

*Institucionalidad  
de género en la  
provincia de  
Buenos Aires  
(2019-2022)*

---

NORA GOREN Y JOHANNA MALDOVAN BONELLI



## **INTRODUCCIÓN**

En el marco de un mundo en constante proceso de globalización transnacional, con sus diversos impactos sobre distintas dimensiones de la vida económica, política y social, ha habido, por un lado, avances formales y no formales en el reconocimiento de los derechos de los distintos grupos poblacionales, que dieron paso a la aceptación e inclusión de algunas de las demandas del movimiento de mujeres. Por otro lado, tuvieron y tienen lugar procesos que son una amenaza concreta a estos avances, liderados por fuerzas cuyo modelo económico, político y social promueve retroceder muchos pasos y eligen al feminismo como enemigo.

Una de las formas a través de las cuales el Estado incorporó las demandas por los derechos de las mujeres y la igualdad de género fue la institucionalización de la perspectiva de género. En su historia, este concepto fue atravesando, según los países, por distintos momentos, enfoques teóricos, dispositivos institucionales y formas de intervención que variaron a lo largo del tiempo, lo que da cuenta así

del complejo arte de gobernar de los Estados frente a estas demandas en cada momento sociohistórico. En este marco, la institucionalización de las políticas de género constituye un paso crucial hacia la igualdad de género y la justicia social. Estas maquinarias son fundamentales para garantizar que las consideraciones de género no sean periféricas sino centrales en la toma de decisiones.

La relevancia de conocer los entramados institucionales de género quedó expresada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe de 2016, plasmada en la Estrategia de Montevideo. Allí se reconoce a los entramados institucionales para la transversalización en tanto bases de la acción del Estado para avanzar en igualdad de género:

La institucionalidad de género es el producto de la cristalización de procesos políticos y técnicos y hace referencia a la estructura organizacional para la gestión de las políticas públicas sobre derechos de las mujeres e igualdad de género en todos los poderes y a todos los niveles del Estado. Los diseños o modalidades institucionales son heterogéneos en los países y están conformados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, las instancias de igualdad de género en ministerios sectoriales, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los organismos descentralizados y las instancias de coordinación intersectorial e interinstitucional (CEPAL, 2017: 16).

En este trabajo, nos aproximamos al tema desde una concepción que abreva en la centralidad del Estado como actor en la transformación política y cultural, en los procesos de construcción de subjetividades y subjetivación (Goren, 2010), y también como constructor de condi-

ciones de igualdad, dado que es el Estado el que distribuye los recursos materiales y las oportunidades de reconocimiento simbólico entre los géneros (Fraser, 1995).

Nos remitiremos aquí a describir los recorridos iniciales que se dieron en la provincia de Buenos Aires, Argentina, para institucionalizar el primer organismo de carácter ministerial en la provincia de Buenos Aires, el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS). Intentaremos dar cuenta de cómo se materializó lo expresado en diferentes documentos oficiales, en los que se señala que el objetivo que se propuso el ministerio fue el de llevar adelante políticas integrales para la plena igualdad jurídica, social, económica, laboral, política y cultural entre los géneros, transversalizar el enfoque de género en el Estado provincial y trabajar activamente para la prevención y erradicación de la violencia por razones de género (Decreto N° 45/2020).

### **UN BREVE RECORRIDO**

Con la asunción del presidente Alberto Fernández en el año 2019, por primera vez en nuestro país y hasta fines del año 2023 se habían creado seis “maquinarias de género” en el rango más alto de la institucionalidad estatal: el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación; el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires; el Ministerio de la Mujer de la Provincia de Córdoba; el Ministerio de las Mujeres y de la Diversidad de la Provincia de Neuquén; y el Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad de la Provincia de Santa Fe. Los ministerios, que se hallan en el máximo nivel de la estatalidad, tienen como

función la transversalización, que supone un esfuerzo de trasvasar la tradicional separación o segregación de los mecanismos específicos (focalizados) para superar la discriminación de las mujeres. Este proceso fomenta esa articulación (Guzmán, 2001) y, asimismo, esa toma de decisión genera flujos horizontales y rizomáticos en distintos espacios estatales que van traccionando la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género (Rodríguez Gustá, 2008b; Goren, 2010).

