

# GÉNERO

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN EL SECTOR  
DE LOS ARCHIVOS IBEROAMERICANOS



Consultora: Guadalupe Basualdo  
Febrero, 2024

## Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
Metodología.....	3
<b>Modelo de madurez en igualdad de género de los Archivos Iberoamericanos .....</b>	<b>5</b>
Características básicas del modelo.....	5
Niveles de madurez.....	7
<b>Análisis de madurez comparativo .....</b>	<b>9</b>
Cumplimiento de indicadores.....	9
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>11</b>
Políticas y normativas.....	11
<b>CAPÍTULO 2 .....</b>	<b>16</b>
Las mujeres en los Archivos Iberoamericanos.....	16
<b>CAPÍTULO 3 .....</b>	<b>20</b>
Recursos financieros, humanos e institucionales.....	20
<b>CAPÍTULO 4 .....</b>	<b>23</b>
Alianzas y colaboraciones .....	23
<b>Análisis de género por país .....</b>	<b>28</b>
Anexo 1 - Índice de indicadores .....	48
Anexo 2 - Tablas.....	65
Anexo 3 - Dashboards .....	84
Anexo 4 - Entrevistas realizadas.....	85

Financiado por



El presente diagnóstico ha sido financiado íntegramente mediante la contribución voluntaria otorgada en 2022 por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) al programa Iberarchivos.

El diagnóstico se enmarca en el Plan Operativo Anual 2023, aprobado por el Consejo Intergubernamental el 8 de mayo de 2023, en concreto en su Objetivo Estratégico 3: Garantizar la sostenibilidad y el impacto del Programa desde la integración de los criterios de calidad de la Cooperación Iberoamericana.

# Introducción

El siguiente documento presenta los resultados del relevamiento y diagnóstico de género realizado en las instituciones que integran el Programa Iberarchivos. El relevamiento se llevó a cabo entre agosto y diciembre de 2023. Este informe presenta la información sistematizada y un modelo de interpretación sobre las políticas y prácticas de género.

Introducir la perspectiva de género en el análisis de las instituciones archivísticas implica reconocer las diferencias entre los géneros, permite medir y elaborar información en torno al impacto de estas diferencias y las posibles brechas.

Este informe espera ser una contribución a la consolidación de información así como también a la apertura e intercambio sobre las políticas y buenas prácticas de las instituciones que integran el Programa Iberarchivos, para que las y los integrantes de los archivos iberoamericanos puedan elaborar, fortalecer e intercambiar conocimiento en torno a las prácticas, políticas y la forma que ha adquirido la perspectiva de género en cada institución.

## Metodología

La metodología de trabajo involucró dos estrategias. Con el fin de recolectar información estructurada se diseñó un formulario de relevamiento. También se recolectó información estructurada a partir de los formularios diseñados para el diagnóstico de Políticas Archivísticas, lo cual permitió poner en relación y dar consistencia a los datos de las diferentes líneas.

Para complementar y contextualizar la información de acuerdo a la realidad de cada país se realizó además una entrevista institucional, de manera virtual y ocasionalmente presencial. Se convocó a las autoridades de cada institución a designar personas enlaces con el fin de coordinar el relevamiento de la información así como la entrevista institucional.

El diseño de las preguntas e indicadores seleccionados para cada una de las instancias del relevamiento se realizó de manera colaborativa a través de la lectura y modificación por parte de miembros del Comité Ejecutivo de Iberarchivos y el grupo de desarrollo del OEI de la estrategia de Iberarchivos (CC).

Formulario Políticas de Género

Este formulario incluyó 26 preguntas (21 preguntas principales y 5 derivadas) para identificar políticas, normativa, experiencias y prácticas específicas en cada institución.

El instrumento fue diseñado en la plataforma Air Table para facilitar el proceso de carga on line por parte de diferentes instituciones. A través de una interfaz intuitiva permitió recopilar de manera efectiva los datos aportados en una base de datos. Se configuraron diferentes tipos de campos apropiados para cada una de las preguntas (7 preguntas abiertas, 21 preguntas de opción simple o múltiple).

La interacción con el formulario fue en general muy buena y también se presentaron casos puntuales en los cuales requirió acompañamiento (Argentina, Cuba, Brasil, Costa Rica, Perú). En estos casos se proveyó el formulario de relevamiento en formato excel para facilitar el proceso de recolección. Cuba enfrenta restricciones de acceso a Internet debido al bloqueo impuesto por Estados Unidos. Estas restricciones limitaron la capacidad de acceder al formulario en línea. Esto implicó que la carga de la información brindada por las instituciones no se realizó directamente sobre la base, sino que fue cargada por la consultora.

### Entrevista institucional

La segunda instancia del relevamiento fue la entrevista institucional de relevamiento que se llevó a cabo, en la mayoría de los casos, luego de haber completado el formulario de relevamiento, lo cual permitió profundizar y completar la información de cada institución. Esta entrevista constituyó una instancia integrada junto al diagnóstico de políticas archivísticas.

Para la realización de las entrevistas se elaboró una Guía tentativa de entrevistas que fue adaptada para cada instancia, a partir de la información brindada en el formulario.

En el caso de Argentina y Ecuador se realizó de manera presencial, lo cual permitió un intercambio más amplio y fluido.

# Modelo de madurez en igualdad de género de los Archivos Iberoamericanos

## Características básicas del modelo

El Modelo de Madurez en Igualdad de Género de los Archivos Iberoamericanos (MMIGAI) se concibió como una herramienta integral de diagnóstico transversal diseñada específicamente para evaluar el grado de compromiso y avance de las instituciones miembro del Programa Iberarchivos en cuanto a la igualdad de género. Este modelo, estructurado en tres niveles de madurez, aborda tres líneas de análisis y se basa en un conjunto de 15 indicadores que reflejan diversas dimensiones de la equidad de género en el entorno laboral, políticas archivísticas y en la estructura institucional.

### *Enfoque de género en la producción de indicadores*

Las estadísticas de género son una herramienta que permiten elaborar análisis profundos acerca de las relaciones entre mujeres y hombres, así como su participación en espacios públicos y privados. Posibilita evaluar las brechas de desigualdad y cómo estas repercuten en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Modelo de Género que se propone a continuación está compuesto por 15 indicadores, elaborados a partir de las principales necesidades detectadas en las instituciones que integran el programa Iberarchivos. En este sentido, se buscó no sólo producir información cuantitativa sobre la participación de las mujeres en las instituciones, su nivel de representación en los cargos directivos o la asignación presupuestaria orientada a esta temática. También se buscó construir información a partir de entrevistas estructuradas en torno a las actividades, políticas, prácticas y también reflexiones y tensiones presentes en la tarea archivística.

El diseño de indicadores prestó atención no sólo a las mujeres sino también a los hombres, con el objetivo de realizar un relevamiento integral, poniendo el foco en la relación entre los géneros. Desde esta perspectiva la recolección de datos realizada a través de los formularios no se analizó sólo en clave estadística, sino que se realizó su asociación y articulación con la información construida a través del diálogo con los integrantes de las instituciones. El análisis de éstos fue inductivo y buscó crear una síntesis e integración de la información descriptiva y coherente que pretende dar una interpretación minuciosa y detallada.

### Indicadores

Los indicadores clave del MMIGAI se detallan en el Anexo 1. Incluyen la proporción de mujeres en la plantilla de trabajo, la modificación de procesos o procedimientos desde una perspectiva de género, la asignación de personal específico para políticas con perspectiva de género, la valoración documental basada en una perspectiva de género, la definición de objetivos estratégicos con perspectiva de género, la utilización de un Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género, el cumplimiento de legislación para la promoción de igualdad de género, la proporción de mujeres en cargos de conducción, la asignación de recursos para promover la igualdad de género, la equidad salarial de género, la existencia de una política de género, la realización de capacitaciones en materia de género, la existencia de convenios con instituciones y la implementación de actividades con perspectiva de género. Además, se contempla la participación de mujeres en actividades institucionales como un indicador relevante.

Este modelo facilita un análisis detallado y una comprensión del estado de igualdad de género en el contexto particular de las instituciones archivísticas en la región iberoamericana. Con su enfoque integral, el MMIGAI proporciona una estructura completa para que las instituciones evalúen y mejoren su compromiso con la igualdad de género, abarcando desde aspectos prácticos como la proporción de mujeres en cargos de conducción hasta elementos más estratégicos como la inclusión de objetivos específicos con perspectiva de género en la planificación estratégica.

### Líneas de actuación

El Modelo se estructura en tres líneas de análisis, cada una con sus respectivos indicadores, para proporcionar una evaluación integral del compromiso de las instituciones en el ámbito de la igualdad de género.

Línea	Código	Descripción
Operativa	A	Estructura de personal y recursos institucionales
Estratégica	B	Inclusión de perspectiva de género en prácticas y políticas archivísticas
Apoyo	C	Formalización a través de legislación y objetivos específicos

**Línea A:** Estructura de personal y recursos institucionales (6 indicadores):

Esta línea se centra en evaluar la composición de género en el equipo de trabajo de cada institución, abordando la proporción de mujeres en la plantilla y en cargos de conducción. Además, examina la asignación de recursos presupuestarios y otros recursos asignados por la institución, para proporcionar una visión sobre cómo se distribuyen los roles y los recursos en función del género.

**Línea B:** Inclusión de perspectiva de género en prácticas y políticas archivísticas (6 indicadores):

La segunda línea analiza la incorporación de una perspectiva de género en las prácticas y políticas archivísticas de la institución. A través de seis indicadores específicos, se evalúa la presencia de enfoques equitativos en áreas cruciales, como procesos y procedimientos internos, la asignación de personal específico para políticas de género, la valoración documental desde una perspectiva de género y la existencia de objetivos estratégicos con enfoque de género.

**Línea C:** Formalización a través de legislación y objetivos específicos (3 indicadores):

La tercera línea aborda la formalización de acciones para promover la igualdad de género. A través de tres indicadores, se evalúa la existencia y el cumplimiento de legislación en igualdad de género, así como la incorporación de objetivos específicos y decisiones institucionales destinadas a impulsar la igualdad de género en la institución.

En conjunto, estas líneas y sus indicadores proporcionan una herramienta completa para que las instituciones evalúen y mejoren su compromiso con la igualdad de género, desde la composición del personal hasta la integración de prácticas y políticas específicas, y la formalización de medidas a través de legislación y objetivos institucionales.

## Niveles de madurez

El modelo de equidad de género se articula en tres niveles de madurez, los cuales, vale destacar, no representan una progresión necesariamente lineal, sino fases que reflejan el grado de integración de prácticas igualitarias en materia de género, en una institución archivística.

El índice de madurez se ubica entre los 0 y 35 puntos. Permite observar y comparar de manera general los avances en la materia que han realizado cada una de las instituciones archivísticas que integran el Programa Iberarchivos.



Cada indicador tiene un peso específico, y se asignan puntajes en función de la evaluación de cada uno de ellos. El puntaje máximo alcanzable es la suma de los puntajes alcanzados en cada indicador. Se utiliza para clasificar las instituciones en niveles de madurez: "Consciente" hasta 8 puntos, "Activo" hasta 22 puntos, y "Avanzado" más allá de 22 puntos.

### Nivel 1: Consciente

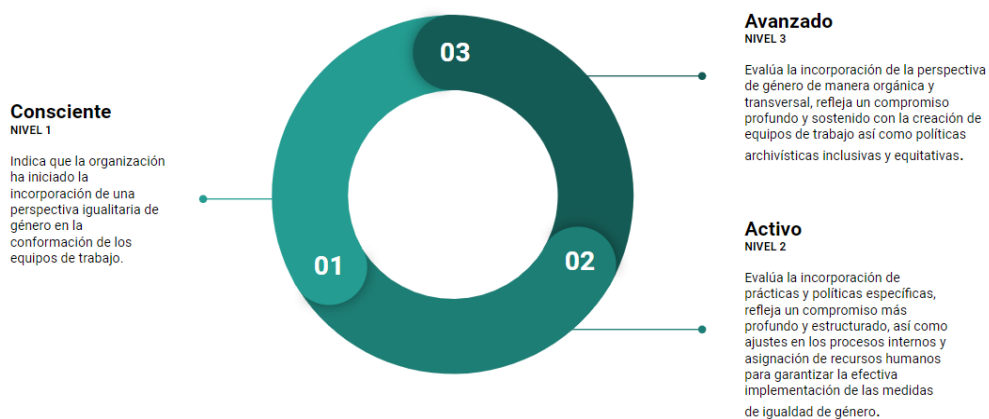
En esta fase, la institución demuestra una toma de conciencia sobre la importancia de la igualdad de género. Se destaca por haber iniciado la incorporación de una perspectiva equitativa en la formación de equipos de trabajo, reconociendo la relevancia de tener una representación diversa en sus filas.

### Nivel 2: Activo

En este nivel, la institución muestra un compromiso más profundo y estructurado con la igualdad de género. Evalúa la implementación de prácticas y políticas específicas, realizando ajustes en los procesos internos y asignando recursos humanos para garantizar la efectiva aplicación de medidas equitativas en las prácticas y políticas archivísticas.

### Nivel 3: Avanzado

En la fase más avanzada, la institución ha integrado de manera orgánica y transversal la perspectiva de género en todas sus operaciones. Refleja un compromiso profundo y sostenido con la creación de equipos de trabajo inclusivos y políticas archivísticas equitativas. Este nivel indica un enfoque integral y continuo hacia la igualdad de género



## Análisis de madurez por país

El relevamiento realizado muestra que los valores de madurez de las instituciones que integran el programa Iberarchivos oscilan entre 5 y 32. Casi todos los países han superado el nivel consciente y presentan trabajo e iniciativas en relación a las políticas de género. Los valores están distribuidos en un rango moderado, la mayoría de las instituciones se encuentran situados entre 18 y 32, lo que indica un nivel activo o avanzado en madurez en políticas de género.

Las instituciones con mayor madurez en políticas de género son la Subdirección General de los Archivos Estatales de España, el Archivo Nacional de Costa Rica, el National Archives of the Philippines, el Archivo Nacional de Chile, el Archivo General de la Nación de República Dominicana, el Archivo General de la Nación de México y el Archivo General de la Nación de Perú. Estas instituciones se encuentran entre los 26 y los 32 puntos, es decir, presentan un alto grado de desarrollo en sus políticas de género en instituciones archivísticas. También indica la oportunidad de transmitir experiencias a las demás instituciones. Han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de género en una variedad de áreas, como la capacitación, la legislación y el establecimiento de alianzas.

