



Maestría en Género, Sociedad y Políticas
Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP)
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Los laberintos de la institucionalidad de género en Río Negro: un estudio sobre las principales estrategias y resistencias en la implementación del Comité Provincial de Género.

Autora: María Florencia del Barrio

Directora de Tesis: Dra. Mariana Rulli

Tesis para obtener el título de Magíster en Género, Sociedad y Políticas

**Argentina
2024**

Agradecimientos

A mi familia: mamá, papá, Viky, Ro. Mi pilar, mi eterno sostén emocional, por el acompañamiento, la lealtad y los valores que llevo por siempre.

A mi papá, mi inspiración absoluta para llegar hasta acá. Por respetar y bancar eternamente mis formas un tanto efervescentes de militar el feminismo.

A mi hermano, feminista y con una sensibilidad social única: gracias por tu mirada deconstruida de la vida, inmensa fuente de inspiración.

A mi amor, por bancar mis silencios, unas cuantas ausencias y horas dedicadas a escribir, por respetarlo siempre -sin excepción- y acompañarme en este gran sueño.

Muy en especial, a las mujeres de mi vida...

A mi mamá, mi mayor ejemplo de mujer: por la vida, por enseñarme a luchar por mis sueños predicando con el ejemplo más noble, sano y fuerte que alguna vez recibí. Mi maestra máxima en metodología. Gracias ma, sin vos, nada de esto sería posible.

A mi hermana, mi otra yo: gracias por todas y cada una de tus sabias palabras y el impulso de toda la vida. Por darme luz en las mayores oscuridades y guiar para siempre mi camino.

A mis amigas de la escuela, la universidad, la política, la militancia, la justicia, la academia y la vida. A todas ellas, gracias por abrazarme sin importar la causa, solo con el fin de hacernos sentir que sí podemos, que es posible creer en nuestros sueños e ir por ellos.

A la mejor directora que podría haber elegido para emprender este apasionante camino que es la investigación: Mariana Rulli. Marian, gracias por este proceso que atravesamos juntas, por guiarme en cada paso. Fuiste y sos un pilar fundamental para llegar hasta acá. Mi admiración más profunda hacia vos.

A cada una de mis entrevistadas: por su enorme generosidad y la calidez de su tiempo. Sin sus testimonios no habría podido construir el relato de esta tesis. Un placer escucharlas.

A lxs docentes y autoridades de FLACSO: mi más sentido agradecimiento por esta brillante oportunidad de formación académica, por enseñarme tanto y marcar un punto de inflexión en mi crecimiento personal. Me llevo los 4 años más especiales de mi vida.

Resumen

El presente trabajo de investigación representa la instancia cúlmine de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas del Programa Regional de Género y Políticas Públicas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (PRIGEPP-FLACSO).

Esta tesis pretende abordar el estudio de las estrategias desplegadas y las resistencias encontradas durante el proceso de institucionalidad de género que se dio en Río Negro a partir de la creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad, un órgano de carácter transversal destinado a diseñar e implementar las políticas de género en la provincia. Asimismo, se busca conocer los principales mecanismos de articulación que entablaron los organismos integrantes del Comité e identificar posibles avances logrados en términos de institucionalidad a partir de este nuevo mecanismo de género implementado en Río Negro.

Para alcanzar este objetivo, se utilizó una metodología de tipo cualitativa, mediante 8 entrevistas en profundidad dirigidas a informantes claves calificadas. La selección de las representantes de los organismos entrevistados se realizó según el grado de institucionalidad alcanzado por los mismos, clasificándolos en: Ministerios o Secretarías de Estado de institucionalidad *alta* (aquellos que crearon área de género y/o implementaron políticas de género previamente a la conformación del Comité); de institucionalidad *media* (aquellos que crearon área de género y/o implementaron políticas de género a partir de la creación de Comité); y de institucionalidad *baja* (aquellos que, si bien integraron el Comité, no crearon áreas y/o impulsaron políticas de género). En base a este criterio, se eligieron 2 organismos por cada grado de institucionalidad, a los fines de entrevistar a sus referentas. Asimismo, se entrevistó a la Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y a la Coordinadora del Comité. Por su parte, se analizaron las normativas, programas y procedimientos implementados por los distintos organismos a partir de una exhaustiva revisión bibliográfica y documental. De manera complementaria, se analizó la información publicada por los medios de prensa oficiales del gobierno en relación a esta temática.

Entre los principales hallazgos es posible advertir que la creación normativa de los mecanismos institucionales de género, su nivel de jerarquía y sus recursos -humanos y financieros- disponibles; la articulación intersectorial para el abordaje de las políticas; y la mayor participación de mujeres en instancias de decisión; aparecen como requisitos insoslayables en el camino hacia una verdadera transversalización de género, promoviendo

escalas de institucionalidad perdurables en el tiempo y no sujetas a las voluntades políticas coyunturales.

Los laberintos de la institucionalidad de género en Río Negro: un estudio sobre las principales estrategias y resistencias en la implementación del Comité Provincial de Género.

Índice

Introducción.....	9
Capítulo 1: Marco teórico, estrategia metodológica, antecedentes.....	14
1.1 Marco Teórico.....	14
1.1.1 Hacia una conceptualización de la categoría de género.....	14
1.1.2 Feminismo de Estado o feminismo institucional: una aproximación conceptual.....	21
1.1.3 La importancia de los organismos de políticas de igualdad en el marco del feminismo institucional.....	25
1.2 Estrategia metodológica.....	27
1.3 Antecedentes.....	34
Capítulo 2: Evolución de la institucionalidad de género en Argentina. El caso de la Provincia de Río Negro. Antecedentes. La creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad.....	39
2.1 Antecedentes de institucionalidad de género.....	39
2.1.1 Breve recorrido de la evolución de la institucionalidad de género en Argentina...	39
2.1.2 La experiencia en Río Negro a partir del Consejo Provincial de la Mujer.....	41
2.1.3 La Secretaría de Igualdad de Géneros.....	43
2.2 Hacia un nuevo desafío de institucionalidad de género: la creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad.....	44
2.2.1 La Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género....	44
2.2.2 La creación del Comité.....	45
2.2.3 Unificación de la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y la Secretaría de Igualdad de Géneros. El resultado: la creación de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual.....	55
2.3 Cuadro de evolución de la institucionalidad de género durante el período 2019-2023...	56
Capítulo 3: Estrategias y avances a partir de la implementación del Comité Provincial de Género en la Administración Pública Provincial.....	57

3.1 Organismos de institucionalidad alta.....	57
3.1.1 Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.....	57
3.1.2 Ministerio de Seguridad y Justicia.....	61
3.1.3 Ministerio de Trabajo.....	65
3.2 Organismos de institucionalidad media.....	68
3.2.1 Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Gobierno y Comunidad).....	68
3.2.2 Secretaría de Deportes (Ministerio de Turismo y Deporte).....	77
3.2.3 Agencia CREAM.....	80
3.3 Organismos de institucionalidad baja.....	81
3.3.1 Ministerio de Producción y Agroindustria.....	81
3.3.2 Agencia Río Negro Innova.....	84
3.3.3 Ministerio de Obras y Servicios Públicos.....	90
3.4 Cuadro comparativo de estrategias y avances.....	91
Capítulo 4: Mecanismos de articulación. Principales oposiciones y resistencias identificadas a partir de la puesta en marcha del Comité Provincial de Género.....	94
4.1 Mecanismos de articulación.....	94
4.1.1 La articulación madre de todos los organismos: el Comité y las Mesas de Trabajo..	94
4.1.2 Organismos de institucionalidad alta.....	98
4.1.2.1 Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.....	99
4.1.2.2 Ministerio de Seguridad y Justicia.....	100
4.1.2.3 Ministerio de Trabajo.....	102
4.1.3 Organismos de institucionalidad media.....	103
4.1.3.1 Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Gobierno y Comunidad).....	103
4.1.3.2 Secretaría de Deportes (Ministerio de Turismo y Deporte).....	107
4.1.3.3 Agencia CREAM.....	108
4.1.4 Organismos de institucionalidad baja.....	108
4.1.4.1 Ministerio de Producción y Agroindustria.....	108
4.1.4.2 Agencia Río Negro Innova.....	108
4.1.4.3 Ministerio de Obras y Servicios Públicos.....	109
4.1.5 Cuadro comparativo sobre articulaciones entre los organismos.....	109
4.2 Resistencias, obstáculos u oposiciones identificadas a partir del Comité: experiencias en cada uno de los organismos.....	111

4.2.1 Organismos de institucionalidad alta.....	111
4.2.1.1 Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.....	111
4.2.1.2 Ministerio de Seguridad y Justicia.....	112
4.2.2 Organismos de institucionalidad media.....	114
4.2.2.1 Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Gobierno y Comunidad).....	114
4.2.2.2 Secretaría de Deportes (Ministerio de Turismo y Deporte).....	114
4.2.3 Organismos de institucionalidad baja.....	115
4.2.3.1 Agencia Río Negro Innova.....	115
4.2.3.2 Ministerio de Producción y Agroindustria.....	116
4.2.4 Cuadro comparativo de oposiciones y resistencias.....	117
Conclusiones finales.....	119
Reflexión final personal.....	126
Referencias bibliográficas.....	127
Anexos.....	134
Anexo I. Cuadro de entrevistadas.....	134
Anexo II. Modelos de Entrevistas.....	135
Anexo III. Modelo de Consentimiento Informado.....	141

Índice de abreviaturas y acrónimos

Internacionales

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Nacionales

CNM: Consejo Nacional de la Mujer

GNTPG: Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género

INAM: Instituto Nacional de las Mujeres

MMGyD: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Provinciales

APASA: Agencia para la Prevención y Asistencia del Abuso de Sustancias y de las Adicciones

CIEDIS: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Derechos, Inclusión y Sociedad

CPM: Consejo Provincial de la Mujer

CTIO: Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades

IPAP: Instituto Provincial de la Administración Pública

IPPV: Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda de Río Negro

MDHyAS: Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria

MSyJ: Ministerio de Seguridad y Justicia

RUME: Registro Único de Mujeres Emprendedoras

SAT: Sistemas de Abordaje Territorial

SENAF: Secretaría de Niñez Adolescencia y Familia

SPPPG: Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género

UNCo: Universidad Nacional del Comahue

UNRN: Universidad Nacional de Río Negro

Introducción

La institucionalidad de género en Argentina ha atravesado un largo camino de avances y retrocesos. En las últimas décadas se registraron hitos trascendentales en materia legislativa y de políticas de género y diversidad a partir de la ratificación de tratados como la CEDAW - con jerarquía constitucional- y la Convención de Belém do Pará (ONU Mujeres, 2020).

Entre los antecedentes normativos más salientes se destacan la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009); la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010); la Ley 26.743 de Identidad de Género (2012); la Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017); la Ley 27.499 conocida como “Ley Micaela” (2018).

Además de los avances legislativos, la evolución en términos de institucionalidad se vio a partir de políticas de género concretas: la creación del Programa de Promoción de la Mujer y la Familia en 1983, luego transformado en Subsecretaría de la Mujer, dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social; la creación del Consejo Nacional de la Mujer (CNM) en 1992, bajo dependencia de Presidencia de la Nación, luego reemplazado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y reconvertido en organismo descentralizado con rango de Secretaría de Estado, bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Sin embargo, el punto de inflexión si, de institucionalidad de género se trata, lo encontramos a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación en diciembre de 2019¹, un hito trascendental que procuró dar respuesta a las demandas del movimiento de mujeres y diversidades, y al compromiso asumido con la construcción de una sociedad más igualitaria, promoviendo políticas de fortalecimiento de la institucionalidad de género a nivel nacional y en articulación con todas las provincias y municipios (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad [MMGyD], 2022).

Con este Ministerio se buscó jerarquizar la institucionalidad de género y diversidad al más alto nivel de la estructura de la Administración Pública a nivel nacional, procurando consolidar sus bases con la posterior conformación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género.

¹ Estructura que reemplazó al INAM.

De esta manera, el amplio marco normativo vigente en materia de género y diversidad, sumado a la creación del Ministerio y el Gabinete mencionados, configuraron una estructura institucional que pretendía volverse sólida, receptando las demandas de la época.

Una estructura específica y especializada como el MMGyD que actuó como organismo rector en materia de género, igualdad y diversidad, se complementó con una estructura institucional de coordinación interministerial -el Gabinete- que intentó garantizar las herramientas, recursos y dispositivos necesarios para lograr la incorporación del enfoque de género y diversidad en el conjunto de políticas nacionales.

Este contexto nacional favorable a las políticas de género marcó el puntapié inicial para que aquellas provincias que aún no contaban con mecanismos de género, comenzaran a pensar y a diseñar estrategias institucionales haciendo partícipes (y parte) también a los municipios.

Sin embargo, pese al minucioso trabajo de construcción de institucionalidad promovido durante la gestión del ex presidente Alberto Fernández, tras la asunción de Javier Milei en el gobierno nacional en diciembre de 2023, mediante un comunicado oficial del Ministerio de Justicia de la Nación de fecha 7 de junio de 2024, se anunció el cierre definitivo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, a la vez que se avanza en el desfinanciamiento de los programas públicos de lucha contra la violencia contra las mujeres. Bajo los argumentos de “achicar el tamaño del Estado” y “eliminar organismos politizados”, la más alta estructura de género alcanzada en nuestro país, llegó a su fin².

Las provincias no resultaron ajenas a este contexto de cierre y desfinanciamiento de los mecanismos de género implementados a nivel nacional, pese a los avances que -hasta entonces- también veían lucir con sus propias estructuras creadas y políticas diseñadas.

Es por eso que esta investigación se interesa por abordar el estudio sobre el Comité Provincial de Género en Río Negro, un órgano estatal de carácter transversal (no habiendo existido hasta el momento, una estructura de estas características en la provincia) a fin de conocer las principales estrategias, avances, articulaciones y resistencias encontradas en ese camino, sin dejar de soslayar que la coyuntura a nivel nacional no tardó en sentirse en la provincia, y en la perspectiva de continuidad del Comité.

En este sentido, el interrogante que guió la investigación es: ¿Cuáles fueron las estrategias desplegadas y las resistencias encontradas en el proceso de institucionalidad de

² Esta decisión fue precedida de otras que el gobierno de turno adoptó desde comienzos de este año, anunciando el cambio de nombre del Salón de las Mujeres en la Casa Rosada (anunciado el 8 de marzo, Día de la Mujer) y la eliminación del lenguaje inclusivo dentro de la administración pública nacional, además de disponer la reducción del MMGyD en la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género.

género que aconteció en Río Negro a partir de la creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad, durante el período 2020-2023?

El *objetivo general* propuesto para la presente investigación es analizar las estrategias desplegadas y las resistencias encontradas en el proceso de institucionalidad de género en Río Negro, desde la perspectiva teórica del feminismo de Estado, a partir de entrevistas en profundidad a mujeres que integraron y condujeron el Comité Provincial de Género en Río Negro, durante el período 2020-2023. Mientras que, los *objetivos específicos*, son: analizar las normativas, programas y procedimientos implementados en la provincia a partir de la creación del Comité; indagar acerca de las principales estrategias desplegadas al interior de los organismos integrantes del Comité para lograr la transversalización de género en la provincia e identificar los posibles avances y contribuciones obtenidos a partir de ello; describir los principales mecanismos de articulación entablados por cada organismo a fin de implementar las políticas de género propuestas; comprender las principales oposiciones y resistencias, tanto internas como externas, que dificultaron la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas provinciales.

Se revisaron antecedentes sobre el tema planteados por diversos organismos internacionales y nacionales, como ser: la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres, 2020); el Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018); el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (MMGyD, 2020). Autoras especializadas en la temática así como investigadoras académicas también se han dedicado al estudio de la institucionalidad de género desde una perspectiva de la transversalidad (Bonino, 2007; García Prince, 2008; Bonder y Tamargo, 2015; Alfama, 2017; Espinosa Fajardo, 2018; Tamargo, 2018; Rodríguez Gustá, 2008a, 2008b, 2019; Reyes, 2019; Tamargo y Rodríguez, 2021; Inostroza Codoceo, 2021; Aguirre, 2022).

Para alcanzar este objetivo, se utilizó una metodología de tipo cualitativa, mediante 8 entrevistas en profundidad dirigidas a informantes claves calificadas. La selección de las representantes de los organismos entrevistados se realizó según el grado de institucionalidad alcanzado por los mismos, clasificándolos en: Ministerios o Secretarías de Estado de institucionalidad *alta* (aquellos que crearon área de género y/o implementaron políticas de género en su organismo previamente a la conformación del Comité); de institucionalidad *media* (aquellos que crearon área de género y/o implementaron políticas de género a partir de la creación de Comité); y de institucionalidad *baja* (aquellos que, si bien integraron el Comité, no crearon áreas y/o impulsaron políticas de género). En base a este criterio, se eligieron 2

organismos por cada grado de institucionalidad, a los fines de entrevistar a sus referentas, además de haber seleccionado a la Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y a la Coordinadora del Comité. Asimismo, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica y documental que comprendió el análisis de informes de gestión, expedientes administrativos de la Secretaría, normativas, actas de reuniones de trabajo. De manera complementaria, se analizó la información publicada por los medios de prensa oficiales del gobierno en relación a esta temática.

La estructura de esta tesis se divide en cuatro capítulos. El capítulo 1 comienza con un análisis de las categorías analíticas que definen el marco teórico de esta investigación, entre las cuales cabe destacar: género, políticas de género, institucionalidad de género, transversalización de género, resistencias al género. Seguidamente, se hace mención al enfoque metodológico elegido para abordar la presente tesis. Luego se realiza un recorrido por las principales investigaciones que han abordado previamente la temática de la institucionalidad de género en diversos organismos estatales, tanto a nivel internacional, nacional y provincial. El capítulo 2 presenta una descripción de los mecanismos de institucionalidad de género en la provincia que anteceden al Comité (Consejo Provincial de la Mujer y Secretaría de Igualdad de Géneros), para luego enfocar el análisis en el Comité Provincial de Género y la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, conjuntamente. El capítulo 3 profundiza en el análisis de las diversas estrategias desplegadas por los organismos integrantes del Comité, en cuanto a la revisión de sus estructuras e incorporación de la perspectiva de género en sus normas, programas y procedimientos. Ello a fin de poder conocer, al final de cuentas, qué avances hubo en términos de institucionalidad de género a partir de la implementación de dichas estrategias. El capítulo 4 indaga, por un lado, acerca de los principales mecanismos de articulación desplegados por los organismos del Comité, analizando las vinculaciones entabladas “hacia adentro” de la Administración Pública y “hacia afuera” de la misma (es decir, con los demás poderes provinciales, los municipios, el gobierno nacional, las universidades, la sociedad civil). Por otro lado, se analizan las principales resistencias, oposiciones u obstáculos encontrados en el camino de la puesta en funcionamiento del Comité. Finalmente en las conclusiones se presentan los principales hallazgos y posibles líneas de investigación a futuro.

El supuesto de investigación que se plantea en el marco de la presente tesis es el siguiente:

Si bien la conformación del Comité propició la implementación de políticas de género que dieron lugar a una continuidad en la construcción de la institucionalidad de género en la

provincia, sea a través de la creación normas, áreas y programas, jornadas de concientización y sensibilización, sistematización de datos e instancias de capacitación; las marchas y contramarchas atravesadas durante este proceso, así como la sujeción a los vaivenes de la voluntad política coyuntural, no hicieron posible alcanzar una verdadera transversalización de la perspectiva de género en el Estado.

La presente tesis es redactada en lenguaje inclusivo (utilizando la “x”), a fin de motivar y defender el desarraigo del lenguaje universal masculino en la escritura académica.

Capítulo 1: Marco teórico, estrategia metodológica, antecedentes.

El presente capítulo busca profundizar en las categorías analíticas directamente relacionadas con el tema que aborda esta investigación. Seguidamente, se describe el diseño metodológico de la investigación, las principales dimensiones de análisis y las técnicas seleccionadas para la recolección de información. Por último, pretende dar cuenta de los principales estudios realizados en materia de institucionalidad de género que sirven de sustento y dan pie al estudio de la institucionalidad de género a nivel subnacional, específicamente en la provincia de Río Negro.

1.1 Marco Teórico

En este apartado se expondrá el marco teórico de referencia que da sustento a esta investigación. Para ello, se abordarán algunos conceptos teóricos y categorías afines a la institucionalidad de género en el Estado.

En primer lugar, se considerarán los aspectos más relevantes, desde el enfoque de la presente tesis, en cuanto a las diversas acepciones de la categoría de género y su vinculación con las instituciones, atravesando por los enfoques de transversalización e institucionalización.

Seguidamente, se profundizará en la idea de resistencias al cambio o resistencias al género en el Estado y las distintas formas en que se pueden clasificar tales resistencias.

Por último, se analizará la corriente denominada feminismo institucional o feminismo de Estado, como perspectiva teórica fundamental para la elaboración del presente trabajo.

1.1.1 Hacia una conceptualización de la categoría de género

Volio Monge (2008) sostiene que existen al menos cuatro dimensiones del concepto de género que se encuentran relacionadas entre sí: una teórica, una metodológica, una política y una personal.

La dimensión *teórica* nos brinda un bagaje conceptual que permite comprender la desigualdad y exclusión de las mujeres de su condición de ciudadanas y sujetas de derechos. Es decir, que este corpus teórico da cuenta de la desigual relación que existe entre hombres y mujeres, los privilegios concedidos a uno de los géneros en detrimento del otro y la valoración desigual que la sociedad hace respecto de las actividades a las que se dedican los hombres y

las mujeres. El análisis teórico realizado a partir de la categoría de género ha permitido modificar la concepción que socialmente se tiene sobre el varón, la mujer y el vínculo entre sí en todos los ámbitos de la sociedad. Como resultado, estos estudios permitieron una mayor visibilización de la mujer y de su condición como tal a nivel social y cultural.

La segunda dimensión *-metodológica-* establece la necesidad de que la categoría de género y su análisis teórico cuenten con herramientas metodológicas que permitan utilizarla, ponerla en práctica en distintas realidades y contextos sociales. Son diversas las manifestaciones que puedan darse del sistema patriarcal *-concepto que abordaremos en adelante-*, de allí la necesidad de adoptar metodologías que sean adecuadas a esa diversidad y así poder explicar lo que, en cada contexto, significa el concepto de género y, particularmente, la idea de subordinación y opresión de las mujeres.

Luego, y en lo que aquí mayormente nos interesa, llegamos a la dimensión *política* que contiene la categoría de género, en dos sentidos: por un lado, porque busca revertir las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres de manera de contribuir a un profundo cambio cultural y social que permita una nueva valoración social sobre lo que identificamos como perteneciente al ser y al hacer, dentro de cada género. Y por otro, es política en tanto su adopción por parte de la sociedad y sus instituciones requieren de acciones políticas concretas *-en especial, de políticas públicas-* mediante las cuales se logre disminuir las brechas de género existentes.

Para que la categoría de género trascienda a la dimensión política, necesariamente requiere de las dos dimensiones anteriores: una clara comprensión conceptual y metodológica que permitan la adaptación y aplicación de esta categoría en cada contexto en particular.

La cuarta dimensión *-personal-* parte de reconocer que todos somos portadores de género y que formamos parte del sistema patriarcal, en el cual hemos sido socializados en culturas donde predominan creencias, valores, estereotipos y roles asignados al ser varón y ser mujer, y donde en general se estigmatiza al género femenino, mientras que se reconoce un valor y una condición de privilegio al género masculino.

En palabras de Flores (2016) el género como categoría de análisis pretende analizar los procesos de dominación, subordinación y diferenciación entre hombres y mujeres, reflejado en desigualdades de género y, a su vez, observar cómo se producen, reproducen y también cómo transformarlas. Asimismo, se define al género como un sistema institucionalizado de prácticas sociales que, a partir de la organización de categorías sexuales diferenciadas, construye relaciones de poder (Ferree, Lorber y Hess, 2000, citadas por Rodríguez Gustá, 2008b). En el

mismo sentido, se lo conceptualiza como una relación social de poder, asimétrica, abarcativa y transversal (Gamba, 2008).

Millet (1970, citada por Aguirre, 2022) enlaza el concepto de género con el de patriarcado y poder al señalar que, desde el punto de vista político, es la diferencia de posición -sustentada en una división de poder- lo que configura un campo de acción restringido pero complementario entre ambos grupos sexuales; en palabras textuales de la autora, “el patriarcado es una categoría dominante que no admite rival”.

Esto nos lleva a abordar otro concepto de gran utilidad para nuestra investigación, como es el de sesgos de género institucionalizados.

Se sostiene que existen en el Estado, los denominados sesgos de género que dan cuenta de una clara división entre la esfera de “lo público” y “lo privado”, vinculando lo público a lo político, la justicia, la autonomía y la razón; mientras que lo privado se asocia a lo familiar, lo doméstico. En este sentido, *lo público* es el espacio al que pertenece lo masculino, y *lo privado* refiere al ámbito tradicionalmente asociado a la mujer, quedando ésta subsumida por su condición de tal a niveles de invisibilización propios del sistema patriarcal (Alfama, 2017).

Así, Batthyany y Montañó (2012) plantean la existencia de una interdependencia entre el Estado y las relaciones de género, en tanto aquél contribuye a generar este tipo de relaciones y, a su vez, dichas relaciones de género determinan el tipo de Estado que se construye. Esto hace que ni el Estado ni las políticas sean neutrales al género, sino más bien espacios y acciones propicias para la reproducción de valores, normas y sesgos de la sociedad a partir de los cuales se construye la idea de lo femenino y de lo masculino (Alfama, 2017).

Todo ello no hace más que visibilizar que las desigualdades por motivos de género, constituyen un asunto público, que obliga a los Estados a diseñar políticas y acciones necesarias que permitan abordar dicha problemática.

En este marco, Rodríguez Gustá (2008b) comienza por mencionar que las políticas sensibles al género, en tanto políticas públicas destinadas a asegurar el bienestar, la seguridad, la autonomía y los derechos de las mujeres, se pueden clasificar en cuatro categorías:

- políticas *de acción afirmativa*: son aquellas que promueven la participación de las mujeres en los espacios de decisión del Estado dado que representan un grupo en desventaja, quedando el Estado obligado a garantizar sus derechos mediante disposiciones normativas específicas.

- políticas *para las mujeres*: como antesala de las políticas con perspectiva de género, esta categoría busca disminuir las brechas de género, como ser, las diferencias en el ingreso de varones y mujeres mediante cambios en la legislación laboral. El rol socialmente asignado a

los varones no es cuestionado y estas políticas asumen su desvinculación de la esfera doméstica. En tal sentido, estas políticas no han fomentado la participación masculina en las tareas del cuidado.

- políticas *con perspectiva de género*: son aquellas que buscan distribuir recursos materiales y simbólicos con el fin de ampliar las oportunidades de elección de las mujeres, por lo cual la transformación de las relaciones jerárquicas de género constituye el núcleo fundamental de intervención.

- y por último, políticas *de transversalización de género* (o políticas de gender mainstreaming) que consisten en “la promoción de la igualdad de género mediante su integración sistemática en todos los sistemas y las estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer” (Rees, 2005, citado en Rodríguez Gustá, 2008b).

De este modo es posible afirmar que la perspectiva de género no es un agregado más en las decisiones de los gobiernos sino que es una herramienta que contribuye a mejorar las sociedades mediante el diseño e implementación de acciones específicas. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es una condición necesaria para dirigir los esfuerzos hacia una igualdad real de oportunidades (Payo, 2017).

Señala Bonder (2012) que las políticas con perspectiva de género son “un instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar sesgos y condiciones de género y encarar luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación”.

Es a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, que comienza a hablarse de la idea de la transversalización de género que implica que, para abordar las desigualdades entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos, es necesario que los gobiernos -y otrxs actores- promuevan la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de manera de poder identificar los impactos diferenciados en hombres y mujeres que podrían tener tales decisiones (Organización de Naciones Unidas, 1997). A partir de entonces, se adopta la idea de *transversalizar* como estrategia para alcanzar mayores niveles de igualdad de género a escala mundial.

En este sentido, el Consejo Económico y Social (1997) ha señalado que:

El mainstream de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las

experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros.

Desde el enfoque del rol del Estado y sus instituciones, la transversalización de género es entendida como una nueva manera de diseñar políticas públicas y de delimitar las prioridades en las agendas de gobierno (Alfama, 2017). En la práctica, la implementación del *mainstreaming* de género se basa en buena medida en el desarrollo de instrumentos que buscan modificar los procesos de elaboración de políticas públicas. Las reformas de género, por lo tanto, requieren ser activamente mantenidas e impulsadas, por lo cual es necesario profundizar en las dinámicas entre continuidad y cambio y en la comprensión de la oposición a la igualdad para identificar las resistencias que aparecen (Mergaert y Lombardo, 2014), tema este último que será profundizado más adelante.

Este proceso de *transversalización* se encuentra estrechamente ligado al de la institucionalización de esta problemática en el Estado. Esta institucionalización la podemos encontrar en nuevos marcos de sentido que marcan el rumbo en el diseño de las políticas, en los cambios que se producen en las agendas institucionales, en programas específicos, en la creación de nuevas normativas y en la asignación de recursos al avance de la situación de las mujeres (Guzman, 2001). Para abordar la vinculación entre ambos conceptos, resulta necesario referirnos primeramente a qué se entiende por institución y por organización.

Guzman (2002) sostiene que las instituciones pueden definirse como las normas sociales que estructuran las interrelaciones sociales y que definen valores, intereses, identidades y creencias delimitando con ello lo que se considera deseable y lo que no. Los marcos institucionales son aquellos que delimitan la construcción social de lo masculino y lo femenino. En este sentido, una característica propia de las instituciones es que pueden experimentar cambios a lo largo del tiempo, ante grandes cambios sociales. Mientras que las organizaciones comprenden un sistema social que cuenta con una estructura, jerarquía e integrantes definidos, que funcionan bajo determinadas reglas y normas sociales, y tienen una cultura propia, además de funcionar como el espacio en el cual se implementan los procesos, mecanismos y acciones.

En este sentido, la institucionalización de género da cuenta de un proceso que acontece al interior de las organizaciones y que implica la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todos los ámbitos de esas organizaciones. Esto exige que las instituciones asuman

entre sus funciones habituales, la de trabajar con este enfoque y que el foco, por ende, esté puesto en la importancia que van tomando las temáticas de género en los distintos procesos y en la toma de decisiones de esas instituciones (Lara, 2002). En consecuencia, la institucionalización de género, es condición *sine qua non* para lograr transversalizar la perspectiva de género en el Estado (Flores, 2016).

Este proceso se complementa y a su vez, se diferencia de la institucionalidad de género.

Guzmán y Montaña (2012), definen a la institucionalidad de género en el Estado como “la materialización de relaciones políticas, prácticas sociales y visiones del mundo que se legitiman como cosas públicas por medio de procesos precedidos por luchas políticas”. Las autoras señalan la incidencia que han tenido los movimientos feministas y de mujeres en la creación de nuevos escenarios político-institucionales y culturales que permitieron cuestionar el orden de género tradicional a través de nuevos discursos y prácticas sociales. A su vez, el proceso de globalización permitió a los feminismos replantearse su vinculación con el Estado en vistas al nuevo rol que éste comenzó a adoptar a partir de la construcción de relaciones de género diferentes a lo conocido hasta entonces. Estos movimientos enfatizaron en la omnipresencia que el Estado tiene en la construcción de las desigualdades de género, sosteniendo que la acción del Estado se ejerce sobre una realidad atravesada por las relaciones de género, en tanto éste constituye uno de los ejes de diferenciación social que estructura las relaciones sociales.

