertos actores y actoras que no pueden no estar, más allá de que la sociedad civil es clave que esté*”.

Aquí se plantean dos aristas de la participación: mujeres, diversidades, juventudes deben estar presentes como personas beneficiarias y titulares del derecho a la participación en la toma de decisiones; pero también porque “*sino se van a ver mucho más afectadas por esa ausencia*”. En esta tarea, es fundamental que las organizaciones que tienen como foco las agendas de género y diversidad comiencen a acercarse a las políticas de Gobierno Abierto, posicionando sus temáticas específicas en el catálogo de compromisos estatales.

### AGN y la transversalización de la perspectiva de género en el Compromiso 9 del 4° PAN de Gobierno Abierto: otra ventana de oportunidad desde la implementación

Por su parte, la AGN, en el marco del 4° Plan de Gobierno Abierto, desarrolla el Compromiso 9 de “*Elaboración colaborativa con las organizaciones de la sociedad civil (OSC) de una metodología para la construcción de un índice de receptividad de las*

*recomendaciones de los informes de auditoría y la construcción de una plataforma digital interactiva de seguimiento de las recomendaciones realizadas por la AGN*”.

En este marco y en articulación con las OSC que hacen seguimiento al Compromiso, la AGN realizó un esfuerzo especial en la convocatoria a organizaciones de género y diversidad para sumarse al espacio, iniciando por la oferta de capacitación que tiene este organismo y que es parte del segundo hito de implementación del Compromiso en cuestión. Asimismo, este refuerzo se amplió a las fases de difusión, generación de recomendaciones y a la posibilidad de incluir auditorías relacionadas con temas de géneros.

### FORTALECER LA ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL, SOBRE TODO DE ÁREAS DE TRANSPARENCIA, GOBIERNO ABIERTO Y GÉNERO Y DIVERSIDAD

En la misma línea de la evaluación general sobre los niveles de apropiación de la política pública de Gobierno Abierto por parte de las agencias implementadoras, **se posicionó la necesidad de consolidar contenidos, canales y espacios de articulación entre las áreas de transparencia, gobierno abierto y las de género y diversidad**. En esta línea, cabe destacar un conjunto de acciones en ese sentido, que se desarrollaron en el último año y que pueden plantear las bases para los futuros PAN.

Poder Ciudadano

50

2 AGENDAS,  
1 HOJA DE RUTA  
COMPARTIDA

A principios de 2021, el MMGyD junto a la Secretaría de Innovación Pública (SIP) de la Jefatura de Gabinete de Ministros y Ministras, presentó el documento *“Incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el Cuarto Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto”* con recomendaciones específicas en materia de transversalización.<sup>76</sup> El mismo analiza los compromisos existentes e identifica una serie de iniciativas para promover la perspectiva de género y diversidad en todas las fases de su desarrollo. En ese marco, y en coincidencia con los análisis que se venían desarrollando desde sociedad civil, el propio Ministerio señala que *“La incorporación de la perspectiva de género y diversidad enriquece los procesos de Gobierno Abierto, potenciando la efectividad de los espacios de co-creación entre las instituciones públicas y la sociedad civil al promocionar y promover la participación de las mujeres y LGTBI+ en pos de un diálogo más plural y democrático. De esta manera, al ampliar su participación se tendría en cuenta sus voces, experiencias y perspectivas, y a la vez, se verían representadxs en el desarrollo de compromisos sustantivos y transformadores.”*<sup>77</sup>

Posteriormente, se generó otra línea de articulación que puede ser entendida como una evolución en este proceso y que se dio en el marco del trabajo conjunto entre el MMGyD y el Programa Federal Gobierno