Las instituciones que presentan valores de madurez más bajos, como el Archivo General de Puerto Rico y Archivo General de la Nación de El Salvador presentan la mayor parte de los indicadores con respuestas negativas, por lo cual su desempeño en materia de género presenta diferentes áreas en las que podrían implementarse iniciativas para profundizar estas políticas de igualdad de género. Es importante considerar que en ambas instituciones no se ha logrado realizar la instancia de la entrevista institucional, por lo cual la información proporcionada únicamente a través del formulario podría ser complementada y profundizada a través de un intercambio.

## Cumplimiento de indicadores

En el panorama iberoamericano de los archivos se destacan 4 indicadores por su alto nivel de cumplimiento en las instituciones.

La equidad en la retribución salarial entre hombres y mujeres en las plantillas de trabajo presenta (I04) un 88% de cumplimiento en las instituciones, lo cual refleja un compromiso en las políticas laborales de igualdad. En relación a la línea Operativa se observan dos indicadores con niveles de cumplimiento altos. El 82% de las instituciones presenta una participación equitativa de las mujeres en los equipos de trabajo (I1), es

decir que las instituciones presentan un número equivalente en las plantillas de género de personal y en 13 de las 16 instituciones que participaron del diagnóstico, la presencia

de mujeres es superior al 50%<sup>1</sup>. Por otro lado, las instituciones priorizan la participación de las mujeres en las actividades institucionales (I9), como conferencias, reuniones, eventos, comités, y otras instancias oficiales. Esto denota no sólo el compromiso de las instituciones con la inclusión de mujeres en instancias clave sino también la promoción de su participación activa en la vida institucional.

El tercer indicador (I12) que presenta un alto nivel de cumplimiento pertenece a la línea Estratégica. Refleja un 88% de cumplimiento, lo que indica que casi todas las instituciones han llevado adelante procesos de valoración vinculadas a promover una perspectiva de género por parte de los usuarios. La estrategia más sostenida es la creación de colecciones documentales específicas, casi todas las instituciones presentan alguna iniciativa en este sentido, vinculadas a ciertas personalidades de la vida social y política o a una conmemoración específica (por ejemplo el 8 de marzo).

---

<sup>1</sup> Ecuador (64%), Argentina (52%), España (57%), Brasil (50%), Cuba (67%), Filipinas (57%), México (53%), Panamá (61%), Portugal (74%), Uruguay (58%), Costa Rica (55%), Colombia (54%), República Dominicana (55%).

# CAPÍTULO 1

## Políticas y normativa

Esta sección examina cuatro indicadores clave del modelo de madurez de género. Estos indicadores, fundamentales para dirigir y sustentar políticas inclusivas a largo plazo, exploran la existencia y el alcance de las políticas de género, los objetivos estratégicos con perspectiva de género y la legislación que promueve la igualdad de género.

- Existencia de una política de género (I5)
- Objetivos estratégicos con perspectiva de género (I13)
- Legislación para la promoción de igualdad de género (I15)
- Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género (I14)

### Existencia de una política de género (I5)

Este indicador evalúa si las instituciones archivísticas han implementado políticas específicas que aborden las cuestiones de género y promuevan la igualdad en sus prácticas y procesos. Un cumplimiento del 53% en el modelo de madurez de género en instituciones archivísticas indica que la mitad de las instituciones han establecido políticas de género hasta la fecha.

Es importante que al procesar este indicador se realizaron ajustes y consideraciones atento a las interpretaciones que las instituciones adoptaron en relación a la pregunta. Durante las entrevistas institucionales se advirtió que se produjeron diferentes interpretaciones al momento de responder sobre esta dimensión de la institución. Muchos países presentan planes naciones de género y a partir de las cuales se implementan políticas públicas orientadas a capacitar, sensibilizar, monitorear las directrices de los planes, en toda la administración pública. Esto alcanza también a las instituciones archivísticas. Es por eso que para el procesamiento de las respuestas se construyó el siguiente sistema de puntuación. Se asignó 0 punto si la institución no sigue una política específica de igualdad de género, 1 si la institución implementa o está en proceso de implementación de lineamientos de política de género de nivel nacional y 2 puntos si se relevó la existencia o el proceso de elaboración de una política institucional de género, de específica aplicación para el ámbito de la institución.

La tabla indica que en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, España, México, República Dominicana y Uruguay se han establecido políticas de género a nivel nacional y sus directrices son adoptadas en las instituciones archivísticas. Esto sugiere un compromiso con la promoción de la igualdad de género y la inclusión en el ámbito archivístico.

Colombia, Ecuador, El Salvador, Panamá, Portugal y Puerto Rico no tienen políticas de género establecidas. Filipinas y Perú están en proceso de establecer políticas de género, lo que indica un reconocimiento de la importancia de abordar las cuestiones de género, pero aún están en etapas de desarrollo.

Los países que aún no han establecido políticas de género pueden enfrentar desafíos en la sensibilización sobre la importancia de abordar las cuestiones de género y en la implementación de medidas concretas para promover la igualdad. Aquellos en proceso de establecer políticas de género tienen la oportunidad de desarrollar enfoques inclusivos y basados en evidencia que aborden las necesidades y preocupaciones específicas de género en el ámbito archivístico.

Es importante que las instituciones que ya tienen políticas de género en vigor las evalúen y hagan un seguimiento de su implementación para garantizar que estén teniendo el impacto deseado y ajustarlas según sea necesario. Aquellos en proceso de establecer políticas de género deben dedicar esfuerzos para completar este proceso y garantizar que las políticas sean efectivas y sostenibles a largo plazo.

### **Objetivos estratégicos con perspectiva de género (I13)**

La inclusión de objetivos estratégicos específicos relacionados con la igualdad de género en el plan estratégico de su institución puede tener un impacto igual o mayor en la implementación de cambios y transformaciones orientadas a la igualdad entre los géneros. Este indicador registra si las instituciones archivísticas han progresado en la inclusión de objetivos orientados a reducir las desigualdades de género en la institución o en los servicios que la institución provee, así como también registra si se ha incorporado una perspectiva de género en el diseño de objetivos estratégicos.

El nivel de cumplimiento del 60% indica un compromiso institucional considerable con la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica. Este compromiso es esencial para abordar las desigualdades de género y promover la equidad en las instituciones archivísticas.

El análisis de la tabla proporciona información valiosa sobre el compromiso y la integración de la perspectiva de género en las metas y objetivos de las instituciones archivísticas. Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador, España, México, Portugal y

República Dominicana han incorporado objetivos estratégicos con perspectiva de género en sus instituciones archivísticas, lo que sugiere un compromiso institucional con la igualdad de género y la inclusión.

En estos países puede ser importante revisar la implementación efectiva de estos objetivos y en la medición de su impacto en la equidad de género. Es importante que las instituciones que ya han establecido objetivos estratégicos con perspectiva de género los evalúen y hagan un seguimiento de su implementación para garantizar que estén contribuyendo de manera efectiva a la promoción de la igualdad de género y la inclusión.

Las instituciones de Argentina, Colombia, Ecuador, Panamá, Puerto Rico y Uruguay no cuentan con objetivos estratégicos con perspectiva de género, lo cual puede indicar una necesidad de mayor conciencia y acción en la promoción de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica.

Filipinas y Perú están en proceso de incorporar estos objetivos, lo que sugiere un reconocimiento gradual de la importancia de la perspectiva de género en el diseño y la implementación de estrategias institucionales.

### **Legislación para la promoción de igualdad de género (I15)**

El indicador registra el nivel de desarrollo normativo de la institución en materia de igualdad de género, para ello evalúa por un lado la iniciativa de la institución a crear cualquier tipo de normativa para promover o fortalecer las políticas de género en la institución. Por otro lado, registra si el Estado al cual pertenece la institución ha brindado consentimiento, mediante un acto de ratificación, adhesión o sucesión, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y si ha firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Un cumplimiento del 50% en el modelo de madurez de género en instituciones archivísticas indica que la mitad de estas instituciones han implementado algún tipo de legislación o medidas para promover la igualdad de género. Sin embargo, una lectura más detallada revela que la mayoría de las instituciones no desarrolló legislación o normativa específica sobre la temática. Esta ausencia de normativa interna puede representar una dimensión a fortalecer, para dar sustentabilidad y formalizar las iniciativas para la promoción de la igualdad de género dentro de las instituciones así como para la implementación efectiva de políticas y prácticas inclusivas.

La mayoría de los países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Filipinas, México, Panamá, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay) han firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esto demuestra un compromiso internacional con la protección de los derechos de las mujeres y la eliminación de la discriminación de género. La firma y ratificación de la CEDAW son pasos cruciales para garantizar que las mujeres accedan a igualdad de derechos en todos los aspectos de la vida política, social, económica y cultural.

La mayoría de los países analizados han ratificado el Protocolo Facultativo de la CEDAW (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Filipinas, México, Panamá, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay). Esto indica un compromiso con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres. La ratificación de este protocolo es un paso importante en el fortalecimiento de los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en el ámbito legal y político.

Para la elaboración de la tabla se consultó el Status of ratification interactive dashboard de Naciones Unidas (<https://indicators.ohchr.org/>) para obtener información sobre los Estados nacionales que han brindado consentimiento, mediante un acto de ratificación, adhesión o sucesión, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés como CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)<sup>2</sup>. Por otra parte, se consultó el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe<sup>3</sup> de la CEPAL, para consultar el indicador “Países que han firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> La CEDAW fue adoptada en diciembre de 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>3</sup> El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe es una herramienta creada por la CEPAL en respuesta al acuerdo de los gobiernos en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Quito, 2007), en que se solicita al Sistema de Naciones Unidas la creación de este Observatorio. El propósito del Observatorio es contribuir al fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres, poner a disposición información oficial de los gobiernos de la región y facilitar el seguimiento de los acuerdos internacionales de derechos de las mujeres. Así mismo, contribuye a la implementación de la Agenda Regional de Género adoptada en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<sup>4</sup> El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en lo sucesivo, “el Protocolo Facultativo”) fue aprobado por la Asamblea General el 6 de octubre de 1999, y el 10 de diciembre de 1999 quedó abierto para su firma, ratificación y adhesión.

## Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género (I14)

Es fundamental que las instituciones implementen un monitoreo continuado y efectivo de género y que recopilen datos desagregados por género para identificar y abordar las desigualdades de género de manera proactiva. Además, es importante desarrollar evaluaciones regulares de sus prácticas para dar continuidad al monitoreo, identificar tendencias, patrones y realizar análisis diacrónicos.

Un cumplimiento del 40% sugiere que las instituciones archivísticas están progresando en la incorporación de indicadores y evaluaciones de género, pero aún queda un margen considerable para mejorar los instrumentos de monitoreo.

Las instituciones de Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España<sup>5</sup>, Filipinas, República Dominicana y Perú presentan monitoreos continuados en materia de género. Sin embargo todavía hay 8 instituciones que no han incorporado estrategias de monitoreo de género, lo cual limita sus posibilidades de evaluar y fortalecer las iniciativas que llevan adelante.

Un grupo significativo de instituciones, incluyendo Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Filipinas, República Dominicana y Perú, recopilan datos desagregados por género o han incorporado indicadores de género en sus seguimientos y monitoreos de políticas.

## CAPÍTULO 2

# Las mujeres en los Archivos Iberoamericanos

En esta sección analizamos por un lado diferentes indicadores de la línea Operativa que permiten observar la representación de las mujeres en los equipos de trabajo de la institución. También se agregan indicadores referidos a la distribución salarial en los archivos, la representación según el tipo de puesto de trabajo así como también la representación de las mujeres diversos indicadores que refieren a la composición

---

<sup>5</sup> El Observatorio del Ministerio de Cultura de España realiza un monitoreo general sobre género, en todos los departamentos.



- Índice de feminidad en los Archivos (I1)
- Participación de las mujeres en los cargos de conducción (I2)
- Equidad salarial (I4)
- Participación de las mujeres en actividades institucionales (I9)

## Índice de feminidad en los Archivos (I1)

El Índice de feminidad en los Archivos es una medida que refleja el porcentaje de mujeres en las plantillas de trabajo de los archivos. La equidad de género en el lugar de trabajo es fundamental para promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Un índice de feminidad más alto puede indicar un entorno laboral más inclusivo y favorable para las mujeres, mientras que un índice más bajo puede señalar barreras estructurales o culturales que limitan la participación de las mujeres en el sector de archivos.

El porcentaje de participación de las mujeres en las plantillas de trabajo fue elaborado a partir de la información proporcionada en el Formulario 1 (Estructura institucional y personal) sobre el personal total de la institución y el personal según género. Si bien permite proporcionar una visión general y realizar un análisis comparativo, es importante considerar el contexto sociocultural y las políticas laborales de cada país para comprender mejor la situación de las mujeres en el ámbito laboral.

Un cumplimiento del 82% en el modelo de madurez de género indica que la gran mayoría de estas instituciones presentan una participación significativa de mujeres en sus equipos de trabajo dentro del ámbito archivístico. 13 de las 17 instituciones (AGN Argentina, AGN Colombia, AN Costa Rica, AN Cuba, AHN Ecuador, SAE España, NA Filipinas, AGN México, AN Panamá, DGLBA Portugal, AGN República Dominicana y AGN Uruguay) presentan una proporción de mujeres de 50% o más en sus plantillas de trabajo.

En promedio, la proporción de las mujeres en los archivos iberoamericanos se ubica en 53%, lo cual indica una participación equilibrada en materia de género. Este resultado puede interpretarse como un reflejo de la activa y sostenida participación de las mujeres en el ámbito archivístico.

Sin embargo, es importante analizar las variaciones entre los diferentes países participantes del relevamiento. Los valores de los índices de feminidad varían significativamente entre los países. Van desde 22% en Puerto Rico hasta 74% en Portugal, indicando una fuerte presencia de mujeres. Esta variabilidad podría sugerir la presencia de sesgos discriminatorios o limitantes para las mujeres en los equipos de trabajo.

También debe interpretarse en el marco de las políticas, condiciones laborales y socioeconómicas de la administración pública de cada país, ya que estas dimensiones pueden influir en la participación de las mujeres en el sector de archivos.

Las instituciones de España, Ecuador, Filipinas, Panamá, Cuba y Uruguay también superan el promedio, con porcentajes que van del 57% al 67% de participación de las mujeres en las plantillas de trabajo. El Salvador, Argentina, México, Perú, Costa Rica, Colombia y Brasil sus porcentajes oscilan muy cercanamente al promedio, entre el 44% y el 54% de mujeres integran los equipos de estas instituciones.

### **Participación de las mujeres en los cargos de conducción (I2)**

El número de mujeres que ocupan los cargos de conducción de la institución fue otro de los datos solicitados en el Formulario 1. A partir de esta información se elaboró el porcentaje de participación de las mujeres en los cargos de conducción (I2). Se consideró no sólo la participación de las mujeres en el máximo cargo de autoridad de la institución, sino también la distribución de género en los cargos de conducción inmediatamente inferiores a los directores. Este indicador permite conocer el compromiso institucional en la incorporación de mujeres en roles de coordinación y liderazgo de las políticas de la institución.