En las últimas décadas y ante un escenario globalizado, lxs distintxs actores se plantearon la necesidad de incorporar el género en las políticas públicas. Frente a ello, la misión de transversalizar el enfoque de género implica un proceso de cambios a nivel organizacional que trae aparejado dificultades a la hora de ser implementado.

Así es como aparecen las denominadas resistencias al cambio, en tiempos en los que se comienzan a cuestionar normas, prácticas y valores culturalmente arraigados dentro de una organización (Benschop & Verloo, 2011) lo que ha demostrado, en ocasiones, bajos niveles de efectividad en los intentos por ser implementada [la transversalización]³.

Las resistencias al género son entendidas como barreras existentes a los cambios de género al interior de las instituciones, que no necesariamente son acciones conscientes o deliberadas de las personas sino que expresan las normas de género incorporadas por las personas a lo largo del tiempo y que resultan difíciles de derribar (Lombardo y Mergaert, 2013).

³ Se destaca que, en adelante, las aclaraciones formuladas entre corchetes a lo largo de la redacción de esta tesis o, en particular, en el marco de las citas textuales de las entrevistadas, serán agregadas a fin de contribuir a la comprensión del contenido citado.

Las resistencias al género tienen diversas causas o razones, y resulta valioso indagar en los argumentos y las formas en que se demuestran tales resistencias a los fines de conocer cuáles son las estrategias más adecuadas para abordarlas.

Las autoras mencionadas hacen una clasificación de las resistencias al cambio: por niveles, en individuales e institucionales; y por tipo, en explícitas e implícitas. Describen a las *individuales* como aquellas acciones o inacciones de una persona que se opone al cambio por motivos de género; las *institucionales* representan un patrón de acción o inacción sistemático al interior de una institución que se opone al cambio con motivo de género. Luego, las de tipo *explícitas* son aquellas que aparecen cuando lxs actores se oponen o distancian de la incorporación de la igualdad mediante ideas expresadas en sus discursos o acciones, cuando toman decisiones que se contraponen con los objetivos de igualdad o no realizan las acciones de su responsabilidad para avanzar en la igualdad de género. Mientras que las *implícitas* no se manifiestan directamente sino que se observan a través de los discursos, inacciones o acciones inadecuadas de lxs actores y la medida en la que se distancian de los objetivos de igualdad de género.

El proceso de institucionalización de las políticas de igualdad de género ha transitado un amplio recorrido, encontrándonos actualmente ante el intento de implementar estrategias que permitan la transversalización de dichas políticas con el fin primordial de revertir las desigualdades existentes y eliminar la visión androcéntrica predominante de las políticas en general, para lo cual se vuelve indispensable revisar profundamente todas las instancias - elaboración, implementación y evaluación de las mismas- de manera de evitar los denominados sesgos de género. En tal sentido, el principio de gender mainstreaming no solo se ha incorporado en los principales instrumentos normativos nacionales e internacionales sino que además se ha traducido en herramientas concretas que promueven la incorporación del enfoque de género en las diversas políticas, programas y estructuras institucionales (Alfama, 2017).

Pese a ello, los intentos de transformación no siempre han arrojado los resultados esperados. Se han identificado a lo largo de este proceso diversas resistencias, lo que ha demostrado que el compromiso con las políticas de igualdad no ha sido un eje prioritario en los distintos Estados.

Estudios comparados sobre el desarrollo del mainstreaming de género en diversos contextos han demostrado que existe una tendencia a introducir acciones concretas a políticas existentes, antes que a transformar las políticas desde sus objetivos y ejes prioritarios de

actuación (Daly, 2005, citado en Alfama, 2017). Incluso, los avances en la incorporación de la igualdad de género han sido desiguales según el sector de que se trate, dado que las políticas vinculadas a las áreas sociales han resultado más permeables a la adopción de estrategias de transversalización o a incorporar medidas de promoción de la igualdad; a diferencia del núcleo duro de la política, que se ha mostrado más reticente a ello (Lombardo 2005, 2013 citado en Alfama, 2017).

Distintas expertas han señalado que la estrategia del mainstreaming de género es netamente política y democrática, no solo porque implica una redefinición de la agenda de las políticas públicas en conjunto con los movimientos feministas sino también porque su iniciativa transformadora e inclusiva requiere necesariamente de la participación de la ciudadanía para poder desarticular resistencias y promover compromisos políticos (Verloo, 2005).

La revisión de la literatura feminista da cuenta del largo camino que aun queda por investigar en cuanto a la forma en que las políticas públicas han abordado las desigualdades de género y sobre la fortaleza de los cambios sociales obtenidos a partir de la pretendida transversalidad.

1.1.2 Feminismo de Estado o feminismo institucional: una aproximación conceptual

Pateman (1995) analizó el carácter patriarcal del Estado democrático a partir de la idea de contrato social, al exponer que esta noción tiene como base categorías masculinas, ya que el contrato social presupone que el individuo es propietario de su propia persona. En este sentido, la autora sostiene que la democracia no ha logrado desarticular las relaciones de subordinación que mantienen a las mujeres excluidas respecto del ámbito público. Es por ello que expresa que “una teoría y una práctica ‘democráticas’ que no sean al mismo tiempo feministas, servirán solamente para mantener las formas de dominación”. Por su parte, Mackinnon (1995) también ha expuesto su postura crítica hacia el Estado en cuanto considera que promueve relaciones generizadas de subordinación, que perpetúan el control del poder masculino sobre lo femenino.

La presente investigación se sustenta sobre la base teórica del feminismo de Estado, con lo cual resulta necesario conocer cuáles son los aportes que los feminismos han realizado respecto al concepto de Estado.

La relación que existe entre el Estado y los movimientos sociales nos lleva a analizar cuáles son los factores capaces de promover cambios institucionales y sociales. Uno de los

avances mas significativos que ha experimentado el movimiento feminista es la creación de organismos institucionales en diversos niveles dentro del Estado con el fin de promover acciones que permitan hacer frente a las demandas de los grupos de mujeres: agencias de políticas, maquinarias, oficinas (McBride y Mazur, 2010). Esto debe ser entendido no solo como una oportunidad de acceso a las decisiones políticas para mujeres que integran los movimientos feministas y para mujeres en general de la ciudadanía, sino también como una forma de que el gobierno se convierta en actor clave para promover acciones feministas en materia de políticas públicas (McBride y Mazur, 1995).

A partir del año 1975, luego de la I Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas celebrada en México, la influencia de las feministas en las agendas políticas se tornó relevante a los fines de impulsar la intervención de los organismos internacionales y estatales en favor de las mujeres. A raíz de ello, los países miembro de las Naciones Unidas comenzaron a hacer una revisión normativa y de las políticas de género en aras de establecer organismos destinados a promover la igualdad de género (Bustelo, 2004).

El estudio liderado por McBride Stetson y Mazur en 1995 dio cuenta de aquellas condiciones que permiten establecer los organismos antes mencionados, tales como el contexto político, la forma de organización tanto de la institución como del movimiento de mujeres y la aceptación por parte de la población respecto de la intervención estatal en las problemáticas sociales.

A su vez, el concepto de *igualdad* se ha enriquecido a partir de los diversos aportes que la teoría feminista ha ido construyendo conforme las luchas conquistadas en pos de lograr una igualdad concreta. Todas esas luchas en busca de una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres implicaron un cambio en las instituciones públicas democráticas que permitiera lograr transformaciones estructurales que estuvieran a la altura de las demandas feministas.

Así, desde las políticas públicas se comenzó paulatinamente a incorporar un enfoque de género que desarticulara las múltiples estrategias que el patriarcado ha desplegado para perpetuar la subordinación de las mujeres, aun contando con una precaria igualdad ante la ley. En la mayoría de los países occidentales este esfuerzo se tradujo en la conformación de instituciones públicas específicas para la lucha contra la discriminación de las mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género requiere problematizar acerca del rol que tienen las instituciones estatales en pos de contribuir a generar una sociedad más igualitaria (Payo, 2017).

Las agencias de políticas para las mujeres (conocidas como oficinas de la mujer, mecanismos para el adelanto de las mujeres o incluso maquinarias de género) se han convertido, desde entonces, en actores claves en las políticas de igualdad, no solo a nivel supranacional sino también a nivel nacional, provincial y local.

En otras palabras, se trata de estructuras estatales de diferente jerarquía con el mandato normativo de promover mejoras en la posición social de las mujeres y/o la igualdad de género (McBride y Mazur, 1995).

La actividad política desarrollada en estas agencias ha sido definida como ‘feminismo de Estado’, ‘feminismo oficial’ y también ‘feminismo institucional’, siendo este último término el que mejor representa la multiplicidad de niveles en los que se despliegan las agencias de igualdad (Reverter Bañón, 2011).

Desde un abordaje histórico, es posible observar el proceso de construcción de estatidad (Oszlak y O’Donnell, 1995), definido como la capacidad del Estado de absorber las demandas del movimiento de mujeres mediante estructuras estatales jerarquizadas y recursos que permitan hacer frente a los problemas planteados. En este sentido, resulta pertinente analizar la incidencia que han tenido las transformaciones de los movimientos de mujeres y las estrategias aplicadas por los poderes estatales en la configuración de la institucionalidad de las agencias.

Dentro de los factores que contribuyen en la configuración institucional de las agencias, se destaca la participación y representación política de las mujeres, consideradas como sujetas con capacidad política para incidir en tales agencias (Lopreite y Rodríguez Gustá, 2021).

Estudios recientes señalan cómo las feministas en cargos institucionales -también denominadas femócratas- establecen redes dentro de los distintos niveles estatales que protegen de los embates conservadores. Por ende, el feminismo de estado es tal en tanto exista intervención de las mujeres en los partidos políticos y en las elites estatales (Lopreite y Rodríguez Gustá, 2021).

Así lo ha demostrado un reciente estudio que, luego de relevar a 226 países en contexto de crisis como lo fue la pandemia provocada por el Covid-19, indicó que Argentina fue uno de los pocos países que promovió activamente el reingreso de las mujeres en el mercado de trabajo, arrojando como resultado, esta investigación, que resultó decisiva la influencia de femócratas (es decir, feministas en el gobierno), así como la creación de agencias destinadas a implementar políticas desde un enfoque de género y diversidad (ONU Mujeres, 2022).

En tiempos anteriores, Hernes (1987) sostuvo que las estructuras favorables a las demandas feministas son un proceso “desde arriba” gracias a la presencia de profesionales feministas en puestos y sectores relevantes del Estado, aunque siempre acompañado de otro

proceso “desde abajo” con la movilización de mujeres en ámbitos culturales, sociales y políticos no institucionalizados.

La heterogeneidad que caracteriza a los movimientos de mujeres tiene incidencia en la forma en que se desarrolla el nexo con las agencias políticas para la igualdad, y ello se traduce en la radicalidad de los grupos, su adscripción política, la pertenencia de clase y estatus e identidades étnico raciales (Rodríguez Gustá, 2021).

Sostiene la autora que en América Latina se dio una distinción entre feministas autónomas y feministas institucionalizadas que a mediados de los noventa distanció a gran parte del movimiento feminista con la institucionalidad estatal de género, lo que obligó a una reestructuración de los vínculos. Plantea que en la actualidad, las feministas jóvenes promueven una estrategia “desestructurada” y serían menos proclives a interactuar con las estructuras estatales, como en los casos de Chile y Argentina. Pese a ello, a nivel regional el movimiento feminista se ha tornado multifacético con una alta presencia en los ámbitos sociales e institucionales y en sus vínculos con el Estado.

Por su parte, Reverter Bañón (2011) sostiene que el feminismo institucional no solo implica hablar de feminismo de Estado, sino también de feminismo en los niveles sub y supra estatal, y agrega a ello el protagonismo que ha adquirido la sociedad civil en las últimas décadas. Sin embargo, la sociedad civil se encuentra inmersa en intereses egoístas y particulares, dice la autora, que resultan contradictorios con los principios igualitaristas que deben prevalecer en el Estado moderno democrático de derecho.

Si bien sabemos que el Estado democrático es el que debe asegurar los principios de igualdad y de justicia y brindar el marco necesario para que se eviten las desigualdades dentro de la sociedad civil, feministas como Pateman (1995) han explicado que la conformación del Estado moderno no es neutro, sino que sus orígenes se basan en un contrato patriarcal en el cual las mujeres no son sujetos sino objetos de ese contrato.

La mayoría de los estudios referidos a este tema coinciden en enfocar el análisis principalmente en la conformación y funcionamiento de las agencias de políticas de las mujeres para identificar cuáles son los principales factores que inciden en la defensa de los intereses feministas por parte del Estado. Sin embargo, algunos estudios dan prevalencia, dentro de esos factores, al análisis de las condiciones estructurales de los organismos, mientras que otros enfocan en el contexto en el que se inscriben o el tipo de alianzas que surgen entre los organismos y el movimiento feminista (Lombardo y Bustelo, 2007).

Por lo tanto, la idea de *feminismo institucional* comprende el estudio de la capacidad que tienen los gobiernos de defender intereses feministas en el marco de las decisiones

políticas. Para hablar de feminismo de Estado, es necesario que las estructuras de igualdad contribuyan mediante políticas capaces de disminuir las desigualdades por motivos de género, es decir, políticas feministas (McBride y Mazur, 1995).

Así, es importante a los fines del feminismo de Estado que los movimientos feministas puedan influir en las políticas y que sus demandas sean incorporadas en los procesos de decisión (McBride y Mazur, 2010).

Los estudios sobre feminismo institucional o feminismo de estado fueron variando en el tiempo su foco de análisis. Primeramente se vinculaban con las personas (especialmente mujeres) trabajadoras en la administración pública ya sea con un cargo político o aquellas que defendían políticas de género. A ello se lo identificó con el término de “femócratas” (McBride y Mazur 1995; 2010), que si bien inicialmente se utilizó en un sentido peyorativo para referirse “a las feministas que se habían dejado cooptar, ocupando puestos en los organismos de igualdad”, luego dicha connotación se fue diluyendo y actualmente se entiende que refiere a aquellas personas que trabajan en los organismos de igualdad, siendo que las propias ‘feministas de estado’ lo utilizan para denominarse a sí mismas. En tanto que “femocracias” se utiliza para referirse a la creación de estructuras y organismos destinados específicamente a impulsar políticas de igualdad (Bustelo, 2004).

Con posterioridad, la atención giró hacia la institucionalización del feminismo en agencias políticas y las mujeres que integran dichas agencias. Estos estudios prestaron especial atención a la capacidad del Estado para contribuir al cumplimiento de una agenda feminista (Lopreite y Rodríguez Gustá, 2021). Por lo tanto, el feminismo de Estado no solo implica incluir mujeres en el gobierno sino además fomentar la participación de actores sociales pertenecientes a movimientos de mujeres y feministas a fin de facilitar la incorporación de sus demandas en las políticas públicas.

1.1.3 La importancia de los organismos de políticas de igualdad en el marco del feminismo institucional

Si bien es cierto que uno de los elementos caracterizantes del feminismo institucional es la existencia de una estructura de gobierno destinada a promover políticas públicas dirigidas a mejorar las condiciones sociales, económicas y políticas de las mujeres, no debemos limitar el estudio del feminismo institucional a la sola presencia de estas estructuras (Bustelo, 2004).

La importancia que revisten las estructuras de igualdad en el feminismo institucional es la posibilidad que tienen de incorporar y defender objetivos feministas en las políticas, y así generar un vínculo entre el Estado y las organizaciones de mujeres, contribuyendo a fortalecer

la influencia del movimiento feminista sobre la política general, además de que permiten la incorporación de mujeres en el gobierno para el diseño y la implementación de proyectos destinados a mejorar la condición de las mujeres (McBride y Mazur, 1995).

Como ya se ha mencionado a lo largo de la presente investigación, la necesidad de crear organismos destinados a promover políticas de igualdad en el Estado fue impulsada a través de acuerdos internacionales asumidos por los gobiernos de las Naciones Unidas a partir de la declaración del Año Internacional en la Mujer en 1975 y luego de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. Estos compromisos internacionales contaron con la participación de los movimientos feministas a nivel global que contribuyeron a impulsar la creación de mecanismos institucionales (Bustelo, 2004). En consecuencia, a partir de las décadas del '70 y '80 comenzaron a establecerse organismos de políticas de igualdad en los países occidentales, principalmente Europa, y en los años '90, en países de América Latina (Guzmán, 2001).

La institucionalización de la igualdad de género marcó un cambio en el Estado que hasta ese momento se encontraba sesgado por el género, con lo cual en algunos países se logró fortalecer el ámbito institucional y la democracia del Estado (McBride y Mazur, 2010).

Los organismos de política de igualdad de género pueden estar representados por cualquier mecanismo u organismo de gobierno cuyo objetivo sea mejorar las condiciones sociales de las mujeres, pudiendo presentarse como oficinas, comisiones, agencias, ministerios, comités, secretarías, asesorxs o áreas (McBride y Mazur, 1995).

Además, es posible encontrar estos organismos de igualdad en cualquier nivel de gobierno, y pueden variar de acuerdo con su mandato o competencias asignadas, el tamaño, los recursos disponibles, la estructura orgánica y el lugar que ocupan en el organigrama de gobierno (Bustelo, 2004). Por lo tanto, los mecanismos establecidos para promover las políticas de igualdad pueden variar dependiendo de cada contexto, su nivel de organización, autoridad y poder (McBride y Mazur, 1995).

El nivel jerárquico que alcancen estos organismos determina su capacidad de influencia así como también su estabilidad en el tiempo, dado que facilita que las agencias de igualdad y los movimientos de mujeres afiancen su vínculos en pos de la defensa de los objetivos feministas, aunque también puede permitir que los organismos y, sobre todo, que el personal técnico que lo componen adquiera experiencia en la formulación de políticas de igualdad. Tal como afirma Massolo (2007), el trabajo con los objetivos feministas requiere de un proyecto a largo plazo que no puede depender únicamente de la oportunidad política en turno.

La creación y jerarquización de áreas estatales de género, sumado a los avances e incremento de la participación de las mujeres en las decisiones públicas

(especialmente en los parlamentos, y más lentamente en los poderes ejecutivos) durante las últimas décadas, ha impactado en el diseño de las políticas públicas con perspectiva de género en un número de áreas claves para las autonomías de las mujeres. Sin embargo, a pesar de esos avances, aún existen importantes limitaciones en la forma en la que se ha implementado la institucionalización y la transversalización de género, tanto a nivel nacional como internacional, en las finanzas públicas y el endeudamiento soberano (Brosio y Rulli, 2023).

Es el caso de Argentina que, luego de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, la posterior conformación de un Gabinete de Transversalización y la repercusión positiva que ello tuvo en las distintas provincias, con el avance de la derecha libertaria estos mecanismos de institucionalidad alcanzados, comenzaron a desaparecer⁴.

1.2 Estrategia Metodológica

El enfoque teórico-metodológico elegido en el marco de la presente investigación es el cualitativo que, por su propia definición:

tiene por objeto comprender los procesos, situaciones y fenómenos; analizar los múltiples sentidos que encierran las realidades; construir teoría a escala de la realidad a estudiar; documentar lo no documentado; recuperar el saber (discursos y prácticas) de las y los actores sociales (Hipertexto PRIGEPP, Taller, 2022, 4.2).

Por lo tanto, esta tesis se encuadra dentro del paradigma cualitativo y tiene carácter descriptivo-interpretativo, dado que el objetivo es construir conocimiento a partir de lxs actores implicadxs en la temática. La investigación cualitativa se basa en información cercana que el/la investigadorx releva a través del análisis de documentos, la observación de comportamientos o la entrevista a participantes. Durante todo el proceso de la investigación, se focaliza en aprender el significado que lxs participantes otorgan al problema o fenómeno en cuestión (Alesina et al., 2011).

⁴ Muestra de ello es la decisión del presidente Milei en febrero de 2024 de prohibir el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en toda la administración pública nacional, cuyo vocero informó el día 27 de febrero de 2024, de la mano de la Resolución N° 160/2024 previamente emitida por el Ministro de Defensa, Luis Petri, en el ámbito de su cartera ministerial, de las Fuerzas Armadas y de los organismos descentralizados. No conforme con ello, mediante un comunicado oficial del Ministerio de Justicia de fecha 7 de junio del corriente, se anunció el cierre definitivo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

En este sentido, el propósito de esta tesis consistió en conocer e investigar en profundidad una realidad, que pudiera ser contrastada de manera permanente con la teoría analizada.

Se utilizaron fuentes de información primarias como también secundarias, entendiendo por fuentes primarias, aquellas que refieren a la indagación en la cual el/la investigadorx analiza la información que obtiene por sí mismx, mediante la aplicación de una o varias técnicas de recolección de datos; mientras que las secundarias comprenden el análisis de datos obtenidos por otrxs investigadorxs, en forma previa al momento de la investigación (Alesina et al., 2011).

Dentro de las fuentes primarias se acudió principalmente a la técnica conversacional, dado que se llevaron a cabo entrevistas en profundidad dirigidas a informantes claves calificadas. Para ello, se elaboraron una serie de preguntas teniendo en cuenta los elementos conceptuales que se fueron delimitando a lo largo de la revisión bibliográfica, que permitieran una vinculación estrecha con las categorías analíticas propuestas. Con los testimonios reunidos a partir de las entrevistas, se reconstruyeron las experiencias de las entrevistadas desde los inicios de la puesta en marcha del Comité como política pública.

Asimismo, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica y documental que comprendió el análisis de informes de gestión, expedientes administrativos de la Secretaría, normativas⁵, actas de reuniones de trabajo. De manera complementaria, se logró reunir información sobre esta política pública, difundida por los medios de prensa oficiales del gobierno.

Por su parte, cabe destacar los numerosos trabajos de investigación analizados a los fines de la construcción de esta tesis, los que han sido incorporados en el apartado de “Antecedentes”, vinculados a procesos de institucionalidad de género en el Estado, tanto a nivel internacional, nacional y subnacional.

Tipo de entrevistas

Como bien se anticipó, el trabajo de campo comprendió la realización de entrevistas en profundidad semi estructuradas, de manera que los ejes temáticos a trabajar fueron establecidos previamente, si bien durante el desarrollo de cada encuentro, el orden de presentación de los

⁵ Entre las normativas consultadas (las que serán detalladas a lo largo de la presente investigación) cabe destacar las siguientes: decreto de creación del Comité; resolución de creación del reglamento interno del comité; resolución de creación del Plan Integral para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas Provinciales (2022-2023); resolución de creación de las mesas regionales; resolución de creación de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual; resoluciones que aprueban programas o políticas de género implementadas al interior de los distintos organismos que resultaron objeto de estudio de la presente.

temas y el modo de formular las preguntas transcurrieron con cierta flexibilidad, permitiendo a cada entrevistada expresarse sobre las particularidades propias de su experiencia en el cargo y al interior de su organismo (Alesina et al., 2011). Como afirma Guber (2001), “al plantear sus preguntas el investigador establece el marco interpretativo de las respuestas, es decir, el contexto donde lo verbalizado por los informantes tendrá sentido para la investigación y el universo cognitivo del investigador”.

Período de realización de entrevistas. Selección de la muestra

Cabe destacar que las entrevistas se realizaron entre los meses de agosto y noviembre de 2023, en la ciudad de Viedma. Este período se vio marcado por el contexto electoral a nivel nacional, donde primaba una total incertidumbre acerca de la continuidad o no de las políticas de género nacionales, desde el momento en que uno de los candidatos presidenciales (hoy, presidente en mandato), hizo parte de su discurso de campaña, expresiones que denostan a los movimientos feministas y que tratan al género como una “ideología”. Similar clima se vivía en la provincia de Río Negro en tanto, si bien las elecciones provinciales se habían realizado en abril de 2023, resultando electo el actual gobernador (perteneciente al mismo partido político que Arabela Carreras, e ideólogo de la creación del mismo), las especulaciones, el silencio y a la vez la incertidumbre acerca del futuro del Comité y la Secretaría que lo comandaba, era absoluto.

Para la selección de la muestra, se analizó la composición del Comité de Género y de la SPPPG como órgano coordinador del Comité. Luego, los organismos integrantes del Comité fueron clasificados según el grado de institucionalidad alcanzado en cada uno de ellos, entendiéndose por organismos de:

- institucionalidad *alta*, aquellos que crearon área de género y/o implementaron políticas de género, *previamente* a la conformación del Comité;
- institucionalidad *media*, aquellos que crearon área de género y/o implementaron políticas de género *a partir* de la creación de Comité;
- institucionalidad *baja* aquellos que, si bien integraron el Comité, no crearon áreas y/o impulsaron políticas de género.

Respecto de la SPPPG, se seleccionó a la Secretaria (autoridad máxima del organismo) y a la Coordinadora del Comité (cuyas funciones eran desempeñadas bajo la órbita de la SPPPG).

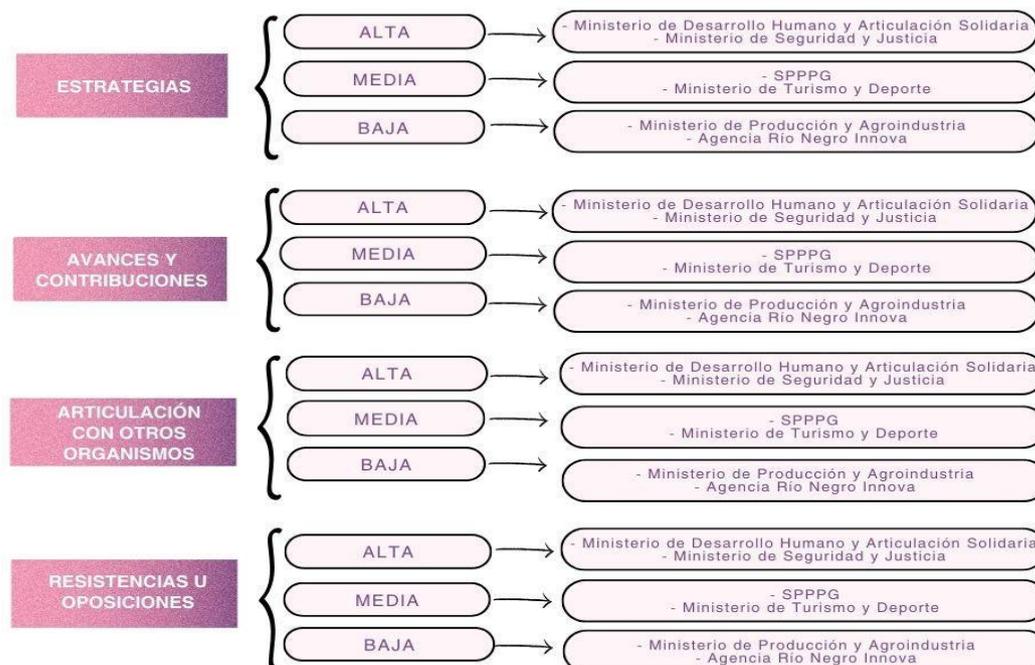
Tomando este criterio, la muestra quedó conformada de la siguiente manera:

GRADO DE INSTITUCIONALIDAD	ORGANISMO	REPRESENTANTE
ALTA	Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria	Directora de Articulación Regional Atlántica y Valle Medio para las Personas Víctimas de Violencia de Género
	Ministerio de Seguridad y Justicia	Coordinadora del Área de Género
MEDIA	Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (SPPPG)	Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género
		Coordinadora del Comité de Género
		Agente pública
	Ministerio de Turismo y Deporte	Agente pública
BAJA	Ministerio de Producción y Agroindustria	Agente de Recursos Humanos
	Agencia Río Negro Innova	Coordinadora del Área de Proyectos Especiales

Fuente: Elaboración Propia

Todas las entrevistas fueron registradas mediante grabador de voz. Seguidamente, se prosiguió con su codificación y posterior análisis.

En primer lugar, se clasificaron según las cuatro dimensiones de análisis enunciadas precedentemente, vinculadas a los objetivos específicos de esta investigación -1) estrategias; 2) avances y contribuciones; 3) mecanismos de articulación; 4) oposiciones y resistencias- y, luego de ello, cada bloque de entrevistas fue analizado -a su vez- según el grado de institucionalidad alta, media o baja alcanzado en los organismos. Así, la codificación de las entrevistas puede verse representada de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración Propia

Las entrevistas así clasificadas fueron luego integradas a las demás fuentes analizadas y finalmente conformaron los capítulos del presente trabajo.

Modalidad de las entrevistas. Organismos entrevistados.

Se realizaron en total 8 entrevistas, 4 de manera virtual (Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria; Ministerio de Turismo y Deporte; Ministerio de Seguridad y Justicia; y Agencia Río Negro Innova); 2 de ellas en el domicilio de las entrevistadas (Ministerio de Producción y Agroindustria; y Coordinadora del Comité) y las 2 restantes -la Secretaria y la agente de la SPPPG-, en las dependencias de la Secretaría de forma presencial, todas mediante coordinación telefónica previa de los encuentros. Éstos tuvieron como protagonistas a funcionarias y agentes públicas claves, representantes de distintos organismos que integraron el Comité provincial de Género, y que fueron parte de los inicios de esta política pública.

Los encuentros tuvieron una duración entre una hora y una hora y media, y contaron todos con el consentimiento informado de autorización para grabar las respuestas. Asimismo, se aclaró en todas las ocasiones, antes de comenzar la entrevista, que la información obtenida sería utilizada exclusivamente a los fines de la presente investigación.

Las distintas modalidades implementadas para concretar las entrevistas fueron precedidas, además, de una breve introducción de la investigadora acerca del objetivo general de la presente tesis, donde se compartieron sucintamente los motivos por los cuales se eligió a cada entrevistada para llevar adelante el trabajo de campo, todo ello a fin de generar un clima de confianza que permitiera a cada una de ellas expresarse respecto de información clave acerca de las acciones implementadas al interior de sus organismos, en el marco de la creación del Comité y la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género.

Ejes temáticos abordados

Durante su desarrollo, las entrevistas se organizaron en ejes temáticos teniendo en cuenta las cuatro dimensiones de análisis comprendidas -cada una de ellas- en cada objetivo específico de la presente investigación: estrategias implementadas al interior de cada organismo; avances y contribuciones identificados a partir de la implementación de políticas de género; mecanismos de articulación entablados con otros organismos y/o poderes estatales; y posibles oposiciones y resistencias encontradas a lo largo de ese proceso. Las respuestas obtenidas en cada encuentro fueron luego contrastadas con las indagaciones de la revisión bibliográfica.

Esta tesis procuró además analizar las estrategias desplegadas por algunos Ministerios o Secretarías de Estado provinciales que, si bien no fueron entrevistados a los fines de la presente investigación, fue posible (más aún, valioso) recabar información acerca de sus experiencias en la temática (dado que fueron organismos que integraron el Comité), ello mediante una exhaustiva revisión documental, complementado con el acceso a información publicada por los medios de prensa oficiales del gobierno. Se trata del Ministerio de Trabajo (institucionalidad alta), la Agencia CREAR (institucionalidad media) y el Ministerio de Obras y Servicios Públicos (institucionalidad baja).