La historia que precede a la creación del MMPGyDS no está exenta de avances y contramarchas. En el año 1987, el entonces gobernador de la provincia de Buenos Aires, Antonio Cafiero, creó el Consejo Provincial de la Mujer, ratificado por la Ley N° 11097 de la legislatura provincial. El organismo dependía del máximo nivel del Poder Ejecutivo y articulaba con todos los ministerios y organismos estatales bajo la premisa de transversalizar las políticas destinadas a las mujeres en todos los ámbitos. Este organismo –integrado por personas provenientes tanto del ámbito político como por feministas– impulsó políticas con enfoque de género en materia de prevención de violencias, economía, empleo, desarrollo social, salud, vivienda y educación. En el año 1991, con el cambio de gobierno, el organismo pasó a la órbita de Desarrollo Social y pasó a denominarse Ministerio de la Familia. Luego, en el año en 2007, se crea nuevamente el Consejo Provincial de las Mujeres (Decreto N° 780/07) y, en el marco de la Subsecretaría de Derechos Humanos, un mecanismo especializado de atención telefónica a mujeres en situación de violencia. Posteriormente, con el Decreto N° 686/16, se crea la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual en el ámbito de la Secretaría de Derechos Humanos, que integraba programas que se estaban desarrollando en distintas áreas de gobierno. Y en el año 2018, bajo el Decreto N° 165/18, se desjerarquiza

el organismo y se transforma en el Instituto Provincial de Género y Diversidad Sexual. Con la asunción de Axel Kicillof como gobernador en 2019, mediante la Ley N° 15164, se crea el MMPDyDS.

Podemos afirmar que esa creación se da en un marco temporal caracterizado por la potencia que adquirieron las subalternidades femeninas, que hicieron oír sus voces con mayor masividad e intensidad que en el pasado, y en el que la historia se hizo presente en lo que algunas dieron en llamar “la cuarta ola feminista” o “la revolución de las pibas”. Este fenómeno llevó a que las estructuras organizativas y las lógicas de poder en el Estado, de los sindicatos y de la sociedad toda se vieran conmovidas, a partir de lo cual se comenzaron a reconfigurar espacios, subjetividades y estrategias.

Si realizamos un rápido recorrido de los últimos años en la Argentina, en términos de igualdad, observaremos, sin duda, que han sido los feminismos los que han logrado dar un paso sustantivo. Han instalado agendas, alcanzado importantes logros, reinventado las luchas y propuesto otro modelo societal. Solo basta una mirada longitudinal que transite la historia de nuestras luchas, de los pañuelos blancos a los pañuelos verdes, que recorrieron, no solo la Argentina de sur a norte, sino también el mundo entero. Esta imagen constituye una síntesis de los reclamos por los derechos humanos, tema que, por cierto, aglutina a un amplio marco de diversidades y generaciones (Goren, 2023). Las instituciones estatales, en sus diversos niveles de gobierno, desempeñan un papel clave en la transformación de las leyes y estándares en políticas públicas, programas, proyectos y decisiones que garanticen su implementación en todo el territorio nacional y para todos los grupos. Si bien para el año 2019 la Argentina contaba con un sólido marco normativo de promoción de la igualdad de género,

este no siempre se vio traducido en políticas públicas que permitieran transformar la vida de mujeres, niñas y diversidades.

Uno de los desafíos institucionales de un país federal es la implementación efectiva de la normativa y las políticas públicas en todo el territorio nacional que, al mismo tiempo, reflejen realidades locales y las necesidades y características particulares de la situación de las mujeres y población LGTBIQ en cada comunidad. No obstante, son diversos los retos que se imponen en los ámbitos locales en el proceso de adaptación e implementación. Uno de ellos se relaciona con las capacidades institucionales vinculadas a la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas; la asignación presupuestaria y rendición de cuentas; la formación y condiciones de trabajo de los equipos técnicos en las áreas locales; la capacidad para coordinar con distintos programas y organismos dependientes de otras áreas o distintos niveles de gobierno (municipal, provincial, nacional); así como con la capacidad para articular con la sociedad civil (Rosas Huerta, 2008).