La tabla permite comparar la participación de mujeres en cargos de conducción entre diferentes países. El gráfico permite observar la distribución desde la más alta participación hasta la menor.

Chile, Ecuador y Puerto Rico muestran un 100% de participación de mujeres en cargos de conducción. Esto indica un compromiso positivo con la igualdad de género en la toma de decisiones y la gestión de los archivos en estos países.

Argentina, Cuba, España, México, Colombia, República Dominicana, Filipinas y Brasil muestran una presencia significativa de mujeres en roles de liderazgo.

El Salvador, Portugal, Uruguay, Costa Rica y Panamá presentan datos no disponibles o porcentajes bajos, lo que puede sugerir una participación limitada de mujeres en cargos de conducción.

En relación a la distribución de género en la dirección de las instituciones, 9 de las 17 instituciones han designado mujeres a cargo de la institución. El Archivo Nacional de Brasil, Archivo Nacional de Chile, el Archivo General de la Nación de Colombia, el Archivo Nacional de Costa Rica, el Archivo Nacional de Cuba, Archivo Histórico Nacional del Ecuador, Archivo General de la Nación de El Salvador, así como la Subdirección General de los Archivos Estatales de España y el Archivo General de Puerto Rico son las instituciones que han designado mujeres profesionales a cargo de estas instituciones. Es decir, más de la mitad de las instituciones archivísticas de los países miembro del Programa Iberarchivos se encuentran conducidas por mujeres.

### Equidad salarial (14)

A partir de los datos de Rango salarial<sup>6</sup> promedio del personal y Rango salarial promedio de las mujeres se elaboró una tabla de equidad salarial. Esta tabla buscó señalar si existen brechas salariales basadas en características de género en las instituciones. La comparación de rangos salariales promedio es un enfoque sistemático, comparando el promedio salarial de las mujeres con el promedio salarial de la institución.

La mayoría de las instituciones, incluyendo las de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Filipinas, México, Panamá, Perú, Portugal, Puerto Rico y República Dominicana, muestran una categoría de "Equivalente". Esto indica que, en promedio, las mujeres reciben salarios comparables a los de sus colegas masculinos en estas instituciones.

Uruguay muestra una categoría de "Superior". Esto indica que, en promedio, las mujeres en las instituciones archivísticas uruguayas tienen salarios superiores a los de los hombres.

---

<sup>6</sup> Los rangos salariales representan las diferentes categorías o niveles de sueldos dentro de una organización. Estos pueden estar determinados por la jerarquía organizativa, la antigüedad, la experiencia, la educación y otros factores relevantes.

Para un análisis más completo, sería beneficioso desglosar los datos por categorías específicas, como nivel de puesto, antigüedad y educación, para identificar posibles brechas salariales dentro de las instituciones archivísticas, así como brindar un análisis diacrónico que permita indagar tendencias.

En el caso de Cuba no se ha obtenido información para realizar el análisis.

### Participación de las mujeres en actividades institucionales (I9)

En relación a la participación de las mujeres en las actividades de representación institucional casi todas las instituciones manifiestan un alto índice de participación. La mayoría de las instituciones, incluyendo las de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Filipinas, México, Panamá, Portugal, República Dominicana y Uruguay, afirman priorizar la participación de mujeres en actividades institucionales. Las instituciones de Puerto Rico y El Salvador indicaron "No", sin embargo al no haber realizado la entrevista institucional sería necesario realizar un análisis más detallado para comprender las razones detrás de esta falta de participación y explorar estrategias para mejorarla.

Perú está "En proceso", lo que indica que las instituciones archivísticas en Perú están trabajando en incrementar la participación de mujeres en actividades institucionales. Esto puede sugerir un compromiso activo para mejorar la inclusión de las mujeres en diferentes áreas.

Para un análisis más detallado, será importante considerar la participación según tipo de actividad y puesto de trabajo.

## CAPÍTULO 3

# Recursos financieros, humanos e institucionales

En esta sección analizamos dos indicadores de la línea Operativa que permiten observar la asignación de recursos y personal específico para la promoción de políticas de igualdad entre los géneros.

Asignar recursos para la igualdad de género en los archivos es fundamental para cumplir con estos compromisos y contribuir al desarrollo sostenible. Esta inversión no solo beneficia a las personas que trabajan en los archivos, sino también a las comunidades y sociedades que dependen de ellos para comprender su pasado y construir un futuro más justo y equitativo. La asignación de recursos constituye una decisión que debe ser contextualizada en el marco de cada realidad, teniendo en cuenta la estructura, presupuesto y administración que hace cada Estado Nacional.

- Asignación de recursos para promover la igualdad de género (I3)
- Asignación de personal específico para las políticas con perspectiva de género (I11)

### Asignación de recursos para promover la igualdad de género (I3)

El indicador (I3) que muestra un cumplimiento del 23% en la tabla de madurez en políticas de género indica que hay un área significativa que requiere desarrollo y fortalecimiento en las instituciones. Este bajo cumplimiento sugiere que las políticas y acciones dirigidas a promover la igualdad de género aún no se han implementado de manera efectiva en la mayoría de las instituciones evaluadas.

También sugiere la necesidad de mirar este aspecto a través de un análisis de mayor alcance que revise la asignación presupuestaria en la administración pública de cada Estado. Si bien no se incluyó este aspecto en los formularios, durante las entrevistas institucionales realizadas se solicitó información en relación a la administración presupuestaria.

La mayoría de las instituciones no cuentan con autonomía en materia de administración presupuestaria. Esto quiere decir que, en materia presupuestaria, dependen de una entidad centralizada que administra las partidas. Algunos países incluso manifestaron dificultad para administrar subsidios o apoyos económicos (como los que otorga Iberarchivos en el marco de la convocatoria a proyectos). Al no contar con facultades administrativas que permitan ejecutarlos, éstos deben ser aprobados y administrados por organismos externos a la institución.

El análisis de la asignación de recursos para promover la igualdad de género revela una brecha significativa entre los países que han priorizado esta cuestión y los que aún tienen un largo camino por recorrer. La mayoría de las instituciones incluidas en la tabla, como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Puerto Rico y Uruguay, indican que no asignan recursos específicos para promover la igualdad de género (No). La falta de recursos podría sugerir una falta de prioridad o debilidad en el compromiso institucional para abordar las cuestiones de género de manera activa y específica.

Costa Rica, España, Filipinas y Portugal son los únicos países que indican que sí asignan recursos para promover la igualdad de género. Esto sugiere un reconocimiento de la importancia de abordar las desigualdades de género y trabajar hacia la equidad en estos países.

La falta de asignación de recursos en muchos países resalta la necesidad de fortalecer políticas presupuestarias destinadas a políticas o programas que promuevan la igualdad de género. La asignación de recursos adecuados es crucial para dar sostenibilidad en el tiempo a las políticas y prácticas institucionales que permiten abordar las desigualdades de género.

### **Asignación de personal específico para las políticas con perspectiva de género (I11)**

La asignación de personal específico para las políticas con perspectiva de género (I11) cuenta con un 53% de cumplimiento en el modelo de madurez. Esto indica una situación mixta en términos de la dedicación de recursos humanos específicos para abordar cuestiones de género en las instituciones evaluadas.

La tabla muestra una variabilidad significativa entre los países en términos de si han asignado personal específico para implementar políticas con perspectiva de género. Chile, Colombia, Costa Rica, España, Filipinas, México, Panamá, Perú y República Dominicana han asignado personal específico para políticas con perspectiva de género (Sí). Esto indica un reconocimiento de la importancia de tener recursos humanos dedicados a la implementación y seguimiento de políticas de género en estos países.

Al tener un cumplimiento del 52%, se evidencia que aproximadamente la mitad de las instituciones han asignado personal específico para desarrollar y aplicar políticas con perspectiva de género. Esto sugiere un reconocimiento parcial de la importancia de abordar las desigualdades de género y trabajar hacia la equidad.

Las instituciones que no han asignado personal específico pueden estar perdiendo la oportunidad de abordar de manera efectiva las cuestiones de género y promover la igualdad en sus áreas de influencia. Argentina, Brasil, Cuba, Ecuador, El Salvador, Portugal, Puerto Rico y Uruguay no han asignado personal específico para políticas con perspectiva de género (No). Esto puede indicar una falta de recursos humanos dedicados y capacitados para abordar las cuestiones de género de manera efectiva en estas instituciones.

La asignación de personal específico para políticas con perspectiva de género puede tener un impacto significativo en la efectividad y la implementación exitosa de estas políticas. El personal dedicado puede garantizar que las políticas se diseñen, implementen y monitoreen de manera adecuada, teniendo en cuenta las iniciativas, necesidades y realidades específicas de cada contexto nacional.

El cumplimiento del 52% también sugiere que, si bien se han realizado algunos avances en la asignación de recursos humanos específicos para políticas de género, aún queda trabajo por hacer en muchas instituciones para garantizar que estas políticas se implementen de manera integral y efectiva.

Es fundamental que las instituciones reconozcan la importancia de contar con personal dedicado y capacitado para abordar las cuestiones de género de manera efectiva. Esto no solo implica asignar recursos humanos, sino también garantizar que estos profesionales reciban la capacitación y el apoyo necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva y sostenible.

En resumen, aunque el cumplimiento del indicador es del 52%, este aún indica un margen de mejora significativo en términos de asignación de personal específico para políticas con perspectiva de género.

## CAPÍTULO 4

# Alianzas, capacitaciones y transformaciones en el trabajo archivístico

En esta sección analizaremos 5 indicadores del modelo. Los indicadores que componen este análisis pertenecen a la línea Estratégica (B), analiza la incorporación de una perspectiva de género en las prácticas y políticas archivísticas de la institución. A través de cinco indicadores específicos, se evalúa la presencia de enfoques equitativos en áreas cruciales.

En este sentido, el modelo de madurez permite dar cuenta de los avances y desarrollos en diferentes áreas de trabajo. Estas áreas o actividades se desarrollan a nivel interno de la institución, en particular en relación a las prácticas archivísticas. También se seleccionaron actividades desarrolladas en el ámbito interinstitucional (como las capacitaciones o convenios), es decir en vinculación con otras instituciones externas a la propia. En resumen este capítulo permite recorrer la madurez de un conjunto de indicadores que permiten comprender la vinculación con organizaciones especializadas así como el desarrollo de políticas específicas para el fortalecimiento de los equipos y del trabajo archivístico.

- Modificación de procesos o procedimientos archivísticos a partir de una perspectiva de género (I10)
- Valoración documental a partir de una perspectiva de género (I12)
- Existencia de capacitaciones en materia de género (I6)
- Existencia de convenios con instituciones (I7)
- Existencia de actividades con perspectiva de género (I8)

### Modificación de procesos o procedimientos archivísticos, a partir de una perspectiva de género (I10)

El indicador Modificación de procesos o procedimientos a partir de una perspectiva de género (I10) presenta un 56% de cumplimiento en el modelo de madurez. Esto sugiere un progreso moderado en la incorporación de la perspectiva de género en las prácticas archivísticas de las instituciones. Indica que aproximadamente la mitad de las



instituciones analizadas han tomado medidas para adaptar sus procesos y procedimientos archivísticos considerando las implicaciones de género. También es importante tener en cuenta que si bien hay una proporción significativa de instituciones que han realizado modificaciones, todavía queda un margen considerable para mejorar y expandir estas iniciativas.

La modificación de procesos o procedimientos desde una perspectiva de género puede tener un impacto significativo en la igualdad de género. Estas modificaciones pueden contribuir a la eliminación de sesgos de género en el trabajo archivístico, la promoción de esta temática en las consultas de usuarios y la inclusión de perspectivas inclusivas en las tareas archivísticas.

La consideración de las implicaciones de género en el trabajo archivístico muestra que las iniciativas no son sólo formales o normativas sino que esta perspectiva está generando efectos en las prácticas cotidianas de la institución. Algunas instituciones se refirieron a la decisión de priorizar documentos relacionados con mujeres y otros géneros para su digitalización. Esto sugiere un reconocimiento de la importancia de preservar y difundir la historia y las contribuciones de las mujeres y personas de otros géneros y un compromiso para avanzar hacia su preservación y accesibilidad.

La tabla muestra una variabilidad significativa entre las instituciones en términos de si han modificado procesos o procedimientos desde una perspectiva de género. Argentina, Chile, Costa Rica, España y Panamá han realizado modificaciones en procesos o procedimientos desde una perspectiva de género (Sí). Esto indica un compromiso por parte de estos países para abordar las desigualdades de género y adaptar sus procesos y procedimientos archivísticos para promover la equidad.

Brasil, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Filipinas, México, Perú, Portugal, República Dominicana, Puerto Rico y Uruguay no han realizado modificaciones en procesos o procedimientos desde una perspectiva de género (No). Esto sugiere una falta de acción o enfoque en la incorporación de la perspectiva de género en las prácticas institucionales en estos países.

Esto podría reflejar que se adoptó una perspectiva únicamente normativa o teórica en la perspectiva de género. Sin embargo, como veremos en los capítulos subsiguientes es necesario ver estos indicadores en relación.

La articulación entre las diferentes dimensiones da cuenta de que en estas instituciones existen otras desigualdades que también exigen transformaciones, reflexiones o revisiones desde una perspectiva interseccional.

En resumen, si bien algunos países han tomado medidas en esta dirección, queda trabajo por hacer en muchos otros para garantizar que las prácticas archivísticas sean sensibles al género y contribuyan a la creación de sociedades más equitativas y justas para todos.

Es esencial que las instituciones reconozcan la importancia de adaptar sus prácticas y procedimientos para garantizar que sean inclusivos y sensibles al género, y que proporcionen la capacitación necesaria para implementar estos cambios de manera efectiva. Además de realizar modificaciones, es fundamental que las instituciones evalúen y monitoreen regularmente el impacto de estas acciones en la igualdad de género. Esto permite identificar áreas de mejora y ajustar los procesos y procedimientos según sea necesario para garantizar un enfoque continuo en la promoción de la equidad de género.

### Valoración documental a partir de una perspectiva de género (I12)

El indicador "Valoración documental a partir de una perspectiva de género" es crucial para evaluar el grado en que las instituciones archivísticas reconocen, valoran y preservan la historia y las contribuciones de mujeres y géneros diversos en sus fondos y colecciones documentales. Se trata de uno de los indicadores de mayor cumplimiento en el modelo de madurez de género en instituciones archivísticas, el 85% de las instituciones han implementado iniciativas en esta área, lo cual indica un nivel sustancial de avance y compromiso en la preservación de la historia y la memoria documental.