De esta manera, se considera que las herramientas utilizadas en la presente investigación resultaron adecuadas en función del objetivo general y los objetivos específicos propuestos para esta tesis, dado que permitieron un acercamiento al problema de investigación y a los interrogantes iniciales.

Cabe recordar que el *objetivo general* es:

- Analizar las estrategias desplegadas y las resistencias encontradas en el proceso de institucionalidad de género en Río Negro, desde la perspectiva teórica del feminismo de Estado, a partir de entrevistas en profundidad a mujeres que

integraron y condujeron el Comité Provincial de Género en Río Negro, durante el período 2020-2023.

Mientras que, los *objetivos específicos*, son:

- Analizar las normativas, programas y procedimientos implementados en la provincia a partir de la creación del Comité.
- Indagar acerca de las principales estrategias desplegadas al interior de los organismos integrantes del Comité para lograr la transversalización de género en la provincia e identificar los posibles avances y contribuciones obtenidos a partir de ello.
- Describir los principales mecanismos de articulación entablados por cada organismos a fin de implementar las políticas de género propuestas.
- Comprender las principales oposiciones y resistencias, tanto internas como externas, que dificultaron la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas provinciales.

La metodología feminista en la investigación cualitativa

La presente investigación se llevó a cabo mediante la implementación de una metodología feminista, la cual tiene como objeto de estudio particular a las mujeres, los hombres o la importancia del género. Los estudios de género se centran en lxs sujetos y en la forma en que la cultura patriarcal expresa las diferencias entre ellxs; en la construcción de condiciones culturales, simbólicas y subjetivas responsables de la reproducción de ciertas ideologías de poder y opresión, generalmente de los hombres hacia las mujeres (Ríos Everardo, 2012; Bartra, 2012).

El método feminista sirve, entonces, para desarrollar conocimientos nuevos y distintos sobre cualquier aspecto de la realidad, que no podemos obtener con otro método. Es un punto de vista que sirve para crear un conocimiento con menos falsificaciones al tomar en consideración cuestiones hasta ahora marginadas o ignoradas. Y reduce los errores porque es menos parcial, menos ciego, menos sesgado (Bartra, 2012).

En este sentido, la incorporación de la metodología feminista resultó a todas luces necesaria a los fines de la presente investigación, en tanto constituyó una herramienta a partir de la cual intentar, a lo largo de todo el proceso, visibilizar no solo la importancia del rol de mujeres destacadas en pos de avanzar en políticas de género en nuestra provincia, sino también

las diversas situaciones de desigualdad que han tenido que atravesar en sus experiencias como referentas de género de sus respectivos organismos.

Reflexión epistemológica

Soy abogada de profesión, feminista, docente universitaria. Mis comienzos en el camino de la investigación datan desde los inicios de esta maestría, en el año 2021.

Si bien actualmente me desempeño en un juzgado de familia de la provincia de Río Negro, durante los años 2020 a 2023 tuve la oportunidad de trabajar como directora en el Poder Ejecutivo provincial, y a partir de ahí, integrar el Comité Provincial de Género desde su conformación, primero en representación de la Secretaría de Empresas Públicas y Entes de Desarrollo (dependiente de la Secretaría General) y luego, desde la Secretaría de Estado de Planificación.

Ello me permitió conocer internamente la dinámica del Comité, sus integrantes y representantxs, los objetivos planteados y cómo se fue desarrollando su evolución. Fui parte de esta política y de la gestión de gobierno que la llevó a cabo, y es desde ese lugar -y fundamentalmente, para darle transparencia a mi rol como investigadora en el marco de esta tesis-, que atravesé el camino de la escritura de la presente investigación.

Finalmente, la presente tesis es redactada en lenguaje inclusivo (utilizando la “x”), a fin de motivar y defender el desarraigo del lenguaje universal masculino en la escritura académica.

1.3 Antecedentes

Los antecedentes elegidos recopilan estudios e investigaciones vinculadas a los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en diversos ámbitos públicos, a fin de considerar la metodología y las conceptualizaciones teóricas allí abordadas, representando aportes significativos a la presente investigación.

En cuanto a los aportes documentales y bibliográficos que introducen el análisis de los procesos de institucionalidad de género desde un enfoque de transversalidad, el Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018) profundiza en el estudio de las políticas públicas desde la obligada perspectiva de género, entendiéndolas como respuestas clave e instrumentos necesarios para revertir las desigualdades. Por su parte, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020) brinda aportes novedosos en el marco de un contexto social desafiante, respecto de la promoción de estándares de igualdad en el ámbito estatal.

El reconocimiento de las desigualdades por motivos de género resulta clave de cara a la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos. Es decir que, una premisa inicial relevante para hacer una lectura en clave de género de una política pública es preguntarse acerca de cuáles son los ejes de desigualdad sobre los cuales dicha política se propone actuar (Tamargo y Rodríguez, 2021).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres, 2020) analiza el marco normativo e institucional internacional que consolida la incorporación de la perspectiva de género en las políticas estatales y que luego es receptado a escala nacional, a la vez que aporta un enfoque diferente a la hora de abordar las problemáticas de género mediante líneas de acción prioritarias.

En este marco, diversos estudios dan cuenta de la necesaria interrelación que existe entre los estudios de género, los avances normativos, culturales e institucionales, y las políticas de igualdad o equidad de género. Incluso, la necesidad de una articulación más permanente y productiva entre ellas es un reclamo constante del movimiento de mujeres para lograr una mayor incidencia en todos los ámbitos de la sociedad (Bonder y Tamargo, 2015).

Espinosa Fajardo (2018) pone el énfasis en el abordaje prioritario de las desigualdades de género y en la posibilidad de diseñar acciones que promuevan políticas públicas más transformadoras en términos de género, incluyendo la igualdad de género en todo el ciclo de las políticas.

Otros estudios en la temática indican que la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas requiere de un trabajo articulado basado en la intersectorialidad, convocando a las áreas de género locales; la articulación con organizaciones sociales que expresan los intereses y demandas de mujeres y diversidades; el asesoramiento y apoyo de instituciones académicas (como son las universidades) para realizar diagnósticos con enfoque de género y diversidad sexual y apoyar el diseño de estrategias que tiendan a la equidad en la definición de lxs destinatarixs de cada proyecto (Tamargo y Rodríguez, 2021). Ello, sumado al acceso de un mayor número de mujeres a las jerarquías político-institucionales, la presencia de mecanismos de género adecuadamente financiados e incluso la disponibilidad de información desagregada por sexo, configuran requisitos esenciales para que las políticas de transversalización sean exitosas (Rodríguez Gustá, 2008a; 2008b).

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito municipal en particular, se enfatiza en el rol que lxs principales actores del proceso de institucionalización deben desempeñar en pos de lograr una efectiva redistribución de oportunidades y beneficios

para todas las personas, planteando interrogantes necesarios a partir del estudio de casos y de abordajes comparativos (Rodríguez Gustá, 2019).

La planificación de las políticas con perspectiva de género, entonces, aparece como un proceso dinámico, con marchas y contramarchas, que se adapta a los cambios del contexto mediante un permanente análisis de situación que incluye la consideración de lxs actores sociales, sus lógicas y acciones (Tamargo, 2018).

El gender mainstreaming o transversalización de género puede verse, en definitiva, como una estrategia, como un instrumento estratégico para alcanzar la igualdad. De lo cual surge tácitamente que la desigualdad es un problema público, a la vez que resulta una dimensión que inevitablemente se debe contemplar en todas las fases del proceso de las políticas públicas (García Prince, 2008).

Asimismo es posible citar variadas investigaciones académicas que han echado luz sobre las fortalezas y las debilidades de la transversalización de políticas de género en diversos organismos estatales.

Bonino (2007) señala que los mecanismos de género en el Estado son condición necesaria aunque no suficiente para transversalizar las políticas de género al interior de las instituciones, destacando la importancia de que existan “Comisiones Ministeriales” como instancias de diálogo y articulación entre diferentes actores gubernamentales y no gubernamentales. Enfatiza en que los mecanismos de género sean creados normativamente, a fin de darles sustentabilidad en el tiempo y no sujetarlos a voluntades políticas coyunturales; además, en el nivel de jerarquía que se otorga a estas estructuras y los recursos humanos y financieros con que cuentan estos mecanismos.

Inostroza Codoceo (2021) afirma que, institucionalizar el enfoque de género implica incorporar esta perspectiva en las prácticas habituales de lxs funcionarixs tanto en sus áreas de desempeño profesional como en los ambientes de trabajo y en las relaciones laborales. Sin embargo, la falta de capacidad o de compromiso de lxs funcionarixs para incorporar este enfoque y la ausencia de actividades de capacitación en las distintas áreas de la institución aparecen como factores que obstaculizan este proceso de institucionalización.

Por su parte, Aguirre (2022) da cuenta de cómo la creación de la máxima expresión de institucionalidad alcanzada en Argentina (a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación), favoreció a la promoción de una agenda de género al interior de otras instituciones públicas, encontrándose con autoridades receptivas a apoyar las iniciativas propuestas. Además, la articulación con redes de organismos que se dedican al abordaje de esta temática permite consensuar los problemas prioritarios a tratar en la agenda

institucional. Resulta determinante el fortalecimiento del lazo entre actores clave (personas que militan en movimientos feministas, personas con formación teórica y funcionarixs sensibles a las problemáticas de género) a fin de instrumentar programas de transversalización adecuados. Entre los principales obstáculos para lograr ese objetivo, se destaca la falta de recursos humanos y presupuestarios que permitan cumplir este objetivo.

Alfama (2011) agrega que mediante la implementación de herramientas concretas como la formación, la elaboración de informes de impacto de género previos a la elaboración de normativas, el establecimiento de estructuras específicas dedicadas al impulso y la coordinación de la igualdad en la estructura administrativa de las distintas administraciones y ámbitos sectoriales, es posible permear la estructura administrativa, las culturas institucionales y las formas de elaborar las políticas públicas. Ello permite cambiar procedimientos, introduciendo el género como criterio en muchos de ellos, incidiendo en el contenido de las políticas públicas en un sentido más inclusivo. Sin embargo, si bien se ha logrado un avance gradual y permanente, señala que no ha sido posible aún una implementación sistemática de estos cambios. Los cambios con menor ambición transformadora son más rápidamente incluidos: sumar alguna actuación a lo ya existente, modificar algún criterio, revisar el lenguaje, cambiar algún aspecto operativo. Pero cuando se pretende repensar las bases de la actuación pública y reevaluar prioridades es cuando se presentan las mayores dificultades, sin llegar a cuestionar el fondo o el contenido sustantivo de las intervenciones públicas. Los sesgos institucionales patriarcales tienden a que en las instituciones no se discutan valores políticos ni se identifiquen impactos, llevando a que institucionalmente se cuente con poca capacidad analítica y de deliberación. Más allá de alcanzar el objetivo deseado de implementación del *mainstreaming* de género, se ve en los procedimientos habituales de elaboración de políticas, que están constituidos de una forma que dificulta, hasta imposibilita que el objetivo de cambio de agenda se haga efectivo.

Por su parte, en la provincia de Río Negro encontramos la investigación de Reyes (2019) que analiza la etapa fundacional de la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas de Río Negro, desde los años '80 hasta entrada la década del 2000. Este estudio hace hincapié en la influencia que ha tenido en la aparición de políticas de género en el Estado, el desarrollo de un marco normativo internacional específico sobre los derechos de las mujeres y la movilización de los feminismos, poniendo de resalto la necesidad de dotar de un nuevo enfoque a los mecanismos de género implementados de manera de revertir las desigualdades existentes y ampliar los derechos sociales de las mujeres. Uno de los hitos del momento fue sin dudas la sanción de la Ley de Cupo que permitió no solo una mayor

representación femenina en las listas y en la integración de mujeres en la Legislatura provincial, sino también dar debate acerca de la participación de las mujeres en la política.

La creación del principal mecanismo para el adelanto de la mujer de la época (el Consejo Provincial de la Mujer en el año 1997), que tuvo como responsabilidad central la incorporación de la perspectiva de género en el Estado, permitió ver la incidencia de las internas políticas del partido de turno (en ese entonces, el radicalismo), condicionando la participación de las mujeres en dicho órgano y quedando en evidencia la resistencia cultural que existía respecto de las políticas de género. Estas resistencias se vieron materializadas en el bajo presupuesto asignado al Consejo, la falta de autonomía en cuanto a la administración de los recursos, la ausencia de capacitación del personal, la inestabilidad de los programas a ejecutar debido a los vaivenes políticos y las formas de contrataciones de personal implementadas (generalmente, adscripciones u otras formas precarizadas como becas, incentivos y pasantías). Las restricciones en jerarquía como en recursos para llevar a cabo las tareas puestas al mando del Consejo pronto demostraron las dificultades para instalar una sólida institucionalidad de género en la provincia.

Si bien la tesis mencionada representa un antecedente de investigación fundamental en la provincia en materia de institucionalidad de género, el recorte temporal de dicho estudio alcanzó hasta el año 2019. Por lo que, a partir de esta investigación, se pretende ampliar el proceso histórico de estudio de esta temática, abordando su análisis desde el año 2020 hasta el 2023, período en el cual se implementó el Comité Provincial de Género, un órgano de carácter transversal creado por decisión de la primera gobernadora mujer que tuvo la provincia (Arabela Carreras), con el objetivo de jerarquizar las políticas de género en Río Negro. Lo reciente de su creación hace que este órgano aún no haya sido objeto de estudio a nivel local, lo que motivó aún más emprender el camino de construcción de la presente tesis.

Capítulo 2: Evolución de la institucionalidad de género en Argentina. El caso de la Provincia de Río Negro. Antecedentes. La creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad

2.1. Antecedentes de institucionalidad de género

2.1.1 Breve recorrido de la evolución de la institucionalidad de género en Argentina

Argentina registró en las últimas décadas, avances trascendentales en materia legislativa y de políticas de género y diversidad. Ello a partir de la ratificación de tratados como CEDAW -con jerarquía constitucional- y la Convención de Belém do Pará (ONU Mujeres, 2020).

Asimismo, se sancionaron leyes que consolidan a la Argentina como un país con un marco normativo ampliamente protectorio de los derechos de las mujeres y LGBTI+. Entre ellas, cabe mencionar la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009).

En materia de reconocimiento de derechos de LGBTI+, nuestro país ha sido pionero al sancionar en 2010, la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario y, en 2012, la Ley 26.743 de Identidad de Género, que reconoce la identidad de género autopercebida de cada persona y su derecho a un trato digno, independientemente del sexo asignado al nacer y de sus registros identificatorios. La Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017) constituye otro avance para lograr reducir las brechas que sostienen las desigualdades por motivos de género. Y finalmente en 2018, la Ley 27.499, conocida como Ley Micaela, establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Además de los avances legislativos, por mencionar solo algunos de los más relevantes, se sucedieron distintos intentos por crear una institucionalidad que permitiera hacer efectiva esta agenda.

Entre los antecedentes de institucionalidad en materia de políticas de género en nuestro país, en el año 1983 se creó el Programa de Promoción de la Mujer y la Familia, luego transformado en Subsecretaría de la Mujer, dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social. Esta Subsecretaría fue eliminada en 1989 y, tres años después, se creó el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), bajo dependencia de Presidencia de la Nación, cuyo principal

compromiso fue velar por el cumplimiento de la CEDAW. En el año 2017 el Consejo fue reemplazado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y reconvertido en organismo descentralizado con rango de Secretaría de Estado, bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

En este sentido, el punto de inflexión en términos de institucionalidad de género en nuestro país lo encontramos a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación en diciembre de 2019 (por lo que se suprimió el INAM), un hito trascendental que nació como respuesta a una demanda del movimiento de mujeres y de la diversidad y al compromiso asumido con la construcción de una sociedad más igualitaria, promoviendo políticas de fortalecimiento de la institucionalidad de género a nivel nacional y en articulación con todas las provincias y municipios (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad [MMGyD], 2022).

Esta decisión implicó jerarquizar definitivamente la institucionalidad de género y diversidad al más alto nivel de la estructura de la Administración Pública a nivel nacional. El MMGyD tuvo como norte, desde su creación, trabajar en forma simultánea en dos ejes: el diseño e implementación de políticas públicas propias y específicas, por un lado; y por otro, lograr tanto la transversalización de la perspectiva de género y diversidad a nivel interministerial como el fortalecimiento de la institucionalidad de género y diversidad en los ámbitos provinciales y municipales.

En el marco de la creación del Ministerio, se conformó el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género⁶, clara expresión de la decisión política de garantizar la continuidad y estabilidad institucional necesaria para llevar adelante las transformaciones estructurales pendientes hacia una sociedad más igualitaria para todxs.

De esta manera, el amplio marco normativo argentino en materia de género y diversidad, sumado a la creación del Ministerio y el Gabinete mencionados, configuraron una estructura institucional que pretendía volverse sólida, receptando las demandas de la época.

Una estructura específica y especializada como el MMGyD que actuó como organismo rector en materia de género, igualdad y diversidad, se complementó con una estructura institucional de coordinación interministerial -el Gabinete- que garantizó las herramientas,

⁶ El GNTPG estaba presidido por el Jefe de Gabinete de Ministros e integrado por las máximas autoridades de cada uno de los Ministerios que integraron el Gabinete Nacional y por las máximas autoridades de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el Programa de Atención Médica Integral (PAMI). Asimismo, era asistido por una Mesa de Coordinación que contaba con unx Secretarix designadx por el MMGyD.

recursos y dispositivos necesarios para lograr la incorporación del enfoque de género y diversidad en el conjunto de políticas nacionales.

En esta línea, fue central la misión de la Jefatura de Gabinete de Ministrxs, que tuvo a su cargo el ejercicio de la administración general del país, según el mandato constitucionalmente asignado. Dado que tuvo un rol central en la articulación y coordinación del trabajo conjunto de todas las carteras que integraban el gabinete, la creación de un Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género que funcionara bajo su órbita le dio al mismo una jerarquía y una impronta que lo intentó posicionar como una política de Estado de largo plazo.

El objetivo del GNTPG fue el de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas nacionales.

De esta manera, la coyuntura a nivel nacional marcó el puntapié inicial para que aquellas provincias que aún no contaban con políticas de género concretas, comenzaran a diseñar y a contar con mecanismos de institucionalidad, haciendo partícipes -y parte- también a los municipios.

Sin embargo, contrariamente al minucioso trabajo de construcción de institucionalidad promovido durante la gestión del ex presidente Alberto Fernandez, tras la asunción de Javier Milei en el gobierno nacional, mediante un comunicado oficial del Ministerio de Justicia de fecha 7 de junio del corriente, se anunció el cierre definitivo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, a la vez que se avanza en el desfinanciamiento de los programas públicos de lucha contra la violencia contra las mujeres. Bajo los argumentos de “achicar el tamaño del Estado” y “eliminar organismos politizados”, la más alta estructura de género alcanzada en nuestro país, llegó a su fin.

Las provincias no resultaron ajenas a este contexto de cierre y desfinanciamiento de los mecanismos de género implementados a nivel nacional, pese a los avances que -hasta entonces- también veían lucir con sus propias estructuras que comenzaban a implementar.

En el siguiente capítulo se abordará un análisis acerca del recorrido de la institucionalidad de género en la provincia de Río Negro, como ejemplo de las repercusiones que los avances y retrocesos a nivel nacional generaron en las administraciones subnacionales.

2.1.2 La experiencia en Río Negro a partir del Consejo Provincial de la Mujer

Los años ‘90 representaron el comienzo de un proceso de institucionalidad de género en Río Negro, que tuvo como primera manifestación la creación de la Dirección de la Mujer en el año 1996, dependiente de la Secretaría de Estado de Acción Social de la provincia y que

consistió en el primer organismo destinado a acompañar a mujeres en situación de violencia y de necesidades económicas.

Sin embargo, el principal Mecanismo para el Adelanto de la Mujer de la época fue el Consejo Provincial de la Mujer (en adelante, CPM), creado mediante la Ley 3.095 en el año 1997, que vino acompañado de una amplia producción normativa que tuvo como misión receptar los lineamientos internacionales en la materia en pos de combatir las desigualdades por motivos de género y promover una mayor igualdad de oportunidades.

Los avances legislativos de esta década se vieron plasmados en la sanción de normas como la Ley 2.642 de Cupo en Río Negro (1993); la Ley 2.621 (1993) que crea el Centro de Informes de Programas y Proyectos que contemplan aspectos relativos a la Mujer; la Ley D 3.040 (1996), primera norma en la provincia en materia de violencia de género, que establece un marco preventivo y un procedimiento judicial. Si bien con posterioridad, se destaca también la Ley O 3.717 (2022) de Participación Equivalente de Géneros que introdujo la paridad política.

La creación del CPM, además de representar un espacio de promoción de los derechos de las mujeres, se alineaba con distintos organismos provinciales que se fueron creando bajo la forma de Consejos, y que preveían la participación de lxs ciudadanxs en las políticas sectoriales (Reyes, 2019, citado en Rulli, 2023).

La ley establece que este Consejo iba a funcionar como un organismo colegiado, integrado por una Presidenta, una Vicepresidenta y tres Vocales Consejeras designadas por el Poder Ejecutivo⁷. Además, se le reconocía autonomía funcional y administrativa, con la facultad de dictar su propio reglamento interno⁸, aunque esta organización se fue modificando en el tiempo y con los distintos gobiernos (Reyes, 2019, citado en Rulli, 2023).

Su función más importante fue promover la organización de los Consejos de la Mujer a nivel municipal⁹, así como también convocar a un plenario anual en el que participaran los Consejos municipales y los organismos gubernamentales y no gubernamentales relacionados con la temática¹⁰. Asimismo, tuvo a su cargo impulsar instancias de articulación con el Ejecutivo provincial y con el Poder Judicial para el abordaje de temáticas específicas, como por ejemplo las situaciones de violencia¹¹.

⁷ Art. 3, Ley N° 3.095.

⁸ Art. 5, Ley N° 3.095.

⁹ Art. 6, Ley N° 3.095.

¹⁰ Art. 7.a., Ley N° 3.095.

¹¹ Art. 7.h., Ley N° 3.095.

En suma, el principal objetivo que tuvo la implementación de este mecanismo de institucionalidad de género en la provincia fue dar el puntapie inicial para diseñar y llevar a cabo acciones de las previstas en la Ley 23.179 que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)¹².

A partir del año 2011, las cuestiones de género ingresaron en la agenda pública y aparecieron nuevos actores. En el ámbito de la administración pública provincial, se destacan entre los antecedentes más importantes, la creación del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres (2013); la implementación del denominado “botón antipánico”, un dispositivo gratuito de seguridad para mujeres en situación de violencia (2013); la creación de la Oficina de la Mujer (2016) y del área de Género y Empleo, bajo la órbita de la Subsecretaría de Empleo y Capacitación (2016); un año después, dentro de la misma cartera y con dependencia ministerial, se formó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (2017).

En el año 2019, tras la asunción de una nueva gestión de gobierno comandada por Arabela Carreras, se creó el Área de Género en el marco del Programa “RN Emergencias”, dependiente del Ministerio de Seguridad y Justicia, y se aprobó la Ley 5.410 de adhesión a la “Ley Micaela” para implementar la capacitación obligatoria en los tres poderes del Estado.

El hecho de que resultara electa una gobernadora mujer (por cierto, la primera vez en la historia de Río Negro que una mujer llega al cargo de máxima autoridad provincial) generó expectativas en los movimientos de mujeres y feminismos regionales, dado que se hicieron anuncios en torno a los mecanismos de género a implementar en la provincia que pretendían adecuarse a los tiempos que corrían.

2.1.3 La Secretaría de Igualdad de Géneros

A partir de la asunción de Arabela Carreras en diciembre de 2019 como gobernadora de la provincia, adoptó el compromiso de llevar adelante, entre los ejes estratégicos de su gestión, el de transversalizar la perspectiva de género en el Estado.

En los inicios de su gestión, la gobernadora designó a Mercedes Pietranera al mando de la Secretaría de Igualdad de Géneros, estructura dependiente del Ministerio de Desarrollo Social¹³, lo que representó en ese momento una muestra de jerarquización del área de género que originalmente se había constituido bajo la figura del Consejo Provincial de la Mujer.

¹² Para conocer en mayor profundidad las dificultades que tuvo la puesta en funcionamiento del Consejo Provincial de la Mujer, leer: Reyes, M. D. L. R. (2019). La hechura de las políticas: el inicio de la institucionalidad de género en el Estado Provincial Rionegrino. *Post-graduate Thesis. Universidad Nacional de Río Negro*. Disponible en <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/3322>

¹³ Cabe aclarar que en el año 2021, este Ministerio cambió su nombre y pasó a denominarse Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.

En ese entonces, la Secretaría concentraba dos competencias centrales: el diseño de políticas de igualdad y el abordaje de las violencias. Aunque pronto, ciertos desacuerdos y desentendimientos políticos derivaron en la renuncia de Mercedes Pietranera a su cargo, quedando acéfalo el organismo. A ello, se sumaba el contexto de pandemia mundial por el Covid-19 que trajo un aumento exponencial de las situaciones de violencia de género en la provincia, a lo cual debía responder un área que había quedado desarticulada y con numerosos reclamos sin poder garantizar respuestas acordes.

Paralelamente, el crecimiento incesante de causas de Covid dio lugar a la conformación de un Comité de Crisis, de carácter interministerial, destinado a funcionar por un período breve en el marco de esa coyuntura, a los fines de sortear los efectos de la pandemia en la provincia. Dado el buen funcionamiento que demostró su actuación, la gobernadora decidió replicar ese formato para abordar la implementación de políticas de género en Río Negro, con lo cual comenzó a trabajar con distintos ministerios, potenciales integrantes de este nuevo Comité.

Para ello, se decidió constituir por separado el funcionamiento de las dos competencias esenciales, vinculadas a la cuestión de género: por un lado, el abordaje de las violencias continuaría bajo la Secretaría de Igualdad de Géneros (acéfala), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, mientras que paralelamente se empezaba a diseñar un área de planificación estratégica y de diseño de políticas públicas.

2.2 Hacia un nuevo desafío de institucionalidad de género: la creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad

2.2.1 La Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género¹⁴

Dado que el organismo que en ese entonces tenía mayor grado de vinculación y llegada a los demás organismos provinciales era el Ministerio de Gobierno y Comunidad, se consideró que esta cartera sería el ámbito propicio para la puesta en marcha del Comité y del área de planificación que acompañara el funcionamiento de ese órgano.

Con el fin de jerarquizar esta nueva estructura, la gobernadora dispuso la creación de una Secretaría en el ámbito del Ministerio de Gobierno y Comunidad que tuviera a su cargo la coordinación del Comité de Género. Finalmente, en septiembre de 2020 se puso en funcionamiento esta Secretaría, con la designación de su única funcionaria: la Secretaria de

¹⁴ En adelante, utilizaremos indistintamente para referirnos a ella, las siguientes denominaciones: “Secretaría”, “Secretaría de Coordinación”, “SPPPG”.

Coordinación, Luz Val Heredia. Vale aclarar que la creación de esta Secretaría no contó con normativa propia fundacional sino que quedó sujeta a la designación de su referente (Luz Val Heredia) la que sí fue formalizada mediante decreto de la gobernadora.

2.2.2 *La creación del Comité*¹⁵

Simultáneamente a la puesta en funcionamiento de la Secretaría de Coordinación, a través del Decreto 1.026/2020 se creó el Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad (en adelante, “el Comité” o “el Comité de Género”), un órgano interministerial encargado de definir los lineamientos generales para el diseño y la implementación de políticas de género y diversidad en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, con la premisa máxima de lograr la transversalización de tales políticas a lo largo y a lo ancho de la administración pública.

En el acto de presentación del Comité, la mandataria provincial, Arabela Carreras, destacó:

“Cada área debe revisar su diseño, sus políticas, sus acciones concretas. Este es el gran objetivo del Comité. Este espacio será de diseño de políticas y coordinación para optimizar los recursos del Estado. Hay mujeres y hombres sumamente comprometidos con la transformación de la sociedad”.

Asimismo, hizo hincapié en que la construcción de dichas políticas se haría a través del diálogo, la búsqueda de consensos y la articulación entre los organismos.

La Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, Luz Val Heredia, que participó del acto, resaltó¹⁶:

“El objetivo es potenciar las áreas que ya existen y pensar en aquellos organismos en los que no hay áreas específicas que trabajen o atiendan problemáticas de género, para poder trabajar en el interior de ellas”.

De esta manera, se conformó por primera vez en la provincia una estructura estatal destinada a trabajar en las cuestiones de género a través de un formato que hasta el momento no se había implementado, y que proponía en su fase inicial que cada organismo integrante de este órgano pudiera revisar “hacia adentro” de su estructura, posibles avances o contribuciones logrados (o no) hasta el momento en términos de igualdad de género y, si así no fuera, pensar

¹⁵ Si bien su nombre completo es “Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad”, para facilitar su lectura utilizaremos indistintamente las siguientes denominaciones: “Comité”, “Comité de Género”, “Comité Provincial de Género”.

¹⁶ Para más información, consultar: <https://gobierno.rionegro.gov.ar/articulo/33979/rio-negro-fortalece-la-transversalidad-en-el-abordaje-de-las-politicas-publicas-con-vision-de-genero>

de qué manera podría comenzar a revisar sus estructuras, normativas y procedimientos en pos de adaptarse a este nuevo paradigma.

“(...) el Comité (...) surge para tratar de dar una mirada de más largo plazo, de no pensar tanto en la urgencia porque hay equipos preparados para eso, sino de pensar desde un punto de vista más estratégico también, por eso se decide crearla en la órbita donde se creó que fue el Ministerio de Gobierno, me refiero a la Secretaría de Coordinación” (Melisa Slep, Coordinadora del Comité).

La conformación del Comité estaba prevista, en principio, con unx representante por cada Ministerio, Secretaría de Estado y Sociedad del Estado que integraran el Ejecutivo Provincial.

Sin embargo, ambas estructuras (Secretaría y Comité) pronto demostraron que, algunas condiciones no estaban del todo dadas, vinculadas esencialmente a la disponibilidad de recursos que permitieran hacerle frente a las crecientes demandas de género.

Respecto de la Secretaría, Luz indicó:

“La Secretaría por sí misma (...) también creció en laburo que tuvo que hacer por fuera del comité (...) lo que pasó después es que siempre trabajamos sin gente porque nunca logramos ser más de 8, lo cual para una estructura que tenía que llegar a todos lados es chica, pero lo que pasó también (...) fue que insisto nos terminó [terminaron] comiendo (...) las violencias porque lo que veíamos era que los equipos provinciales no llegaban...”.

La creación de esta Secretaría con una estructura inicial reducida para afrontar las demandas crecientes en paralelo a la coordinación del Comité; sumado a que la Secretaría de Igualdad de Géneros del Ministerio de Desarrollo Social no lograba llegar adecuadamente a cada ciudad de la provincia para cumplir con el abordaje de las violencias (función que le era propia), llevó a que progresivamente la Secretaría de Coordinación comenzara a absorber funciones que, en esencia, no le pertenecían (o bien, le pertenecían a la Secretaría de Igualdad de Géneros). Por lo tanto, se terminó conformando una estructura que demostró en principio cierta dificultad para alcanzar el ideal de transversalizar la perspectiva de género.