En esta línea, es importante destacar que un actor central que tracciona las políticas de género está compuesto por los movimientos de mujeres y el feminismo, entendido como un “campo discursivo de acción” (Álvarez, 2014). Desde la institucionalización democrática, el movimiento de mujeres y feminista se ha tornado más heterogéneo y diverso y ha generado nodos y redes que aglutinan a sus participantes y negocian objetivos comunes (como el Encuentro Nacional de Mujeres, que se realiza anualmente, y los encuentros feministas). La posibilidad de acceder a cargos estatales volvió porosa la relación entre la sociedad civil y el Estado, y la histórica tensión entre las feministas “auténticas” y las “institucionalizadas” abrió paso a trayectorias

activistas con experiencias en la sociedad civil, en partidos políticos y en la política institucional. Estas transformaciones del campo activista tienen implicancias para sus objetivos políticos. Las mujeres han adquirido una mayor experticia en el Estado, lo que las vuelve atractivas colaboradoras del gobierno. La diversidad y la heterogeneidad que este contexto presenta abren nuevos desafíos teóricos para conceptualizar la situación social de las mujeres en grandes conglomerados urbanos, la conformación de agendas políticas y de las políticas de género que se llevan adelante.

Así, para poder dar cuenta de cómo se institucionalizaron las políticas de género en la provincia de Buenos Aires, nos interesa profundizar en una de sus aristas, que es cómo se ha abordado la realidad de una provincia tan extensa en busca de que todas las personas se sientan representadas. Para ello, analizaremos dos aspectos presentes al momento de dar los primeros pasos, que son, por un lado, las definiciones conceptuales que dieron lugar a un tipo de estructura y, por otro, cómo fue formulado el primer Plan de Igualdad Bonaerense y la Justicia Social (PIBA).

### **CARACTERÍSTICAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

La provincia de Buenos Aires es la más extensa del país en varios sentidos: su territorio es de 307.571km<sup>2</sup> y está organizado en 135 municipios, donde reside el 39% de la población total del país. El Producto Bruto Geográfico de la provincia representa el 37% del PBI y sus exportaciones representan el 34% de total nacional. Es posible identificar varias provincias dentro de la provincia, cuando se consideran los patrones de distribución de la población, niveles de

desarrollo económico y vida cultural. Allí se concentra el 55% de la producción industrial del país, el 50% de su población vive en situación de pobreza y la informalidad laboral asciende al 40%.

La heterogeneidad entre el Conurbano Bonaerense y el interior es profunda,<sup>1</sup> pero también se observan importantes diferencias en cuanto a capacidad institucional, disponibilidad de recursos y de servicios, y nivel de desarrollo relativo entre los municipios de uno y otro grupo. Por su parte, el desarrollo institucional en los municipios de la provincia en materia de igualdad de género, promoción de los derechos de las mujeres y estrategias de abordaje y erradicación de la violencia de género se encontró en distintos estadios en las diversas localidades, que conllevan a realidades muy dispares en relación con la capacidad de implementar políticas y planes de acción. Esto implicó un gran desafío al momento de formular y concretar la propuesta de institucionalización y el plan de igualdad. Vale aclarar al respecto, además, que, a poco de haber iniciado el nuevo periodo de gestión, en diciembre de 2019, el mundo se vio atravesado por la pandemia de COVID-19, lo que le agregó una gran complejidad e implicó nuevos desafíos.

## PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL MINISTERIO

---

1. El Conurbano Bonaerense hace referencia a los 24 municipios que rodean a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (pero no la incluyen), y “el interior” alude al resto de los municipios que integran la provincia de Buenos Aires.