Abierto.<sup>78</sup> En la etapa de diseño de los proyectos locales, se alentó la incorporación de perspectiva de género para lo cual se coordinó la realización de un webinar específico con el MMGyD, orientado a fortalecer este componente: *“Los cursos diseñados por la Dirección Nacional de Gobierno Abierto contemplan perspectivas de géneros y diversidad, en particular, el curso “Metodología para el diseño de proyectos de gobierno abierto” elaborado en 2021, e impartido en el marco del Programa Federal de Gobierno Abierto. Este curso aborda contenidos de transversalización de la perspectiva de género y diversidad y retoma las recomendaciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad”*.<sup>79</sup> En esa línea, el MMGyD, planteó una serie de ejes que pueden ser considerados los principales desafíos para las políticas de Gobierno Abierto en particular y para el sistema de integridad en general:

1. Mecanismos de inclusión real.
2. Trabajar articuladamente.
3. Información inclusiva. Datos e indicadores de género.
4. Igual acceso a la información.
5. Información relevante para los géneros.
6. Rendición inclusiva.

76. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021).

77. Ídem (2021:45).

78. Cuyo objetivo es *“Promover la federalización de iniciativas de gobierno abierto”* por medio de componentes de capacitación y acompañamiento para la implementación de proyectos de transparencia, rendición de cuentas, apertura de datos, participación e innovación en gobiernos provinciales y locales.

79. Respuesta de la Subsecretaría de Gobierno Abierto y País Digital al Pedido de Acceso a la Información Pública (2021).

80. Respuesta de la Subsecretaría de Gobierno Abierto y País Digital al Pedido de Acceso a la Información Pública (2021).

En lo que respecta a la creación de un 5° PAN, las autoridades manifestaron la voluntad de realizar un abordaje transversal que contemple las perspectivas de género y diversidad en el diseño integral del mismo: *“Una idea preliminar es trabajar junto al Ministerio de las*

*Mujeres, Géneros y Diversidad para incorporar la perspectiva de género y diversidad en el proceso de diseño, es decir, no solo las recomendaciones realizadas para la implementación”.*<sup>80</sup>

---

**80.** Respuesta de la Subsecretaría de Gobierno Abierto y País Digital al Pedido de Acceso a la Información Pública (2021).

# Conclusiones y Recomendaciones

## Conclusiones y Recomendaciones

Los últimos años han sido de avances significativos en materia de la transversalización de las perspectivas de género y diversidad en el ámbito público en Argentina. Sin dudas, muchas necesidades y demandas de los movimientos de mujeres y comunidades LGBTIQ+ han sido receptadas por la creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y sus diferentes áreas y programas. Y también puede decirse que en lo que hace al sistema de integridad, se verifican movimientos relacionados con antiguas deudas institucionales como es el caso de la propuesta de reforma de la Ley de Ética Pública y la creación de una Estrategia Nacional de Integridad.

Este Informe exploró, colaborativamente, una línea de base para la articulación entre la agenda de integridad y las de género y diversidad. Sin dudas, este cruce cuenta en la actualidad con un horizonte de posibilidades para ser desarrollado, pero ese camino debe recorrerse con un planteo concreto de metas, hitos y, sobre todo, de voces participantes en dicho proceso.

Para eso es necesario pasar de los grandes horizontes a la operacionalización de esos ejes rectores en capacidades estatales concretas: es decir, en competencias específicas, presupuestos y recursos humanos capacitados en la articulación entre estos dos campos. Solo así la articulación entre las agendas de integridad y las de géneros y diversidad será un vector de reducción de las brechas de género derivadas del impacto diferencial y negativo que la corrupción -como abuso de poder y uso indebido de recursos públicos- genera en la vida de mujeres y personas LGBTIQ+.