El equipo de trabajo de la SPPPG contó primeramente con una única funcionaria (la Secretaria de Coordinación) que con el tiempo logró conformar un equipo reducido en personas, algunas de ellas en carácter de “adscriptas” (pertenecientes a otros organismos provinciales y municipales) y también con contratos de consultoría externa.

Situación similar se puede observar respecto de la composición del Comité y del compromiso que se esperaba de los distintos organismos que debían designar a unx agentx o funcionarix que lxs representara ante el Comité.

“El tema es que la estructura [del Comité] la tenían que dar los ministerios. Tampoco se nombraba gente en los ministerios, era gente que ya estaba trabajando la que tenía que asumir una función más, además de las funciones que tenían. No era que ‘bueno, a partir de hoy vos solo te vas a dedicar al área de género del Ministerio y dejás de ser recursos humanos, dejás de ser la asesoría legal, dejás de ser dependiente del área de género de Seguridad y pasas a ser este espacio dentro del Comité’” (Luz Val Heredia, Secretaria de Coordinación).

Una vez conformado el equipo de la Secretaría, comenzó un relevamiento inicial en todos los organismos integrantes del Comité, con la finalidad no solo de conocer si existían áreas o funciones creadas en materia de género sino también para identificar potenciales acciones a implementar según las competencias y áreas de incumbencia de cada organismo.

El objetivo esperado era consolidar la creación de un órgano con suficiente poder de decisión, con integrantes capaces de debatir prioridades y la manera de implementar acciones que permitieran dar respuesta a esos objetivos prioritarios, contando -en lo posible- con representantes que tuvieran un cargo jerárquico dentro de su organismo y/o algún tipo de formación inicial en perspectiva de género.

Se trataba, entonces, de una estructura de la cual se esperaba que con el tiempo adquiriera cierta autonomía en su funcionamiento y sus decisiones, aunque siempre de la mano de la Secretaría en su rol de facilitadora de ese proceso.

Funcionamiento interno del Comité

Entre sus principales funciones, el Comité tenía a su cargo definir los lineamientos generales para el abordaje integral de las políticas de género provinciales; diseñar y ejecutar políticas públicas que aseguren el cumplimiento pleno de todos los derechos de las mujeres y las disidencias; promover acciones que contribuyan a superar las diversas formas de discriminación contra las mujeres y las disidencias; impulsar acciones que garanticen el cumplimiento de la normativa vigente; propiciar escenarios participativos que involucren a la sociedad civil y la gestión asociada en la identificación y la resolución de las problemáticas derivadas de la violencia de género y la desigualdad; diseñar mecanismos de articulación entre los tres poderes del Estado, con instituciones científico-académicas y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de establecer protocolos de actuación que tiendan a resolver situaciones problemáticas de una manera ordenada y a través de un abordaje integral.

Con el fin de establecer directrices que guiaran correctamente el actuar del Comité, se aprobó mediante Resolución 2.042/2021 el Reglamento de Funcionamiento Interno de este órgano.

En relación a su estructura interna, se dispuso que sus integrantes duraran dos años en el cargo, pudiendo renovarse por un nuevo período. Sus funciones más importantes eran articular entre sus respectivos organismos y el Comité respecto de los debates que se generaran en las reuniones; relevar internamente cada ministerio la información necesaria para diseñar los documentos de trabajo que se solicitaran desde el Comité; hacer una puesta en común en las reuniones de las mesas de trabajo, de la información recabada y las inquietudes que surgieran en cada dependencia.

A su vez, la estructura general del Comité se organizaba de la siguiente manera:

- La *Coordinación General*, a cargo del/la responsable máximx de la SPPPG. Tenía la potestad de convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Mesa General, la Mesa Ampliada y las Mesas de Trabajo del Comité. Entre sus funciones más importantes, se destacaban: convocar y presidir las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité; convocar a representantxs de instituciones u organismos cuya participación se considerara pertinente en las mesas de trabajo; circular entre lxs asistentes a las reuniones, las minutas, recomendaciones y demás documentos que allí se validen; elaborar la memoria anual del Comité.

- La *Mesa General*, conformada por cada integrante -titular y suplente- de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado. Estaba al mando de diseñar los lineamientos y planes de acción para incorporar la perspectiva de género en las políticas provinciales; requerir a las Mesas de Trabajo la presentación de documentos estratégicos que den cuenta de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad al interior de los organismos del Estado provincial; emitir recomendaciones generales al Estado provincial en función de los acuerdos a los que se arribara en el marco del trabajo que llevaran a cabo las mesas.

- La *Mesa Ampliada*, que incluía dentro de la Mesa General, a lxs representantes de las Sociedades del Estado, concentraba entre sus atribuciones: expedirse sobre las estrategias implementadas dentro de la provincia vinculadas a la transversalización de la perspectiva de género así como también validar los acuerdos alcanzados en la mesa general del comité y la memoria anual que ésta elaborara.

- Las *Mesas de Trabajo*, conformadas por grupos de organismos parte del Comité, con intereses en común, para profundizar en el abordaje de temáticas específicas. Las funciones más salientes de estas mesas comprendían las de promover debates acerca de las acciones a implementar para avanzar con el diseño de políticas de género y elaborar informes de avance, a solicitud de la Coordinación General y/o la Mesa General del Comité.

- La *Secretaría de Actas*, por último, era la responsable de registrar en actas todas las decisiones del Comité, y elevarlas a la Secretaría de Coordinación, encargada de ponerlo en conocimiento de lxs integrantes del órgano.

Durante el año 2021, período en cual se puso en marcha el funcionamiento del Comité, con la premisa de impulsar a los distintos organismos al diseño de las medidas que sean más adecuadas según sus necesidades internas y, teniendo en cuenta la complejidad y especificidad que hay en las formas de abordar la temática de género, el Comité -encabezado por la Secretaría de Coordinación- diseñó el *Plan Integral para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas Provinciales (2022-2023)*.

La Secretaria de Coordinación, Luz Val Heredia, en el marco de la última reunión del Comité del período 2021, presentó este Plan e indicó que su Secretaría sería la autoridad de aplicación y la encargada del monitoreo de los resultados e indicadores de esta política¹⁷.

En una etapa de diagnóstico inicial y de evaluación del contexto previo a la elaboración de este Plan, la Secretaría de Coordinación realizó un relevamiento sobre el estado de incorporación de la perspectiva de género en las dependencias y organismos que componen el Poder Ejecutivo de la Provincia, a fin de identificar prioridades concretas de trabajo en el marco de la actuación del Comité. Así, se indagó en las líneas prioritarias de intervención en cada uno de los organismos.

Este diagnóstico realizado permitió revisar las capacidades instaladas en toda la administración pública provincial en términos de áreas de género creadas; políticas y/o intervenciones destinadas a mujeres y/o diversidades; implementación de políticas de paridad de género al interior de los organismos; planificación estratégica con enfoque de género; utilización de presupuesto y manejo de recursos con perspectiva de género, entre otros.

A partir de este relevamiento y los desafíos detectados, se propuso avanzar hacia una nueva etapa que impulsara la incorporación de la igualdad en las prácticas y mecanismos de actuación de los organismos: transversalizar la perspectiva de género, para lo cual sería necesario el abordaje en conjunto de las distintas reparticiones que integran la administración pública.

En este sentido la SPPPG estableció, en el marco de los objetivos del Plan Integral, tres ejes concretos de intervención de manera simultánea y progresiva:

- el abordaje de las violencias;

¹⁷ Para más información, consultar: <https://rionegro.gov.ar/articulo/39442/el-comite-provincial-de-genero-hizo-un-balance-de-su-primer-ano-y-lanzo-el-plan-estrategico-2022-2023>

- el trabajo sobre las autonomías; y
- los cambios estructurales

Si bien se propuso que dentro de cada eje temático participaran los ministerios y secretarías de estado que por sus propias competencias se vieran identificados, quedó abierta la posibilidad de que un mismo organismo integrara más de un eje de intervención, en tanto ello le permitiera ampliar su campo de actuación y de formulación de propuestas.

Más allá de estos tres ejes de intervención -los que a continuación serán desarrollados más ampliamente-, cabe recordar que este Plan Integral contemplaba la identificación de la gestión con perspectiva de género como uno de los ejes transversales del Poder Ejecutivo provincial. En este sentido, a la hora de pensar en intervenciones en áreas clave del sector público, primaba la idea de que este Plan contribuía en el logro hacia una mayor igualdad con una incidencia positiva no solo hacia sus destinatarixs directxs (trabajadorxs de la administración pública, cualquiera sea su jerarquía) sino también hacia la ciudadanía provincial en general.

Este Plan y todas las acciones que de él derivaran, partirían de acuerdos institucionales considerados indispensables a los fines de instaurar una estructura estatal como es la Secretaría de Coordinación, al mando del diseño de las políticas de género.

Si bien el rol que ocupó la SPPPG fue fundamental en tanto tuvo a su cargo coordinar el trabajo por delante del Comité, los organismos que lo integraban, debían asumir un compromiso primordial no solo en el plano de la discusión estratégica, sino también en el cumplimiento efectivo de las líneas de trabajo propuestas.

El lapso temporal planteado para este Plan comprendió el período 2022-2023 en línea con la gestión de gobierno de Carreras, iniciada en diciembre de 2019 -y que perduró hasta diciembre de 2023-, con la premisa de dejar capacidad instalada¹⁸ en la temática a fin de darle continuidad y profundización a la tarea de transversalizar la perspectiva de género en el Estado, por parte de las gestiones de gobierno venideras, en pos de lograr verdaderos cambios estructurales.

Una de las cuestiones en que enfatizó este Plan es en el indispensable compromiso político que debían asumir las instituciones para contribuir en la eliminación de las desigualdades, reconociendo así la responsabilidad que recaía sobre los poderes públicos en el marco de este proceso de transformación. Esto implicó, a la vez, asumir que las políticas de

¹⁸ Entendiéndose por ello, la creación de áreas o el diseño de programas, políticas y/o acciones que contribuyan en el objetivo primordial de la transversalización de género en el Estado.

género a implementar dejaran de ser “focalizadas” para convertirse en transversales. Para ello, la disponibilidad de recursos financieros y humanos, así como de tiempo concreto, se volvía un requisito insoslayable a los fines de poder ejecutar las políticas propuestas.

Desarrollo de las reuniones del Comité

Las reuniones de la Mesa General del Comité comenzaron a finales del año 2020 y perduraron hasta principios de 2023.

Los encuentros del 2020 ocurrieron durante los meses de noviembre y diciembre. El primero de ellos, inauguró el funcionamiento del Comité y contó con el acompañamiento de la gobernadora y la presencia de la totalidad de lxs integrantes convocadxs de los distintos organismos provinciales. Allí, la Secretaria de Coordinación, Luz Val Heredia, indicó:

“Trabajamos en los lineamientos para el funcionamiento del Comité y en el relevamiento que hizo la Secretaría con Perspectiva de Género, para ver cuáles eran las capacidades instaladas en los diferentes organismos, y en función de esto pensar cuáles eran los desafíos que teníamos para poder implementar la perspectiva de género en las distintas áreas¹⁹”.

Mientras que, en el siguiente y último encuentro del año, se esbozaron las principales acciones proyectadas para el 2021, entre las cuales cabe destacar:

- Campaña de concientización respecto de las violencias por motivos de género.
- Elaboración de un Plan Integral que contemplara el abordaje de las violencias.
- Campaña de sensibilización a través de capacitaciones en Ley Micaela.
- Difusión de fechas conmemorativas.
- Puesta en marcha del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres.
- Confección de protocolos contra la violencia al interior de los organismos.
- Entablar articulaciones con municipios.
- Planificación con perspectiva de género, por ejemplo, a través del etiquetado²⁰

en los presupuestos de los organismos provinciales.

En el año 2021 se llevaron a cabo 4 reuniones durante los meses de febrero, mayo, septiembre y noviembre, en las cuales se pudo observar la incorporación de nuevas participaciones, como las representantes de las Agencias APASA (Agencia para la Prevención

¹⁹ Para más información, consultar: <https://rionegro.gov.ar/articulo/34584/balance-positivo-de-la-primer-reunion-del-comite-provincial-con-perspectiva-genero-y-diversidad>

²⁰ El proceso de etiquetado implica identificar las actividades del gasto público que tienen un impacto positivo sobre la igualdad de género. Esto supone identificar el gasto cuando la política pública disminuye brechas de género, con la etiqueta “PPGyD”: Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad. Río Negro intentó replicar la experiencia del gobierno nacional que formuló una primera propuesta de etiquetado en el año 2019. Información disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presupuesto_2021-el_primer_presupuesto_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad_1.pdf

y Asistencia del Abuso de Sustancias y de las Adicciones) y CREAR (destinada a fortalecer el desarrollo de emprendimientos y MiPyMEs²¹ de la provincia).

Teniendo en cuenta la proyección de acciones diseñada para este período, las reuniones versaron sobre el estado de situación dentro de cada organismo respecto de las temáticas de género, haciendo una puesta en común de las diversas propuestas e ideas a implementar en adelante.

A modo de ejemplo²²:

- el Ministerio de Economía indicó estar trabajando en el proyecto de etiquetado de políticas públicas con perspectiva de género en conjunto con Altec (empresa tecnológica del Estado), con vistas a la elaboración del presupuesto 2022;

- el Ministerio de Trabajo comentó acerca de la Resolución 1.723/2019 vigente sobre el protocolo de violencia en el ámbito laboral, planteando su idea de difundir y dar a conocer esta normativa, así como también su proyecto de habilitar una línea para recibir consultas sobre situaciones de violencia que sucedan en el ámbito de la administración pública.

- la Agencia CREAR compartió su propuesta de trabajar el enfoque de género desde la capacitación y la sensibilización al interior del organismo para luego diseñar un programa transversal que incluyera los ejes de formación en perspectiva de género en función de las necesidades específicas del emprendedurismo, y ayuda financiera consistente en beneficios para acceder a distintos créditos.

El foco de atención en los encuentros del 2021 estuvo centrado principalmente en cuatro temáticas:

- Conformación de las Mesas de Trabajo, ante lo cual la SPPPG presentó una propuesta de división de las mesas en 3 ejes temáticos:

- **Mesa 1: abordaje de las violencias.** Propuso abordar diversas acciones como el diseño de un sistema integrado para el abordaje de las violencias; protocolos de violencia al interior de los ministerios y secretarías; modificación de la Ley D 3.040²³. Integrantes propuestos: Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria; de Seguridad y Justicia; de Salud. SENAF, APASA.

- **Mesa 2: trabajo sobre las autonomías.** La propuesta de trabajo consistió en agregar valor en la planificación de la política pública integrando la perspectiva de género y

²¹ Sigla que hace referencia a las micro, pequeñas y medianas empresas.

²² Todas estas experiencias fueron compartidas en el marco de la reunión del Comité de Género celebrada el día 25/02/2021.

²³ Ley provincial de Protección Integral contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones Familiares (2007).

promoviendo una mayor equidad en todos los ámbitos, desde las decisiones más estratégicas hasta las más operativas²⁴. Integrantes propuestos: Ministerio de Obras y Servicios Públicos; de Producción y Agroindustria; de Turismo y Deporte.

- **Mesa 3: cambios estructurales.** El objetivo de esta mesa era que cada organismo pudiera relevar internamente la conformación de sus estructuras y obtener información sobre proyectos o programas vigentes para luego incorporar en ellos, temáticas transversales²⁵. Integrantes propuestos: Ministerio de Economía; de Educación y Derechos Humanos. SENAF; Secretaría de Estado de Trabajo; de Cultura.

Con el avance de las reuniones se logró conformar cada una de las mesas en función de los intereses y las incumbencias de cada organismo (sobre este punto se profundizará en el Capítulo 4, apartado sobre “Articulaciones entre organismos”).

- Conformación de las Mesas Regionales: si bien esta temática en particular será abordada al momento de analizar los ejes de “Estrategias” y “Articulaciones” (Capítulos 3 y 4), vale mencionar sucintamente que en estas reuniones se plasmó la idea de comenzar a trabajar con los municipios a través de sus respectivas áreas de género (creadas o a crearse), a partir del Programa “Consolidarnos”, que será objeto de análisis oportunamente.

- Presentación y aplicación del Reglamento de funcionamiento interno del Comité.

- Presentación del Plan Integral: en el marco de la última reunión del Comité de 2021, la Secretaría de Coordinación realizó un balance acerca del primer año del Comité, a la vez que presentó el *Plan Integral para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas 2022-2023*.

Con la presencia de diversxs funcionarixs provinciales, el 8 de noviembre de 2021, en el marco de la cuarta y última reunión del Comité de ese período, la gobernadora de la provincia encabezó el encuentro a los fines de presentar esta política.

En su discurso, la mandataria destacó los avances implementados en materia de género a partir de la conformación del Comité en los distintos organismos del Estado. A un año de la creación de este órgano, Arabela Carreras expresó:

“Estamos logrando lo que nos propusimos hace un año: transversalizar la política de género, la mirada sobre la toma de decisiones. Pero además, logramos revertir situaciones que desde hace muchos años se venían detectando”.

²⁴ En este sentido, se incentivó por ejemplo a que las áreas de compras y suministro de los distintos organismos accedieran a una capacitación de compras públicas con perspectiva de género, a cargo de ONU Mujeres y disponible abiertamente para su participación.

²⁵ Por ejemplo, la propuesta de etiquetado con perspectiva de género, ya mencionada.

Por su parte, durante el año 2022 se celebraron 3 reuniones, en los meses de febrero, mayo y agosto. De las actas de reunión relevadas surge que, entre los principales aportes realizados durante este período, se destaca la presentación del Informe anual 2021 elaborado por la Agencia Río Negro Innova en conjunto con la SPPPG, que recopila y sistematiza la información suministrada por todos los organismos provinciales que intervinieron en el abordaje de las situaciones de violencia de género, durante dicho período (el mismo será objeto de mayor análisis en el Capítulo 3). Por su parte, el Ministerio de Seguridad y Justicia compartió su experiencia en torno a los inicios de la implementación de dos políticas centrales dentro del organismo: el Programa “Masculinidad y Violencia” así como también la implementación de los dispositivos electrónicos (botones antipánico y tobilleras electrónicas).

Asimismo, en este período, si bien algunos organismos dieron cuenta de avances en términos de políticas de género que se encontraban, en su mayoría, en la etapa inicial de su implementación, se buscó impulsar a aquellos organismos que aún no habían tomado alguna iniciativa, a que pudieran concretarlo a lo largo de ese año. Sin embargo, en el marco de la última reunión celebrada el día 19 de agosto de ese mismo año, la SPPPG puso de manifiesto que se comenzaba a observar una suerte de falta de apropiación general de la propuesta del Comité por parte de los organismos, a excepción de aquellos que intervenían en las políticas vinculadas al abordaje de las violencias por motivos de género. Se impulsó a su vez, a comenzar con las reuniones de las mesas de trabajo conformadas y a designar a unx coordinadorx que liderara las reuniones, convocatorias y el ordenamiento del trabajo en cada mesa específica.

Ya entrado el año 2023, en línea con las dificultades planteadas en la última reunión, se celebró un único encuentro en el mes de marzo donde la concurrencia de los organismos fue notoriamente inferior a las jornadas anteriores. Participaron del encuentro, además de Desarrollo Humano, los Ministerios de Educación y Derechos Humanos; de Producción y Agroindustria; Economía; Obras y Servicios Públicos, Salud; Planificación, Trabajo y APASA.

En esta oportunidad, la Subsecretaria de Políticas de Igualdad, Berenice Anaya, expresó:

“(…) en esta primera reunión pudimos hacer una revisión de los compromisos, para que cada organismo pueda involucrarse más y comprometerse para llevar adelante el Plan Integral, con las acciones concretas de los programas que se presentaron desde la Secretaría en su momento, vinculados a la transversalización de la perspectiva de género (...) y también avanzar en (...) la implementación y la puesta en marcha de una trayectoria continua de la Ley Micaela”.

Además, agregó:

“(…) estamos tratando de repensar las formas que le podemos dar a los compromisos que cada organismo pueda tener. La idea es que puedan tener en concreto las riendas de la política pública con perspectiva de género hacia el interior, así que estamos trabajando en tratar de revisar esto, para que sea más ágil y más autónomo por parte de cada uno de los organismos”.

De esta manera, se empezaron a observar algunas falencias en el involucramiento de los organismos y por lo tanto, en el funcionamiento del Comité.

2.2.3 Unificación de la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y la Secretaría de Igualdad de Géneros. El resultado: la creación de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual

A fines del año 2022, por decisión política de la gobernadora Arabela Carreras, se creó mediante Resolución²⁶ del Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria, la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual. El objetivo primordial fue la unificación en una misma estructura, de la Secretaría de Igualdad de Géneros (dependiente de Desarrollo Humano) y la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (dependiente de Gobierno y Comunidad).

Asimismo se dispuso la necesidad de contar con un registro único para el seguimiento de situaciones que se acompañan desde los equipos técnicos de los SAT, por lo que se aprobó el “Sistema Integral de Abordaje de Situaciones de Violencia de Género”, un sistema informático que permite crear legajos facilitando el acceso a la información, la elaboración de informes, el registro de intervenciones realizadas, y así disponer de datos estadísticos que permitan el mejoramiento de las políticas públicas en la temática.

Esta nueva Secretaría, entonces, absorbió las competencias de las dos estructuras anteriores (planificación y diseño de políticas públicas; y abordaje de las violencias por motivos de género), quedando conformada por:

- la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, que a su vez comprendía tres Direcciones: de Planificación, Capacitación y Datos; de Políticas de Género; y de Políticas de Diversidad) y;
- la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Motivos de Género, integrada también por tres Direcciones: de Articulación Regional Zona Andina y Sur; de Articulación Regional Zona Alto Valle; y de Articulación Regional Zona Atlántica y Valle Medio.

²⁶ Fue posible acceder a una copia de la estructura final de la resolución a dictarse, no así a la versión normativa definitiva.

Asimismo se estableció que la Secretaría contara con un equipo interdisciplinario de supervisión conformado por profesionales de cada subsecretaría, que pudiera ser convocado a fin de supervisar las intervenciones, comunicar los lineamientos de trabajo y recolectar datos para la elaboración de políticas públicas.

De esta manera, avanzada la gestión de Arabela Carreras, se registró por primera vez en su mandato, la creación de una Secretaría mediante una normativa (resolución ministerial) y con una estructura específica.

2.3 Cuadro de evolución de la institucionalidad de género durante el período 2019-2023

AÑO / CONTEXTO	MINISTERIO/S	SECRETARÍA/S	SUBSECRETARÍA/S	DIRECCIONES
2019 ESTADO DE SITUACIÓN AL INICIO DE LA GESTIÓN DE GOBIERNO DE ARABELA CARRERAS	DESARROLLO HUMANO Y ARTICULACIÓN SOLIDARIA	SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNEROS	SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> DIRECCION DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DIRECCIÓN REGIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DIRECCIÓN DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO
2020 DURANTE LA GESTIÓN DE CARRERAS, SE CREÓ LA SPPPG BAJO LA ÓRBITA DEL MINISTERIO DE GOBIERNO Y COMUNIDAD, PARALELAMENTE A LA YA EXISTENTE SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNEROS (DEL MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO) Y CON FUNCIONES DIFERENCIADAS	DESARROLLO HUMANO Y ARTICULACIÓN SOLIDARIA GOBIERNO Y COMUNIDAD	SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNEROS SECRETARÍA DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (SPPPG)	SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> DIRECCION DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DIRECCIÓN REGIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DIRECCIÓN DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO <p><i>Esta Secretaría solo contó con una funcionaria (la Secretaria) y por debajo, un equipo integrado por referentas contratadas o adscriptas (pertenecientes a otros organismos provinciales o municipales).</i></p>
2022 / 2023 LA SPPPG (GOBIERNO Y COMUNIDAD) Y LA SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNEROS (DESARROLLO HUMANO) UNIFICARON SUS ESTRUCTURAS. EL RESULTADO: LA SECRETARÍA DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	DESARROLLO HUMANO Y ARTICULACIÓN SOLIDARIA	SECRETARÍA DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DIRECCIÓN DE ARTICULACIÓN REGIONAL ANDINA Y SUR DIRECCIÓN DE ARTICULACIÓN REGIONAL ALTO VALLE DIRECCIÓN DE ARTICULACIÓN REGIONAL ATLÁNTICA Y VALLE MEDIO

Fuente: elaboración propia

Capítulo 3: Estrategias y avances a partir de la implementación del Comité Provincial de Género en la Administración Pública Provincial

El presente capítulo tiene como objetivo analizar las diversas estrategias implementadas por los organismos integrantes del Comité, ya sea de manera previa, simultánea o posterior a la puesta en funcionamiento de este órgano, teniendo en cuenta para ello la clasificación propuesta según el grado de institucionalidad (alta, media o baja) alcanzado por cada organismo entrevistado.

Asimismo, tal como fue enunciado al describir la estrategia metodológica utilizada, se intentará aportar un análisis de las estrategias desplegadas por algunos ministerios o secretarías de estado provinciales que, si bien no fueron entrevistados a los fines de la presente investigación, fue posible recabar información acerca de sus experiencias en la temática dada su pertenencia al Comité de Género, ello mediante una exhaustiva revisión documental, complementado con el acceso a información publicada por los medios de prensa oficiales del gobierno. En igual sentido, se recopilaron las voces de funcionarixs referentes en la provincia que participaron en actos de presentación de diversas acciones llevadas a cabo.

De esta manera, entonces, podremos referirnos a cuáles fueron los principales avances alcanzados en términos de institucionalidad de género a partir de la puesta en marcha del Comité, dentro de cada organismo.

3.1 Organismos de institucionalidad alta

3.1.1 Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria

Este organismo destacó la posibilidad de afianzar la comunicación entre el área de abordaje de las violencias, por un lado, y el área de diseño y planificación de políticas de género, por el otro. Esta última, bajo el ala de la SPPPG, perteneciente al Ministerio de Gobierno y Comunidad. Dada la urgencia de las temáticas con las cuales trabaja diariamente el área de abordaje de las violencias, así como la importancia de contar con un área de planificación estratégica en materia de políticas de género (que, hasta el momento, no había existido), se volvió imperante la necesidad de estrechar el vínculo entre ambos organismos y promover así una comunicación más fluida a fin de lograr resultados más eficientes en su labor cotidiana. En tal sentido, la Directora de Articulación Regional Zona Atlántica y Valle Medio, Griselda Linares, indicó:

“(…) que exista una entidad que se dedique, específicamente a eso [planificación estratégica] que es todo un trabajo y que haya una comunicación fluida constante permanente entre quienes hacemos abordaje con quienes están

diseñando las políticas públicas, es sumamente importante. Es esencial (...) porque si no las políticas se diseñan justamente desde un aspecto de desconocimiento de la realidad y después es muy difícil de aplicarlo y muchas veces termina digamos, siendo improductivas, frustrándose en los objetivos porque no tienen nada que ver con la realidad”.

Según se indicó desde este organismo, la posterior unificación entre la Secretaría de Coordinación y la Secretaría de Igualdad de Géneros (creándose en consecuencia la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual) representó un verdadero avance, en tanto facilitó la comunicación entre las dos Secretarías teniendo en cuenta la importancia de contar, en un mismo espacio físico, con los equipos de trabajo de ambas dependencias, con la posibilidad directa de articular entre sí, intercambiar ideas y mejorar la eficacia tanto en el diseño de políticas como en el abordaje de las violencias a partir de la unificación de criterios de actuación en la práctica.

Esta dinámica de diálogo más fluido y de intercambio de criterios de trabajo que se instaló al interior del organismo, luego se replicó en los vínculos que paulatinamente comenzó a entablar la Secretaría de Coordinación con los distintos municipios de la provincia. El avance que los municipios experimentaron a partir de la creación de sus respectivas áreas de género y/o designación de referentxs locales de género²⁷ en el marco del Programa Consolidarnos, sin dudas debió contar con el acompañamiento de la Provincia y, para ello, conocer la realidad y las particularidades de cada ámbito municipal de las distintas regiones, para llegar a sus necesidades de manera adecuada.

“(...) en la provincia hay espacios territoriales que tienen su idiosincrasia y eso también hay que respetarlo (...) dentro de lo que es una política pública sumamente importante, porque si no terminan en lo mismo, no se pueden aplicar. Es muy lindo para un determinado espacio pero para el nuestro [Zona Atlántica] por ejemplo no se podría aplicar; por decirte: factores climáticos, la actividad productiva que se da en el lugar. No es lo mismo Bariloche, que el Alto Valle, que la Zona Atlántica, que la Línea Sur, que Valle Medio. Son realidades diferentes (...) cuando se diseña la política pública, se hace de tal manera que tenga la suficiente efectividad para poder ser aplicable en todos los espacios territoriales, ajustándolo a la realidad de cada uno” (Griselda Linares, Directora de Articulación Regional Zona Atlántica y Valle Medio).

Por su parte, sabiendo que los recursos estatales son finitos y que la posibilidad de contar con presupuesto propio dentro de cada organismo para abarcar la totalidad de las acciones de género a implementar reflejaba un objetivo complejo de alcanzar, entre las

²⁷ A partir de la implementación del Programa Consolidarnos

prioridades adoptadas por este Ministerio se destaca la maximización de los recursos estatales disponibles, más aún a partir de la unificación de ambas secretarías.

En tal sentido, la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual, Luz Val Heredia²⁸, expresó:

“(…) este último año (…) pasamos a ser una sola Secretaría, logramos que nuestros equipos también en el territorio tengan (…) otra articulación distinta con los municipios, pues somos todos un mismo espacio. Esa unificación simplificó el trabajo (…) para mí la fortaleció”.

“Todos teníamos una estructura muy chiquita, que después creció un poco más. Recién llegamos a tener Direcciones el año pasado [2022] (…) y después de mucha pelea interna y demostrar que no había manera de funcionar sin estructuras y sin presupuesto”.

Otra de las acciones que implementó el Ministerio encontrándose ya en funciones la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual, es el Programa “Nuestro Proyecto”, un programa de apoyo económico creado con el fin de acompañar el desarrollo de mujeres y disidencias sexuales²⁹. Con esta propuesta se buscaba financiar proyectos colectivos de organizaciones de la sociedad civil desarrollados por y para mujeres y disidencias en todo el territorio de la provincia, que permitieran fomentar su desarrollo económico. El financiamiento que se otorgaba podía estar destinado a gastos de capital (equipamiento para llevar adelante una actividad económica) o a gastos corrientes (insumos y materia prima que resulten necesarios para el correcto desarrollo y funcionamiento del proyecto).

En el acto de presentación del Programa el día 12 de julio de 2023, la Secretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual, Luz Val Heredia, destacó:

“(…) este programa se enmarca dentro de uno de los ejes estratégicos de las políticas de género y diversidad sexual de la provincia y tiene que ver con la decisión de promover la autonomía económica de las mujeres y disidencias como uno de los puntos clave para abordar las violencias de género y las desigualdades estructurales”.