## DE LAS MUJERES, POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

En este punto nos interesa presentar el proceso de creación del MMPGyDS en relación con algunos aspectos centrales vinculados a la estructura adoptada y a definiciones conceptuales que fueron acompañando sus primeras etapas. La estructura del ministerio absorbe la que disponía la provincia de Buenos Aires para tratar aquellos temas vinculados a las mujeres inscriptos en la Secretaría de Derechos Humanos. Esta se abocaba casi en su totalidad a tratar problemáticas vinculadas a la atención a las situaciones de violencia contra las mujeres (Goren y Prieto, 2019).

La importancia de dar cuenta de algunas particularidades del proceso de construcción del MMPGyDS radica en conocer los motores que lo impulsaron y sus características, cuáles fueron los ejes seleccionados para la gestión y qué definiciones estuvieron detrás de su creación. Es de destacar que las prioridades van a estar condicionadas por el mandato y por los conceptos e ideas de género que prevalezcan en el marco político en el que se inscriben, la visión de quien lo conduce y las condiciones de posibilidad del contexto (Bernazza *et al.*, 2015). Del proceso de construcción de las políticas de género dentro del aparato estatal se pueden destacar distintos aspectos y las etapas que le fueron dando forma. Los más importantes son los antecedentes de la iniciativa, el camino recorrido y los resultados alcanzados, que en este caso se sitúan en el primer período de existencia del ministerio correspondiente a su propia definición, a cuyo desarrollo nos referiremos luego.

En cuanto al proceso, el punto de partida para su consideración es la inserción del tema en la agenda pública, que, en nuestro caso, tal

como fuera anteriormente mencionado, responde a un largo trabajo recorrido y a las conquistas del movimiento de mujeres y feminista, que ha tenido en los años previos a la creación de los ministerios una gran eclosión. Dicha agenda fue incorporada a la plataforma del Frente de Todos al momento de presentarse como una opción para las elecciones del año 2019.

En cuanto a las prioridades consideradas por parte del MMPGyDS, nos referiremos en primer lugar a algunos de los rasgos que se consideraron para la elaboración de la estrategia elegida para su construcción, la estructura organizativa propuesta en un primer momento<sup>2</sup> y al personal que lo integra.

Para aproximarnos a la visión estratégica presente en el diseño del MMPGyDS y dar cuenta de la perspectiva que primó y atravesó las decisiones y el diseño institucional, es preciso destacar que existen dos grandes posibles abordajes. Uno privilegia una mirada que se propone la transversalización, en tanto paradigma que reconoce la especificidad de las mujeres y la diversidad, y las diferencias que existen entre ellas, sus distintos papeles, el desigual acceso a los recursos y a su control, sus intereses prácticos y estratégicos en pos de garantizar la igualdad de género, y supone una estrategia global de integración sistemática de dicha visión en todas las políticas y actividades, desde su planeación hasta su evaluación. El otro se centra en el paradigma de políticas de igualdad de oportunidades, las cuales se basan principalmente en medidas de acción afirmativa, que tienen por objetivo

---

2. Es de destacar que en este artículo se aborda la primera estructura con la que contó el ministerio, la cual, con el paso del tiempo, se hizo más compleja y sufrió diversas modificaciones.

favorecer a sujetos sociales tradicionalmente desfavorecidos; es una política de equidad, como lo son, por ejemplo, las cuotas y los cambios en la legislación. Ambas perspectivas no son excluyentes, no obstante, el privilegio de una sobre otra da cuenta de un trayecto a llevar adelante y la visión estratégica adoptada. Asimismo, detrás de cada política existe un discurso generizado que la respalda y le da forma. Al respecto, es importante saber cuál es el sujeto de la acción de dicha iniciativa, su foco central, qué ideas hay detrás, si reconoce la diferencia genérica, cómo se asume dicha diferencia, si se destruye, cómo se significan las relaciones de género, cómo se interpretan y representan las necesidades, cómo se construye a los sujetos.