Las instituciones archivísticas están reconociendo cada vez más la importancia de incorporar una perspectiva de género en sus procesos de valoración documental. Esto implica no solo la identificación y la preservación de documentos relacionados con mujeres y géneros diversos, sino también la comprensión de cómo estos materiales pueden proporcionar una visión más completa y equitativa de la historia y la sociedad.

Muchas instituciones han desarrollado políticas y prácticas que promueven la valoración documental desde una perspectiva de género. Estas políticas pueden incluir directrices claras sobre la identificación y el tratamiento de documentos relacionados con género, así como la promoción de la diversidad en las colecciones y la representación equitativa de mujeres y géneros diversos en los materiales archivísticos.

Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, México, Perú, y República Dominicana han implementado actividades o prácticas para la puesta en valor de documentos desde una perspectiva de género. Esto indica un compromiso por parte de estos países para reconocer y destacar la importancia de la historia y la contribución de mujeres y géneros diversos en sus colecciones documentales.

Argentina, Brasil, Filipinas, Panamá, Puerto Rico y Portugal están en proceso de implementación de estas actividades, lo que sugiere un avance hacia la valoración documental desde una perspectiva de género en estas naciones.

Hay una diversidad en el grado de cumplimiento entre los países, lo que sugiere diferencias en los enfoques y prioridades en la valoración documental desde una perspectiva de género. La presencia de colecciones específicas y la implementación de actividades para la puesta en valor de documentos reflejan un compromiso más sólido en algunos países en comparación con otros.

### Existencia de capacitaciones en materia de género (I6)

La presencia de capacitaciones y programas continuos en materia de género es fundamental para la generación de conciencia, fomentar la inclusión, promover la igualdad de género y fortalecer la legitimidad de las políticas en materia de género en las instituciones archivísticas. La capacitación en materia de género refleja un compromiso institucional con la inclusión, la diversidad y la promoción de un entorno de trabajo equitativo y respetuoso. Este enfoque no solo beneficia al personal, sino que también mejora la calidad y la sensibilidad de los servicios y programas ofrecidos por las instituciones archivísticas.

El indicador "Existencia de capacitaciones en materia de género" es crucial para evaluar el grado en que las instituciones archivísticas están comprometidas con la sensibilización y la formación en cuestiones de género dentro de su personal y entorno laboral. Un cumplimiento del 74% en el modelo de madurez de género en instituciones archivísticas indica un nivel considerable de avance y compromiso en este aspecto.

Las instituciones archivísticas están reconociendo cada vez más la importancia de brindar capacitación en cuestiones de género a su personal. El aumento del interés y la demanda social por la igualdad de género y la inclusión ha llevado a un mayor énfasis en la necesidad de capacitación en materia de género en diversos ámbitos, incluidas las instituciones archivísticas. Las políticas públicas y los marcos legales que promueven la igualdad de género también pueden haber contribuido a este enfoque. Las capacitaciones pueden incluir aspectos como la igualdad de género, la diversidad, la inclusión y/o la sensibilización sobre las problemáticas de género.

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, España, Filipinas, México, Perú, Portugal y Uruguay ofrecen capacitaciones en materia de género. Esto indica un reconocimiento por parte de estas instituciones de la importancia de la formación en cuestiones de género para su personal. Argentina, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador,

Filipinas, México, y Uruguay cuentan además con programas continuos en materia de género, lo cual sugiere un compromiso a largo plazo con la formación y la sensibilización en cuestiones de género. Es importante contextualizar que parte de las capacitaciones brindadas en las instituciones constituyen iniciativas de carácter estatal a nivel nacional y están vinculadas a los objetivos que presentan los planes nacionales de género. Esto significa que no necesariamente constituyen programas específicos para las temáticas y prácticas que lleva adelante una institución archivística. Sin embargo, representan espacios de formación, sensibilización y ampliación de conocimiento y legitimidad sobre la temática.

### Existencia de convenios con instituciones (17)

El indicador "Existencia de convenios con instituciones" es fundamental para evaluar el grado de colaboración y articulación que tienen las instituciones archivísticas en el ámbito nacional e internacional. Un cumplimiento del 65% en el modelo de madurez de género en instituciones archivísticas sugiere un nivel significativo de colaboración, pero también indica áreas de oportunidad para mejorar la vinculación y asociaciones.

Muchas instituciones archivísticas reconocen la importancia de establecer convenios y acuerdos con otras instituciones especializadas como organizaciones sociales, organizaciones feministas, organizaciones conformadas por diversidades, organizaciones de derechos humanos, etc. Entre los principales objetivos se busca facilitar el intercambio de recursos y conocimientos sobre temas de género, así como el desarrollo de proyectos y programas específicos para abordar desafíos relacionados con la equidad de género en los archivos y la gestión de la información.

La existencia de convenios con instituciones amplía la influencia y el alcance de las instituciones archivísticas, permitiéndoles participar en redes más amplias y llegar a públicos diversos. Los convenios con otras instituciones pueden fomentar la investigación y el desarrollo en la temática de género en los archivos, fortalecer las prácticas y procesos archivísticos, así como la incorporación de perspectivas de género en la gestión de la información y la preservación del patrimonio documental.

El análisis de la tabla permite observar que en varias instituciones se presenta una disposición para colaborar y establecer alianzas estratégicas en temas relacionados a géneros y diversidad. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Filipinas, México, Panamá, Perú y Portugal tienen convenios con otras instituciones.

La SAE de España ha realizado colaboraciones con el Ministerio de Igualdad a quien corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres,

la prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer y la eliminación de toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Colombia y República Dominicana están en proceso de establecer convenios con otras instituciones. Esto sugiere un interés y una intención de colaboración, pero aún están en etapas de desarrollo o negociación.

Cuba, Ecuador, El Salvador y Uruguay no tienen convenios con otras instituciones, vinculados a temas de género. En este sentido estas instituciones archivísticas pueden beneficiarse de explorar más oportunidades de articulación con comunidades, organizaciones, asociaciones que trabajan estas temáticas o puedan aportar a la perspectiva de género de la institución.

### Existencia de actividades con perspectiva de género (I8)

El indicador "Existencia de actividades con perspectiva de género" refleja la presencia y el desarrollo de actividades específicas dentro de las instituciones archivísticas. Las actividades pueden incluir conversatorios, conferencias, charlas, cursos, paneles, jornadas, workshops. Por lo general se presentan asociadas a fechas que conmemoran o señalizan la necesidad de trabajar en la agenda de protección y promoción de los derechos de las mujeres y diversidades. Por ejemplo, el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) o el 25 de noviembre (Día Internacional de la Violencia de Género).

Un cumplimiento del 79% de este indicador en el modelo de madurez de género en instituciones archivísticas indica un nivel sustancial de avance en la integración de la perspectiva de género en el ámbito archivístico. La mayoría de los países listados en la tabla están llevando a cabo actividades con perspectiva de género. Esto refleja un reconocimiento generalizado de la importancia de abordar las cuestiones de género y trabajar hacia la igualdad de género en el ámbito archivístico.

La ausencia de actividades con perspectiva de género en algunas instituciones (Puerto Rico, Salvador y México) resalta la necesidad de una mayor atención y acción en este ámbito. La inclusión de perspectivas de género en todas las actividades archivísticas es fundamental para garantizar una representación equitativa y precisa de la historia y la sociedad. Estas discrepancias pueden reflejar diferencias en los enfoques y prioridades dentro de cada país en relación con las cuestiones de género y la inclusión.

## Análisis de género por institución

El siguiente informe busca ofrecer una síntesis de la situación de las prácticas y políticas de género por institución. El informe fue elaborado a partir del relevamiento de documentación, información, políticas y se consideró especialmente la información cualitativa brindada en cada entrevista. Esta instancia fue clave para contextualizar, valorar y completar la información diagnóstico.

Además consistió en el principal instrumento para la recolección de buenas prácticas en cada una de las instituciones, que se incluye en el informe que sigue. Entre otras, vale la pena destacar la creación de grupos de trabajo transversales dentro de la institución (Perú, Chile, Argentina), la conformación de grupos de investigación específicos para la valorización del rol de las mujeres en la institución, la creación del Archivo Mujeres y Géneros (Chile), la intersección de la perspectiva de género con otras desigualdades (Cuba, Brasil, Chile, entre otros), la creación de Portales web (España), la conformación de un Comité de Ética (México).

Se presenta a continuación una breve síntesis que busca transmitir los principales indicadores del Modelo de Madurez en Género por país y poner en relieve aspectos cualitativos que cada una de las instituciones compartió en la instancia de entrevista. Por este motivo, no todos los informes presentan la misma estructura ni la misma información, cada dato fue priorizado de acuerdo a la información de contexto del país y de la información brindada por cada institución.

Para la visualización de los gráficos se presenta el siguiente [Dashboard](#) elaborado en la plataforma Air Table. Para ingresar se debe registrar un mail, que permitirá la visualización y navegación interactiva. Este portal permite visualizar en primer lugar el tablero “Madurez en Género” que ofrece gráficos que permiten visualizar datos de carácter comparativo entre las instituciones. A continuación se visualizan los tableros por institución (llevan el nombre del país, con el fin de facilitar la lectura). Sobre la barra izquierda se encontrará el índice de tableros, que se podrá navegar deslizando hacia el lado inferior de la página para observar los diferentes gráficos.

## Archivo Nacional de Cuba

El Archivo Nacional de Cuba y la Red Nacional de Archivos Históricos están compuestos por 653 personas, de las cuales el 83% son mujeres (440 mujeres).

El Archivo Nacional de Cuba presenta un liderazgo de las mujeres en los cargos de conducción. No sólo su presidenta sino también de las 6 direcciones del ANC, sólo dos son ocupadas por hombres. Esta proporción se replica en el resto de la estructura institucional. Por ejemplo, las 14 direcciones de archivos provinciales están en un 64% lideradas por mujeres, sólo 4 de ellas están a cargo de hombres. La Gestión Documental y Archivos del CITMA está integrada por 14 personas de las cuales 9 son mujeres.

Si bien existe un liderazgo sobresaliente de las mujeres en los roles de conducción por parte de las mujeres, esto no responde a una política específica basada en cupos o en la promoción de las mujeres en puestos de conducción sino que denota el protagonismo de las mujeres en el ámbito archivístico y al desarrollo profesional de cada una. La participación de las mujeres y hombres es equitativa en la vida institucional y su presencia en las actividades está regida por sus funciones.

A nivel normativo, si bien el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1980, no ha ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La dimensión salarial, la distribución de género de acuerdo al puesto de trabajo y al rango etario no pudo ser analizada por falta de información proporcionada sobre estos puntos.

### *Políticas y objetivos estratégicos de género*

Aunque no existe una política propia el ANC y Red Nacional de Archivos Históricos, ni cuentan con partidas presupuestarias específicas para promover políticas de género, tienen objetivos estratégicos en su planificación siguen los lineamientos dispuestos por la agenda del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres y cumple con los objetivos de formación y capacitación permanente del personal de toda la administración, incluyendo personal

directivo, en temas de género, educación sexual, igualdad y no discriminación<sup>7</sup>. Además la institución recopila datos específicos desagregados por género, aunque no realiza monitoreos continuos.

Para llevar adelante las actividades no hay designado personal específico sino que las tareas vinculadas a la sensibilización y formación están incorporadas en las funciones previstas en cada puesto de trabajo. No presenta convenios con instituciones para trabajar la temática de género. Sin embargo, se han realizado actividades vinculadas a un aniversario del nacimiento o fallecimiento de una personalidad, pero no está determinado por su género. Por ejemplo, este año se terminó de procesar y poner al público toda la documentación relacionada con el Dr. Carlos Juan Finlay, un prominente médico cubano.

### *Documentación con perspectiva de género*

Si bien el acervo documental incorporó fondos documentales producidos específicamente por mujeres (en particular fondos personales, generalmente del ámbito de la política) éstos reciben el mismo tratamiento que se proporciona a los demás fondos documentales. La política de tratamiento de los fondos documentales está fundamentalmente planificada a partir de la información que proporcionan los estudios de usuarios. El tratamiento de fondos no presenta una política específica desde una perspectiva de género.

---

<sup>7</sup> El Programa de Adelanto de la Mujer se aprobó por el Consejo de Ministros en octubre de 2021 y fue puesto en vigor por el Decreto Presidencial 198/2021 del 8 de marzo de ese año en la Gaceta Oficial. El PNA promueve acciones dirigidas a lograr mayor integralidad y efectividad en la prevención y eliminación de manifestaciones de discriminación contra las mujeres, así como a fortalecer los mecanismos y la capacidad profesional de los funcionarios y servidores públicos para incorporar las cuestiones de género en la elaboración de políticas, programas y en la prestación de servicios. Ver Plan Nacional del Programa del año 2023: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-02/Folleto%20PAM.pdf>



## Archivo Nacional de Chile

El Archivo Nacional de Chile está integrado por 118 personas, de las cuales el 47% son mujeres (56 mujeres). La presidencia y 2 de las autoridades de las 5 direcciones en las cuales se organiza la institución están representadas por mujeres.

A nivel normativo, si bien la institución no ha elaborado normativa propia, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1980 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2020).

A nivel salarial, se observan rangos promedios equivalentes entre los géneros. El promedio institucional se ubica entre los 1001-1500 USD y el de las mujeres también. La dimensión salarial del personal directivo no pudo ser comparado de acuerdo al género, ya que sólo se proporcionó el promedio salarial del personal directivo mujer ubicado en el rango de más de 3000 USD. Sin embargo, al no informar sobre el promedio salarial de hombres no se cuenta con información para realizar una comparación en este sentido.

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución se destaca la presencia de mujeres en los puestos de dirección o coordinación (100%). En los demás puestos de trabajo se presenta una distribución homogénea de género (50%), excepto en el personal administrativo en donde las mujeres están subrepresentadas (36%). El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

En la distribución etaria en la institución está caracterizada por 4 franjas etarias desde los 26 hasta los 55 años. El gráfico permite observar que en todos los grupos etarios mencionados, el índice de distribución de género es menor a 0,5, lo que sugiere una predominancia de un género sobre el otro en cada uno de estos rangos de edad.

### *Políticas y contexto institucional*

Chile cuenta con un Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030[1]. El Plan es precedido por otros tres planes nacionales anteriores cuyos objetivos y metas han encauzado las políticas de género en los distintos

gobiernos. En ese marco se inscribe la creación en 2015 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Ley 20.820/2015), un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural existe una política específica que la constituye el programa Patrimonio y Género[2]. En el marco de este programa se promueve, difunde, financia y articula diversas iniciativas con enfoque de género realizadas por Museos, Archivos, Bibliotecas, Monumentos. El ANC como parte del SNPC sigue los lineamientos en materia de política de género y los incorpora en sus objetivos estratégicos.