En la misma oportunidad, la Ministra de Desarrollo Humano, Luciana de la Fuente, expresó:

“(…) desde la cartera venimos trabajando hace un largo tiempo para disminuir las desigualdades laborales estructurales entre hombres y mujeres y disidencias sexuales, que continúan visualizándose en las brechas de acceso a oportunidades, bienes y recursos, participación en ciertos empleos, así como el acceso desigual al salario, entre otras variables, por lo que trabajamos activamente para acompañar y fortalecer la autonomía laboral, formal, productiva y genuina”.

²⁸ Luz Val Heredia pasó de ser Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, a Secretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual, cargo este último en el que fue designada mediante Decreto N° 1.657 de fecha 29 de diciembre de 2022.

²⁹ Para mayor información sobre este programa, consultar: <https://generos.rionegro.gov.ar/nuestroproyecto>

Seguidamente, agregó:

“(…) el programa es el resultado de un trabajo que viene realizando el gobierno de Arabela Carreras, articuladamente con otros organismos e instituciones. Desde la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual se viene capacitando, acompañando y guiando a las mujeres y disidencias en estas cuestiones”.

En este sentido, para Desarrollo Humano, la versión original de la SPPPG como organismo dedicado al diseño de políticas de género y como órgano impulsor de la creación de redes institucionales de los ministerios entre sí; como también, la posterior unificación de la SPPPG con la Secretaría de Igualdad de Géneros de este ministerio, en tanto permitió estrechar la comunicación entre ambas áreas para mejorar las formas de trabajo y los criterios a implementar; representaron valiosos avances en términos de institucionalidad de género.

Podemos destacar también, como una contribución de género por parte de estas áreas a la Administración Pública, el hecho de haber trabajado al interior de sus organismos, la importancia de internalizar el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género a la hora de pensar y diseñar las políticas públicas, entendiéndolo que sin dudas ello contribuye a mejorar la calidad de las respuestas estatales.

En este aspecto, la Directora de Articulación Regional Zona Atlántica y Valle Medio, Griselda Linares, remarcó:

“Para mí fue muy importante que nos hayamos parado en la misma baldosa para mirar el mundo en esto. Lo que quiero decir es que nos paramos todas desde un enfoque de derechos humanos, entonces es más fácil el diálogo del día a día (...)”.

“El Estado un poco desde el Ministerio es el promotor de (...) ese cambio de perspectiva, primero da el ejemplo mostrando que adopta ese cambio de perspectiva y después es muy difícil llegar a los demás y que todo el mundo entienda la importancia de pensarlo diferente, de analizar la realidad de manera diferente; pero el Estado es el primero que siente la responsabilidad a través de sus funcionarios de promover esa mirada (...)”.

A modo de ejemplo, la Secretaría ha trabajado en conjunto con el área de recursos humanos y con el área de protección (este último, encargado de la temática de trata de personas), en las cuales hay personal capacitado en perspectiva de género, lo que facilitó notoriamente el trabajo y la toma de decisiones, encontrando en ellas una recepción positiva por parte del personal respecto de la necesidad de adoptar este nuevo enfoque.

Por último podemos mencionar otra de las acciones importantes que tuvo a su cargo este ministerio, que fueron los “Grupos de Apoyo Mutuo” (GAM), una red de apoyo para la reflexión crítica, el procesamiento emocional y el despliegue de recursos intersubjetivos.

Consiste en compartir experiencias entre mujeres que enfrentan situaciones similares, lo que permite visibilizar los factores sociales, culturales, históricos y políticos que subyacen en la violencia de género.

Este dispositivo mencionado por la entrevistada, busca posicionar a las mujeres como sujetas de derechos, con el fin de recuperar la autonomía subjetiva y material. Permite a las participantes expresar sus emociones en relación a la violencia sufrida y desnaturalizar las situaciones cotidianas a las que se ven expuestas. Se lleva a cabo mediante el formato de taller y comprende a mujeres mayores de 18 años que se encuentran en situación de vulnerabilidad emocional y económica a partir de haber vivido vínculos basados en la violencia de género. La conformación de los grupos se realiza a través de las derivaciones realizadas por equipos del SAT³⁰.

3.1.2 Ministerio de Seguridad y Justicia

En el año 2019 mediante el Decreto 241/2019 se creó bajo la órbita de la Subsecretaría de Seguridad Ciudadana, el “Área de Género” en el marco del Programa “Río Negro Emergencias”³¹ con el fin primordial de transversalizar la perspectiva de género al interior del organismo. Mediante esta política se dispuso la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas tendientes a disminuir la revictimización y la estigmatización de las personas en situación de violencia, todo ello en el marco de la lucha por erradicar la violencia por motivos de género.

Este sistema consta de dos dispositivos electrónicos: el “Botón Antipánico” y el “Dispositivo Dual”, que constituyen tecnologías de verificación de presencia y localización, diseñados para efectuar el control de las medidas de protección para las víctimas de violencia de género y garantizar su cumplimiento³².

En cuanto a los dispositivos duales, se encuentran a disposición de las autoridades judiciales en la Primera, Segunda y Cuarta Circunscripción de la provincia³³. Se componen de

³⁰ A la fecha, la provincia cuenta con GAM en las ciudades de Viedma, El Cóndor, General Conesa, Sierra Grande, Villa Regina, Cipolletti, General Roca y San Carlos de Bariloche.

³¹ Creado mediante Decreto N° 123/15 con el objeto de implementar tecnologías innovadoras de monitoreo y alertas ciudadanas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los vecinos, optimizar la gestión de los recursos y los tiempos de asistencia a las más diversas contingencias, generar nuevos canales de participación y protección ciudadana y brindar una herramienta clave para asegurar una mejor asistencia material a las emergencias.

³² Para mayor información sobre este dispositivo, consultar: <https://seguridad.rionegro.gov.ar/programa/85/dispositivo-dual-violencia-domestica?n=NjAw>

³³ Art. 5, Ley N° 5.190 (Ley Orgánica del Poder Judicial de Río Negro). La provincia se divide en cuatro Circunscripciones Judiciales que comprenden los Departamentos o localidades de los mismos que se describen a continuación: Primera (Adolfo Alsina, General Conesa, San Antonio, Valcheta y las localidades del Departamento 9 de Julio no incluidas en la Segunda Circunscripción Judicial). Segunda: Avellaneda, Pichi

dos unidades de rastreo, uno para la mujer denunciante y otro para el varón en situación de agresor, ambos monitoreados de manera conjunta, lo que permite contar con una alerta temprana, asegurando que el varón no se acerque dentro de un radio de exclusión dispuesto por la autoridad judicial, de manera de brindar seguridad a la mujer en situación de víctima.

Mientras que los botones antipánicos se encuentran activos en las cuatro circunscripciones judiciales a partir de la creación del Programa de Alerta y Monitoreo Antipánico para la asistencia y resguardo de víctimas de violencia³⁴.

En este sentido, la coordinadora del Área de Género, Ada Acevedo, expresó:

“(…) en la primera circunscripción (…) fue (…) la implementación de los dispositivos duales y después se fue llevando al resto de la provincia. De hecho Bariloche hoy todavía no tiene al dispositivo dual porque tiene que haber una articulación entre, no solo el área de género y el área de monitoreo de justicia, sino también de cada recurso humano policial para poder acudir a las alertas, a las situaciones de riesgo”.

En este aspecto, se destacó que la zona andina cuenta con poco personal policial, sumado a las condiciones climáticas del lugar y una calidad de vida costosa, que generan rotación o migración de ese personal a otras ciudades, lo cual torna aún más compleja la posibilidad de implementar esta política en la zona.

Se destacó, asimismo, el arduo trabajo que se debió llevar adelante con el personal policial con la finalidad de que pudieran comprender la gravedad de los hechos que ocurrían (y ocurren) en el marco de las violencias de género, que cada dispositivo conlleva detrás una situación de suma gravedad, por lo que, ante cualquier alerta se debe actuar en forma preventiva.

“(…) cada situación es distinta a la otra, no puedes ordenar por (…) ordenar medidas, tenés que analizar la situación, sobre todo entrevistarte con la persona que está atravesando esa situación a ver hasta dónde puede tener un dispositivo que es sumamente invasivo para su vida personal, básicamente”.

(Ada)

A su vez, agregó:

“El trabajo de prevención es muchísimo, entonces en el ministerio se trabaja con esta política de género (…) muy responsablemente y la verdad es

Mahuida y las localidades del Departamento General Roca y El Cuy no incluidas en la Cuarta Circunscripción Judicial y las localidades de Sierra Colorada, Los Menucos y Maquinchao, dentro de los límites comprendidos en las jurisdicciones de sus respectivos Juzgados de Paz. Tercera: San Carlos de Bariloche, Pilcaniyeu, Ñorquinco y las localidades del Departamento 25 de Mayo no incluidas en la Segunda Circunscripción Judicial. Cuarta: Cipolletti, Balsa las Perlas, Fernández Oro, Cinco Saltos, Contralmirante Cordero, Campo Grande y Catriel, dentro de los límites comprendidos en las jurisdicciones de sus respectivos Juzgados de Paz.

³⁴ Se encuentran contempladas en la Ley Provincial N° 3.040 de Protección Integral contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones Familiares y su Decreto Reglamentario N° 213/15.

que hay una línea que se bajó hacia policías sobre todo de responder a los llamados de este área, entonces en ese sentido digo que me siento siempre respaldada por esta gestión que es con la que me ha tocado a mí trabajar (...)

Todo este trabajo se realiza bajo el “Protocolo para la implementación, entrega y seguimiento de dispositivos electrónicos”³⁵, con aplicación en todo el territorio de la provincia, que establece entre sus principios rectores la transversalización de la perspectiva de género y la articulación interinstitucional.

La implementación de esta política, implicó inicialmente un profundo trabajo de capacitación tanto a los órganos judiciales como también al personal policial.

Respecto del Poder Judicial, el Área de Género de Seguridad brindó una capacitación en la cual participó parte del personal, por lo que la implementación de los dispositivos se fue aprendiendo más bien sobre la marcha. Esto demandó un trabajo continuo con los organismos judiciales, en especial con los juzgados de familia por su competencia en materia de violencia de género. El trabajo en conjunto permitió observar que las mayores dificultades se producían debido a la falta de conocimiento acerca de cómo proceder con la implementación de los dispositivos.

En este sentido, desde el Ministerio se destacó la importancia no solo de articular de manera involucrada entre los distintos organismos intervinientes en esta política, sino también en la necesidad de capacitación de todas las personas responsables que intervienen para conocer el funcionamiento del sistema, transmitir esa información a quienes reciben los dispositivos y tomar las medidas más eficientes posibles, adecuadas a cada caso concreto y con la celeridad que estas situaciones requieren.

Cabe destacar que todo este trabajo realizado por el Ministerio incluso con anterioridad a la implementación del Comité (y más allá de las bondades propias de contar con una Secretaría que coordinara el Comité) siempre funcionó de manera más bien autónoma. Así como también el Ministerio ha aportado a la Secretaría (y viceversa) una base de datos importante en la temática contribuyendo, por ejemplo, a la base de información del Observatorio de violencia contra las mujeres.

Si bien se evidencia como una de las principales falencias, la falta de recursos humanos de calidad (lo que lleva a una sobrecarga en los equipos de trabajo y un agotamiento en las funciones) también se entiende un verdadero avance la creación del área de género dentro del Ministerio y la posterior implementación de esta política, que con el tiempo fue ampliando su

³⁵ Suscripto el 5 de septiembre de 2019 en la ciudad de Viedma, entre el Superior Tribunal de Justicia, la Procuración General y el Ministerio de Seguridad y Justicia.

campo de destinatarios y arraigando más firmemente la obligación de capacitación en género. Sin embargo, se considera desde este organismo que aún falta sensibilizar más en profundidad al personal en género y masculinidades, y llegar con este programa a más lugares de la provincia.

Luego de la experiencia positiva que tuvo la implementación de los botones antipánicos y los dispositivos duales, se comenzó a pensar en un trabajo más integral que contemplara un abordaje con los varones. Así es como se creó el programa “Masculinidad y Violencia”³⁶, coordinado a través de la Subsecretaría de Articulación de Políticas, junto al Área de Género y al Instituto de Asistencia a Presos y Liberados (IAPL) del Ministerio, que consiste en intervenciones psicoeducativas grupales que se desarrollan en distintas localidades de la provincia³⁷ con varones usuarios de los dispositivos duales y varones que se encuentran supervisados por el IAPL bajo pautas de conducta.

Un informe elaborado en el año 2023 sobre la implementación de este programa destacó entre sus principales resultados: la posibilidad de instalar capacidades estatales en distintas ciudades de la provincia durante el período 2021-2023; la formalización de un convenio interpoderes de implementación del programa; el despliegue territorial alcanzado de acuerdo a lo planificado; y que se logró sensibilizar a los asistentes a las intervenciones, conforme al plan de trabajo³⁸.

Lxs referentxs de este programa pudieron dar a conocer su trabajo mediante la participación en distintas instancias destinadas a la sensibilización sobre la importancia del trabajo con varones para prevenir y erradicar la violencia por motivos de género. Entre ellos cabe destacar:

- las Jornadas por el “Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La Violencia Repudiamos. La Igualdad Impulsamos”, organizado por la Comisaria de la Familia de Viedma y el Centro Universitario Regional Zona Atlántica (Universidad Nacional del Comahue), en la ciudad de Viedma, en noviembre de 2023;

- la “Jornada contra la Violencia Machista”, en un stand público con recursos de difusión y proyección del video institucional, en la ciudad de Viedma, en noviembre de 2023;

³⁶ Para acceder a más información sobre este programa, consultar: <https://seguridad.rionegro.gov.ar/programa/284/masculinidad-y-violencia?n=NjAw>

³⁷ Las localidades en que se desarrollan estas intervenciones, son: Viedma, San Antonio Oeste, Cipolletti, General Roca y San Carlos de Bariloche.

³⁸ Para más información, consultar: <https://seguridad.rionegro.gov.ar/programa/284/masculinidad-y-violencia?n=NjAw>

- el taller de sensibilización denominado “3er. Encuentro de Comisarías de la Familia y Oficinas Tutelares de la Mujer, el Niño y la Familia de la Policía de la Provincia de Río Negro”, organizado por la Comisaria de la Familia de Bariloche, en dicha localidad, noviembre de 2023.

Otra de las políticas implementadas fue la modificación del plan de estudios de la Escuela de Cadetes destinada a la formación de nuevos policías de la provincia, que incorporó en su diseño curricular, asignaturas como “perspectiva de género”, “violencia institucional” y “derechos humanos”. Sobre esta iniciativa, la Coordinadora del Área de Género, Ada Acevedo, indicó:

“(…) al final del proceso entendemos que con algo se quedaron, entonces así como pasa con esos cursos, creo que pasa en todos los ámbitos. Pasa también con aquellos que van a salir ya con una formación distinta, una cabeza distinta. Pasa con el personal que uno logra tener llegada y que entendés la conflictiva que ellos tienen en cuanto a la seguridad y a reforzar la seguridad en sus comisarías, entonces los apoyas y tratás de ser lo más serio posible, en llevar los dispositivos a esas jurisdicción y después intercambias con ellos información. Entonces ellos en la medida que se ven como valorados por su trabajo también te devuelven. En la medida que vos te podés plantar y mostrar que trabajas seriamente, reconocen tu trabajo (...) Si, logramos muy buenos resultados con policía”.

En este sentido se destacó que si bien en líneas generales las propuestas de acciones o actividades planteadas como obligatorias generaron cierta resistencia por parte del personal y la adhesión voluntaria se mostró en escasa cantidad, también es cierto que el trabajo de capacitación y sensibilización fue notorio y paulatinamente se comenzaron a instalar dentro del ministerio este tipo de instancias de formación, aprendizaje y conocimiento de la temática. Para ello, se hace hincapié en la importancia de contar con el respaldo de las autoridades gubernamentales para llevar adelante estas políticas, lo cual -según la entrevistada- estuvo presente durante la gestión analizada.

3.1.3 Ministerio de Trabajo

Otro de los organismos que da cuenta de una evolución en términos de institucionalidad de género, con anterioridad al surgimiento del Comité, es el Ministerio de Trabajo que desde el año 2016 cuenta con el área de Género y Empleo, creada mediante la Resolución 804/2016 bajo la órbita de la Subsecretaría de Empleo y Capacitación. Su objetivo primordial es reducir el desempleo y mejorar las condiciones de empleabilidad mediante la incorporación de la perspectiva de género en la promoción del empleo y la capacitación en la provincia.

En este sentido, uno de los principales avances es la aprobación del Protocolo de Actuación para casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral, aprobado mediante Resolución 1.723/2019. Este instrumento tiene como misión generar un marco de actuación para los organismos estatales, organizaciones sindicales y empresas que fomenten dentro de la provincia el cumplimiento de los derechos de las personas que sufren violencia por razones de género en el ámbito laboral, en el marco de la Ley 26.485.

Se propicia a partir de este protocolo implementar instancias de capacitación y sensibilización, promover ambientes laborales libres de discriminación, hostigamiento o violencia por motivos de género y poner a disposición espacios de asesoramiento para que las personas afectadas puedan tener una instancia de consulta cuando así lo requieran.

Este protocolo prevé la conformación de una Red de Referentxs de Género integrada por unx referentx por cada organismo, organización o empresa que esté capacitadx en la temática y designadx formalmente para luego integrar reuniones de trabajo interinstitucionales en pos de la aplicación del protocolo.

En este marco, a fin de avanzar en la implementación de este instrumento, la Secretaría de la Función Pública de la provincia dispuso que cada organismo designara, dentro de sus respectivas áreas de recursos humanos, a unx referentx de género para los casos que requieran de la activación del protocolo.

Además, la cartera laboral cuenta -desde septiembre de 2021- con una línea gratuita de atención para casos de violencia de género ocurridos en el ámbito laboral³⁹, creada mediante Resolución 947/21. El procedimiento previsto incluye en primera instancia la atención telefónica destinada a brindar un adecuado asesoramiento y acompañamiento por parte de personal capacitado del área de Género y Empleo, garantizando a cada persona una intervención única y de carácter reservado, y luego, la posibilidad de una citación presencial con la misma.

En el acto de presentación de esta política, la mandataria provincial, Arabela Carreras destacó:

“Para poder reconocer, tenemos que sensibilizarnos, aprender y esto ya empieza a formar parte de la solución. Estamos en una situación difícil, que a veces no tiene que ver con una mala intención, sino con hábitos culturales muy arraigados y sobre los cuales queremos trabajar”. (Arabela)

³⁹ Para más información sobre esta línea gratuita, consultar en: <https://generos.rionegro.gov.ar/programa/95/linea-gratuita-08003334247-violencia-de-genero?n=MzcyOzM5NQ>

En dicha oportunidad, se indicó que esta iniciativa surgió en el marco del Comité provincial de Género, y que se encuentra dirigida tanto al personal del ámbito público como privado.

En el mismo encuentro, el Ministro de Trabajo de la provincia, Jorge Stopiello, resaltó:

“(…) funciona las 24 horas (…) lo hemos implementado en el mes de agosto y ya está funcionando (…) ahora en el mes de septiembre y tenemos aproximadamente 21 casos que se han presentado en distintas formas. En Bariloche y Viedma se concentran el 70% de las denuncias en un rango de edad de los 32 a 52 años”.

“(…) en las 18 delegaciones que tenemos en la provincia, estamos capacitando permanentemente a las personas y sobre todo aprendiendo (…) la profundidad de las temáticas que hacen a la problemática de género”.

Otro de los avances de este ministerio se dio a partir del Programa “Trabajo Más Futuro” creado mediante Decreto 136/2022, destinado a diseñar, implementar y evaluar programas, herramientas y proyectos destinados a la formación profesional y continua, así como la especialización laboral, con el propósito de promover y aumentar la empleabilidad en el mercado laboral rionegrino⁴⁰. La normativa de creación prevé la posibilidad del Ministerio de Trabajo de articular en el marco de este programa, con distintos organismos, como ser: cámaras empresariales, organizaciones de trabajadorxs, municipios, ministerios implicados en la temática, universidades y organismos nacionales (como el Ministerio de Trabajo de la Nación y el INET⁴¹).

En este marco, se ofrecieron diversas instancias de formación, por ejemplo a través del taller de hormigón y albañilería⁴² en San Antonio Oeste, el curso de mozos y camareras en Sierra Grande⁴³, así como también en la localidad de Allen se brindaron propuestas formativas en soldadura, electricidad, carpintería, panificación, entre otros⁴⁴.

Lo interesante y valioso de estas propuestas lo encontramos en el impulso que se le dio a la incorporación e inserción de una mayor cantidad de mujeres en la diversidad de capacitaciones como las aquí mencionadas, siendo que se trata de oficios y talleres que convocan en ámbitos mayormente masculinizados.

⁴⁰ Más información sobre el programa, disponible en: <https://trabajo.rionegro.gov.ar/?contID=71993>

⁴¹ Instituto Nacional de Educación Tecnológica

⁴² Para conocer más sobre estas capacitaciones, ingresar en: <https://nutre.rionegro.gov.ar/articulo/41929/el-programa-de-capacitacion-laboral-mas-futuro-ofrecera-nuevos-talleres>

⁴³ Para conocer más sobre estas capacitaciones, ingresar en: <https://www.noticiasnet.com.ar/noticias/2022/04/05/99949-uthgra-acompana-la-capacitacion-dentro-del-proyecto-hidrogeno-verde>

⁴⁴ Para conocer más sobre estas capacitaciones, ingresar en: <https://www.adnrionegro.com.ar/2023/11/mas-de-180-vecinos-de-allen-se-capacitaron-en-oficios/>

En este sentido, en enero del 2023 se llevó a cabo en la ciudad de Cipolletti el Plenario de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO)⁴⁵, reunión que fue encabezada por la mandataria provincial y que tuvo como eje temático la promoción de la igualdad de oportunidades en materia de empleo y la inclusión laboral, fortaleciendo acciones en conjunto con lxs trabajadorxs, sindicatos, empleadorxs y la participación de los gobiernos⁴⁶.

En dicho encuentro el Ministro de Trabajo, Jorge Stopiello, destacó que a partir del Programa “Trabajo Más Futuro” se logró capacitar, hasta ese momento, a más de 3.000 rionegrinxs, y que más del 40% de ellxs eran mujeres, especialmente en ámbitos donde las mujeres tienen poca inserción, como es el de la construcción. En concreto, Stopiello mencionó:

“Más de 1.200 mujeres se han sumado a buscar un espacio en el mundo laboral incluso asumiendo roles que la tradición les decía que no era para ellas. Lo hemos visto en los talleres, lo hemos visto cuando entregamos ropa de trabajo. Y hemos visto paredes levantadas por estas rionegrinas⁴⁷”.

A su turno, la mandataria provincial, Arabela Carreras, destacó que este programa “no solo busca la capacitación en oficios sino ser un nexo, un puente para la inclusión laboral”. Luego, concluyó: “Así logramos concretar el sueño del primer empleo para muchas chicas jóvenes que no veían en su horizonte esa oportunidad”.

3.2 Organismos de institucionalidad media

3.2.1 Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Gobierno y Comunidad)

Respecto de los organismos de *institucionalidad media*, cabe destacar que la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, si bien tuvo entre sus primeras funciones la de actuar como cartera coordinadora del Comité provincial de Género (incluso, habiéndose creado ambos organismos de manera simultánea), paulatinamente comenzó a desplegar una amplia diversidad de acciones, políticas y programas que implicaron

⁴⁵ Se trata de una comisión creada en el año 2016 mediante la Ley Provincial K N° 5.182, como un espacio de interacción entre los sectores gubernamental, sindical y empleador, para fortalecer la concertación y el diálogo sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y las prácticas democráticas de lxs actores e instituciones vinculadxs a la esfera del trabajo, y también como espacio para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género (art. 1).

⁴⁶ <https://cipollettidigital.com.ar/contenido/40849/se-realizo-en-cipolletti-un-plenario-de-igualdad-de-oportunidades-a-traves-del-h>

⁴⁷ Para más información sobre este encuentro, consultar: <https://www.anroca.com.ar/noticias/2023/01/31/134316-integracion-laboral-mas-del-40-por-ciento-de-las-capacitaciones-en-oficios-fueron-para-mujeres>

la puesta en marcha de su principal función como órgano de planificación y gestión estratégica con perspectiva de género a nivel provincial.

Una de las primeras acciones llevadas a cabo por la Secretaría fueron las capacitaciones dictadas en el marco de la Ley Micaela⁴⁸, destinadas a todxs lxs empleadxs y funcionarixs del Estado provincial. Esta propuesta se basó en trayectos sucesivos de formación, partiendo de nociones más generales de la temática (trayecto introductorio) para luego avanzar progresivamente hacia problematizaciones más complejas y reflexivas (trayecto de profundización). Asimismo se puso a disposición de los organismos la posibilidad de diseñar capacitaciones referidas a temas más específicos según las funciones que se desempeñaran o los conocimientos que se necesitaran en cada organismo en particular (trayectos específicos).

Esta capacitación adoptó una modalidad mixta mediante un curso autogestionado a través de la plataforma del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), con carácter obligatorio para todxs lxs agentes del Estado⁴⁹.

En el caso de los gabinetes ministeriales (conformados por Ministrxs, Secretarixs de Estado, Secretarixs, Subsecretarixs y Directorxs) las capacitaciones se realizaron en cada organismo por separado, de manera presencial, instancias en las cuales se propuso problematizar conceptos básicos sobre género, violencia por motivos de género y las oportunidades que ofrece incorporar el enfoque de género en todo el ciclo de la política pública⁵⁰.

“(…) lo primero que hicimos fue una capacitación con los altos mandos de cada ministerio para trabajar lo que era planificar con perspectiva de género, gestionar con perspectiva de género y ver cuál era la ventaja también de incorporarlo dentro de sus propios espacios (…) pero bueno, yo creo primero que nunca cuatro años es suficiente, o sea que esto siempre son procesos largos (…)” (Luz Val Heredia).

También se capacitó de manera específica a las áreas de recursos humanos de los distintos ministerios, y en este sentido, aludiendo a la importancia que tuvo el Comité como vía para facilitar la concreción de estas acciones, Berenice Anaya remarcó:

“(…) hay cosas que se pudieron hacer (…) que dejaron algo distinto. Desde el Comité se trabajaron varias cosas: la capacitación en [Ley] Micaela, que haya tenido cierto alcance y que haya sido trabajado con las áreas de Recursos Humanos, eso lo pudimos hacer por el Comité (…) la idea de que la

⁴⁸ Ley N° 27.499, a la cual nuestra provincia adhirió en el año 2019 mediante la Ley N° 5.410.

⁴⁹ Más información sobre Ley Micaela en Río Negro, disponible en: <https://desarrollohumano.rionegro.gov.ar/programa/70/generos-capacitacion-continua-ley-micaela?n=NDI3>

⁵⁰ Para conocer más sobre las capacitaciones a funcionarixs, consultar: <https://suelourbano.rionegro.gov.ar/articulo/38639/ley-micaela-rio-negro-comenzo-a-capacitar-a-los-gabinetes-ministeriales>

Secretaría de Coordinación de Políticas de Género levantara el teléfono y dijera ‘vamos a empezar a coordinar con todas las áreas de recursos humanos para que todo el personal de la Administración Pública haga la Ley Micaela’ no hubiera sido posible, si no hubiera tenido el peso específico de entender que estábamos en un momento de transversalizar la perspectiva de género y creo que eso también tuvo que ver con que los sentamos a todos los y las funcionarias en (...) la mesa del Comité a explicar que era un eje estratégico de la gestión transversalizar la perspectiva de género y que por eso se creaba ese organismo”.

Asimismo, esta formación fue extendida a través de convenios que la Provincia firmó con otros organismos: Municipios, entes autárquicos y empresas del Estado, gremios (como ATE⁵¹). Un ejemplo de ello lo encontramos en la formación brindada por la provincia a la empresa Transcomahue S.A., una compañía de transmisión eléctrica que pertenece al Estado provincial y que se encuentra radicada en la ciudad de Cipolletti.

“Fuimos nosotras a dar la capacitación, estuvo buenísima, no participaron tanto de la Secretaría pero la hicimos con gente de Transcomahue y con directivos de la empresa (...), ellos tenían iniciativas buenísimas, pero fue lo único que hicimos. No vinieron tanto funcionarios de la Secretaría⁵²” (Berenice Anaya).

Habiendo consultado al personal de la empresa, fue posible conocer que la misma recibió capacitaciones en Ley Micaela durante los años 2022 y 2023. En el año 2022, estuvo dirigida exclusivamente al personal jerárquico (jefxs de división, jefxs de departamento, gerentxs y directivxs) e implicó un acercamiento muy general al funcionamiento del protocolo de violencia laboral del Ministerio de Trabajo y la línea de atención gratuita. Esta instancia estuvo a cargo de referentas de la SPPPG (delegación Cipolletti). En el año 2023 la empresa celebró un convenio con el IPAP extendiendo esta formación a la totalidad del personal, de manera autogestionada (virtual). Se destacó que el área de Administración (donde la mayoría del personal se compone de mujeres) demostró una alta adherencia a la propuesta, mientras que en el área Técnica (con mayoría de varones y una sola mujer) la motivación fue el mero cumplimiento. Si bien se trataba de una actividad obligatoria, el personal de Administración participó en un 100%, mientras que el personal técnico, solo en un 40%. Se destacó que aun así, se logró sensibilizar a una parte importante del personal, surgiendo dudas e inquietudes traducidas en posibilidades de capacitación a futuro dentro de la empresa.

⁵¹ Es la Asociación de Trabajadorxs del Estado, cuya experiencia en Ley Micaela se encuentra disponible en: <https://aterionegro.org.ar/?p=28973>

⁵² En este caso, se hace alusión a la Secretaría de Estado de Energía, radicada en la misma ciudad y que actúa como órgano de contralor de la empresa Transcomahue S.A., pese a que prácticamente no participó de las estrategias desplegadas por el Comité de Género desde sus inicios.

Otra propuesta de formación y profesionalización que estuvo a cargo de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual en conjunto con el IPAP, fue la Tecnicatura Superior en Políticas Públicas y Comunitarias en Género y Diversidad, una instancia de formación académica bajo la modalidad virtual, con una duración de 3 años, con el objetivo primordial de formar profesionales desde una perspectiva de derechos que incorporaran a su trabajo la promoción de la igualdad y la equidad de género y diversidad.

En el acto de presentación de la Tecnicatura, realizado el día 9 abril 2022 en el marco del Primer Encuentro Provincial de Género y Diversidad en la localidad de Las Grutas⁵³, el presidente de IPAP, Martín Alcalde, mencionó:

“Esta es una nueva alternativa de estudio para que cada uno y cada una de ustedes, en sus comunidades, pueda tener una formación que les dé herramientas y posibilidades de acción para el abordaje de esta temática”.

En dicho encuentro, que contó con la participación del intendente local, Adrian Casadei, con referentxs provinciales y de las áreas de género de los distintos municipios de la provincia, así como también profesionales del gobierno nacional abocadxs al abordaje de estas temáticas, la gobernadora Arabela Carreras, expresó:

“Elegimos el camino no violento. La violencia es lo que venimos a erradicar. Nuestro problema, como sociedad, son las múltiples violencias que sufrimos todas las personas. Bajar esos índices de violencia es un gran objetivo”.