Las recomendaciones que siguen son el resultado de la hoja de ruta compartida de dos agendas en intersección, que entienden que la igualdad y equidad para el ejercicio pleno de derechos cualquiera sea identidad de género y orientación sexual de las personas, debe basarse en principios de integridad, es decir, en acceso a la información pública, transparencia, rendición de cuentas y control social. Y que entienden que **un sistema de integridad, sin perspectivas de género y diversidad resultará, desde un enfoque de derechos, siempre sesgado y, por lo tanto, inviable en una sociedad que pretenda erradicar la violencia por motivos de género y la corrupción.**

## Recomendaciones

- I. Fortalecimiento de funciones de rectoría del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y de la Oficina Anticorrupción a nivel de la APN como base para la real articulación interinstitucional de áreas de género, diversidad e integridad, con parámetros operativos que unifiquen el accionar estatal.
- II. Consolidación de las incorporaciones sobre perspectivas de género y diversidad realizadas en la ENI y en el Borrador del Proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública.
- III. Generación de capacidades estatales basadas en competencias definidas, producción de información desagregada, presupuestos asignados, recursos humanos sensibilizados y sistemas de capacitaciones específicas y continuas que hagan operativa esta transversalización, por ejemplo, con la incorporación en los Códigos de Ética de todos los organismos.

- IV.** Criterios de tolerancia cero a la violencia en la APN, con la adopción de protocolos específicos para su abordaje, donde sean claros los canales y personas responsables de la recepción de consultas y denuncias, la definición de regímenes disciplinarios eficientes, la aplicación de sanciones efectivas y la capacitación adecuada de todas las personas que intervienen en el proceso.
- V.** Creación de canales de denuncia de violencias y de corrupción que cuenten con perspectivas de género y diversidad, que generen confianza y eviten la re victimización de alertantes y denunciantes, protegiendo en especial de represalias y garantizando la completitud de los procesos de investigación y sanción, tanto por vía administrativa como judicial.
- VI.** Capacitación articulada entre integridad, género y diversidad como medida afirmativa, para el monitoreo del ejercicio de la función pública, abordando una transformación cultural estructural que destierre estereotipos y violencias por motivos de género del ámbito público, con foco en quienes tienen competencias específicas en el sistema de integridad: acceso a la información pública, transparencia y gobierno abierto, control de la función pública, auditorías, rendición de cuentas, entre otras.
- VII.** Incorporación a las capacitaciones en el marco de la Ley Micaela de módulos de integridad con especial foco en los diversos componentes de este sistema y receptivas de las transformaciones recientes relativas al Cupo Laboral Trans, a la adhesión al Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT y demás instrumentos que protejan con medidas específicas a mujeres y personas LGBTIQ+ de violencias.
- VIII.** Promoción amplia e inclusiva del derecho de acceso a la información pública para la ciudadanía y OSC enfocadas en temas de género, diversidad y/o violencia, ampliando los canales de solicitud más allá de los digitales, en consideración de claves interseccionales y de brechas digitales.
- IX.** Ampliación de la transversalización de las perspectivas de género y diversidad en lo relacionado a transparencia activa y rendición de cuentas a partir del desarrollo de planes de apertura de datos con desagregados ampliados.
- X.** Convocatoria amplia y activa de organizaciones especializadas en género y diversidad en los espacios de diseño, implementación y monitoreo de políticas de AIP, transparencia activa y Gobierno Abierto, por medio de mecanismos sensibles a las condiciones y situaciones que atraviesan a mujeres y comunidades LGBTIQ+ en toda su diversidad, en pos de dar respuesta a sus necesidades y reduciendo las brechas entre la gestión y la demanda.
- XI.** Revisión y rediseño urgente y sólido de los sistemas de protección de alertantes, reportantes y denunciantes de corrupción con perspectivas de géneros y diversidad, atendiendo al impacto diferenciado de las violencias y represalias en mujeres y personas LGBTIQ+.
- XII.** Protocolización de la recepción y tratamiento de denuncias de corrupción con perspectivas de género y diversidad, que incluyan herramientas de protección de mujeres y personas LGBTIQ+ considerando sus necesidades socioeconómicas, de organización familiar, inserción laboral y tareas de cuidado.