Por su parte, la forma organizativa que adoptan las maquinarias de género puede ser clave para su desempeño y su legitimidad, y para establecer relaciones dentro y fuera del gobierno, además de estar vinculada con su efectividad. Esta puede ser centralizada y transectorial, o bien centralizada, pero sin capacidad para penetrar en otras estructuras gubernamentales y administrativas. Otra forma de organización puede ser la de agencias dispersas y descoordinadas, por lo tanto, de poca influencia, con escaso grado de autonomía y financiamiento.

Asimismo, la organización interna es importante. Algunas maquinarias de género han incorporado a su funcionamiento premisas para establecer relaciones de trabajo horizontales, democráticas, que favorezcan el consenso; en tanto que otras continúan funcionando de acuerdo con una lógica vertical y jerárquica, dado que la cultura institucional usual en los ámbitos gubernamentales se maneja de esta manera.

Otro aspecto a tener presente es la composición del personal, su procedencia. Esta cuestión abarca varias dimensiones, relacionadas

tanto con la capacidad organizativa de la maquinaria de género como con su legitimidad, autonomía y grado de impacto posible.

Al respecto, la procedencia del personal es un factor fundamental: si forman parte del movimiento feminista o del personal de la sociedad civil reconocido; si son expertas, si son burócratas con trayectoria de trabajo en los temas de género o si no poseen ninguna experiencia ni interés en dichos temas. Estos aspectos cobran mayor relevancia cuando se trata de quienes encabezan el organismo en cuestión.

Sobre la base de lo anteriormente señalado, podemos dar cuenta de que, desde sus inicios, la estructura de la provincia de Buenos Aires reconoce como unidades organizativas –de mayor a menor jerarquía– a los ministerios, las subsecretarías, las direcciones provinciales y las direcciones de línea. Paralelamente se encuentran las unidades, que dependen directamente de la ministra.

La definición de cómo está compuesta esta estructura parte de una mirada o visión estratégica de quien la conduce, que en este caso se encuentra en estrecha vinculación con su trayectoria política, en diálogo y articulación con las definiciones políticas en las que se inscribe y con el movimiento feminista y de mujeres. La titular del ministerio es Estela Díaz, quien tiene una larga trayectoria en el movimiento feminista y como dirigente sindical (Carbajal, 2019).

En ese sentido, los tres ejes/objetivos estratégicos a partir de los cuales se organizó en sus inicios la estructura organizativa del ministerio, así como sus acciones, fueron a) la transversalización de la perspectiva de género; b) la prevención y asistencia de las situaciones de violencia por razones de género; y c) la promoción e inclusión.

En el conjunto de su estructura, así como en cada uno de los ejes, se observa: a) una visión estratégica que privilegia la perspectiva trans-

versal sin desconocer las medidas de acción positivas; b) una estructura organizativa centralizada y transectorial (entre áreas del gobierno y con los 135 municipios); y c) en su composición: las personas que la integran son feministas y con trayectoria en sus áreas de experticia. La estructura organizativa, que puede observarse de manera integral en los organigramas y que acá presentamos a través de los tres objetivos estratégicos antes mencionados, da cuenta de las prioridades adoptadas (es de destacar que esta estructura, con el avance del tiempo, fue transformada y complejizada).

*1. Eje transversalización de la perspectiva de género.*

En su primera organización, estuvo integrado por dos unidades: a) Unidad de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad; y b) Unidad de Coordinación de Políticas Transversales, que luego pasó al rango de subsecretaría.

Sus objetivos eran 1) transversalizar la perspectiva de género a partir de acciones de capacitación y difusión; y 2) alcanzar acuerdos y elaborar estrategias para la transversalización de la perspectiva de género con otras áreas del Estado, municipios, y por medio de: a) consejos, y b) mesas permanentes.

*2. Eje prevención y asistencia de las violencias por razones de género.*

Este eje fue planificado para abordar: 1) las situaciones de violencia de género, en función de lo cual se puso en marcha la Dirección Provincial de Abordaje Integral a las Violencias por Razones de Género; 2) las situaciones de alto riesgo y casos críticos, por medio de la Dirección Provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos de las Violencias por Razones de Género; y 3) la planificación y realización de estudios y sistematización de datos, con la Dirección Provincial de Investigación, Planificación y Gestión de Políticas Públicas

Contra las Violencias por Razones de Género. Desde sus inicios se conformó como subsecretaría y ocupó el máximo nivel jerárquico al interior del ministerio.