En el ámbito del Archivo Nacional se destacan dos políticas. Por un lado, el Archivo Histórico Nacional de Chile participa de las mesas de género, un dispositivo transversal dependiente del Ministerio de la Mujer que conforma una red de unidades de género Sectoriales y mesas de género de Servicios públicos. Las mesas de trabajo en Género tienen el fin de articular, reflexionar e implementar políticas y transformaciones en materia de género en departamentos y áreas. Por otro lado, en el año 2011 se produjo la creación del Archivo de Mujeres y Géneros, con sede en el Archivo Nacional Histórico. La iniciativa, resultado de un proceso diagnóstico sobre la información histórica referida a mujeres y género en el Archivo Nacional, reúne fondos y colecciones donadas que permiten dar cuenta de contribuciones de quienes ocupan posiciones de género no reconocidas o subordinadas. “Este tipo de documentación, se convierte en soporte base para realizar nuevas interpretaciones históricas, que permitan destacar significados aportes de hombres, mujeres y diversidades sexuales a la historia nacional.” Y también “...contribuye a ampliar las concepciones identitarias rígidas en cuanto a cómo son definidos y representados los géneros y las relaciones entre éstos, propiciando el surgimiento de memorias antes invisibilizadas y nuevas interpretaciones históricas, lo que en el mediano y largo plazo permitirá incidir favorablemente en la transformación y superación de las inequidades, desigualdades y discriminaciones de género.”

El Archivo realiza capacitaciones específicas y permanentes, establece convenios con instituciones, organizaciones de derechos humanos, pueblos originarios y tribales. Si bien no destina recursos presupuestarios específicos para las políticas de géneros, sin embargo sí ha incorporado personal especializado

para la implementación de políticas de género. Se realizan actividades como conferencias, charlas, talleres de trabajo.

### *Documentación con perspectiva de género*

En materia de transformación de procesos de trabajo se destaca la perspectiva conceptual sobre la cual actualmente se está trabajando. A partir de un proceso de evaluación y revisión sobre instrumentos de descripción archivística, se inició la reflexión en torno a lo que se denominó “tensiones descriptivas”. Este rico proceso de reflexión centra su atención y se pregunta por los estándares de descripción y los procesos de descripción archivística, para indagar sobre posibles invisibilizaciones ligadas a los géneros. A modo de ejemplo, se mencionó el proceso de descripción de una pieza fotográfica del Fortín Mapocho, la cual había sido inventariada como “Manifestante”, mientras la observación de la imagen devela la presencia de una mujer. Este proceso, en curso, se presenta como una necesidad más que como una propuesta programática con objetivos definidos. En este sentido, también se analizan experiencias colaborativas de descripción, como las que lleva adelante el National Archives and Record Administration, para valorar y visibilizar aquello que esta lógica descriptiva, aunque no quiera.

Se destaca una perspectiva de trabajo interseccional en el abordaje de las desigualdades de derechos contemplando diferentes vulneraciones (género, racialización, clase, etc) en los procesos de divulgación y valoración documental.

## Archivo Nacional de Brasil

El Archivo Nacional de Brasil está integrado por 465 personas, de las cuales el 49% son mujeres (229 mujeres). La presidencia y el 70% de direcciones están representadas por mujeres.

A nivel normativo, si bien la institución no ha elaborado normativa propia, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1980 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984).

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución se destaca la presencia de mujeres en los puestos de dirección o coordinación (70%). En los demás puestos de trabajo se presenta una predominancia de las mujeres sobre los hombres (0,8 en Técnicas y 0,7 en Profesionales) y una equivalencia (0,5) cuando se trata de puestos administrativos. El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

En la distribución etaria de la institución, las mujeres presentan un índice destacado en la franja de menor edad (26 a 35 años) y la de mayor de 66 años. Sin embargo también están presentes en las franjas intermedias. El gráfico permite observar que en todos los grupos etarios mencionados.

### *Políticas y contexto institucional*

El Plan Estratégico 2024-2027 del Archivo Nacional presenta en el Objetivo Estratégico 3 (“Ampliar las acciones de preservación, procesamiento técnico, acceso y difusión de la colección”), la iniciativa de “Identificar fondos con enfoque de género y raza”.

Este objetivo se propone la identificación de colecciones en un nivel profundo de descripción (Nivel 1) por marcadores de género, raza y regionalidad a partir de la revisión y ampliación de los puntos de acceso, con el objetivo de resaltar estas colecciones a partir de los criterios definidos y brindar mayor recuperabilidad de la información para la sociedad. También establece que la definición de criterios de género, raza y regionalidad se aplicarán a través de la participación social en eventos y productos de difusión de la institución. Por otro



lado, se propone la actualización del Vocabulario Controlado a través de un enfoque en descolonización de lenguas, con revisión automática de la aplicación de términos en los registros descriptivos de las bases de datos. Estas propuestas buscan promover la visibilidad, la democratización y el derecho a la memoria de los acervos de grupos históricamente marginados.

Las transformaciones en materia de igualdad de género en el ANB es una agenda reciente. La actual gestión está trabajando en materia de igualdad de género desde una perspectiva integral e interseccional. Se advierte nota la ausencia casi total de colecciones o fondos documentales producidos por hombres o mujeres de negros o de pueblos originarios, tampoco de organizaciones, colectivos o integrantes del movimiento LGTBIQA+.

Si bien no asigna presupuesto ni personal específico para el seguimiento de políticas de género, ha establecido convenios, se han realizado actividades y se prioriza la participación de mujeres en las actividades institucionales. Actualmente, se encuentra en proceso de priorización de digitalización de documentos por criterios de género.

## Archivo General de la Nación de Argentina

El Archivo General de la Nación de Argentina está integrado por 128 personas, de las cuales el 52% son mujeres (56 mujeres). Los máximos cargos de conducción están equitativamente representados entre hombres y mujeres.

A nivel normativo, si bien la institución no ha elaborado normativa propia, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1985 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2007).

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución es equitativa en todos los puestos y se destaca la presencia de mujeres en los puestos de coordinación (0.8 IGDP). En los puestos Profesionales, Técnicos y Administrativos así como en los de conducción el índice es equitativo (0,5). El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

En la distribución etaria de la institución, las mujeres presentan un índice destacado en la franja de menor edad (36 a 45 años). En las franjas etarias 56-66 y < 66 se observa una participación equitativa de las mujeres. Esta distribución podría significar cierta limitación para la incorporación de mujeres en los puestos de trabajo iniciales o que requieren menor experiencia profesional. El gráfico permite observar que en todos los grupos etarios mencionados.

### *Políticas y contexto institucional*

En el AGN de Argentina las políticas de género también se inscriben en el marco de una política nacional. En el año 2019 el gobierno nacional creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina<sup>8</sup> fue un ministerio dependiente del Poder Ejecutivo Nacional a cargo de la política de género del país (Decreto 7/2019). En ese marco, se planteó el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad

---

<sup>8</sup> Para ver más información sobre el Ministerio: <https://www.argentina.gob.ar/generos>. También ver Decreto N° 680/2020 en el cual se organiza la conformación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, que refuerza dicho recorrido con la finalidad de garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el diseño e implementación de las políticas públicas nacionales. Nota: a partir del cambio de autoridades nacionales producido en diciembre de 2023, se produjo una reorganización del organigrama estatal (Decreto [8/2023](#)), el cual eliminó el ministerio y sus políticas están en revisión.

2021–2023, como herramienta para transformar los factores estructurales que sustentan y reproducen las desigualdades por motivos de género en el Poder Ejecutivo Nacional. Basado en el objetivo general de crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad, este Plan desarrolla una serie de objetivos estratégicos, de acuerdo a cada ámbito diferenciado de intervención

En este sentido, el AGN destaca no sólo los procesos de capacitación<sup>9</sup> implementados sobre la administración pública sino también la reflexión en torno a diseñar e implementar, de manera coordinada, participativa, transversal y federal, políticas que garanticen la igualdad en el acceso y ejercicio de derechos para mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas al tiempo que da sustento e institucionalidad a una política de Estado que procede de una obligación legal y de un compromiso ineludible del Gobierno Nacional. Los principios de trabajo fueron transversalizar, normalizar y a la vez integrar.

Hay diferentes iniciativas y prácticas que se están llevando adelante. Por un lado, reflexionar y conversar en los equipos de trabajo transversales a los departamentos (Identificación, Descripción, Valoración, Digitalización). Por ejemplo, en el grupo de trabajo que trabaja sobre las directrices para la Descripción, se incorporó el lenguaje inclusivo en la elaboración de las directrices<sup>10</sup>. También se destaca un proceso continuo de reflexión sobre la tarea de descripción. En este sentido se destaca un proceso de reflexión en torno a la descripción, que busca armonizar la práctica promoviendo nuevas lecturas sobre la documentación y a su vez sosteniendo los criterios normativos. También en el Grupo de Identificación, se conversó sobre los fondos prioritarios desde una perspectiva de género. También se mencionó la iniciativa en proceso de diseñar una formación específica orientada a las tareas de descripción o de comunicación.

---

<sup>9</sup> La ley Micaela (Ley 27.499) establece como obligatorio la capacitación en temas de género y violencia contra las mujeres a todas las personas que trabajan en los 3 poderes del Estado Nacional recibir capacitación sobre género. La ley se llama Micaela por Micaela García, una joven de 21 años que fue asesinada en Gualeguay (Entre Ríos) por un hombre que tenía antecedentes penales por violación.

<sup>10</sup> Para ello, siguieron la Guía publicada por el Ministerio de mujeres. Guía para uso de lenguaje inclusivo. Ministerio de Mujeres (2021) (Re)Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/renombrar-web-mmgyd.pdf>

## Subdirección General de los Archivos Estatales de España

La Subdirección General de los Archivos Estatales está integrada por 361 personas, de las cuales el 57% son mujeres (204 mujeres). Las mujeres presentan una representación equitativa con respecto a los hombres en los cargos directivos, ocupando el 52%.

En el ámbito del Ministerio de Cultura recientemente se ha creado el Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura<sup>11</sup>. La subdirección sigue los lineamientos dispuestos por el Ministerio en materia de capacitación, incorporación de indicadores e integración de la perspectiva de género en todas las actividades institucionales. Los participantes reconocieron la necesidad de una sensibilización y capacitación continua sobre la igualdad de género, orientada a erradicar posibles actitudes regresivas.

Además, se menciona la necesidad de priorizar la visibilidad de las mujeres en las descripciones archivísticas, ya sea revisando el productor, productora o productores de las agrupaciones y fondos, como en la elaboración de puntos de acceso específicos. En este sentido, además se ha conformado un equipo de investigación<sup>12</sup> con el fin de poner en valor el rol de las mujeres en la historia, a través de la visibilización de ciertos documentos y conjuntos documentales. A partir de esta iniciativa se ha creado un portal, con el fin de difundir esta documentación, promover lecturas y potenciar sus usos.

La subdirección ha designado una persona responsable para la implementación de las políticas de igualdad de género. Además se ha contado con presupuesto para el

---

<sup>11</sup> "El objeto del Observatorio es el impulso de la presencia de las mujeres y de la igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones culturales y en puestos de responsabilidad competencia del Ministerio de Cultura. Para cumplir este objetivo, el Observatorio analizará la información en materia de género para detectar situaciones de desigualdad y establecer medidas correctoras, propiciará la producción artística y la representación femenina en las distintas manifestaciones culturales, impulsará la elaboración de censos de expertas en igualdad de género y cultura, y promocionará el trabajo de las mujeres y su participación equilibrada en jurados y órganos de valoración." Para más información ver: <https://www.cultura.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura.html>

<sup>12</sup> "...los documentos de archivo, como testigos y reflejo de la memoria colectiva, reflejan las múltiples facetas de la presencia femenina en la historia, y nuestra misión como profesionales de los archivos es recuperar estos documentos y ponerlos a disposición de la ciudadanía. Los resultados y la información que se han obtenido a lo largo de los años de trabajo nos han servido para crear este espacio virtual, así como el buscador específico como micrositio dentro de PARES sobre aquellas mujeres que desarrollaron su labor de investigación y estudio en los Archivos Estatales, entre los años 1900 y 1970. Dado el volumen de documentación que se ha estudiado y analizado, estamos ante un espacio virtual que irá creciendo y complementándose conforme se vaya añadiendo todo el material relacionado con las investigadoras, verdaderas protagonistas de toda esta labor." Para más información ver: <https://www.cultura.gob.es/cultura/archivos/difusion/mujeres-archivos/mujeres-investigadoras.html>





desarrollo de políticas de género, en particular el Portal mujeres investigadoras. Se presta atención a la participación institucional en los ámbitos de representación, buscando igualdad entre géneros. A su vez, también existen regulaciones en torno a cupos equitativos que son cumplidos por el archivo.

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución muestra una preeminencia de las mujeres en puestos técnicos y profesionales, aunque también hay una participación equitativa en los cargos de conducción y administrativos (0.5).El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

En la distribución etaria de la institución, las mujeres presentan una distribución homogénea en grupos más jóvenes y de mayor edad. Las mujeres están representadas de manera equitativa en los grupos de edad más jóvenes y mayores dentro de la institución. Esta homogeneidad puede deberse a una variedad de factores, como políticas de contratación inclusivas, programas de retención de empleados, o cambios en las dinámicas de género y edad en la fuerza laboral. También sugiere que las mujeres tienen una presencia estable y significativa en los rangos de edad más avanzada.

## Archivo Nacional de Filipinas

El Archivo Nacional de Filipinas está integrado por 126 personas, de las cuales el 57% son mujeres (72 mujeres). Las mujeres presentan ocupan un lugar privilegiado en los puestos de conducción, alcanzando el 88%.

A nivel estatal, la república de Filipinas cuenta con la Comisión Filipina de la Mujer (Philippine Commission on Women, PCW)<sup>13</sup>, una agencia gubernamental en Filipinas encargada de promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el país. Su principal objetivo es garantizar que las mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades y recursos en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la educación, el empleo, la salud y la participación política.

Para lograr este objetivo, la PCW implementa una serie de políticas y programas destinados a empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género. Estos incluyen iniciativas para eliminar la discriminación de género en el lugar de trabajo, promover la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones políticas y gubernamentales, así como campañas de concientización pública sobre temas relacionados con los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

En el contexto de estas políticas el Archivo Nacional de Filipinas ha implementado capacitaciones, realizado actividades. Para llevar adelante estas políticas asigna un 5% de su presupuesto anual y se ha contratado personal especializado. Además ha elaborado una Política de igualdad de oportunidades con el fin de garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades en todas las áreas de operación de la institución. Esto incluye la participación en comités, como el comité de recursos humanos para promoción y selección, donde se busca una representación igualitaria de hombres y mujeres, incluso si en la realidad hay más mujeres que hombres en la institución. La igualdad de oportunidades implica crear condiciones justas para que todos los empleados, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de desarrollo y avance dentro de la organización.