Continuó:

“Creamos un área central como la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Elegimos hacerlo dentro del Ministerio de Gobierno y Comunidad, por ser la cartera donde se coordinan las políticas públicas de los gobiernos. Esto nos permitió tener una gran transversalidad y convocar un Comité de Género con representantes de todos los organismos”.

El plan de estudios⁵⁴ de la tecnicatura abarcó 4 campos de formación: el campo de la formación general; formación de fundamento; formación específica; y práctica profesionalizante. Se destacaron entre las asignaturas: Derechos Humanos, Introducción al Feminismo; Abordaje de violencia por razones de género desde la gestión pública y comunitaria; Revisión de corresponsabilidades en el abordaje de situaciones de violencia por razones de género desde la integralidad del Estado; Masculinidades, género y diversidad; El

⁵³ Más información sobre este encuentro, disponible en: <https://rionegro.gov.ar/articulo/41416/la-gobernadora-carreras-reafirmo-el-compromiso-de-erradicar-la-violencia-por-cuestiones-de-genero>

⁵⁴ Para conocer más información sobre el plan de estudios de la tecnicatura, ingresar en: https://rionegro.gov.ar/contenido/G%C3%A9neros%20y%20Diversidad/Plan_de_estudios_Tecnicatura.pdf

enfoque de género en la evaluación de políticas y programas; Generación de datos e indicadores; entre otras.

La Tecnicatura tuvo como destinatarixs a agentes del Estado provincial y municipales que estuvieran a cargo o se desempeñaran en programas y acciones relacionadas a la temática, o bien trabajaran en asistencia primaria de personas en situación de violencia por motivos de género.

Cabe destacar que esta propuesta de formación académica fue declarada de interés educativo, social y comunitario por la Legislatura de la Provincia de Río Negro mediante la Declaración N° 434/2022 del 20 de octubre dicho año.

Según el Informe de Gestión 2021-2023⁵⁵, más de 1.700 personas solicitaron formar parte de la primera cohorte de la Tecnicatura, priorizando a aquellas que se desempeñaran en ámbitos abocados a estas temáticas y en aquellas zonas de la provincia en las cuales se detectara una particular escasez de personal técnico capacitado.

En agosto de 2022 comenzó el dictado del primer cuatrimestre con alrededor de 400 estudiantes, completando así el cupo asignado para la cohorte inicial.

Por su parte, la Secretaría cuenta con la Línea 144, de atención a víctimas de violencia por motivos de género, abocada a asesorar y acompañar a las personas que atraviesan por esa situación. Para ello, la provincia cuenta con los denominados “SAT” que son los Sistemas de Abordaje Territorial, consistentes en equipos de trabajo destinados a brindar acompañamiento en la denuncia, seguimiento de los casos, asistencia psicológica y económica, poniendo a disposición casas refugio, entrega de módulos alimentarios, traslados, entre otras asistencias⁵⁶.

El equipo de trabajo que atiende la línea 144 es interdisciplinario y está integrado por profesionales de Derecho, Psicología, Trabajo Social y otras áreas afines, capacitadxs y/o especializadxs en perspectiva de género. La atención contempla todos los tipos y modalidades de violencia que prevé la Ley 26.485.

Los SAT funcionan a través de guardias de emergencia que trabajan en red con todas las instituciones implicadas en la temática: juzgados de paz, juzgados de familia, fiscalías, comisarías.

⁵⁵ Este informe fue elaborado tras tomarse la decisión de unificar las secretarías ya señaladas, convirtiéndose definitivamente en la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual, a fin de poner en conocimiento de esta nueva estructura, de manera sistematizada y compilada, cuáles fueron las principales acciones implementadas; los recursos humanos y económicos existentes; los principales desafíos por delante desde el área.

⁵⁶ Los SAT cuentan con delegaciones a lo largo de toda la provincia, ubicándose en las localidades de Viedma, San Antonio Oeste, Sierra Grande, Villa Regina, Región Valle Medio, General Roca, Cipolletti, Bariloche, El Bolson y Jacobacci. Para más información, consultar: <https://rionegro.gov.ar/programa/83/sistema-de-abordaje-territorial>

Otra de las acciones impulsadas fue la puesta en marcha del Observatorio de la violencia contra las mujeres, creado mediante Ley 4.845 en el año 2013 en el ámbito del ex Consejo Provincial de la Mujer, y que recién a partir de la creación de la SPPPG se logró poner en funcionamiento⁵⁷. Este Observatorio tiene como objeto la recolección, monitoreo, producción, registro y sistematización de datos e información sobre las situaciones de violencia contra las mujeres que sucedan en el territorio de la provincia. Su misión principal consiste en poner a disposición de manera permanente toda la información y los datos que se recaban, que puedan ser utilizados como insumo para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Lo preside unx integrante del Ministerio de Desarrollo Humano y se integra con un equipo interdisciplinario conformado por unx integrante del Ministerio de Desarrollo Humano; de Educación; de Salud; unx por la Secretaría de Derechos Humanos; unx de la Policía, unx del Poder Judicial y dos por el Poder Legislativo (unx por la mayoría y otrx por la minoría). Asimismo, cuenta con el asesoramiento técnico de profesionales con formación y trayectoria en la temática de género y en investigación.

En el marco de las tareas que lleva adelante el Observatorio, la SPPPG en conjunto con la Agencia Río Negro Innova trabajaron en la elaboración de dos informes anuales (2021 y 2022) a partir de la información suministrada por todos los organismos provinciales que intervienen en el abordaje de las situaciones de violencia de género (a estos informes nos referiremos detalladamente, más adelante).

En la reunión del Observatorio llevada a cabo el 24 de mayo de 2022, se presentó el primer Informe del Observatorio de Violencias de Género 2021 que compiló por primera vez información relevante de todos los organismos provinciales que intervienen en situaciones de violencia por motivos de género. Fue el resultado de un trabajo de recopilación, sistematización, procesamiento y análisis de información elaborado conjuntamente por los equipos de la Gerencia de Proyectos Especiales de la Agencia Río Negro Innova y la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, a partir de los registros llevados por los distintos organismos y dispositivos institucionales que intervienen en la temática desde el Estado provincial. Para la elaboración del mismo, se realizó un relevamiento de las fuentes de información, para lo cual se acudió a los Ministerios de Seguridad y Justicia; Salud; Desarrollo Humano y Articulación Solidaria; así como también al Poder Judicial.

⁵⁷ Para conocer más sobre el observatorio, ingresar en: <https://generos.rionegro.gov.ar/generos-observatorio?n=MzcyOzM3Nw>

Los datos más salientes que brinda este informe serán detallados al referirnos a la Agencia Río Negro Innova, en el último apartado de este capítulo.

Por su parte, en la reunión llevada adelante el día 28 de septiembre de 2022, las integrantes del Observatorio indicaron:

“Es en este marco que se busca generar la institucionalidad para que el observatorio se constituya como la Ley 4.845 requiere, con la participación de los tres poderes”.

De este encuentro participaron integrantes de la SPPPG, de los Ministerios de Salud; Desarrollo Humano y Seguridad y Justicia; de la Policía de Río Negro; del Poder Judicial y dos representantes del Poder Legislativo.

Otro de los avances que logró llevar adelante la Secretaría fue el diseño del Plan Consolidarnos⁵⁸, creado mediante el Decreto 521/2021, un programa destinado a fortalecer las áreas de género y diversidades de los municipios de la provincia, a través de capacitación, asistencia técnica y financiamiento.

Los principales objetivos de esta política consistieron en mejorar los mecanismos de cooperación y coordinación en políticas de género entre la provincia y los 39 municipios; promover la transversalización de la perspectiva de género en políticas públicas locales; generar redes regionales de trabajo y abordaje de situaciones de violencia por motivos de género en el territorio; y acercar programas nacionales y provinciales a cada localidad.

Este programa se encontraba enmarcado en el Acuerdo Federal para una Argentina Unida contra la Violencia de Género firmado entre el ex presidente Alberto Fernandez y Arabela Carreras, el 8 de marzo de 2021⁵⁹. Este acuerdo compromete a las provincias a implementar políticas para prevenir y combatir la violencia de género.

En relación a este Plan, Berenice Anaya comentó:

“Nosotras al principio (...) hicimos (...) entrevista con cada uno de los (...) municipios y (...) vimos un poco en la realidad de cada municipio (...) quienes tenían, quienes no tenían área de género. Quienes tenían algo parecido a un área de género (...) se hizo también un relevamiento (...) para hacer un informe en situación y a partir de ahí creamos el Programa Consolidarnos que (...) implica la transferencia de recursos con un aporte no reintegrable a cada uno de los municipios que decidiera crear un área de género y firmar un convenio para la creación de las áreas de género o fortalecer a aquellos que ya lo tenían creado, con el compromiso de que el municipio iba a jerarquizar el área, digamos a crearla dentro del organigrama municipal, no, a darle un lugar en el organismo municipal por decreto, por ordenanza, y firmamos convenio

⁵⁸ Para conocer más sobre esta política, consultar en: <https://generos.rionegro.gov.ar/programa/28/plan-consolidarnos>

⁵⁹ Para conocer más sobre este Acuerdo Federal, ingresar en: <https://www.casarosada.gob.ar/pdf/210308-AcuerdoFederal-Violencias-Doc3%201.pdf>

con 37 de los 39 municipios. Ese fue nuestro caballito de batalla y fue nuestra puerta de presentación o nuestra puerta de entrada a trabajar con los municipios”.

Asimismo, a través de la Resolución 696/2021 del Ministerio de Gobierno y Comunidad se crearon las Mesas Regionales de Género y Diversidad en la provincia, destinadas a que cada localidad pudiera aportar, desde su experiencia en la temática, a la construcción de criterios comunes que permitieran fortalecer el trabajo conjunto y el abordaje integral de las problemáticas de género⁶⁰.

Estas Mesas se conformaron como un ámbito institucional de encuentro y articulación entre el gobierno provincial y los municipios para promover el desarrollo de acciones conjuntas, coordinadas, adecuadas a la complejidad y especificidad de la temática y el diseño de dispositivos que pudieran anticiparse a las problemáticas actuales.

La coordinación de estas Mesas se encontraba a cargo de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad, dependiente de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Tanto el Plan Consolidarnos como las Mesas Regionales de Género y Diversidad serán analizados con mayor profundidad en el próximo capítulo.

Seguidamente, cabe destacar la elaboración del recursoro provincial o Guía de recursos, una herramienta que recopila datos e información destinada al abordaje y acompañamiento de situaciones de violencia por motivos de género, y que se encuentra disponible en la página web creada específicamente para el área de género (<https://generos.rionegro.gov.ar/>) donde también se pueden encontrar todas las acciones que aparecen mencionadas a lo largo de este capítulo. Así, entre los datos más salientes que dispone este repositorio, cabe destacar: las líneas de atención telefónica del SAT por cada localidad provincial; ubicación de comisarías de la familia, fiscalías, comisarías y juzgados de paz en los cuales se puede radicar una denuncia; línea de atención para situaciones de emergencia; acceso a asesoramiento jurídico gratuito; atención de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral; áreas de género y diversidad municipales; entre otros.

En última instancia, es dable destacar que la Secretaría participó del primer y segundo Encuentro Patagónico de Géneros y Diversidades realizados en las ciudades de San Carlos de

⁶⁰ Más información sobre las mesas regionales, disponible en: <https://generos.rionegro.gov.ar/info/67/mesas-regionales-generos-diversidad?n=Mzcy>

Bariloche⁶¹ y Ushuaia⁶², respectivamente, instancias donde las ciudades patagónicas intercambiaron experiencias de trabajo con el fin de promover compromisos de trabajo de manera conjunta.

Al primer encuentro, celebrado en julio de 2022, asistieron representantxs de Río Negro, Neuquén y Tierra del Fuego. En el marco de estas jornadas, Luz Val Heredia destacó:

“(…) los Gobiernos Provinciales estamos muy comprometidos en trabajar en políticas de género y diversidad que nos permitan garantizar derechos; en estas jornadas buscamos reforzar el trabajo conjunto y solidario sobre el que seguir avanzando”.

Por su parte, en el segundo encuentro, celebrado en febrero de 2023, participaron referentxs del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades de Nación, y de las provincias de Río Negro, Santa Cruz y Neuquén. En esta oportunidad, se profundizó en ejes temáticos más específicos, entre los cuales se incluyeron: experiencias en el acompañamiento de mujeres y colectivo LGBTIQ+ en contexto de violencia por razones de géneros y los encuadres de trabajo de equipos interdisciplinarios; la transversalización de la perspectiva de géneros y diversidades en los Ejecutivos provinciales; los avances en la implementación de Ley Micaela como política pública y sus desafíos, obstáculos y posibilidades, como así también trata de personas y nuevas masculinidades.

Haciendo un balance de todo lo que se pudo realizar a lo largo de la gestión, la Coordinadora del Comité, Melisa Slep, destacó:

“(…) fue un proceso difícil, con muchas trabas, pero creo que logramos dejar mucha capacidad instalada, como si fuera una especie de hoja de ruta de cómo poder retomar y hacer las cosas bien si en algún momento la voluntad política de hacerlo lo demanda, o sea, generamos un montón de insumos que no existían para tener un lugar desde donde partir para un poco subir el piso, si querés, de acciones y de decisiones a tomar (...) es la voluntad política la encargada de movilizar para que esas cosas sucedan (...)”.

“(…) creo que dimos muy buenos argumentos a través no solo de la información que recopilamos y que difundimos y las capacitaciones, sino desde una forma de laburar, de qué significa gestionar, planificar con perspectiva de género”.

“(…) hubo un tema que se instaló en la agenda, se logró eso, yo creo que sí (...) hubo apoyo político para visibilizar lo que estábamos haciendo, para ponernos como eje de lo que estaba haciendo la gestión del gobierno en general. A veces podía sonar la cáscara vacía, pero el hecho de estar en medios

⁶¹ Más información sobre el primer encuentro patagónico, disponible en: <https://prensa.rionegro.gov.ar/articulo/42509/las-provincias-patagonicas-intercambiaron-experiencias-sobre-politicas-de-genero-y-diversidad>

⁶² Más información sobre el segundo encuentro patagónico, disponible en: <https://www.tierradelfuego.gob.ar/blog/2023/02/18/se-llevo-adelante-en-la-provincia-el-segundo-encuentro-patagonico-de-generos-y-diversidades/>

digamos de instalar, que esto se estaba haciendo, de no cajonearlo, de no invisibilizarlo, te habla de cierta priorización (...) Entonces yo siento eso, que el balance en ese sentido tiene algo de positivo”.

3.2.2 *Secretaría de Deportes (Ministerio de Turismo y Deporte)*

Por su parte, en la Secretaría de Deportes, dependiente del Ministerio de Turismo y Deporte, se conformó a fines del año 2020 la coordinación del área de género a cargo de Romina Barros, referente de esa cartera y representante en el Comité, comenzando a participar de sus reuniones en el año 2021 junto con Laura Vaz, quien lo hizo en representación de Turismo.

La principal estrategia llevada a cabo por la Secretaría de Deportes a partir de la iniciativa del Secretario de Deportes, Diego Rosati, fue la capacitación en Ley Micaela, que tuvo como principales destinatarixs a lxs dirigentes deportivxs, cuerpos técnicos y deportistas⁶³ de Río Negro.

A partir de la Ley D 5.528 (denominada “Micaela Deportes”), sancionada el 5 de octubre de 2021, se dispuso la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para la totalidad de las autoridades y del personal que se desempeñara en las entidades deportivas de la Provincia.

La Secretaría de Deportes, como autoridad de aplicación de esta ley -mediante la actuación en conjunto con la SPPPG-, tiene a su cargo realizar campañas de concientización y difusión de las violencias contra las mujeres en el deporte.

“Lo que nosotros venimos haciendo por pedido del Secretario Diego Rosatti es empezar a capacitar a los cuerpos técnicos y a nuestros deportistas, entonces empezamos a hacer capacitaciones, primero virtuales y después presenciales en las concentraciones para formar los selectivos en las preselecciones de los deportes (...) arrancamos con Ley Micaela, fue la primera capacitación que hicimos (...) Al año siguiente un grupo de legisladores de Juntos⁶⁴ escribe un proyecto de ley para crear “Micaela Deportes” que es una ley a nivel provincial donde se estipula la obligatoriedad de la capacitación en Ley Micaela, en el deporte. Todas las personas que conforman el deporte deben obligatoriamente capacitarse, entonces esto a nosotros ya nos permitía empezar a entrar a los clubes, a las asociaciones, a las federaciones, o sea, tener un abanico mucho más amplio”.

“Fue así que pasamos de capacitar a los selectivos solamente, a capacitar a los clubes y los clubes además se empezaron a acercar a nosotros.

⁶³ Para más información sobre la experiencia “Micaela Deportes”, consultar en: <https://web.legisrn.gov.ar/comunicacion/la-ley-micaela-llegara-a-los-clubes-y-entidades-deportivas-de-la-provincia>

⁶⁴ La expresión “Juntos” refiere al partido político que gobernó en ese momento, que es Juntos Somos Río Negro.

El primero que capacitamos fue Deportivo Viedma que es, me atrevo a decir, uno de los primeros y creo que el único que tiene área de género deportivo (...) con mujeres capacitadas en la temática, una de ellas trabaja en el Comité”.

“Me convocaron e hicimos la capacitación (...) a los dirigentes y después (...) a los cuerpos técnicos y a los y las jugadoras del Deportivo Viedma. Tuvimos tres instancias de capacitación, la primera fue con el grupo de dirigentes, la segunda fue con los cuerpos técnicos y la tercera fue con los jugadores y las jugadoras del basket, hockey (...)” (Romina Barros, agente de la Secretaría de Deportes).

Otra de las cuestiones que se trabajó al interior de la Secretaría es, en la redacción de un protocolo de acción para los casos de violencia de género que ocurrieran en el marco de los torneos deportivos.

“(...) dentro de la Secretaría estamos bajo la normativa del protocolo que tiene el Ministerio de Trabajo: un protocolo de acción para todas las situaciones de violencia y discriminación sobre género que ocurran dentro de los estamentos laborales, exactamente dentro de los ministerios y secretarías de Estado. Nosotros hicimos uno [un protocolo] para ver cómo accionar, si dentro de un torneo alguna de nuestras deportistas o de nuestros deportistas también sufre alguna cuestión de género sobre todo de nuestras chicas y nuestros profes también. Son muy pocas las profes mujeres que hay dentro de los selectivos pero bueno, también hay que resguardarlas”.

“Lo estamos terminando de corregir porque siempre se va actualizando todo, van apareciendo cosas y demás para ver si además lo podemos presentar y lo podemos oficializar (...) estaría bueno que quede como una herramienta para que lo tengamos porque eso permite visibilizar el tema y al que viene es como que le es inevitable saber que la normativa está y que eso es obligatorio, más allá de quién venga hoy y de lo que pueda pasar. Porque en las transiciones es difícil conocer cómo va a ser el futuro”.

A partir de la implementación de las instancias de capacitación a las distintas entidades deportivas, se lograron visibilizar las desigualdades de género que existen en el ámbito deportivo, especialmente en el acceso a los cargos de decisión en los cuerpos de dirigentes.

Es por eso que las capacitaciones brindadas tuvieron como finalidad, a su vez, que los clubes comenzaran a revisar sus estatutos de manera de permitir la inserción de una mayor cantidad de mujeres en los cuerpos decisivos.

“(...) se nota muchísimo la desigualdad que hay, la falta de perspectiva de género (...) sobre todo (...) en los clubes, los grupos directivos están formados la mayoría, el 99% las figuras son masculinas y las figuras femeninas que están, son la secretaria o son tesoreras. Esas son las que llevan los papeles o las que manejan la plata (...) y además cuando uno empieza a ver cómo funciona el sistema dentro de los clubes de la parte directiva, la figura del Tesorero y la figura de la Secretaria por lo general son personas que no tienen toma de decisión (...) dentro del club. Eso es algo súper importante que

hay que empezar a cambiar, se empezó a capacitar a los clubes para que empiecen a cambiar sus estatutos”.

“Dentro del estatuto una de las cosas que se plantea es la cantidad mínima de mujeres que tendría que haber dentro de una parte directiva y que además estaría bueno que esa cantidad de mujeres aumente, que además tengan poder de decisión porque no lo tienen. Y lo más triste de todo es que a los hombres no se les pide capacitación, pero nosotras a la hora de formar parte de una comisión directiva nos exigen capacitarnos. ¿Entonces por qué? Nosotras sí y ellos no, o sea, era otra cosa que planteábamos, que de última si se va a pedir capacitación, que sea la misma para todos”.

En cuanto a los recursos (humanos y presupuestarios) con los que cuenta la Secretaría para llevar adelante estas políticas a lo largo de toda la provincia y teniendo en cuenta las distintas realidades que existen en cada ciudad y cada pueblo del territorio, Romina Barros indicó:

“Faltan recursos humanos porque yo estoy sola, estoy con Day que tiene esta beca, estamos las dos solas, nos falta presupuesto (...) estaría bueno más personal y mayor presupuesto para poder alcanzar más lugares, para poder realizar una tarea mucho más amplia”.

Pese a ello, destacó la voluntad política que durante la gestión existió por parte de los funcionarios de la Secretaría a favor de la implementación de políticas de género, no solo al interior del organismo sino también hacia las distintas entidades deportivas de la provincia. En tal sentido, mencionó:

“(...) tengo respuesta positiva y tengo propuestas de ellos también, qué podemos hacer acá, qué no podemos hacer, cómo lo podemos hacer. La verdad que son bastante abiertos y empáticos a estas cuestiones de trabajar la perspectiva de género, de trabajar el éxito en el deporte. Nosotros empezamos a trabajar en el deporte el año pasado después de mi primera capacitación con los profes, los pibes y las pibas y me di cuenta que los pibes y las pibas de esta generación no necesitan capacitación académica porque claramente ya vienen deconstruidos. Ya vienen con otra empatía, con otro pensamiento, con otra cabeza, te diría la mayoría, hay excepciones, pero son las menos (...) y el año pasado cuando hice la capacitación presencial con todos los deportes que se estaban por ir de viaje a Chile a los profes y a las profes junto con los árbitros, jueces y juezas los separé, les indicaba a ellos y con los pibes y las pibas trabajé en el deporte y trabajamos amor romántico y noviazgos violentos, los pibes súper enganchados participaron”.

“(...) cuando les propuse a mis jefes en el caso de Diego y Nahuel que tienen competencia directa en el caso del [deporte] federado me dijeron que sí, que lo veían perfecto, que no había problema. Después a partir de este año si no me equivoco (...) hubo un cambio también dentro de la Secretaría, a Natalia Mildemberger la nombraron Subsecretaria de Coordinación Deportiva (...) la primera mujer dentro de la Secretaría de Deporte que tiene un cargo jerárquico. Creo que en la gestión anterior había habido solamente una mujer

como directora (...) Natalia es la primera que tiene un rango un poco más alto en tema de funcionarios dentro de Secretaría de Deporte (...).”.

3.2.3 Agencia CREAR

Para culminar este apartado cabe mencionar la experiencia llevada adelante por el CREAR, una agencia provincial que se encuentra bajo la órbita del Ministerio de Economía y que tiene como misión principal diseñar, crear y prestar servicios técnicos y/o financieros destinados al fortalecimiento de las MiPyMEs de Río Negro; desarrollar vocaciones emprendedoras que permitan la creación de nuevas empresas y promover a la provincia como ámbito de radicación de nuevos emprendimientos.

En este marco, el CREAR se integró a las reuniones del Comité de Género en el año 2021 con la misión de coordinar acciones de manera articulada con otros organismos. Para ese entonces, la agencia ya venía desplegando acciones vinculadas a la temática de género, entre las que cabe destacar la capacitación recibida en el año 2020 en materia de autonomía económica y género, en el marco del “Programa CREAR Mujeres Emprendedoras”, que tiene como propósito el diseño de estrategias que promuevan el fortalecimiento de la mujer como medio para el crecimiento y desarrollo económico provincial⁶⁵. De esta manera, la agencia entabló vínculo con la Universidad Nacional de Río Negro y comenzó un ciclo de capacitación virtual interno, específico, impartido por el CIEDIS⁶⁶ para todos sus empleadxs, que tuvo por objeto promover nuevas herramientas sobre derechos, igualdad de géneros y diversidad, así como también fortalecer sus capacidades.

La primera etapa de esta instancia de formación se centró en el empoderamiento económico de la mujer, mediante la adquisición de herramientas que permitieran incorporar de manera transversal la perspectiva de género y trabajar sobre el fortalecimiento, equidad y desarrollo económico de las mismas; como así también en los procesos de diseño, gestión e implementación de las políticas, programas y las líneas de financiamiento de la agencia.

Asimismo se propuso realizar un mapeo provincial de las emprendedoras, empresas, cooperativas y organizaciones que estuvieran lideradas por mujeres, donde se pondrían en juego las capacidades adquiridas durante este ciclo de capacitación a fin de contribuir al empoderamiento económico de las mujeres rionegrinas.

⁶⁵ Para conocer más sobre este programa, ingresar en: <https://rionegro.gov.ar/articulo/33989/la-agencia-crear-se-capacita-en-autonomia-economica-y-generos>

⁶⁶ Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Derechos, Inclusión y Sociedad, unidad ejecutora de investigación de la UNRN.

El primer encuentro virtual, al que también asistieron referentes de instituciones invitadas como la Secretaría de Planificación y Desarrollo Sustentable, INTA (sede Valle Inferior⁶⁷), IDEVI⁶⁸ y Municipios de Valle Medio, estuvo a cargo de la Dra. Mariana Rulli, Directora del CIEDIS y coordinadora de esta instancia de formación.

Por su parte, mediante el Decreto 207/2021 se creó el “Programa de Subsidios de Tasas para las Mujeres Emprendedoras” con el fin de reconocer a las MiPyMes lideradas por mujeres un subsidio o reducción de cinco puntos porcentuales (5%) en la tasa de interés para créditos que financiaran proyectos productivos y comerciales de dichas empresas, siempre que estuvieran radicadas en la provincia.

La misma normativa dispuso la creación del Registro Único de Mujeres Emprendedoras⁶⁹ (RUME) que permite la emisión de un Certificado de Elegibilidad y de una constancia de inscripción con lo cual se acredita que una empresa o un emprendimiento es liderado por mujeres y que el mismo se desarrolla en el territorio de la provincia.

Luego del primer año del lanzamiento de este Registro, el CREAM realizó el primer encuentro de mujeres empresarias, emprendedoras y comerciantes rionegrinas, en el cual se presentó la Guía RUME, una herramienta destinada a fomentar las compras públicas con perspectiva de género⁷⁰, acompañando e incorporando mecanismos de acción positiva hacia las empresas y emprendedoras que realizan obras, prestan servicios y/o producen.

En el marco de este encuentro, la Secretaria de Coordinación Técnica Administrativa del CREAM, María Eugenia Casi, expresó:

“Fue un encuentro muy fructífero que nos permite dar a conocer las herramientas que el Estado pone a disposición para que las emprendedoras y empresarias puedan darle, entre otras cosas, visibilidad y posicionamiento a sus productos”.

3.3 Organismos de institucionalidad baja

3.3.1 Ministerio de Producción y Agroindustria

En cuanto a los organismos de *baja institucionalidad*⁷¹, cabe destacar el Ministerio de Producción y Agroindustria que, si bien no cuenta con un área de género dentro del organismo,

⁶⁷ Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

⁶⁸ Instituto de Desarrollo del Valle Inferior

⁶⁹ Para más información sobre este registro, ingresar en: <https://generos.rionegro.gov.ar/programa/87/mujeres-emprendedoras?n=Mzcy>

⁷⁰ Más información sobre el encuentro, disponible en: <https://prensa.rionegro.gov.ar/articulo/41457/a-un-ano-de-lanzamiento-del-rume-el-crear-realizo-el-primer-encuentro-con-mujeres-emprendedoras>

⁷¹ Ministerio de Producción y Agroindustria; Agencia Río Negro Innova.

se ha propuesto, a partir de su participación en el Comité, llevar adelante algunas acciones que permitieran revertir situaciones de desigualdad de género, teniendo en cuenta además que se trata de uno de los ministerios más masculinizados dentro del Poder Ejecutivo, tema que retomaremos más adelante.

En este sentido, la Subsecretaría de Recursos Humanos del ministerio cuenta con un área de comportamiento organizacional, a partir de la cual se empezaron a gestar algunas ideas. Entre las estrategias implementadas, se destaca el Protocolo de Actuación para casos de Violencia de Género, creado mediante Resolución 371/21 a fin de ser aplicado al interior del organismo.

La agente de Recursos Humanos del Ministerio, Bibiana Vasilchin, expresó:

“(…) nos enviaron el protocolo a todos los organismos y venía con una nota y la sugerencia de que cada organismo adoptará su protocolo teniendo como base el de Trabajo. Eso nosotros lo hicimos, sacamos el protocolo interno que bueno, tiene muchas de las cosas de Trabajo, la estructura la tenía, después se volvió a modificar un poco (…) pero en principio a través de este protocolo que tiene Trabajo pudimos implementar un protocolo nosotros en Producción. A lo largo del ministerio en todas las localidades que tenemos, fuimos personalmente, les hablamos del protocolo. Fuimos dando charlas sobre qué era ese protocolo, para qué servía, en qué caso (…)”.

Este protocolo se aplica en cumplimiento de los derechos de las personas que sufran violencia de género en el ámbito laboral, de conformidad con la Ley 26.485, y todo otro tipo de violencia que ocurra en el espacio de trabajo en cualquiera de sus formas, en el marco de la Ley Provincial N° 3.487. Su ámbito de aplicación comprende no solo aquellos hechos que ocurran dentro del lugar donde se desarrollan las funciones laborales, sino también fuera del espacio físico del trabajo, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

Este instrumento normativo contempla instancias de capacitación y sensibilización en las temáticas abordadas, propiciar ambientes laborales libres de discriminación, hostigamiento y violencia por motivos de género y/o diversidad sexual, así como también generar espacios de confianza, escucha activa, confidencialidad y seguridad para las personas que sufran hechos de violencia en el trabajo. Por último, brindar a las personas afectadas el asesoramiento que necesiten, luego de realizar una evaluación diagnóstica, sin excluir otros mecanismos legales que sean aplicables al caso.

La particularidad de este Protocolo es la amplitud de su objeto, dado que contempla no solo situaciones de violencia por motivos de género sino también el denominado mobbing o acoso laboral.

Al respecto, la agente de Recursos Humanos, Bibiana Vasilchin continuó:

“(…) primero se empezó de cero a generar un vínculo de confianza porque no lo había (…) Recuerdo que en el 2020 para la fecha del 8 de marzo se fue piso por piso, oficina por oficina, con una breve charla que fue generando ese espacio donde los agentes empezaron a entender que iba a funcionar un área en el Ministerio con la intención de mejorar algunos aspectos que tenían que ver con disminuir un índice de violencia o conflictos o lo que sea que hubiera y la verdad que bastante bien, no tuvimos en ningún momento ni discusiones”.