### *3. Eje promoción e inclusión.*

Los objetivos propuestos al pensar este eje fueron 1) la promoción de la igualdad de género; 2) abordaje integral de la diversidad, con la Dirección Provincial de Políticas de Diversidad Sexual; y 3) el vínculo directo con la comunidad, a través de la Dirección Provincial de Abordaje Territorial de Políticas de Género y Diversidad Sexual. Estas acciones en enmarcan principalmente en la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual, que ocupa el máximo nivel jerárquico al interior del ministerio.

## **PLAN DE IGUALDAD BONAERENSE**

### *DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO*

Los *planes de igualdad* son los instrumentos políticos y de planificación estratégica que han permitido el diseño de políticas públicas eficaces para contribuir a la reducción de brechas de desigualdad estructural de nuestras sociedades, así como avanzar en el acceso a derechos conquistados para las mujeres y la comunidad LGTBI+.

Al respecto, merecen especial atención los compromisos internacionales asumidos por Argentina en el marco de la Agenda Regional de Género (CEPAL); la Agenda 2030 (ONU); la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD); el

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC); la Convención de Belem do Pará (OEA), así como las recomendaciones aprobadas por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).

Los mecanismos implementados para la construcción del Plan de Igualdad Bonaerense para la Inclusión y la Justicia Social surgen de la concepción teórica y la voluntad política de generar un proceso participativo que apunte a dar respuestas a las necesidades y propuestas de las mujeres y los colectivos de la diversidad sexual de la provincia de Buenos Aires. Así, a los efectos de recabar las problemáticas y demandas de las mujeres y grupos de diversidad en las diferentes regiones de la provincia, se llevó a cabo, durante el período de febrero a abril de 2021, una serie de actividades específicas, para cuyo abordaje se implementó una estrategia metodológica tanto cualitativa como cuantitativa que abarcó los siguientes espacios de participación: a) realización de 34 grupos de discusión con amplia cobertura geográfica, con referentes de un vasto espectro de organizaciones sociales y de mujeres; b) realización de 33 entrevistas personales no estructuradas a informantes sectoriales claves; c) implementación de un cuestionario autoadministrado que respondieron 4897 mujeres y diversidades.

Los temas que surgieron de los diagnósticos participativos se concientran en los siguientes ejes: problema del trabajo y el empleo para las mujeres y diversidades; violencia contra las mujeres y diversidades; acceso a la salud; acceso a la educación y acceso a la vivienda. Es de destacar, como fuera señalado por una funcionaria del ministerio, que ellas en las reuniones colocaban grandes temas de forma tal que

las participantes pudieran explayarse dando a su vez espacio para el surgimiento de otros que no habían sido incluidos previamente.

Esas demandas se vieron luego plasmadas en el plan de igualdad, en cinco propuestas: 1) Promoción del trabajo y del empleo para las mujeres y diversidades en condiciones de igualdad con correspondencia social y de género en las tareas de cuidado; 2) Erradicación de la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones y promoción de un sistema de justicia con igualdad; 3) Desarrollo igualitario de mujeres y diversidades en la educación y el acceso en los ámbitos de la comunicación, cultura, ciencia y tecnología; 4) Acceso igualitario de mujeres y diversidades a la vivienda y la inclusión en el hábitat y medio ambiente sostenibles; 5) Generación de ámbitos con igualdad de géneros en el Estado provincial y sus instituciones.

Por su parte, en el cuestionario se buscó conocer las percepciones y opiniones de las/es encuestadas/es en relación con la importancia de la implementación de un plan de igualdad en el territorio provincial, las áreas donde las desigualdades de género tienen mayor incidencia, su acuerdo o desacuerdo con respecto a las desigualdades vigentes y sus posibles factores causales. El cuestionario se respondió de manera autoadministrada y fue aplicado entre el 1 de febrero y el 5 de abril de 2021. Se obtuvieron 4398 respuestas completas.