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo revela una preeminencia de las mujeres en los puestos técnicos y administrativos. El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta

---

<sup>13</sup> Para más información ver: <https://pcw.gov.ph/>

distribución. En la distribución etaria de la institución, las mujeres presentan una distribución homogénea en los distintos rangos de edad.

### Archivo General de la Nación de México

El Archivo General de la Nación de México está integrado por 516 personas, de las cuales el 53% son mujeres (276 mujeres). Mujeres y hombres ocupan de manera equitativa los puestos de conducción (50%).

A nivel normativo, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1980 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981).

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución es equitativa en todos los puestos y se destaca la presencia de mujeres en los puestos de coordinación. Se destaca una participación del 88 % en los puestos intermedios. El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

En la distribución etaria de la institución, las mujeres presentan una distribución homogénea en todas las franjas etarias que integran el personal de la institución.

### *Políticas de género*

El Archivo Nacional de México sigue las políticas de género dispuestas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). En materia de capacitación realizan anualmente cursos y talleres específicos. De acuerdo a la visión institucional, la incorporación de la temática de género al interior de la institución condujo a modificaciones en el comportamiento del personal. Este proceso potenció la concientización, visibilización e impactó en las denuncias recibidas sobre vulneraciones vinculadas a la orientación de género. Puntualmente se destacó el aumento de denuncias como un indicador de concientización de vulneraciones (acoso, hostigamiento, violencia verbal) en el personal del archivo, en particular perteneciente a la comunidad LGBTQ+.



En 2015 el AGN conformó el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés<sup>14</sup> del Archivo General de la Nación de México. Este organismo es una instancia institucional encargada de promover la integridad y la ética en el servicio público. Sus funciones y actividades se rigen por una serie de documentos y protocolos, entre los cuales se incluyen el Procedimiento para la presentación de denuncias ante el Comité de Ética, Protocolo para la atención de denuncias, prevención del hostigamiento y acoso sexual, y actuación ante actos de discriminación. El organismo realiza evaluaciones integrales y produce indicadores de desempeño en materia de ética y prevención de conflictos de interés. Estos instrumentos y políticas reflejan el compromiso del Archivo General de la Nación de México con la transparencia, la ética y la integridad en el servicio público.

A nivel documental, están priorizando desde una perspectiva de género, fondos y colecciones documentales para su digitalización. Esto permitirá ampliar la visibilidad de colecciones que fueron producidas o reunidas por mujeres, brindando mayor representación.

---

<sup>14</sup> Para más información ver: <https://www.gob.mx/agn/acciones-y-programas/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes-42530>

## Archivo Nacional de Panamá

El Archivo Nacional de Panamá está integrado por 42 personas, de las cuales el 61% son mujeres (25 mujeres). Las mujeres ocupan sólo el 38% de los puestos directivos. La problemática de género no se presenta como un campo principal en las políticas de gestión de la institución. Si bien la institución está abierta a recibir actividades, no promueve una agenda propia, ya que en el ámbito interno se señalan otras tensiones (como el reconocimiento a la profesionalización, la transmisión generacional) que adquieren mayor urgencia en el contexto actual.

A nivel normativo, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1981 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2001).

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución es equitativa denota un alto índice de participación de las mujeres en los puestos administrativos, un bajo índice en los puestos directivos y un índice equitativo en los puestos profesionales. El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

La distribución etaria de la institución no pudo ser analizada desde una perspectiva de género por falta de información desagregada.

## Archivo General de la Nación de Perú

El Archivo General de la Nación de Perú está integrado por 296 personas, de las cuales el 44% son mujeres (131 mujeres). Las mujeres se destacan en los puestos directivos ocupando el 100%.

A nivel normativo, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1981 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2001).

La distribución etaria de la institución no pudo ser analizada desde una perspectiva de género por falta de información desagregada.

En la distribución etaria de la institución, las mujeres presentan una distribución homogénea en grupos más jóvenes y de mayor edad. Las mujeres están representadas de manera equitativa en los grupos de edad más jóvenes y mayores dentro de la institución. También sugiere que las mujeres tienen una presencia estable y significativa en los rangos de edad más avanzada (0,8).

### *Política de género y contexto estatal*

Se destacó la importancia de la capacitación del personal a través del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) y se mencionó la ley de hostigamiento laboral para casos de denuncias. Por otra parte se destacó que abril de 2019, el Estado peruano aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)<sup>15</sup> como parte de su compromiso en promover una ciudadanía plena para todas las mujeres en su diversidad. El Ministerio de la mujer y la igualdad de género lleva adelante capacitaciones para los funcionarios públicos que son aplicada también en el marco del AGN.

En el marco de la política de género el AGN incorporó la perspectiva de género de manera transversal en los objetivos estratégicos de la institución. Además se destaca la conformación de un Grupo de trabajo específico. El Grupo constituye un mecanismo de coordinación, articulación y fiscalización de la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional y es responsable de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y

---

<sup>15</sup> Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP. Ver más información en: <https://www.mimp.gob.pe/PNIG/#:~:text=En%20abril%20de%202019%2C%20mediante,las%20mujeres%20en%20su%20diversidad.>



hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género en el AGN. En 2018 se formalizó el Reglamento de grupo de trabajo de igualdad de género<sup>16</sup>. El grupo organiza y realiza conjuntamente con el ministerio capacitaciones de género para la institución.

La institución organiza actividades y en el marco de fechas emblemáticas ha realizado la publicación de colecciones documentales específicas y exposiciones, valorando el papel de la mujer desde diferentes perspectivas. También se prioriza la puesta en valor de fondos documentales producidos por mujeres, por ejemplo se mencionó la catalogación la colección de la escritora Angélica Palma<sup>17</sup> que si bien abarca sólo cinco legajos, contiene el valor de destacar la labor de una de las primeras escritoras del país, con activa participación en movimientos internacionales. Estas iniciativas tienen la misión de valorar a través del trabajo documental el papel de la mujer.

---

<sup>16</sup> Ver Reglamento en:

<http://repositorio.agn.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2026/Modificaci%C3%B3n%20Reglamento%20v.02.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

<sup>17</sup> Ver más información en: <https://www.youtube.com/watch?v=AtMu4ymyqyk>

## Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas de Portugal

La Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas de Portugal está integrada por 318 personas, de las cuales el 74% son mujeres (234 mujeres). Las mujeres ocupan un 25% de los puestos directivos en la institución, señalando una participación baja, sin embargo se destaca la participación en los puestos intermedios de responsabilidad en donde se registró un 84% de participación de mujeres.

A nivel normativo, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1981 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2002).

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución muestra una preeminencia de las mujeres en puestos técnicos, profesionales y administrativos. El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución. En la distribución etaria de la institución, las mujeres se encuentran concentradas en un único rango etario (46-55 años) que es coincidente con la distribución etaria de todo el personal de la institución.

### *Política de género y contexto institucional*

El análisis del diagnóstico revela que la política de género, emanada del gobierno central, se ha convertido en un punto focal dentro de la administración pública. Este enfoque se refleja claramente en la implementación de políticas de género en diversas áreas, como la Dirección General. En este sentido, se observa que el equipo de alta dirección, compuesto por un director general y tres directores, se ajusta al principio de equidad de género mediante la aplicación del sistema de cuotas. De acuerdo con esta política, al menos uno de los directores debe ser de género, lo que demuestra un compromiso tangible con la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito directivo.

### *Documentación con perspectiva de género*

En términos de actividades, la Dirección General se ha comprometido a llevar a cabo exposiciones que buscan renovar el enfoque de género y de personalidades específicas, lo que implica una selección más precisa de los documentos relevantes para cada actividad.



## Archivo General de la Nación de Uruguay

El Archivo General de la Nación de Uruguay está integrado por 31 personas, de las cuales el 58% son mujeres (18 mujeres). Las mujeres participan en el 40% de los puestos directivos.

A nivel normativo, si bien la institución no ha elaborado normativa propia, el país ha firmado y ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1981 y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2001).

La distribución de las mujeres de acuerdo a su puesto de trabajo en la institución se destaca la presencia de mujeres en los puestos profesionales (86%). En los demás puestos de trabajo se presenta una distribución homogénea de género (entre 40 y 50%). El gráfico Índice de Género en la Distribución de Puestos (IGDP) permite observar esta distribución.

En la distribución etaria en la institución está caracterizada por 4 franjas etarias desde los 36 hasta más de 66 años. El gráfico permite observar que hay una concentración alta de mujeres en el rango etario de 46 a 55 años.

El AGN de Uruguay sigue las políticas de género dispuestas por el Ministerio de Cultura. Si bien en ese marco se han llevado adelante capacitaciones, en la actualidad la institución tiene una plantilla de personal reducida que impide llevar adelante acciones de formación o divulgación específicas sobre la temática.

## Anexo 1 – Índice de indicadores

- I1 Índice de feminidad en los archivos
- I2 Proporción de mujeres en cargos de conducción
- I3 Asignación de recursos para promover la igualdad de género
- I4 Equidad salarial de género
- I5 Existencia de una política de género
- I6 Existencia de capacitaciones en materia de género
- I7 Existencia de convenios con instituciones
- I8 Existencia de actividades con perspectiva de género
- I9 Participación de mujeres en actividades institucionales
- I10 Modificación de procesos o procedimientos a partir de una perspectiva de género
- I11 Asignación de personal específico para las políticas con perspectiva de género
- I12 Valoración documental a partir de una perspectiva de género
- I13 Objetivos estratégicos con perspectiva de género
- I14 Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género (IEIPG)
- I15 Legislación para la promoción de igualdad de género

## Índice de feminidad en los archivos

### I1 Nivel 1 Línea A

---

#### **Definición**

Este indicador tiene como objetivo evaluar la equidad de género en la composición de la plantilla de trabajo de la institución archivística.

#### **Justificación**

La proporción de mujeres en comparación con el total de empleados proporciona información valiosa sobre la representación de género en la institución y el compromiso con la igualdad de oportunidades laborales.

#### **Forma de cálculo**

Se calcula el porcentaje total de mujeres en la plantilla de trabajo de la institución y se asigna un valor de 0 si la representación es menor a 24%, un punto si se encuentra entre 25 a 49% y 2 puntos si la representación de las mujeres se encuentra en 50% o más.

#### **Puntuación máxima: 2 puntos.**

0: La institución presenta menos de 25% de mujeres en la plantilla de trabajo

1: La institución presenta entre 25 y 49% de mujeres en la plantilla de trabajo

2: La institución presenta 50% o más de mujeres en la plantilla de trabajo

## Proporción de mujeres en cargos de conducción I2 Nivel 1 Línea A

---

### Definición

Este indicador se centra en evaluar la participación y representación de mujeres en roles de liderazgo y cargos de conducción dentro de la institución archivística.

### Justificación

Este indicador busca comprender y abordar las posibles desigualdades en términos de acceso y progresión en roles directivos.

### Forma de cálculo

La fórmula implica dividir el número de mujeres en cargos de conducción entre el total de cargos de conducción, multiplicar por 100 para obtener un porcentaje. Luego se asigna un valor de 0 si la representación es menor a 24%, un punto si se encuentra entre 25 a 49% y 2 puntos si la representación de las mujeres se encuentra en 50% o más.

### Puntuación máxima: 2 puntos.

0: No hay mujeres en la conducción de la institución

1: Participación moderada de mujeres

2: Hay una distribución equitativa de género en los roles de conducción

## Asignación de recursos para promover la igualdad de género I3 Nivel 3 Línea A

---

### Definición

Identificación de asignación de recursos con el propósito de promover la igualdad de género. Involucra destinar presupuesto, programas de capacitación y otros medios para garantizar oportunidades equitativas y condiciones justas para mujeres y hombres dentro de una organización.

### Justificación

La asignación de recursos permite la implementación de programas y proyectos diseñados para abordar desafíos específicos que afectan a mujeres y otros géneros marginados.

### Forma de cálculo

Se releva si la institución tiene asignado presupuesto específico para actividades, prácticas o políticas para garantizar la igualdad de género.

### Puntuación máxima: 2 puntos.

0: Sin recursos específicos

1: Asignan recursos para actividades

2: Asignan recursos para actividades y personal especializado

## Equidad salarial de género

### I4 Nivel 1 Línea A

---

#### **Definición**

Este indicador evalúa la equidad salarial de género en una institución archivística, comparando el rango salarial promedio de las mujeres con el rango salarial promedio del personal.

#### **Justificación**

La equidad salarial es fundamental para garantizar que hombres y mujeres reciban compensaciones justas por trabajos de igual valor dentro de la organización.

#### **Forma de cálculo**

Se compara el rango salarial promedio del personal (RSP) de la institución con el rango salarial promedio de las mujeres (RSPM) que trabajan en la institución. Si RSP es mayor a RSPM entonces se considera que la equidad salarial de género es Inferior y se asignará 0 punto. Si RSP es igual o mayor a RSPM entonces se considera que la equidad es equivalente entre géneros o superior, en ambos casos se asignará un valor de 2.

#### **Puntuación máxima: 2 puntos.**

0: RSP es mayor a RSPM

2: RSP es igual o menor a RSPM

## Existencia de una política de género

### I5 Nivel 2 Línea B

---

#### **Definición**

Este indicador evalúa la presencia y formalización de una política de género en una institución archivística.

#### **Justificación**

La existencia de una política de género refleja el compromiso institucional hacia la igualdad de género, la no discriminación y la promoción de un ambiente laboral inclusivo. Esta política puede abordar aspectos como la equidad salarial, la prevención del acoso de género, la distribución de tareas, el acceso igualitario a oportunidades profesionales, entre otros elementos relacionados con la igualdad de género.

#### **Forma de cálculo**

Se releva si la institución cuenta con una política específica de género para la institución. Se asigna 0 punto si la institución no sigue una política específica de igualdad de género, 1 si la institución implementa o está en proceso de implementación de lineamientos de política de género de nivel nacional y 2 puntos si se relevó la existencia o el proceso de elaboración de una política institucional de género, de específica aplicación para el ámbito de la institución.

#### **Puntuación máxima: 2 puntos.**

0: La institución no adoptó ninguna una política de género

1: La institución implementa o está en proceso de implementación de lineamientos de política de género de nivel nacional

2: La institución implementa o está en proceso de implementación de una política de género de específica aplicación para el ámbito de la institución

## Existencia de capacitaciones en materia de género

### I6 Nivel 2 Línea B

---

#### Definición

Este indicador evalúa si la institución está comprometida en la formación y sensibilización en materia de género.