Asimismo se organizaron encuentros a lo largo de la provincia para presentar el protocolo. Así es que tanto Bibiana Vasilchin como Leandro Segismondi, Director de Recursos Humanos del ministerio, emprendieron capacitaciones en Bariloche, El Bolsón, San Antonio, Conesa y Viedma, destinadas a explicar cuestiones sobre los distintos tipos de violencia plasmados en ese instrumento.

Consultada acerca de si la implementación del Protocolo representó un avance en términos de género dentro del organismo, Bibiana Vasilchin agregó:

“Yo creo que sí, es un avance y algo positivo porque mi trabajo es a favor del organismo, entonces cuando se trata, por ejemplo de funcionarios y el problema es con ellos, también es hacer una asesoría al funcionario, porque te encontrás con un montón de situaciones de violencia dentro de los organismos. Generan las carpetas médicas (…) las personas se enferman y hay una reducción en la productividad es decir, la eficiencia. Entonces yo tengo dos perspectivas que se entrecruzan: por un lado, es la psicología (…) aplicada a las organizaciones (…) y por otro lado la aplicación de neurociencias (…) es asesorar en el neuro liderazgo al funcionario (…) Me hubiera encantado más apertura de los funcionarios a dejarse guiar un poco más por el camino del neuroliderazgo, porque muchas veces vos tenés situaciones de violencia que no se generan de la intención de que “quiero perjudicarte”. Néstor Braidot que es argentino y es un divulgador y un neurocientífico investigador dice que es la carencia de autoliderazgo en las emociones de los ejecutivos, entonces qué sucede: mientras el empleado hace lo que vos querés o te resuelve lo que ya está, bárbaro, resultó bárbaro como jefe, pero cuando toca alguien con algún problema que lo tenés que liderar, claro, ahí es donde se produce la violencia (…)”.

Asimismo hizo alusión a la idea de que estamos ante un ministerio altamente masculinizado, donde la mayoría de lxs funcionarixs son varones y cómo eso repercute en el acceso a los cargos de decisión.

“En el 2020 se hizo una pequeña estadística, se relevaron datos para contar cuántos funcionarios varones teníamos y cuántas funcionarias mujeres y fue muy notoria la diferencia, teníamos muchísimos varones (…) se visibilizó, era importante (…) saber que teníamos funcionarias mujeres en algunos lugares claves (…) en la administración tenemos una mujer, pero el que decide en qué se va a gastar el dinero, es el Ministro. Tenemos en la parte legal también que defiende los intereses de la casa (…) y en la parte de prensa después de que se visibilizó que estaba desproporcionada en la toma de

decisiones la cantidad de varones como de mujeres, yo no sé si fue casualidad o qué, pero justo un funcionario se fue o se jubiló no recuerdo bien y en su lugar ingresó una mujer (...)

Finalmente, otro de los aportes fue que, en las convocatorias públicas para puestos de trabajo en el ministerio, se incorporó material de lectura sobre temáticas de género, con el objetivo de visibilizar la importancia que se le estaba dando a su incorporación por parte del personal de dicha cartera.

3.3.2 Agencia Río Negro Innova

En cuanto a la agencia Río Negro Innova, ya mencionada al referirnos al Observatorio de la violencia contra las mujeres, en oportunidad de entrevistar a Julieta Parente, comentó ser militante feminista, economista radicada en la provincia hace diez años, especializada en salud y abocada al análisis de datos vinculados a la salud y a cuestiones sociales, además de que comenzó a participar de las reuniones del Comité en representación de la agencia en el año 2021, quien se desempeñaba como coordinadora del área de proyectos especiales de la agencia. Tras surgir la necesidad de hacer la estadística y la recopilación de información acerca de la violencia de género a nivel provincial, Julieta Parente se ofreció a hacer este trabajo desde la agencia.

Consultada acerca de cuál es la función que desempeña Río Negro Innova, su relación con los demás organismos provinciales y la contribución realizada al Comité en cuestiones de género, Julieta Parente indicó:

“(...) nuestro equipo de trabajo se armó como un equipo de proyectos especiales, que era ciencia de datos en general. Nosotros hacíamos la estadística para casos de violencia, pero también para casos de salud, para casos de vacunación (...)

“(...) la agencia es un organismo consultivo que puede ser usado, digamos los servicios por parte de cualquier ministerio o institución y en principio, cuando fue el análisis de datos del primer informe de violencia, como nosotros estábamos trabajando en el desarrollo del sistema informático para el registro de violencias que iba a integrar sistemas de varios organismos (...) tuvimos que ir investigando las formas en que se recopilaban esos datos. Entonces ya teníamos como un conocimiento de los datos que trabajaba Justicia, Policía, Desarrollo”.

“Cuando la Secretaría de Políticas de Género decide hacer el informe, nosotras ya teníamos un conocimiento de los registros y de cuáles eran las dificultades que íbamos a tener para integrar esa información y nos pareció que era útil. Nosotros propusimos intervenir en ese proceso, porque al trabajar los datos también podíamos relevar las formas en que se recogían esos datos. Y repensar las estructuras de registro para el sistema justamente era como algo que estaba conectado de alguna manera, que era importante hacerlo de manera

integrada. Yo creo que eso fue muy útil (...) Es muy difícil hacer estadística cuando el registro no está unificado”.

A partir de la recopilación y sistematización de datos realizada por la agencia y, en el marco de su participación en el Observatorio de violencia contra las mujeres y en el Comité de Género, se elaboraron dos informes anuales correspondientes a los períodos 2021 y 2022. A continuación se expondrán las principales temáticas analizadas en cada uno de los documentos.

Informe Anual 2021

El presente informe reúne los datos generados en la provincia de Río Negro sobre las intervenciones estatales en situaciones de violencia contra las mujeres durante el año 2021.

Si bien existe una cifra oculta -producto de situaciones y hechos de violencia que no llegan a ser abordados ni de conocimiento del Estado-, los datos relevados para este informe dan cuenta del estado de situación y la dimensión que esta problemática tiene.

Cabe destacar que el análisis abordado se ajusta a la Ley 4.845 por lo cual limita su contenido a las violencias sufridas por las mujeres. Como se trata de un primer informe, no se tenía conocimiento sobre el modo en que cada organismo registra, releva, construye y utiliza la información. Metodológicamente surgieron dificultades para la consolidación de la información debido a los criterios de recupero y almacenamiento de información de cada organismo.

Los organismos que colaboraron en la recopilación de los datos, son: el Ministerio de Seguridad y Justicia (Policía, Área de Género); Desarrollo Humano y Articulación Solidaria (a través de la Secretaría de Igualdad de Géneros); Ministerio de Salud; Ministerio de Gobierno y Comunidad (a través de la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género); Legislatura de Río Negro; Poder Judicial; Ministerio Público Fiscal.

Entre los principales aportes de este documento, se mencionan algunos de los avances normativos en materia de género, ocurridos durante el 2021:

- **Ley 5.528.** Establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres conforme las disposiciones de la Ley nacional 27.499 "Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado", para la totalidad de las autoridades y del personal que se desempeñe en las entidades deportivas de la Provincia de Río Negro.

- **Ley 5.518.** Crea en el ámbito de la Legislatura de Río Negro, la Comisión Interpoderes de diseño y elaboración del Digesto Normativo de Género⁷².

- **Ley 5.509.** Modifica los artículos 109 y 110 del Código Procesal Penal de la Provincia de Río Negro, en relación al Instituto de la prisión preventiva para los casos de violencia de género.

- **Decreto 521/2021.** Aprueba el Programa de Fortalecimiento de Políticas Locales de Género y Diversidad Consolidarnos.

- **Decreto 415/2021.** Aprueba el modelo de Convenio Marco de Colaboración, Cooperación y Asistencia en materia de Género a suscribir con los Municipios de la Provincia de Río Negro para la integración de las Mesas Regionales de Género y Diversidad.

- **Decreto 384/2021.** Crea el Centro de inclusión residencial para mujeres en situación de consumo problemático “Colonia Josefa”.

- **Decreto 378/2021.** Adhiere a la conformación del “Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de femicidios, travesticidios y transfemicidios”, creado por Decreto 123/21 del Poder Ejecutivo Nacional.

- **Decreto 207/2021.** Crea el “Programa de Subsidios de Tasas para las Mujeres Emprendedoras”.

- **Acordada N° 20/2021.** Superior Tribunal de Justicia. Determina que los procesos de violencia familiar deben tramitar íntegramente en los Juzgados de Familia y/o en las Unidades Procesales del Fuero de Familia.

- **Acordada N° 13/2021.** Superior Tribunal de Justicia. Aprueba el Protocolo de Femicidios en el ámbito del Poder Judicial y Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Río Negro.

Entre los datos más salientes que brinda este Informe, correspondientes todos al período 2021, cabe destacar:

Ministerio de Seguridad y Justicia

- Llamadas al 911
- Se recibieron 5107 llamadas por violencia familiar y de género
- El 77% de los llamados fueron por violencia familiar y de género en el domicilio

⁷² El art. 3 de la ley dispone: “Plazo. El plazo para la elaboración del Digesto de Género es de ciento ochenta (180) días a partir de la entrada en vigencia de la presente”. Cabe destacar que, si bien la ley se encuentra vigente, el digesto no fue elaborado dentro del plazo que la misma indica, de manera que el precepto legal no se encuentra en estado de implementación.

- En el 16% de los llamadas ya habían realizado una denuncia
- El 44,5% de los llamados fueron por violencia ejercida por la pareja/esposo.
- Denuncias
- En el 2021 se realizaron 11.196 denuncias por Ley 3.040
- El 82% fueron tomadas en Comisarías de la Familia o en una oficina de la mujer, el niño y la familia.
- En promedio, se realizaron 20 denuncias por la Ley 3.040 cada 1000 habitantes.
- Dispositivos electrónicos
- Se realizaron 396 altas de botones antipánico. Refiere a áreas que realizan el seguimiento: Cipolletti (Desde Darwin hasta Catriel); Viedma (Zona Atlántica hasta Valcheta y Valle Inferior hasta Choele Choel); Bariloche (Bariloche, Dina Huapi, El Bolsón)
- Se realizaron 47 altas de dispositivos duales. El 40% de las altas se realizaron en Viedma

Poder Judicial

En el 2021 ingresaron al Poder Judicial:

- 9.562 Causas y 1.250 Incidencias
- 8.439 causas en los Juzgados de Paz

En cuanto a las medidas cautelares, se tomaron:

- 697 prohibiciones de acercamiento
- 606 prohibiciones de realizar actos que perturben o intimiden a la persona afectada
- 301 ordenamientos de tratamientos o abordaje socio-terapéutico al grupo familiar, víctima o victimario
- 91 exclusiones del hogar

Servicio de Atención Territorial (SAT)

- En el año 2021, el SAT realizó 12.963 seguimientos a personas (mujeres y de la diversidad) en toda la provincia.

Ministerio de Salud

- Efectores públicos
- En la provincia hay 29 hospitales con servicio de atención IVE/ILE
- De 36 hospitales públicos el 80% tiene servicio de atención IVE/ILE

- De 184 CAPS⁷³ el 32% realiza prácticas IVE/ILE
- Registro de interrupciones al embarazo
- En el 2021 se realizaron 751 interrupciones al Embarazo (IVE/ILE). Causales: 75% sin declaración de causales; 24% por peligro para la Salud; 0,7% por peligro para la vida; 0,5% por violación.
- Tiempo de gestación: El 71% se realizó entre las 6 y las 9 semanas.
- Barreras al acceso: 660 casos sucedieron sin ningún obstáculo; 91 casos con obstáculos (tardanza en obtener un turno para la ecografía; falta de profesionales que hagan IVE; falta de misoprostol; encuentro con profesionales objetores de conciencia, implicó derivación o tardanza.

Resultados de la implementación del trayecto formativo inicial en Ley Micaela

Si bien se trató de una formación obligatoria y llevada a cabo para los tres poderes del Estado, en este apartado nos centraremos en los datos relativos a su implementación dentro del Poder Ejecutivo provincial.

A diciembre de 2021 se habían inscripto un total de 7.199 personas, de las cuales 3.669 comenzaron a realizar la capacitación. De esas personas, el 90% (3.320 personas) logró certificar el trayecto introductorio en Ley Micaela. Estos números se presentaron en dos cohortes distintas. Una de ellas compuesta por referentxs de las áreas de Recursos Humanos de cada Ministerio y, por otra parte, se abrió un aula en el marco de una jornada de capacitación para Personal de Servicios Auxiliares, provenientes también de varios organismos.

Se observó que la mayoría de las personas que realizaron la capacitación no tuvieron mayores inconvenientes para aprobar los módulos.

La convocatoria de inscripciones al curso no tuvo, por un lado, los mismos criterios dentro de cada área (lo cual implicó que la información sobre la realización del mismo no se difundió de igual manera en toda la provincia) y, por otro lado, los porcentajes de realización del curso son transversalmente altos, lo cual da cuenta de que la formación estaba orientada a todo tipo de público.

Luego de realizar el curso se invitaba a las personas a contestar una encuesta de carácter voluntario. En total, a diciembre de 2021, 834 personas habían contestado a estas preguntas, de las cuales un 25% manifestó ser de género masculino, 75% de género femenino y 3 respuestas dieron cuenta de género no binario. El 60,67% de las personas encuestadas

⁷³ Los “CAPS” son los Centros de Atención Primaria de la Salud, que existen tanto a nivel provincial como municipal, con un rol fundamental en la estructura de la salud pública, como efectores de primer nivel.

pertenecía a las cuatro principales localidades (Viedma 31,89%, San Carlos de Bariloche 11,63%, General Roca 9,83% y Cipolletti 7,31%), mientras que el 40% restante pertenecía a otras 32 localidades de la provincia. Casi el 70% de las personas que contestaron la encuesta trabajaba en tres organismos: Ministerio de Salud (41,97%), Ministerio de Seguridad y Justicia (14,39%), y SENAF (13,31%). Asimismo, el 22% de las personas encuestadas manifestó tener personas a cargo; mientras que 85% manifestó tener contacto con la comunidad. El 66% de las personas manifestó no haber tenido una capacitación anterior en perspectiva de género.

Capacitación de autoridades

En paralelo con el proceso de adaptación de la Ley Micaela para agentes provinciales, la SPPPG diseñó una modalidad de implementación de la capacitación para autoridades en cargos jerárquicos. Por lo tanto, a partir de septiembre de 2021, y durante tres meses, se implementó un taller de formación para la sensibilización en género y la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de las políticas públicas dirigido a los gabinetes ministeriales de la provincia. Con este eje formativo se realizaron 14 talleres presenciales a los que se convocó a la totalidad de funcionarixs de los organismos centralizados del Poder Ejecutivo. Contando un total de 360 personas en roles jerárquicos de Ministerios, Secretarías de Estado y sus dependencias, 186 personas (52% del total) se capacitaron.

Informe Anual 2022

Ministerio de Seguridad y Justicia

- **Llamadas al 911**

El servicio de Emergencia 911 recibió un total de 4.638 llamados por violencia familiar, un 9,2% menos que las recibidas en el año 2021. En el Poder Judicial se registraron 10.348 causas en los juzgados y Unidades Procesales de Familia y 5.205 causas en los juzgados de Paz.

- **Denuncias**

En el año 2022 se registraron 12.355 denuncias en las comisarías de la Policía, con un incremento promedio del 10% anual, donde el 80% ingresó por comisarías de la Familia. A su vez, en la Defensoría de Pobres y Ausentes se realizaron 3.845 denuncias por Ley 3.040 y su modificatoria N°4.241.

Cabe mencionar que no se discriminaron en estos números las denuncias por violencia de género o hacia la mujer, sino que, conforme lo expresado en la introducción, se incluyeron todas las correspondientes a la violencia intrafamiliar.

- Dispositivos electrónicos

- Como medidas cautelares se dieron de alta 432 botones antipánico y 39 dispositivos duales.

Poder Judicial

- En el Ministerio Público Fiscal se registraron 1.499 legajos clasificados como violencia de género y 169 clasificados como violencia doméstica.

Registro de femicidios

- La provincia a través del Poder Judicial reporta al Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA) como única fuente oficial. Al momento del cierre del relevamiento -31 de diciembre de 2022-, el Poder Judicial había informado 4 causas judiciales en las que se investigaban 4 femicidios directos.

- La tasa de víctimas directas de femicidio registrado cada 100.000 mujeres fue 1,04. Esto equivale a 1 femicidio directo cada 96.049 mujeres.

Ministerio de Salud

- Registro de interrupciones al embarazo

- En el año 2022 se realizaron 884 interrupciones al embarazo en efectores públicos de la provincia de Río Negro, un 3,6% más de las registradas en el año 2021.

- Tiempo de gestación: El 94,2% de las interrupciones del embarazo realizadas fueron dentro de las 14 semanas de gestación, siendo la edad de gestación promedio de 8,2 semanas. A su vez, el 84,6% de las intervenciones se realizaron en menos de 10 días.

Ministerio de Trabajo

- Recibió 140 situaciones en el año 2022, de las cuales el 76% (107) corresponden a violencia de género en el ámbito laboral (VGL).

3.3.3 Ministerio de Obras y Servicios Públicos

En última instancia, nos referiremos al Ministerio de Obras y Servicios Públicos que, si bien no fue uno de los organismos elegidos para entrevistar a los fines de la presente

investigación, resulta interesante contar la experiencia de otro de los ministerios integrantes del Comité que, junto con el Ministerio de Producción y Agroindustria, resulta ser de los más masculinizados dentro del Poder Ejecutivo

A diferencia del Ministerio de Producción, en el caso de Obras Públicas si bien contaba con un referente del ministerio que asistió a la mayoría de las reuniones del Comité, no se logró al interior del organismo concretar ninguna política de género. Si bien en determinadas reuniones del Comité, el referente comentó sobre la posibilidad de entablar vínculos con el gobierno nacional para recibir capacitación en materia de contrataciones públicas con perspectiva de género, esto finalmente nunca sucedió.

Por otra parte, cabe destacar el Proyecto de Ley 1.064/2020⁷⁴ que, si bien no fue de la autoría del Poder Ejecutivo, su iniciativa perteneció al bloque provincial del Frente de Todos, a partir del cual se impulsaba la obligación de las empresas de incorporar personas de diversos géneros para trabajar en aquellas obras que se llevaran a cabo con fondos provinciales, nacionales o internacionales dentro de la provincia de Río Negro.

Lxs legisladorxs a quienes les pertenece la autoría, María Inés Grandoso y Luis Noale, en oportunidad de defender el proyecto, expresaron:

“En todas las obras públicas que se realicen en Río Negro las empresas deberán contratar de manera equitativa a mujeres y disidencias con los mismos derechos y obligaciones aplicables a quienes se desempeñan en la industria de la construcción, de acuerdo a su categoría”.

Si bien el proyecto no alcanzó su aprobación, no debemos soslayar la importancia que tiene la promoción de iniciativas que buscan contribuir a la reducción de las desigualdades en el ámbito de la administración pública, especialmente si estamos frente a aquellas carteras ministeriales que resultan ser las más masculinizadas.

3.4 Cuadro comparativo de estrategias y avances

⁷⁴ Disponible en: <https://web.legisrn.gov.ar/legislativa/proyectos/documento?c=P&n=1064&a=2020&e=original>

INSTITUCIONALIDAD	ORGANISMO	ESTRATEGIAS: 1) CAPACITACIÓN; 2) SANCIÓN DE NORMAS / CREACIÓN DE PROGRAMAS; 3) SISTEMATIZACIÓN DE DATOS / VISIBILIZACIÓN; 4) COMUNICACIÓN / DIFUSIÓN; 5) PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS; 6) CONCIENTIZACIÓN / SENSIBILIZACIÓN; 7) CREACIÓN DE ÁREA DE GÉNERO; 8) ALIANZAS ENTRE ORGANISMOS; 9) INTERVENCIÓN	Nº DE ESTRATEGIA
ALTA	DESARROLLO HUMANO	Áreas propias de género; afianzamiento de la comunicación con la SPPPG; mejoramiento de la articulación; Programa "Nuestro Proyecto"; concientización sobre enfoque de DDHH y perspectiva de género al interior del organismo.	7, 8, 4, 2, 6, 9, 5
	SEGURIDAD Y JUSTICIA	Área de género; botones antipánico/dispositivos duales; protocolo para implementar los dispositivos electrónicos; capacitación al Poder Judicial; Programa "Masculinidad y Violencia"; modificación del plan de estudios de la Escuela de Cadetes	7, 9, 5, 2, 6, 1
	TRABAJO	Área de género y empleo; protocolo de violencia; capacitación a áreas de rrhh; línea de atención gratuita; programa "Trabajo Más Futuro"	7, 2, 1, 9
MEDIA	SPPPG	Capacitación Ley Micaela; Observatorio de violencia contra las mujeres; Informe del observatorio; Tecnicatura Superior en Políticas Públicas y Comunitarias en Género y Diversidad; Línea 144; Plan Consolidarnos; Mesas regionales de género y diversidad; recusero provincial	todas
	TURISMO Y DEPORTE	Capacitación Ley Micaela ("Micaela Deportes"); Protocolo de violencia (en elaboración)	1, 2, 6
	CREAR	Capacitación CIEDIS; Proyecto Mujeres Emprendedoras; Registro Único de Mujeres Emprendedoras (RUME); Encuentro de mujeres empresarias, emprendedoras y comerciantes rionegrinas	1, 2, 3
BAJA	RÍO NEGRO INNOVA	Elaboración de informes anuales 2021 y 2022	3
	PRODUCCIÓN Y AGROINDUSTRIA	Protocolo de violencia; capacitaciones sobre el protocolo; incorporación de material de género en las convocatorias laborales del organismo	1, 2, 6
	OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS		

Fuente: elaboración propia

En definitiva, el análisis de las estrategias de los distintos organismos que se ha volcado en el presente capítulo nos permite dar cuenta de algunos hallazgos preliminares.

Tal como puede observarse, los organismos de alta institucionalidad implementaron la mayoría de las estrategias clasificadas en la parte superior del cuadro; los de media institucionalidad acudieron a un menor número de estrategias (a excepción de la SPPPG que se creó simultáneamente al Comité, y con la función de coordinar este órgano, además de sus funciones propias, ya analizadas); mientras que los de baja institucionalidad registraron apenas algunas de las estrategias mencionadas, y solo dos de los tres organismos.

La capacitación fue la estrategia predominante en todos los niveles de institucionalidad. En tanto que, la segunda estrategia más implementada resultó ser la sanción de normas y/o la creación de programas traducidos en políticas de género.

Particularmente y como ya se mencionó, la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género adoptó todas las clases de estrategias indicadas en la parte superior de la tabla, debido a que actuó como órgano coordinador del Comité, a la vez que

adquirió otras funciones y actuó en la planificación y el diseño de políticas de género, paralelamente al funcionamiento de dicho órgano.

Por su parte, la creación de áreas de género (ya sea previamente o a partir del Comité) también predominó en los organismos de alta institucionalidad, mientras que en los de media, solo dos de los tres ministerios contaron con área específica (SPPPG y Secretaría de Deportes). Sin embargo, lo endeble en este aspecto radica en que dichas áreas no contaron con normativa propia de creación sino que surgieron a partir de la designación de sus referentxs a cargo (Secretarix, Coordinadxr, Directxr, etc.)⁷⁵.

En tal sentido, podemos decir que a mayor grado de institucionalidad alcanzado por los organismos, se observó un despliegue más amplio de las estrategias implementadas, los recursos disponibles y las alianzas tejidas con otros organismos.

Ahora bien, ¿quiénes estaban al mando de las políticas de género en los ministerios de media y alta institucionalidad? La respuesta no sorprende pues, de los primeros cuatro ministerios con más estrategias implementadas, dos de ellos eran liderados por una ministra mujer (Betiana Minor en Seguridad y Luciana de la Fuente en Desarrollo Humano); mientras que, en los dos restantes, la segunda y tercera línea de funcionarixs (Secretaria y Subsecretaria) eran mujeres, con llegada directa a sus respectivos ministros (Luz Val Heredia en Gobierno y Comunidad; y Rina Spina en Trabajo), teniendo en cuenta toda esta capacidad instalada en la temática dentro del Poder Ejecutivo de la provincia no habría sido posible sin la anuencia de lxs funcionarixs de más alto rango, lo que en definitiva se trata de *voluntad política*.

A excepción de experiencias puntuales como Producción (con Leandro Segismondi como Director de Recursos Humanos) o Deportes (con Diego Rosatti y Nahuel Astutti como Secretario y Subsecretario -respectivamente- de dicha cartera), fue una constante la falta de apropiación de la importancia de implementar políticas de sensibilización en materia de género y violencia de género cuando se trata de varones funcionarios de alto rango.

Por lo tanto, cuanta mayor voluntad política hubo, reflejada en el apoyo y el impulso a las políticas de género y a promover una mayor institucionalidad de género, más estrategias fue posible implementar, más recursos disponibles se tuvieron y más alianzas se concretaron entre los organismos.

En definitiva, a mayor voluntad política, más recursos a disposición para implementar más estrategias, lo que se tradujo en mayores niveles de institucionalidad.

⁷⁵ Ello a excepción de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad que como ya se mencionó, fue creada por resolución de la Ministra de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.

Capítulo 4: Mecanismos de articulación. Principales oposiciones y resistencias identificadas a partir de la puesta en marcha del Comité Provincial de Género

El presente capítulo tiene por objeto analizar por un lado, los principales mecanismos de articulación desplegados por los distintos organismos integrantes del Comité de Género entre sí, destinados a la puesta en marcha de las políticas, programas y acciones de género de manera conjunta y coordinada. Así como también se analizarán las vinculaciones entabladas hacia adentro de la Administración Pública y hacia afuera.

En cuanto a los vínculos “hacia adentro” de la Administración Pública, se hace alusión a la construcción de lazos entre los distintos organismos, áreas y otras entidades (entes autárquicos, empresas estatales) que forman parte del Poder Ejecutivo Provincial, a fin de lograr una aplicación más eficiente de las políticas de género. De ser así, se buscará conocer entre qué áreas y/u organismos se articuló y qué consecuencias produjo esta estrategia.

Respecto de las vinculaciones “hacia afuera”, se indagará acerca de otros niveles (municipal, nacional), otros poderes (Legislativo y Judicial) y otras entidades (por ejemplo, universidades u organizaciones de la sociedad civil) con los cuales fue posible entablar instancias de articulación, en pos de lograr el objetivo mencionado. Así, se intentará conocer cuáles fueron los intereses en común y/o ejes de trabajo que los motivó a unir esfuerzos y cuáles fueron los logros más salientes de ello.

Por su parte, en atención al segundo eje temático que comprende este capítulo, nos detendremos en analizar cuáles fueron las principales resistencias, oposiciones u obstáculos que se encontraron en el camino de la puesta en funcionamiento del Comité y cómo se fueron sorteando las desavenencias generadas en cada organismo involucrado.

4.1 Mecanismos de articulación

4.1.1 La articulación madre de todos los organismos: el Comité y las Mesas de Trabajo

El Comité

En este apartado intentaremos ilustrar acerca de las apreciaciones vertidas por algunos de los organismos en cuanto a sus necesidades (o no) de vinculación con el propio Comité (indirectamente, con la SPPPG), en tanto órgano rector de las políticas de género durante este período, cuál fue el alcance que tuvo su conformación y si se logró consolidar favorablemente desde la práctica una adecuada articulación que coadyuve en el cumplimiento de los objetivos propuestos para cada Ministerio, Secretaría de Estado y agencias parte.

Así, Desarrollo Humano le dio el visto bueno al Comité, entendiendo que han podido mejorar la forma de trabajar y articular desde su conformación, lo que implicó incorporar a nivel provincial un área de diseño y planificación estratégica de políticas, que hasta el momento no existía.

“Desde mi perspectiva considero que se ha mejorado, porque cuando vos estás trabajando en el abordaje en el día a día es muy difícil (...) sentarte a diseñar una cuestión de política pública (...) la realidad no te permite por las cuestiones de tiempos (...) entonces que exista una entidad que se dedique específicamente a eso que es todo un trabajo y que haya una comunicación fluida constante permanente entre quienes hacemos abordaje con quienes están diseñando las políticas públicas es sumamente importante (...) porque si no las políticas se diseñan justamente desde un aspecto de desconocimiento de la realidad y después es muy difícil de aplicarlo y muchas veces termina digamos, siendo improductivas, frustrándose en los objetivos porque no tienen nada que ver con la realidad”.

Asimismo, se indicó que favoreció en este sentido la llegada de una mujer al mando del ministerio a partir de la designación de Luciana de la Fuente como ministra de esta cartera a principios del 2023, receptando de manera positiva las políticas de género que se venían llevando a cabo desde este organismo.

En cuanto al Ministerio de Seguridad y Justicia, que ya venía trabajando en políticas de género en forma previa al Comité, el vínculo con ese órgano se dio más bien para intercambio de datos e información valiosa para pensar en un mejor diseño de las políticas de cada espacio, pese a que el trabajo al interior de dicho ministerio, acorde a lo relevado, se llevó a cabo más bien, de manera autónoma.

Por su parte, Romina Barros de la Secretaría de Deportes, destacó:

“Nosotros en gran parte funcionamos autónomamente, hablo por la Secretaría de Deportes. Obviamente el Comité nos recontra sirve para todo porque las chicas del Comité además gestionan espacios de capacitación, gestión, en estas reuniones donde se forman también mesas de trabajo, donde nos hemos juntado con otros ministerios para hacer actividades”.

“Yo estuve en una mesa de trabajo donde está Senaf, hemos empezado a tener reuniones para gestionar actividades. Hace poco se firmó un documento y acciones para trabajar con las infancias trans donde participó obviamente Senaf, Registro Civil para hacer la capacitación y además sobre los cambios registrales en menores de edad. El Ministerio de Salud, estuvo gente del Hospital, Educación. O sea, sirve muchísimo el Comité porque aparte nos nuclea a todas y cada una puede comentar cómo viene trabajando, qué resistencias obtiene, qué cosas a favor tiene y además surgen cuestiones en común que después podemos trabajar en estas mesas y la verdad que está muy bueno”.

“Por las chicas del Comité yo me puse en contacto, por ejemplo con las chicas de una ciudad donde una mujer estaba sufriendo discriminación en el acceso a participar en una actividad deportiva y pudimos darle una mano para mitigar esto, como así decirlo, para poder darle una solución, así que sí, sirve muchísimo el Comité”.

Por su parte, Bibiana Vasilchin, agente de Recursos Humanos del Ministerio de Producción y Agroindustria, destacó:

“en cuanto al Comité (...) primero he tratado de entender qué es lo que querían hacer porque yo no hago política pública, no estudié política pública. Entonces claro, se me complicaba a mí entender qué es lo que querían hacer. Nos pidieron aportes (...) en las reuniones algún aporte alguna vez hice (...)”.

“En cuanto al Comité (...) nosotros capacitaciones no tuvimos, siempre se mencionaron una capacitaciones. A mí me hubiera interesado participar, pero era como para otras áreas, no sé, en nuestro ministerio no hubo capacitaciones del Comité (...) Cuando pensaban en el protocolo (...) solo era el de Trabajo y simplemente había que hacerle una adaptación”.