Centrándonos en las áreas en donde la gente percibía las mayores desigualdades entre varones y mujeres, las respuestas se situaron, en una gran mayoría (más del 84%), en torno al trabajo; le siguieron la violencia (72%), la vivienda (20%), la educación (8%) y la salud (7%). Es de destacar que en todos los grupos etarios se mantiene la prevalencia otorgada a los problemas de trabajo y de violencia. En el caso del área de violencia, esta cobra mayor preponderancia entre los rangos de ma-

yor edad. En lo relativo a las áreas de educación y vivienda, la importancia otorgada disminuye a medida que las edades son mayores. De manera contraria, en el caso de la salud, la importancia otorgada es menor entre las menores de 24 años, en relación con las encuestadas de mayor edad.

Por último, la tercera herramienta utilizada para el diseño del plan fueron las entrevistas realizadas a referentes del arco político y social. Con estos tres insumos se diseñó el plan, que contiene tanto el diagnóstico como las distintas políticas y acciones que el gobierno de la provincia lleva adelante.

#### *CÓMO SE FORMULÓ EL PRIMER PLAN*

El diagnóstico realizado presenta como principales problemáticas, necesidades y propuestas, las siguientes:

I. Promoción equitativa de las mujeres y diversidades en el acceso y desempeño en los ámbitos del trabajo, y en el empleo y la corresponsabilidad social y de género en los cuidados:

- a. Lineamientos generales para las políticas de generación de empleo;
- b. Acompañamiento a grupos de mujeres de la agricultura familiar (cooperativas y otras formas asociativas) y generación de estadísticas del sector;
- c. Corresponsabilidad en los cuidados.

II. Erradicación de la violencia de género en todas sus formas y manifestaciones:

- a. Promoción de reformas institucionales;
- b. Capacitación para la intervención con varones que ejercen violencia por razones de género;
- c. Cobertura de atención psicológica para víctimas de violencia por

razones de género; d. Formación de acompañantes en el abordaje de las violencias por razones de género.

III. Acceso a la salud integral en las diferentes etapas de la vida y respeto por las decisiones de las mujeres y diversidades en relación con su cuerpo:

a. Políticas generales de salud; b. Salud sexual y reproductiva.

IV. Desarrollo igualitario de mujeres y diversidades en la educación y el acceso en los ámbitos de la ciencia y la tecnología:

a. Fortalecer la perspectiva de género en el sistema educativo; b. Educación sexual integral (ESI); c. Cuidados; d. Violencia y discriminación; e. Plan FINES y Trabajo; f. Otros programas.

V. Acceso igualitario de mujeres y diversidades a la vivienda y la inclusión en el hábitat y medio ambiente sostenibles:

a. Políticas generales en relación con la vivienda y el hábitat.

Producto de este relevamiento, se continuaron definiendo diversas políticas y acciones que fueron plasmadas en el Plan de Igualdad Bonaeirense 2022-2027, donde aquellas se pusieron de manifiesto. Allí se da cuenta también de las políticas cuya responsabilidad primaria recae bajo la órbita del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y, por otro lado, se presentan las acciones que son llevadas adelante por otros espacios de gestión de políticas de género creados en la administración de la provincia y las articulaciones interministeriales necesarias para implementarlas.

## **REFLEXIONES FINALES**

Haciendo una breve mirada retrospectiva, podemos señalar que la crisis económica de los noventa ha desestructurado la historia argenti-

na. Al respecto, señalan Susana Torrado (1992) y Maristella Svampa (2012) que en esa etapa se destruye la lógica igualitaria de la matriz social, de acuerdo con la cual la Argentina era una excepcionalidad en América Latina, con una fuerte movilidad social ascendente.