#### Justificación

La existencia de programas de capacitación en este ámbito refleja el compromiso de la institución con la sensibilización, la comprensión y la promoción de la igualdad de género dentro del entorno laboral. Estas capacitaciones pueden abordar temas como la equidad salarial, la diversidad de género, la prevención del acoso y otras cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

#### Forma de cálculo

Para calcular este indicador se tomarán en cuenta dos indicadores, la existencia de capacitaciones en materia de género y la presencia de un programa continuo de capacitación. Se asigna 0 puntos si no hay ninguna política o práctica de capacitación en materia de género. Se asigna 1 punto si la institución archivística proporciona capacitaciones específicas en materia de género a su personal o si éstas están en proceso de implementación. Se asignan 2 puntos si se practican de manera continua o está en proceso de planificación un programa de capacitaciones sistemáticas.

#### Puntuación máxima: 3 puntos.

0: No se realizan capacitaciones

1: Se realizan capacitaciones de manera obligatoria disposición de la administración pública

2: Se realizan cursos y capacitaciones con el objetivo de formar al personal y/o usuarios

3: Se realizan cursos y capacitaciones de manera sistemática



## Existencia de convenios con instituciones

### I7 Nivel 2 Línea B

---

#### **Definición**

Este indicador evalúa si la institución archivística tiene convenios establecidos con otras instituciones.

#### **Justificación**

Los convenios son acuerdos formales que pueden abordar colaboraciones, intercambios de información, proyectos conjuntos y otras formas de cooperación con instituciones externas. La existencia de estos convenios puede indicar una red de relaciones sólidas y estratégicas que benefician a la institución en términos de recursos, conocimientos y apoyo mutuo.

#### **Forma de cálculo**

Se releva si la institución cuenta con alianzas, convenios, colaboraciones con instituciones que trabajan en la temática de género o bien con quienes se desarrollan actividades o intercambios sobre la temática.

#### **Puntuación máxima: 2 puntos.**

0: La institución no realiza convenios adoptó ninguna una política de género

1: La institución está en proceso de suscribir convenios

2: La institución ha suscrito convenios

## Existencia de actividades con perspectiva de género

### I8 Nivel 2 Línea B

---

#### **Definición**

Este indicador evalúa si la institución archivística desarrolla actividades, programas o iniciativas que incorporan una perspectiva de género.

#### **Justificación**

Evaluar la existencia de actividades con perspectiva de género es crucial para garantizar un enfoque integral y sostenible hacia la equidad de género, promoviendo una sociedad más justa e inclusiva.

#### **Forma de cálculo**

Se releva si la institución ha organizado exposiciones o eventos relacionados con la historia o contribución de las mujeres y/o diversidades.

**Puntuación máxima: 2 puntos.**

## Participación de mujeres en actividades institucionales

### I9 Nivel 1 Línea A

---

#### **Definición**

Este indicador evalúa la participación de mujeres en actividades oficiales organizadas por la institución archivística. La participación refleja el compromiso de la institución con la inclusión de mujeres en roles clave y la promoción de su participación activa en la vida institucional.

#### **Justificación**

Estas actividades pueden incluir conferencias, reuniones, eventos, comités, y otras instancias oficiales en las que la presencia y participación de mujeres son consideradas.

#### **Forma de cálculo**

Se releva si se promueve la diversidad de voces y perspectivas de género en las exposiciones y eventos de la institución.

**Puntuación máxima: 2 puntos.**

## Modificación de procesos o procedimientos a partir de una perspectiva de género

### I10 Nivel 2 Línea B

---

#### Definición

Este indicador evalúa si la institución archivística ha realizado modificaciones en sus procesos o procedimientos internos tomando en consideración una perspectiva de género.

Estas modificaciones pueden incluir cambios o ajustes en protocolos técnicos, prácticas específicas, debates o reflexiones de la práctica y procedimientos con el fin de asegurar la equidad de género y eliminar posibles sesgos o discriminación en el trabajo archivístico.

#### Justificación

Este indicador permite relevar si la perspectiva de género ha producido cambios en el trabajo archivístico y la evaluar la capacidad de la entidad en adaptarse, identificando oportunidades. Se entienden como modificaciones cambios como por ejemplo la priorización de documentos desde una perspectiva de género en las políticas de digitalización, cambios en la política o práctica de descripción archivística (por ejemplo, el uso del lenguaje, incorporación de puntos de acceso, entre otros).

#### Forma de cálculo

Se releva si la institución ha realizado modificaciones en los procedimientos y/o procesos archivísticos, a partir de la incorporación de una perspectiva de género. Se asigna 0 puntos si no se ha registrado ninguna modificación, 1 punto si se ha registrado alguna modificación en proceso y 2 puntos si se detectó alguna modificación.

**Puntuación máxima: 2 puntos.**



## Asignación de personal para las políticas de género

### I11 Nivel 2 Línea A

---

#### **Definición**

Este indicador evalúa si la institución archivística ha asignado personal específico encargado de implementar y dar seguimiento a las políticas con perspectiva de género.

#### **Justificación**

La asignación de personal dedicado demuestra un compromiso activo con la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la institución y garantiza una gestión efectiva de las iniciativas relacionadas con el género.

#### **Forma de cálculo**

Se releva si la institución cuenta con personal o equipos dedicados a la implementación de políticas de igualdad de género.

**Puntuación máxima: 2 puntos.**

## Valoración documental a partir de una perspectiva de género

I12 Nivel 2 Línea B

---

### Definición

Este indicador evalúa si la institución archivística ha implementado procesos de valoración documental desde una perspectiva de género.

### Justificación

La valoración documental implica reconocer y destacar la importancia histórica, cultural y social de los documentos. La perspectiva de género en este contexto implica considerar y destacar la relevancia de los documentos que reflejan la experiencia, contribuciones y perspectivas de diferentes géneros

### Forma de cálculo

Para calcular este indicador se tomarán en cuenta dos indicadores, por un lado la existencia de una política de incorporación o puesta en valor de documentos desde una perspectiva de género y por otro lado la existencia de colecciones documentales específicas relacionadas con género y/o mujeres. Se asigna 0 punto si no se desarrolló ninguna política de puesta en valor desde una perspectiva de género, se asignan 2 puntos si se detectó la existencia de procesos de valoración desde una perspectiva de género y 1 punto si se encuentra en proceso.

**Puntuación máxima: 2 puntos.**

## Objetivos estratégicos con perspectiva de género

### I13 Nivel 3 Línea C

---

#### **Definición**

Este indicador releva si la institución ha desarrollado objetivos específicos relacionados con la igualdad de género en el plan estratégico de su institución.

#### **Justificación**

La inclusión de la perspectiva de género en los objetivos estratégicos puede contribuir al cumplimiento de metas establecidas en acuerdos y compromisos internacionales, así como en políticas y leyes nacionales relacionadas con la igualdad de género.

#### **Forma de cálculo**

Se releva si la institución ha incluido una perspectiva de género en la definición de sus objetivos. Se asigna 0 puntos si la institución no ha incluido objetivos relacionados, 2 puntos si se encuentra en proceso y 3 puntos si la institución ha priorizado una perspectiva de género en sus objetivos estratégicos.

**Puntuación máxima:** 3 puntos.

## Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género I14 Nivel 3 Línea C

---

### Definición

Este indicador releva el nivel de incorporación de la pesi la institución recopila de datos específicos y/o evaluaciones regulares sobre la inclusión de perspectiva de género en las actividades y servicios de la institución.

### Justificación

Las evaluaciones regulares permiten realizar un seguimiento constante de la presencia y eficacia de la perspectiva de género en las actividades de la institución a lo largo del tiempo. Facilita la identificación de tendencias y cambios en la incorporación de la perspectiva de género, permitiendo ajustes o mejoras continuas.

La ponderación equitativa de ambas componentes refleja la importancia de recopilar información precisa y actualizada, así como la necesidad de evaluar de manera continua y sistemática el impacto de las iniciativas de género. El IEIPG puede ser utilizado como una herramienta de gestión estratégica para impulsar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género en todas las facetas de la institución.

### Forma de cálculo

Se registra si la institución realiza evaluaciones regulares para medir el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de su institución y si la institución recopila datos específicos sobre la inclusión con perspectiva de género en las actividades y servicios que brinda.

### Puntuación máxima: 4 puntos.

Puntuación de Recopilación de Datos (0-2):

0: No se recopilan datos específicos sobre la inclusión con perspectiva de género.

1: Se está planificando incorporar la recopilación de datos

2: Se recopilan datos exhaustivos y detallados sobre la inclusión con perspectiva de género en todas las actividades y servicios de la institución.

Puntuación de Evaluaciones Regulares (0-2):

0: No se realizan evaluaciones regulares para medir el impacto de la incorporación de la perspectiva de género.

1: Está en proceso la incorporación de evaluaciones regulares



Financiado por



2: Se llevan a cabo evaluaciones regulares de manera sistemática para medir y mejorar continuamente el impacto de la perspectiva de género en todas las actividades de la institución.

Legislación para la promoción de igualdad de género

## Legislación para la promoción de igualdad de género I15 Nivel 3 Línea C

---

### Definición

El indicador registra el nivel de desarrollo normativo de la institución en materia de igualdad de género, para ello evalúa por un lado la iniciativa de la institución a crear cualquier tipo de normativa para promover o fortalecer las políticas de género en la institución. Por otro lado, registra si el Estado al cual pertenece la institución ha brindado consentimiento, mediante un acto de ratificación, adhesión o sucesión, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y si ha firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### Justificación

Este indicador es esencial para evaluar el compromiso y la efectividad de las acciones legales dirigidas a lograr la igualdad de género, siendo un reflejo tangible del esfuerzo de una entidad o país hacia la creación de sociedades más justas e inclusivas.

### Forma de cálculo

Se releva si el país ha sancionado normativa orientada a la equidad de género, si el Estado Nacional al cual pertenece la institución ha brindado consentimiento, mediante un acto de ratificación, adhesión o sucesión, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y si ha firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### Puntuación máxima: 4 puntos

Se asigna 1 punto si el Estado al cual pertenece la institución ha brindado consentimiento, mediante un acto de ratificación, adhesión o sucesión, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Se asigna 1 punto el Estado nacional ha firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se asigna 2 puntos si la institución ha elaborado algún tipo de legislación específica o se encuentra en proceso esta iniciativa.

O: La institución no ha elaborado legislación específica y el Estado no ha suscrito convenciones internacionales.

Financiado por



- 1: El Estado al cual pertenece la institución ha brindado consentimiento, mediante un acto de ratificación, adhesión o sucesión, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y/o el Estado nacional ha firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 2: La institución ha elaborado o está en proceso de sancionar normativa para mitigar las desigualdades de género. Esta legislación puede abordar de manera explícita las desigualdades basadas en el género o buscar establecer un marco legal que promueva la equidad y la eliminación de prácticas discriminatorias.

## Anexo 2 – Tablas

Tabla 1 – Matriz del Modelo de Madurez

País / Indicador	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	I13	I14	I15
Argentina	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	0	1	0	0	2
Brasil	1	2	0	0	2	2	2	2	2	1	0	2	3	1	2
Chile	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
Colombia	2	2	0	2	0	1	1	2	2	0	2	2	0	0	2
Costa Rica	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
Cuba	2	2	0	0	2	2	0	2	2	0	0	2	3	2	1
Ecuador	2	2	0	2	0	0	0	2	2	0	0	2	0	2	2
El Salvador	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	3	2	1
España	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
Filipinas	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
México	2	2	0	2	2	2	2	0	2	0	2	2	3	2	4
Panamá	2	1	0	2	0	0	2	1	2	2	2	2	0	0	2
Perú	1	1	0	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
Portugal	2	1	2	2	0	1	2	2	2	0	0	2	3	0	2
Puerto Rico	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
República Dominicana	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
Uruguay	2	1	0	2	2	1	0	2	2	2	0	2	0	0	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 1 y 3

Tabla 2 – Nivel de Madurez por país

País	Valor por país	Porcentaje de cumplimiento	Nivel
Argentina	19	54,29%	Nivel 2
Brasil	22	62,86%	Nivel 2
Chile	30	85,71%	Nivel 3
Colombia	18	51,43%	Nivel 2
Costa Rica	32	91,43%	Nivel 3
Cuba	20	57,14%	Nivel 2
Ecuador	16	45,71%	Nivel 2
El Salvador	11	31,43%	Nivel 2
España	33	94,29%	Nivel 3
Filipinas	30	85,71%	Nivel 3
México	27	77,14%	Nivel 3
Panamá	18	51,43%	Nivel 2
Perú	26	74,29%	Nivel 3
Portugal	21	60,00%	Nivel 2
Puerto Rico	5	14,29%	Nivel 1
República Dominicana	28	80,00%	Nivel 3
Uruguay	18	51,43%	Nivel 2

Tabla 3 – Cumplimiento por indicador (porcentaje)

Indicador		Porcentaje de cumplimiento
I01	Índice de feminidad en los Archivos	82,35%
I02	Proporción de mujeres en cargos de conducción	79,41%
I03	Asignación de recursos para promover la igualdad de género	23,53%
I04	Equidad salarial de género	88,24%
I05	Existencia de una política de género	52,94%
I06	Existencia de capacitaciones en materia de género	73,53%
I07	Existencia de convenios con instituciones	64,71%
I08	Existencia de actividades con perspectiva de género	79,41%
I09	Participación de mujeres en actividades institucionales	85,29%
I10	Modificación de procesos o procedimientos a partir de una perspectiva de género	55,88%
I11	Asignación de personal específico para las políticas con perspectiva de género	52,94%
I12	Valoración documental a partir de una perspectiva de género	88,24%
I13	Objetivos estratégicos con perspectiva de género	60,78%
I14	Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género (IEIPG)	39,71%
I15	Legislación para la promoción de igualdad de género	50,00%

Tabla 4 – Índice de feminidad en los Archivos (I1)

País	Porcentaje de mujeres en la plantilla de trabajo	Puntaje
Argentina	52,00%	2
Brasil	49,00%	1
Chile	47,00%	1
Colombia	54,00%	2
Costa Rica	55,00%	2
Cuba	67,00%	2
Ecuador	64,00%	2
El Salvador	42,00%	1
España	57,00%	2
Filipinas	57,00%	2
México	53,00%	2
Panamá	61,00%	2
Perú	44,00%	1
Portugal	74,00%	2
Puerto Rico	22,00%	0
República Dominicana	55,00%	2
Uruguay	58,00%	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 1

Tabla 5 – Proporción de mujeres en cargos de conducción (12)