- XIII.** Refuerzos permanentes de capacitación y monitoreo de actuación de las personas que intervienen en todas las etapas de dichos programas/sistemas, incorporando perspectivas de género y diversidad.
- XIV.** Articulación interinstitucional, tanto en la detección, análisis e investigación judicial, de los delitos de extorsión sexual en contextos de corrupción que afectan de manera diferenciada mujeres y personas LGBTIQ+.
- XV.** Construcción de espacios multiactorales de concientización y debate sobre el carácter facilitador que la corrupción tiene para la ocurrencia de delitos asociados al narcotráfico, crimen organizado y trata de personas.
- XVI.** Generación de instancias de análisis sobre experiencias regionales e internacionales que aborden la tipificación de la extorsión sexual en contextos de corrupción, tanto como delito específico y/o en su conexión con el crimen organizado, la trata de personas y otros delitos.
- XVII.** Sensibilización y capacitación continua para operadores judiciales sobre la importancia de la detección de esta articulación para la investigación de delitos complejos, revisando con perspectivas de género y diversidad, las denuncias y causas en investigación.



## Bibliografía

AGENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (2021). Respuesta al Pedido de Acceso a la Información Pública. Número NO-2021-99578231- APN-DNAIP#AAIP, 19 de octubre de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/32lgegW>

ALIANZA REGIONAL (2020). Acceso a la información y transparencia activa. Grupos vulnerables en la pandemia del COVID-19. Disponible en: <https://bit.ly/3FmLXfW>

ASOCIACIÓN CIVIL POR LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA (ACIJ) (2021). Hacia la efectiva implementación de la Ley de Acceso a la Información Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3kJhv7X>

CENTRO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD Y EL CRECIMIENTO (CIPPEC) (2020). Medir el acceso a la información. Línea de base de la política nacional de acceso a la Información. Disponible en: <https://bit.ly/3wBF2MR>

DECISIÓN ADMINISTRATIVA N° 1012/2021. Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional. Disponible en: <https://bit.ly/3HhttzW>

DECRETO N° 117/16. Plan de Apertura de Datos. Disponible en: <https://bit.ly/3n6oDgn>

DECRETO 206/2017. Acceso a la Información Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3mbelp1>

FERREIRA RUBIO, DELIA (2017). "Ética Pública y prevención de la corrupción" en Poder Ciudadano (2017) Corrupción y Transparencia. Informe Anual 2016/17. Buenos Aires. Eudeba. Disponible en: <https://bit.ly/3HN4zb4>

DIRECCIÓN NACIONAL DE GOBIERNO ABIERTO (2019). Cuarto Plan de Gobierno Abierto 2019-2022. Disponible en: <https://bit.ly/3n3VSAU>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) (2017). Encuesta Nacional de Victimización 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3h35Jn3>

KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG (KAS), INFOCIUDADANA Y PODER CIUDADANO (2020). Integridad y Transparencia. Para la confianza ciudadana en las instituciones y en la política. Disponible en <https://bit.ly/3ktlg0W>

LEY N° 25.188/99 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3ksq4UH>

LEY N° 25.764/03. Programa Nacional de protección a testigos e imputados. Disponible en <https://bit.ly/3wEbzSp>

LEY N° 27.275/16 de Derecho de Acceso a la Información Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3C8nusW>

LEY N°27.499/18 Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Disponible en: <https://bit.ly/3D6Ppe8>

JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS. Mapa del Estado. Disponible en: <https://bit.ly/3D9sUoS>

JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS. Resolución N° 538/13. Sistema Nacional de Datos Públicos. Disponible en: <https://bit.ly/3kvLa4x>

MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD (2021). Documento de recomendaciones para incorporar la perspectiva de géneros y diversidad en el Cuarto Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2019-2022. Disponible en: <https://bit.ly/3Dhk5bW>

OBSERVATORIO CIUDADANO DE CORRUPCIÓN (2021). Informe Argentina Seguimiento al Compromiso de Lima. Disponible en: <https://bit.ly/3FAQziT>