Las transformaciones de esos años desembocaron en un inédito proceso de descolectivización de vastos sectores sociales, es decir, en la pérdida de los soportes colectivos que configuraban la identidad del sujeto y, por consiguiente, la entrada en un período de individualización en lo social que no ha logrado ser revertido y que el movimiento feminista ha desafiado. Así, la globalización del mercado y la financiarización de la economía han traído consigo un crecimiento espectacular de las desigualdades económicas y sociales, tanto en el seno de los Estados como en el ámbito internacional, que se ha hecho más visible desde el inicio de la pandemia de COVID-19, en abril del 2020. Claro está que, gracias a las acciones del Estado, las desigualdades no son aún mayores, que es lo que intentamos describir en este capítulo, así como la perspectiva desde la cual fue concebido el Ministerio de Mujeres y Diversidades, de cómo ha transitado sus primeros momentos y ha trasvasado la implementación de políticas, a la vez que ha buscado transformar normas y valores institucionales. Esta perspectiva permite una reconfiguración de las estructuras de poder y la promoción de una cultura organizacional inclusiva que valore y respete la diversidad de género, un eje central de las maquinarias de género, tal como bien señala Rodríguez Gustá (2008a).

Así, en las instancias descriptas, hemos abordado las definiciones que hacen al proceso de construcción de una perspectiva de transversalización en tanto paradigma, bajo una estrategia global que abarcó a su propia estructura, así como la integración y articulación con los

diferentes organismos ministeriales, en articulación con los distintos actores que habitan la provincia de Buenos Aires.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, S. E. (2014). Engajamentos Ambivalentes, Efeitos Paradoxais: Movimentos feminista e de mulheres na América Latina e/em/contra o desenvolvimento. *Revista Feminismos*, 2(1), 57-77. Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30021>
- Bernazza, C.; Comotto, S. y Longo, G. (2015). *Evaluando “en clave pública”:* guía de instrumentos e indicadores para la medición de capacidades estatales. Buenos Aires: FLACSO.
- Carbajal, M. (12 de diciembre de 2019). Quién es Estela Díaz, la ministra de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. *Página/12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/235994-quien-es-estela-diaz-la-ministra-de-mujeres-politicas-de-gen>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (marzo de 2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Fraser, N. (1995). From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in Post-Socialist Age. *New Left Review*, I, 1-30.
- Goren, N. (2010). La institucionalización de la perspectiva de género. ¿Un mayor reconocimiento? *Iberoamericana. América Latina - España - Portugal*, 10(40), 189-194. <https://doi.org/10.18441/ibam.10.2010.40.189-194>.
- (2023). Cuarenta años de democracia, avances y claroscuros del trabajo femenino. En M. Benente y D. Conno (comps.), *La cuestión democrática: 40 años* (pp. 109-119). José C. Paz: EDUNPAZ. Recuperado de <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/96/109/385-1>

- Goren, N., y Prieto, V. (2019). Hacia un diagnóstico de la institucionalidad. *I Jornadas Democracia y Desigualdades. Actas I Jornadas Democracia y Desigualdades diciembre de 2018*. José C. Paz: EDUNPAZ.
- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: CEPAL - Serie Políticas Sociales 32.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupament (2012). Destino Igualdad. Ruta de desarrollo de capacidades institucionales para el mainstreaming de género en las políticas públicas. PNUD y ACCD.
- Provincia de Buenos Aires. *Plan de Igualdad Bonaerense* Recuperado de <https://www.gba.gob.ar/mujeres/piba>
- Rodríguez Gustá, A. (2008a). Las políticas municipales de igualdad de oportunidades: reflexiones en torno a los requisitos y las capacidades locales para la transversalización. *Pampa: Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, 1(4), 183-199. DOI:10.14409/pampa.v1i4.3157
- (2008b). La escalera de Escher. *Aportes para el Estado y la Administración*, 14(25), 53-70.
- Rosas Huerta, A. (enero de 2008). Una ruta metodológica para evaluar la capacidad institucional. *Política y Cultura*, (30), 119-134. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-7742200800020006&lng=es&tlang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-7742200800020006&lng=es&tlang=es)
- Svampa, M. (2012). *Desde Abajo. Las transformaciones de las identidades sociales*. Buenos Aires: Biblos.
- Torrado, S. (1992). *Estructura social de la Argentina, 1945-1976*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.