País	Proporción de mujeres	Puntaje
Argentina	50,00%	2
Brasil	70,00%	2
Chile	100,00%	2
Colombia	60,00%	2
Costa Rica	29,00%	1
Cuba	100,00%	2
Ecuador	100,00%	2
El Salvador	Sin información	0
España	52,00%	2
Filipinas	88,00%	2
México	50,00%	2
Panamá	38,00%	1
Perú	43,00%	1
Portugal	25,00%	1
Puerto Rico	100,00%	2
República Dominicana	56,00%	2
Uruguay	40,00%	1

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3



Tabla 6 – Mujeres en los puestos de dirección

País	Máximo cargo institucional	Género
Argentina	Director General	Masculino
Brasil	Directora General	Femenino
Chile	Directora	Femenino
Colombia	Directora	Femenino
Costa Rica	Directora General	Femenino
Cuba	Directora	Femenino
Ecuador	Directora General	Femenino
El Salvador	Directora	Femenino
España	Subdirectora General	Femenino
Filipinas	Director	Masculino
México	Director General	Masculino
Panamá	Director	Masculino
Perú	Jefe institucional	Masculino
Portugal	Director General	Masculino
Puerto Rico	Directora	Femenino
República Dominicana	Director General	Masculino
Uruguay	Director	Masculino

Tabla 7- Asignación de recursos para promover la igualdad de género (I3)

País	Asignación de recursos	Puntaje
Argentina	No	0
Brasil	No	0
Chile	No	0
Colombia	No	0
Costa Rica	Sí	2
Cuba	No	0
Ecuador	No	0
El Salvador	No	0
España	Sí	2
Filipinas	Sí	2
México	No	0
Panamá	No	0
Perú	No	0
Portugal	Sí	2
Puerto Rico	No	0
República Dominicana	No	0
Uruguay	No	0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 8 – Equidad salarial de género (14)

País	Equidad	Puntaje
Argentina	Equivalente	2
Brasil	Equivalente	2
Chile	Equivalente	2
Colombia	Equivalente	2
Costa Rica	Equivalente	2
Cuba	Sin información	0
Ecuador	Equivalente	2
El Salvador	Equivalente	2
España	Equivalente	2
Filipinas	Equivalente	2
México	Equivalente	2
Panamá	Equivalente	2
Perú	Equivalente	2
Portugal	Equivalente	2
Puerto Rico	Equivalente	2
República Dominicana	Equivalente	2
Uruguay	Superior	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 9 – Existencia de una política de género (I5)

País	Existencia de una política de género	Puntaje
Argentina	No	0
Brasil	Sí	2
Chile	Sí	2
Colombia	No	0
Costa Rica	Sí	2
Cuba	Sí	2
Ecuador	No	0
El Salvador	No	0
España	Sí	2
Filipinas	En proceso	1
México	Sí	2
Panamá	No	0
Perú	En proceso	1
Portugal	No	0
Puerto Rico	No	0
República Dominicana	Sí	2
Uruguay	Sí	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 10 – Existencia de capacitaciones en materia de género (I6)

País	Capacitaciones	Programa continuo	Puntaje
Argentina	Sí	Sí	0
Brasil	Sí	Sí	2
Chile	Sí	Sí	2
Colombia	Sí	No	0
Costa Rica	Sí	Sí	2
Cuba	Sí	Sí	2
Ecuador	No	No	0
El Salvador	Sí	Sí	0
España	Sí	Sí	2
Filipinas	Sí	Sí	1
México	Sí	Sí	2
Panamá	En proceso	No	0
Perú	Sí	En proceso	1
Portugal	Sí	No	0
Puerto Rico	No	No	0
República Dominicana	En proceso	En proceso	2
Uruguay	Sí	No	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 11 – Existencia de convenios con instituciones (17)

País	Convenios y alianzas	Puntaje
Argentina	Sí	2
Brasil	Sí	2
Chile	Sí	2
Colombia	En proceso	1
Costa Rica	Sí	2
Cuba	No	0
Ecuador	No	0
El Salvador	No	0
España	Sí	2
Filipinas	Sí	2
México	Sí	2
Panamá	Sí	2
Perú	Sí	2
Portugal	Sí	2
Puerto Rico	No	0
República Dominicana	En proceso	1
Uruguay	No	0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 12 – Existencia de actividades con perspectiva de género (18)

País	Actividades	Puntaje
Argentina	Sí	2
Brasil	Sí	2
Chile	Sí	2
Colombia	Sí	2
Costa Rica	Sí	2
Cuba	Sí	2
Ecuador	Sí	2
El Salvador	No	0
España	Sí	2
Filipinas	Sí	2
México	No	0
Panamá	Sí	2
Perú	Sí	2
Portugal	Sí	2
Puerto Rico	No	0
República Dominicana	Sí	2
Uruguay	Sí	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 13 – Participación de mujeres en actividades institucionales (19)

País	Participación de mujeres	Puntaje
Argentina	Sí	2
Brasil	Sí	2
Chile	Sí	2
Colombia	Sí	2
Costa Rica	Sí	2
Cuba	Sí	2
Ecuador	Sí	2
El Salvador	No	0
España	Sí	2
Filipinas	Sí	2
México	Sí	2
Panamá	Sí	2
Perú	En proceso	1
Portugal	Sí	2
Puerto Rico	No	0
República Dominicana	Sí	2
Uruguay	Sí	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3



Tabla 14 – Modificación de procesos o procedimientos a partir de una perspectiva de género (I10)

País	Modificaciones en procesos o procedimientos	Digitalización con perspectiva de género	Puntaje
Argentina	Sí	No	2
Brasil	No	En proceso	1
Chile	Sí	No	2
Colombia	No	No	0
Costa Rica	Sí	En proceso	2
Cuba	No	No	0
Ecuador	No	No	0
El Salvador	No	No	0
España	Sí	En proceso	2
Filipinas	No	En proceso	2
México	No	No	0
Panamá	Sí	No	2
Perú	No	En proceso	2
Portugal	No	No	0
Puerto Rico	No	No	0
República Dominicana	No	En proceso	2
Uruguay	No	En proceso	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 15 – Asignación de personal específico para las políticas con perspectiva de género ( I11)

País	Asignación de personal específico	Puntaje
Argentina	No	0
Brasil	No	0
Chile	Sí	2
Colombia	Sí	2
Costa Rica	Sí	2
Cuba	No	0
Ecuador	No	0
El Salvador	No	0
España	Sí	2
Filipinas	Sí	2
México	Sí	2
Panamá	Sí	2
Perú	Sí	2
Portugal	No	0
Puerto Rico	No	0
República Dominicana	Sí	2
Uruguay	No	0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 16 – Valoración documental a partir de una perspectiva de género (I12)

País	Actividades	Colecciones	Puntaje
Argentina	En proceso	No	1
Brasil	Sí	Sí	2
Chile	Sí	Sí	2
Colombia	Sí	Sí	2
Costa Rica	Sí	Sí	2
Cuba	Sí	Sí	2
Ecuador	Sí	No	2
El Salvador	No	No	0
España	Sí	Sí	2
Filipinas	En proceso	Sí	2
México	Sí	No	2
Panamá	En proceso	En proceso	2
Perú	Sí	Sí	2
Portugal	No	Sí	2
Puerto Rico	No	En proceso	1
República Dominicana	Sí	Sí	2
Uruguay	Sí	Sí	2

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 17 – Objetivos estratégicos con perspectiva de género (I13)

País	Objetivos estratégicos con perspectiva de género	Puntaje
Argentina	No	0
Brasil	Sí	3
Chile	Sí	3
Colombia	No	0
Costa Rica	Sí	3
Cuba	Sí	3
Ecuador	No	0
El Salvador	Sí	3
España	Sí	3
Filipinas	En proceso	2
México	Sí	3
Panamá	No	0
Perú	En proceso	2
Portugal	Sí	3
Puerto Rico	Sin información	Sin información
República Dominicana	Sí	3
Uruguay	No	0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 18 – Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género (IEIPG)  
(114)

País	Monitoreo continuado	Recopila datos	Puntaje
Argentina	No	No	0
Brasil	No	En proceso	1
Chile	No	Sí	4
Colombia	No	No	0
Costa Rica	Sí	Sí	4
Cuba	No	Sí	2
Ecuador	No	Sí	2
El Salvador	No	Sí	2
España	Sí	Sí	4
Filipinas	En proceso	Sí	3
México	Sí	No	2
Panamá	No	No	0
Perú	Sí	No	2
Portugal	No	No	0
Puerto Rico	No	No	0
República Dominicana	En proceso	En proceso	2
Uruguay	No	No	0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas informadas en Formulario 3

Tabla 19 – Normativa de género por país (I15)

País	Normativa del país		Normativa de la institución	Puntaje total
	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women		
Argentina	Ratificación del Protocolo (2007)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1985	No	2
Brasil	Ratificación del Protocolo (2002)	Signature: 1981, Ratification/Accession: 1984	No	2
Chile	Ratificación del Protocolo (2020)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1989	No	2
Colombia	Ratificación del Protocolo (2007)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1982	No	2
Costa Rica	Ratificación del Protocolo (2001)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1986	No	2
Cuba	Firma del Protocolo (2000)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1980	No	1
Ecuador	Ratificación del Protocolo (2002)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981	No	2
El Salvador	Firma del Protocolo (2001)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981	No	1
España	Ratificación del Protocolo (2001)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1984	No	2



Filipinas	Ratificación del Protocolo (2003)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981	No	2
México	Ratificación del Protocolo (2002)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981	Sí	2
Panamá	Ratificación del Protocolo (2001)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981	No	2
Perú	Ratificación del Protocolo (2001)	Signature: 1981, Ratification/Accession: 1982	No	2
Portugal	Ratificación del Protocolo (2002)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1980	No	2
Puerto Rico	No ha firmado ni ratificado Protocolo	Sin información	No	0
República Dominicana	Ratificación del Protocolo (2001)	Signature: 1980, Ratification/Accession: 1982	No	2
Uruguay	Ratificación del Protocolo (2001)	Signature: 1981, Ratification/Accession: 1981	No	2

Fuente: CEPAL, Naciones Unidas y datos propios



## Anexo 3 – Dashboard

Para la visualización de los gráficos se presenta el siguiente [Dashboard](#) elaborado en la plataforma Air Table. Para ingresar se debe registrar un mail, que permitirá la visualización y navegación interactiva del tablero comparativo y los tableros por país. Sobre la barra izquierda se encontrará el índice de tableros, que se podrá navegar deslizándose hacia el lado inferior de la página para observar los diferentes gráficos.



## Anexo 4 – Entrevistas realizadas

Se pudieron llevar adelante el 82% de las entrevistas institucionales. También se realizaron 3 entrevistas preparatorias con Argentina, Portugal y Chile. De las 14 entrevistas institucionales, dos se llevaron adelante de manera presencial (Argentina y Ecuador), lo cual impactó favorablemente en la calidad y profundidad del diálogo, así como en el conocimiento y la contextualización de las políticas y prácticas institucionales. Las otras 12 entrevistas (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, España, Filipinas, México, Panamá, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay) se realizaron de manera virtual.

Las entrevistas se realizaron entre 24 de octubre y 22 de diciembre de 2023. Participaron un total de 42 personas en las conversaciones, en promedio asistieron 3 personas por institución. La duración de las entrevistas involucró un total de 23hs de conversación. En promedio de 110 minutos (osciló entre 75 y 180 minutos).

Para la programación y realización de las entrevistas se utilizó la plataforma Google Meet, a través de un calendario con la disponibilidad de agenda para la reserva por parte de las instituciones. Para el registro de las conversaciones se utilizó la plataforma TacTiq, a través de la cual se realizaron transcripciones automáticas de las entrevistas.

En todos los casos se utilizó como instrumento Guía de Preguntas. Sin embargo para cada entrevista se preparó una guía de preguntas específica, basada en las respuestas brindadas en los formularios. La instancia de entrevista contribuyó no sólo a profundizar algunas dimensiones y aspectos del relevamiento sino también corregir el formulario de relevamiento, también permitió validar los datos cuantitativos, completar información faltante, rectificar información, validar la comprensión de algunas preguntas realizadas en los cuestionarios. Además se buscó relevar información legislativa. Sobre este punto las entrevistas no resultaron orientativas, por lo cual el relevamiento se orientó únicamente sobre la disponibilidad de información publicada en las páginas oficiales de los archivos miembros del programa Iberarchivos.

## Entrevistas realizadas

### País

#### Argentina

25 de octubre de 2023

Presencial

2hs

6 de diciembre de 2023

Presencial

2hs

#### Brasil

14 de diciembre de 2023

Virtual

1.6hs

#### Chile

20 de octubre de 2023

Virtual

1.2hs

9 de agosto de 2023

Virtual

1hs

#### Colombia

7 de noviembre de 2023

Virtual

2hs

#### Costa Rica

13 de diciembre de 2023

Virtual

1.9hs

#### Cuba

22 de diciembre de 2023

Virtual

1.6hs

#### Ecuador

### Participantes

Pablo Fontdevila, Lucila Quieto, Natalia Devoto, María Belén Sánchez, Belén Callegarich, Diego Etchezarreta, Rocía Caldentey, Andrés Pak Linares

Pablo Fontdevila

Marcelo Nogueira de Siqueira, Monica Lima

Eduardo Mella Flores, Paula Palacios Rojas, Marcela Morales, Surimana Paz

Paula Palacios Rojas, Marcela Morales, Surimana Paz

Yenni Gasca, Diego Alejandro García Jiménez

Carmen Elena Campos Ramírez

Elvira Cobelle y Isbel Vivar González

Carmen Alejandra Salazar



15 de noviembre de 2023

Virtual

2hs

**España**

31 de octubre de 2023

Virtual

1.4hs

**Filipinas**

22 de noviembre de 2023

1.3hs

**México**

22 de noviembre de 2023

Virtual

1.6hs

**Panamá**

8 de noviembre de 2023

Virtual

1.4hs

**Perú**

22 de noviembre de 2023

Virtual

1.4hs

**Portugal**

21 de diciembre de 2023

Virtual

1.5hs

2 de agosto de 2023

Virtual

1hs

**Uruguay**

24 de octubre de 2023

Virtual

1.9hs

Ricard Pérez y Miguel Ángel Bermejo

Jackylyn Joyce Delgado, National Archives Rgtalabis, National Archives Nap\_Hrm, Aileen Vergonio, Rolly A. Cidamon

Carlos Palomo, Renata González

Massiel Mudarra

Celia Soto Molina, Jackeline Córdoba García, Carmen Salazar, Nataly Bravo, Emily Salazar Castillo, Abel, Otto Guevara, Yilergen Bacilio Bacilio, Nighel Schiaffino

Anabela Ribeiro, José Furtado

Silvestre Lacerda

Mag. Mauricio Vázquez Bevilacqua

Financiado por