OFICINA ANTICORRUPCIÓN (2019). Plan Nacional Anticorrupción 2019-2023. Disponible en: <https://bit.ly/3FnyODE>

OFICINA ANTICORRUPCIÓN (2020). Estrategia Nacional de Integridad. Disponible en: <https://bit.ly/3ohVr5u>

OFICINA ANTICORRUPCIÓN (2021). Elaboración participativa del proyecto de Ley de Integridad y Ética Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3FnRFhV>

OFICINA ANTICORRUPCIÓN (2021A). Borrador de proyecto de ley de integridad y ética pública para la elaboración participativa. Disponible en: <https://bit.ly/30myPIP>

OFICINA ANTICORRUPCIÓN (2021B). Respuesta al Pedido de Acceso a la Información Pública. Número F-2021-107108841-APN-DPPT#0A, 5 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/30QCLCd>

OEA (1995). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belém do Pará". Disponible en: <https://bit.ly/2YDXSXd>

OEA (2020). Guía práctica de respuestas inclusivas y con enfoque de derechos ante el COVID-19 en las Américas. Disponible en: <https://bit.ly/3wUSRGU>

ONU (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en: <https://bit.ly/3kq0T4P>

ONU (2006). Principios de Yogyakarta. Disponible en: <https://bit.ly/3n6eQ9Z>

PODER CIUDADANO (2014). Protección de testigos y denunciantes de corrupción. Disponible en: <https://bit.ly/3D3LLI4>

PODER CIUDADANO (2020). Integridad y géneros en los compromisos de Gobierno Abierto. Disponible en: <https://bit.ly/3jDTq2d>

PODER CIUDADANO (2021). Géneros y Corrupción en América Latina: urgencias y oportunidades. Disponible en: <https://bit.ly/3Fn8mtF>

PODER CIUDADANO (2021a). Diversidad y Corrupción en América Latina. La urgencia de visibilizar el impacto diferenciado en personas LGBTIQ+. Disponible en: <https://bit.ly/2ZIAAF1>

PODER CIUDADANO (2021b). Géneros y Corrupción en Argentina. Disponible en: <https://bit.ly/3cnKrxU>

PROCURADURÍA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS (2021). Corrupción facilitadora de la trata de personas desde la perspectiva de género. Análisis diagnóstico, casuístico y normativo. Disponible en: <https://bit.ly/3wTZXLf>

SABA, ROBERTO (2016). Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados? Siglo Veintiuno Editores.

SOLANO LÓPEZ, A. L. (2019). Mujer y corrupción: estrategias para abordar los impactos diferenciados de la corrupción en América Latina. Problemática de género y corrupción en América Latina. EUROsociAL+. Disponible en: <https://bit.ly/32fo2B1>

SUBSECRETARÍA DE GOBIERNO ABIERTO Y PAÍS DIGITAL (2021). Respuesta al Pedido de Acceso a la Información Pública. Número IF-2021-112316390-APN-SSGAYPD#JGB, 18 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3HXdEhM>

TRANSPARENCIA INTERNACIONAL (2021). Género y Anticorrupción en América Latina y El Caribe - Buenas Prácticas y Oportunidades. Disponible en: <https://bit.ly/2WLcC5J>

---

## Sobre Poder Ciudadano

Poder Ciudadano es una fundación **apartidaria y sin fines de lucro** que nació en 1989 como iniciativa de un grupo de ciudadanos preocupados por la defensa de los derechos cívicos en nuestro país.

Desde 1993 somos el **Capítulo Argentino de Transparency International**, organización que lidera la lucha contra la corrupción a nivel global.

---

**Área Fortalecimiento Institucional  
Programa Géneros e Integridad**

Karina Kalpschtrej  
[karina@poderciudadano.org](mailto:karina@poderciudadano.org)

[www.poderciudadano.org](http://www.poderciudadano.org)