“Yo lo que entendí con el tiempo era que el Comité de políticas públicas no estaba para entender la violencia, tenía un objetivo que hubiera sido bueno que lo hubiéramos entendido porque así terminamos en la última reunión, la gente no entendía muy bien porque no somos especialistas en eso”.

En relación a esto, resulta interesante la reflexión final brindada por Luz Val Heredia como responsable de la Secretaría de Coordinación, en tanto mencionó que la estructura del Comité representa un tipo de institucionalidad que si bien puede ser fundacional, luego se vuelve indispensable lograr un proceso de jerarquización mayor en otra estructura u organismo que concentre el camino rector de estas políticas.

“(...) por ahí estas instancias de comité, de consejos, sirven para coyunturas (...) para trabajar en momentos, pero no sirven como estructuras que funcionen en el tiempo, que es lo que pasa normalmente con los consejos esto de decir (...) son hermosos pero después cuando uno va a la práctica y ve qué es lo que sale de esos consejos, normalmente salen muy pocas cosas”.

Las Mesas de Trabajo

La conformación de las Mesas de Trabajo surgió como una oportunidad de aunar esfuerzos entre grupos de organismos que tuvieran intereses en común en función de sus propias competencias.

El origen de la organización de las Mesas se produjo durante el desarrollo de las primeras reuniones del Comité y se terminó de consolidar su estructura a partir del *Plan Integral para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas Provinciales (2022-2023)*.

En este sentido la SPPPG estableció, en el marco de los objetivos propuestos por el Plan Integral, tres ejes concretos de intervención de manera simultánea y progresiva:

- **Mesa 1: abordaje de las violencias.** Para este grupo se propuso abordar diversas acciones como el diseño de un sistema integrado para el abordaje de las violencias; protocolos de violencia al interior de los ministerios y secretarías; modificación de la Ley D 3.040⁷⁶. Integrantes propuestos: Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria; de Seguridad y Justicia; de Salud. SENAF, APASA.

- **Mesa 2: trabajo sobre las autonomías.** En este caso, la propuesta de trabajo consistió en agregar valor en la planificación de la política pública integrando la perspectiva de género y buscando generar una mayor equidad en todos los ámbitos, desde las decisiones más estratégicas hasta las más operativas⁷⁷. Integrantes propuestos: Ministerio de Obras y Servicios Públicos; de Producción y Agroindustria; de Turismo y Deporte.

- **Mesa 3: cambios estructurales.** Aquí el objetivo fue hacer un relevamiento interno de los organismos respecto de la conformación de sus estructuras, obtener información sobre proyectos o programas vigentes para luego incorporar en ellos, temáticas transversales⁷⁸. Integrantes propuestos: Ministerio de Economía; de Educación y Derechos Humanos. SENAF; Secretaría de Estado de Trabajo; de Cultura. Si bien se propuso que dentro de cada eje participaran los ministerios y secretarías de estado acorde a las temáticas que se trabajan al interior de cada organismo, se dejó abierta la posibilidad a que un mismo organismo integrara más de un eje, en tanto ello permitiera ampliar el campo de actuación y de formulación de propuestas.

¿Qué pasó en la práctica una vez conformadas las Mesas de Trabajo?

Consultadas las integrantes de la SPPPG acerca de la idea inicial de la conformación de las mesas y en cuanto a qué se esperaba de parte de los organismos participantes, la Coordinadora del Comité, Melisa Slep, indicó:

“Fue una forma adecuada de organizar el trabajo. En el Plan Integral está un poco formulada la racionalidad detrás de esas tres áreas. De todas maneras, cuando iniciamos los agrupamientos y la convocatoria a las mesas

⁷⁶ Ley provincial de Protección Integral contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones Familiares (2007).

⁷⁷ En este sentido, se incentivó por ejemplo a que las áreas de compras y suministro de los distintos organismos accedieran a una capacitación de compras públicas con perspectiva de género, a cargo de ONU Mujeres y disponible abiertamente para su participación. Para conocer más sobre el primer taller realizado en esta temática, ingresar en: <https://rionegro.gov.ar/articulo/36660/primer-taller-de-compras-publicas-con-perspectiva-de-genero-para-organismos-de-rio-negro>

⁷⁸ Por ejemplo, lo mencionado respecto del etiquetado con perspectiva de género.

de trabajo, siempre dijimos: sujeto a que los organismos consideren que deben participar dentro de esa área temática. Pueden participar en alguna de las otras, puede ser ad hoc, es decir para algo puntual. Estaba armado de forma flexible, la idea era que fuera participativo porque nuevamente ese tipo de decisiones la idea no era tomarlas unilateralmente y que los organismos tuvieran que aceptarlas, sino (...) construir las colectivamente”.

“No hubo mucho eco al momento de armar pero tampoco hubo oposición, así que continuamos adelante con la lógica de bueno, ir menos a lo protocolar y más a cosas que tenemos en común. Y siempre tratar de bajar a niveles más concretos de trabajo para poder hacer algo factible. Porque quizás las reuniones iniciales de comité, que era bueno un poco ir conociendo (...) viendo las minutas, es como que había mucho tema mezclado. Entonces claramente había una línea que tenía que ver con el abordaje de violencias y de cómo los organismos no se estaban comunicando entre sí, para hacer un abordaje integral (...)”.

“Entonces en la mesa de abordaje de violencias fue muy claro que lo que había que trabajar ahí era un protocolo común de atención para personas víctimas de violencia, que no importa en qué lugar del Estado la persona va: si entra por Salud, si entra por Educación (...) Entonces ese fue un objetivo claro de esa mesa de trabajo. El protocolo se hizo, se discutió mucho tiempo (...)”.

“(…) la idea era generar mayor articulación en el trabajo del día a día de esos organismos (...) No funcionó, volverse un poco más estrecho con el que tengo más en común digamos (...) una comunicación más horizontal (...)”.

En cuanto al compromiso de los distintos organismos y cuáles de ellos demostraron en algún punto una mayor iniciativa, Berenice Anaya comentó:

“(…) en algunos casos funcionó mejor que en otros (...) Por ejemplo, nosotros trabajamos muy bien con con Cultura, mientras estuvo Paola Vázquez, (...) con Deportes y con Educación que eran los tres organismos trabajamos bárbaro. Y las mesas el primer año funcionaron bien, pensamos cosas y llevamos adelante alguna estrategias con el CREAM (...) Las mesas (...) seguían funcionando un poco en función del compromiso de quienes estaban ocupando el lugar de representación (...)”.

A nivel organismos en particular, se destaca que prácticamente no hay referencias en el relato de las entrevistas respecto de las mesas de trabajo, tampoco obran actas de las reuniones que sí se lograron realizar. En este sentido, se evidencia que si bien se trató de una oportunidad que prometía eficientizar el trabajo entre organismos que tuvieran intereses e incumbencias en común, lo cierto es que los resultados al alcance no demuestran haberse logrado las expectativas deseadas, en tanto, de la información recabada no fue posible comprobar estrategias en concreto que se hubieran implementado a partir de la conformación de estas mesas en particular.

4.1.2 Organismos de institucionalidad alta

4.1.2.1 Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria

Desde esta cartera se hizo hincapié en la vinculación con la SPPPG, que hasta el momento de la unificación de ambas secretarías, debían permanecer conectadas aun sabiendo que sus competencias eran distintas, bajo el entendimiento de que, cuanto más estrecha y fluida fuera la comunicación, más eficiente sería el trabajo realizado por cada organismo. Lógicamente, un organismos que se dedica a la planificación de políticas públicas con perspectiva de género (SPPPG) necesariamente debe conocer cómo funciona, por ejemplo, el abordaje de las violencias por motivos de género en el territorio de la provincia (Desarrollo Humano) a fin de mejorar y perfeccionar la tarea de la planificación y el diseño. Y lo mismo a la inversa.

Según se indicó desde esta cartera, la unificación de ambas secretarías permitió una comunicación más afianzada entre ambos organismos:

“(…) creo que hemos avanzado incluso desde que se unificaron las secretarías (…) esto facilitó la comunicación directa porque parece un detalle, pero no lo es. Compartir el mismo espacio físico hace que la comunicación sea más fluida, entonces se nos presentan distintas situaciones como que se dan en forma permanente (…) nos sentamos a evaluar y decir: mira, nos está pasando esto”.

“(…) lo digo siempre en esto de maximizar los mínimos recursos que tenemos del Estado y mantener una comunicación más fluida entre los equipos por más de que se dediquen a cuestiones distintas dentro de lo que es género” (Griselda Linares, Directora de Articulación Regional Zona Atlántica y Valle Medio).

Por otra parte, dada la articulación entablada por este ministerio con los municipios de la provincia, especialmente a partir de la implementación del Plan Consolidarnos, Griselda Linares expresó:

“(…) también se incluyeron a los municipios en esa dinámica, entonces hay como criterios que se van unificando en la práctica que son muy importantes, pero además son criterios lo suficientemente flexibles como para entender que (…) hay espacios territoriales que tienen su idiosincrasia y eso también hay que respetarlo y dentro de lo que es una política pública sumamente importante, porque si no terminan en lo mismo, no se pueden aplicar. Es muy lindo para un determinado espacio pero para el nuestro por ejemplo no se podría aplicar; por decirte factores climáticos, la actividad productiva que se da en el lugar. No es lo mismo Bariloche, que el Alto Valle, que la Zona Atlántica, que la Línea Sur, que Valle Medio. Son realidades diferentes, pero que cuando se diseña la política pública se hace de tal manera que tenga la suficiente efectividad para poder ser aplicable en todos los espacios territoriales, ajustándolo a la realidad de cada uno”.

Con los demás organismos dentro del Poder Ejecutivo, este ministerio indicó tener vinculación permanente con otras áreas, enfatizando en que la mayoría de las veces, las dificultades para lograr una adecuada articulación se debían a la falta de apropiación de este paradigma de derechos humanos y enfoque de género para implementar las políticas públicas y abordar las problemáticas sociales. Se mencionaron organismos como APASA e IPPV con los cuales se debió interactuar.

Con el Poder Judicial, el ministerio mantuvo reuniones a fin de aunar criterios en la aplicación de la normativa provincial de género.

Con el Poder Legislativo, Desarrollo Humano actuó como órgano consultivo respecto de todo proyecto legislativo impulsado en la temática.

“siempre aprovechamos esa instancia porque es sumamente importante que se entienda la práctica. Además cuando decimos esto, damos todo un fundamento porque la idea es que realmente sea incorporada; y además es una cuestión de militancia también, quienes están en los distintos puestos de decisión política, que entiendan desde qué perspectiva estamos hablando es sumamente importante, que el Poder Legislativo salga a buscar opinión fundada donde la hay, donde la puede encontrar”. (Griselda)

4.1.2.2 Ministerio de Seguridad y Justicia

El Ministerio de Seguridad y Justicia, dada la naturaleza de sus funciones, debió estrechar sus lazos esencialmente con el Poder Judicial y la Policía de la provincia.

Con la llegada del gobierno de Arabela Carreras, se evaluó la necesidad de llevar a cabo un trabajo de orden interno del funcionamiento de los dispositivos duales y los botones antipánico, para mejorar la organización e implementación, conocer la información real sobre los mismos: cuántos de los dispositivos se habían entregado en la provincia, si todos ellos funcionaban correctamente. En ese contexto, se evidenciaba una notoria falta de comunicación entre las áreas pertinentes que debían articular, además de una falta de conocimiento e interiorización de estos dispositivos y en qué casos corresponde ordenar estas medidas.

Se hizo hincapié en que este ordenamiento fue posible, especialmente, a partir de la creación del Área de Género dentro del ministerio.

“en la primera circunscripción que fue todo al inicio, tuvo que ver con la implementación de los dispositivos duales acá y después se fue llevando al resto de la provincia. De hecho Bariloche hoy todavía no tiene el dispositivo dual porque tiene que haber una articulación entre no solo el Área de Género y el Área de Monitoreo de Justicia, sino también de cada recurso humano policial para poder acudir a las alertas, a las situaciones de riesgo. Y lo cierto es que la zona andina es una zona que tiene bastante falencia y poco personal

policial (...) se llevó a la segunda y a la cuarta circunscripción, pero todavía no hemos podido llegar a la tercera, que también es súper compleja (...)" (Ada)

En este sentido se destaca no solo la necesidad de contar con recurso humano policial suficiente para la implementación de estos dispositivos, sino también que tanto este personal como el de las comisarías esté capacitado en perspectiva de género, tarea -ardua, por cierto- que ha impulsado el ministerio desde el Área de Género a partir del Programa "Masculinidad y Violencia".

Lo mismo con el Poder Judicial al cual se brindó capacitación al inicio de la creación del Área para un mejor conocimiento del funcionamiento de los dispositivos electrónicos. Lograr una adecuada implementación de esta herramienta, fue algo que se aprendió sobre la marcha y con el paso del tiempo, buscando en todo momento aunar criterios de actuación entre los organismos intervinientes.

A su vez el ministerio tiene a su cargo gestionar con la Justicia el Programa "Río Negro Emergencias", realizando el monitoreo de los dispositivos con las comisarías de las cuatro circunscripciones judiciales. Esto implica la necesidad de trasladarse de manera asidua a lo largo de la provincia para llevar adelante esta tarea, no contando siempre con los recursos de movilidad suficientes que permitan llegar a todas las localidades.

"(...) ahora sobre el final de la gestión se nos está complicando la cuestión de la movilidad. Nosotros cubrimos toda la provincia con los dispositivos, estamos todo el tiempo movilizándonos. Pero esa distancia hay que recorrerla y tenes que tener un vehículo en condiciones, tenes que tener los viáticos rápido. Lo mismo acá, cubrimos toda la zona atlántica hasta Sierra Grande, bueno Valcheta inclusive hasta Río Colorado, entonces es como que te mandan un oficio hoy y bueno, no lo podés patear para 15 días, tenés que hacer. Si bien a veces lo vamos manejando de acuerdo a los recursos y urgencias, necesitamos también que nos den el ok, digamos y el apoyo por parte del ministerio, de la administración, que firmen los expedientes, etcétera, es como un combo muy muy grande".

En cuanto al vínculo con la SPPPG se expresó que en algunas cuestiones la Secretaría, como órgano coordinador del Comité, ha facilitado el trabajo. Por ejemplo, ello se vio en que tanto Seguridad como la SPPPG cuentan con una importante base de datos e información que ambos organismos se pusieron a disposición recíprocamente. Lo mismo con el Poder Judicial a partir del trabajo en conjunto que se lleva en el marco del Observatorio de violencia contra las mujeres.

"(...) lo que tiene Seguridad es que tiene una base de datos súper importante y rica porque bueno, todo entra por ahí, entra por comisaría. Después tenemos el contacto directo con la Justicia, entonces hay como una

base súper importante que (...) aportamos (...) ya sea al Observatorio o a la Secretaría y de hecho ellos se nutren de esa información (...) creo que el relevamiento más importante que han hecho ellas (SPPPG) es el último de la población trans en Río Negro, es sumamente importante y la verdad es que es un aporte re valioso”.

4.1.2.3 Ministerio de Trabajo

Este ministerio es uno de los que ha articulado con todos los ministerios y secretarías de estado que integran la Administración Pública, a los cuales se convocó a través de sus respectivas áreas de recursos humanos, a fin de designar unx referentx de género que pudiera representar a su organismo en la activación del Protocolo de Actuación para casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral. Así, a través de la primera convocatoria realizada por la Secretaría de la Función Pública, se llamó a celebrar la primera reunión y a la designación de lxs respectivxs referentxs de cada organismo.

En esa misma línea, este Ministerio ha brindado asesoramiento a los demás Ministerios interesados en la confección de sus propios Protocolos, siendo uno de los que concretó dicho objetivo, el Ministerio de Producción y Agroindustria que tomó el ejemplo de Trabajo para elaborar un protocolo propio que se adecuara a las particularidades de su propio organismo.

Otra clara muestra de vinculación interministerial que tiene Trabajo es a partir de la línea gratuita de atención para casos de violencia de género ocurridos en el ámbito laboral, a la cual todos los organismos (así como también las personas directamente afectadas, sean del ámbito público o privado) tienen acceso en caso de detectar situaciones que estén contempladas en los casos de violencia previstos en el Protocolo de actuación.

Por otro lado, en el marco del Programa “Trabajo Más Futuro”, el Ministerio entabló vinculación con diversos municipios como por ejemplo, San Antonio Oeste⁷⁹, Sierra Grande⁸⁰ y Allen⁸¹, con el fin de poner a su disposición la posibilidad de realizar oficios, talleres e instancias formativas en distintos rubros (albañilería, carpintería, soldadura), fomentando una mayor participación de mujeres en dichas capacitaciones.

Para finalizar, cabe destacar que la información recabada en el presente apartado se obtuvo a partir de la revisión bibliográfica y documental, así como también, de manera

⁷⁹ Para conocer más, ingresar en: <https://suelourbano.rionegro.gov.ar/articulo/44036/con-dos-nuevos-talleres-de-capacitacion-avanza-el-programa-mas-futuro>

⁸⁰ Para conocer más, ingresar en: <https://prensa.rionegro.gov.ar/articulo/47107/el-programa-trabajo-mas-futuro-lleva-un-nuevo-taller-a-sierra-grande>

⁸¹ Para conocer más, ingresar en: <https://nutre.rionegro.gov.ar/articulo/45455/allen-comenzo-un-nuevo-taller-del-programa-mas-futuro>

complementaria, de la información periodística publicada por las áreas de prensa y comunicación del gobierno.

4.1.3 Organismos de institucionalidad media

4.1.3.1 Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Gobierno y Comunidad)

Si bien las acciones de la SPPPG inicialmente estuvieron enfocadas en la labor desplegada por el Comité de Género, coordinando las políticas de este organismo, paulatinamente (y, más precisamente, a partir del Plan Integral) la Secretaría comenzó a desplegar acciones propias que implicaron vinculaciones con distintos organismos por fuera de las actividades propias del Comité.

En este sentido, se hizo referencia al Poder Legislativo de la siguiente manera:

“(…) hubo un intento por parte de Roxana Fernández⁸² para generar una (comisión) tripartita de género ejecutivo-judicial-legislativo. Es como la cara de la Comisión de Género, dentro de Legislatura” (Melisa Slep).

“En un momento llegamos a conformar una comisión específica dentro de la Legislatura en donde había participación del Ejecutivo y de los distintos bloques, en un armado también como de una revisión de la norma y empezar a armar, lo que era la normativa específica de género de la provincia. Después también se terminó diluyendo” (Luz Val Heredia).

En cuanto al Poder Judicial, se destacó lo siguiente:

“(…) con el Judicial articulamos para el informe del Observatorio” (Melisa Slep).

“Con el Poder Judicial recién ahora (…) en esta Secretaría, articulamos mucho lo que tiene que ver con Familia por violencias (…)” (Luz Val Heredia).

También se hizo referencia a la mesa interinstitucional conformada a los fines de la puesta en funcionamiento del Observatorio de las violencias contra las mujeres, donde la Secretaria, Luz Val Heredia, dejó entrever algunas cuestiones que hicieron a su funcionamiento y al impulso de las acciones:

“(…) ahora desde el Observatorio sí logramos esto de armar la mesa de trabajo, pero vuelvo es lo mismo que pasa con el Comité, se sostiene el Observatorio si lo sostenemos desde acá, si se generan las reuniones y si salen desde acá las líneas que se bajan dentro del Observatorio (…) no logro (…) ver que haya este tipo de intercambio como más horizontal entre las áreas (…) es

⁸² Legisladora provincial por el Bloque Juntos Somos Río Negro, durante el período 2019-2023.

más esto lo que se piensa desde acá (...) Desde aquel lado como que vos no ves la misma iniciativa”.

En cuanto a la vinculación de la Secretaría con la sociedad civil, Melisa Slep indicó:

“(…) con sociedad civil no había (relación), no en el marco del Comité. Hicimos otros proyectos pero (...) más de la Secretaría. Se puede enmarcar en el Comité en el sentido de que era algo que compete más a la provincia (...) Nos han hecho pedidos formales de nota a todas, todos los pedidos de información que nos mandaban organizaciones de la sociedad civil, a todo hemos respondido”.

“Lo que no hemos hecho es proactivamente salir a articular con la sociedad civil porque sobre todo en términos de abordaje de violencias, el Estado está en falta entonces, proponer trabajo conjunto cuando el Estado debe hacerse cargo de cosas que no se hace... y además es un poco controversial. A mí me hubiese gustado poder generar una vía de trabajo más relacionada con el fortalecimiento de capacidades de la sociedad civil, de organizaciones de género y diversidad que muchas veces son muy pequeñas, no acceden a recursos”.

Respecto de la Secretaría de Igualdad de Géneros de Desarrollo Humano, a partir de que la decisión de unificarse con la SPPPG, si bien se encontraban diferenciadas las competencia de cada organismo, comenzó una reestructuración de funciones:

“En realidad no hubo mucho que coordinar porque nosotras tomamos de la Secretaría de Igualdad, las competencias que no tenían que ver con abordaje de violencias. No hicimos división de tareas en la práctica porque la Secretaría de Igualdad, al momento de arrancar nuestra Secretaría, estaba acéfala y con quienes sí articulamos permanentemente fue con la Subsecretaría de atención a personas víctimas de violencia⁸³” (Melisa Slep).

A partir de esta fusión producida bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria, en cuanto al vínculo con el Poder Judicial, Berenice Anaya expresó:

“cuando pasamos a trabajar acá (...) se vio la estrategia de trabajar más en la articulación con el Poder Judicial pero por las cuestiones de abordaje de violencia (...)”.

Sin embargo, la articulación con los poderes Legislativo y Judicial se dio a menor escala, en comparación con el afianzamiento del vínculo que sí se logró con los distintos organismos del Poder Ejecutivo y también con los municipios:

“(…) la Secretaría trabajó fundamentalmente con los organismos del Poder Ejecutivo y con los municipios (...) pero con lo que es Poder Legislativo y Judicial, no tanto. Con el Poder Legislativo, lo que sí trabajamos mucho eran las consultas que nos mandaban y los aportes que desde la Secretaría podíamos

⁸³ Esta Subsecretaría funcionaba jerárquicamente por debajo de la Secretaría de Igualdad de Géneros.

hacer a los proyectos que tocaran la temática (...) y con los municipios fue digamos, la instalación del tema, llevar propuestas, lo que se hizo fue designar referentes por municipios”.

Otro de los mecanismos de articulación desplegados por la SPPPG hacia afuera de la Administración, consistió en la conformación de las Mesas Regionales de Género y Diversidad.

El 9 de abril de 2021, en paralelo con la puesta en marcha de las reuniones del Comité, el Ministerio de Gobierno y Comunidad aprobó la Resolución 696 por medio de la cual dispuso la creación de las Mesas Regionales de Género y Diversidad en toda la provincia. A fin de promover convenios para el fortalecimiento o creación de servicios de asistencia integral y gratuita para las mujeres; desarrollar protocolos de actuación para la prevención de las violencias por motivos de género; promover la capacitación y la sensibilización en la temática y garantizar una adecuada articulación ordenada con las áreas municipales; se consideró conveniente la creación de mesas regionales en las que se tuviera especialmente en cuenta las condiciones culturales y socioeconómicas particulares de cada región de la provincia y fortaleciendo la participación de los municipios.

Se entendió que estas mesas iban a funcionar como el ámbito institucional de encuentro y articulación entre el gobierno provincial y las comunas a fin de generar consensos en la búsqueda de soluciones a las problemáticas de género y promover, en definitiva, el diseño de políticas capaces de promover una mayor igualdad.

Así, se estableció que las funciones de estas mesas serían: fomentar la transversalización del enfoque de derechos de las mujeres y disidencias en los diferentes programas, proyectos y políticas públicas municipales; proponer líneas de acción comunes en materia de género y diversidad, contemplando las problemáticas y particularidades regionales; articular regionalmente con el Comité de Género Provincial; establecer convenios para el fortalecimiento y/o creación de áreas de género y diversidad en todos los municipios; diseñar y gestionar capacitaciones para la sensibilización en perspectiva de género de lxs empleados municipales.

En la práctica se crearon seis mesas regionales⁸⁴ conformadas por referentxs designadxs por los municipios. La coordinación de las Mesas Regionales quedó bajo la órbita de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad de la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

⁸⁴ Para ello, se tomaron en cuenta las 6 regiones que conforman el territorio provincial: Zona Atlántica, Valle Medio, Alto Valle Este, Alto Valle Oeste, Zona Andina y Zona Sur.

Según el Informe de Gestión 2021-2023, desde su implementación en el año 2021 se llevaron a cabo tres encuentros. En el primer encuentro se presentaron lxs referentxs de las áreas correspondientes y se presentó el relevamiento de las áreas de género y diversidad locales. En el segundo encuentro el trabajo se orientó a la autonomía económica de las mujeres y disidencias, presentando estrategias desarrolladas a nivel local y provincial. Y en el tercer encuentro se presentó el Informe 2021 del Observatorio de violencia contra las mujeres, planteando la necesidad de aunar criterios de actuación en el abordaje de las violencias.

En estas reuniones se plasmó la idea de comenzar a trabajar con los municipios a través de sus respectivas áreas de género (creadas o a crearse), todo ello a partir del Programa “Consolidarnos”, ya analizado anteriormente.

Cabe destacar que estas reuniones entre referentas provinciales y municipales a lo largo de la provincia, generando redes de articulación entre las distintas áreas de género municipales y con la SPPPG, llevó luego a la celebración del primer Encuentro Provincial de Género con todas las áreas participantes.

En este sentido, Berenice Anaya expresó:

“(…) la verdad que terminamos trabajando muy bien con todas las referentes municipales y la prueba está en que, en el Encuentro Provincial de género con todas las áreas municipales que hicimos en Las Grutas, el año pasado en el principio del 2022 (...) y a todo el equipo nos relacionaron [como] las referentes ahí en el acto de cierre, con lo cual ahí hay (...) vibra de trabajo (...) trabajamos como equipo (...) es un sentir como pares...”.

“(…) lo que nosotros hicimos a partir del [Programa] Consolidarnos, de la creación de las áreas de género, fue el trabajo en mesas regionales (...) dividimos la provincia por regiones y se juntaron los municipios a trabajar en articulación, en hacer mesas de trabajo, de intercambio de experiencias, de apoyo y demás (...) eso estuvo buenísimo porque (...) eran grupos de municipios agrupados por zonas”.

En cuanto al hecho de que las regiones fueran tan disímiles entre sí, con características sociales, demográficas y ambientales tan particulares, Berenice Anaya indicó que “eso hizo de enriquecer el trabajo y de revalorizar las iniciativas y de y de complejizar, además la mirada compartir experiencias de realidad hay distintas tanto”.

Por su parte la coordinadora del área de Proyectos Especiales de Río Negro Innova, Julieta Parente, destacó la posibilidad de dar a conocer en el marco de las mesas regionales y de otros espacios de divulgación, los informes realizados desde el área que sistematizan datos tan valiosos sobre la provincia.

“(…) se hicieron (...) presentaciones de divulgación en distintas regiones en el marco de los encuentros regionales de género, entonces algunas de nosotras habíamos ido a algunos de los encuentros y bueno, se presentó creo que en Bariloche, (...) en el Valle (...) acá en Viedma y no recuerdo qué

otros lugares, pero sé que se hicieron varios, que eso fue muy interesante sobre todo con los servicios de atención territorial”.

4.1.3.2 Secretaría de Deportes (Ministerio de Turismo y Deporte)

En la Secretaría de Deportes, si bien lograron trabajar mayormente de manera autónoma, se destacó la labor desplegada por el Comité como impulsor de distintas acciones y del armado de una red entre los organismos que permitió conocerse y compartir experiencias de trabajo.

“Nosotros en gran parte funcionamos autónomamente, hablo por la Secretaría de Deportes. Obviamente el Comité nos recontra sirve para todo porque las chicas del Comité (...) gestionan espacios de capacitación (...) reuniones donde se forman también mesas de trabajo, donde nos hemos juntado con otros ministerios para hacer actividades.

O sea, sirve muchísimo el Comité porque aparte nos nuclea a todas y cada una puede comentar cómo viene trabajando, qué resistencias obtiene, qué cosas a favor tiene y además surgen cuestiones en común que después podemos trabajar en estas mesas y la verdad que que está muy bueno. Nosotros hemos hecho actividades también con el Ministerio de Educación. La verdad que sirve muchísimo, las chicas hace dos años que vienen haciendo encuentros provinciales al principio de año donde seleccionan a ministerios y secretarías que vienen haciendo grandes labores y ellas exponen estas actividades y además invitan a las chicas de los municipios, creo si no me equivoco en el encuentro que fui yo de los 36 municipios que tiene la provincia fueron 34 y los 34 municipios estaban laburando fuertemente” (Romina Barros).

Hacia afuera, el organismo destacó su vinculación con el Gobierno Nacional no solo para poder acceder a capacitaciones en la temática de género sino también a partir del Programa “Escuelas Deportivas Argentinas” (EDA). En relación a ello, Romina Barros mencionó:

“Nación tiene el programa EDA que son Escuelas Deportivas Argentinas. Nosotros tenemos una cierta cantidad de escuelas deportivas para instalar en distintos puntos de la provincia y otra parte se la dan a las federaciones y asociaciones. Estas escuelas deportivas lo que hacen es instalar deportes que no se practican en esos lugares. Esa es la forma estratégica en que los repartimos nosotros y Nación les paga el sueldo, o sea son becados y a partir del año pasado Nación agregó la figura [que] primero era de coordinadora y ahora es de desarrolladora. Es una persona que tiene que estar capacitada en género y debe ser el nexo entre Nación y Provincia y las escuelas sedes y debe realizar capacitaciones en conjunto con la referente del área de género. Y justo estaba la coincidencia de que yo era referente de género y además era la responsable de EDA, así que nada, vino Daiana, Diego Rosatti y Dardo me la presentaron y me dijeron ella tiene muchísimo interés en trabajar en género”.

4.1.3.3 Agencia CREAM

Una de las principales articulaciones que llevó a cabo el CREAM en materia de género fue con el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Derechos, Inclusión y Sociedad (CIEDIS), con el objeto de brindar al organismo un ciclo de capacitaciones sobre empoderamiento de la mujer y autonomía económica. Asimismo, la idea era realizar un mapeo provincial de emprendimientos y empresas rionegrinas lideradas por mujeres, a fin de adquirir capacidades y herramientas que les permitiera transversalizar la perspectiva de género en sus respectivos trabajos. El primer encuentro de esta propuesta de formación, que estuvo a cargo de su coordinadora, la Dra. Mariana Rulli, contó con la participación de otros organismos e instituciones invitados como la Secretaría de Planificación y Desarrollo Sustentable, INTA, IDEVI, y Municipios de Valle Medio.

Para finalizar, se formula la misma salvedad que al referirnos al Ministerio de Trabajo. La información recabada en el presente apartado se obtuvo a partir de la revisión bibliográfica y documental, así como también, de manera complementaria, de la información periodística publicada por las áreas de prensa y comunicación del gobierno.

4.1.4 Organismos de institucionalidad baja

4.1.4.1 Ministerio de Producción y Agroindustria

Teniendo en cuenta que la principal acción en materia de género implementada por este organismo fue la creación del Protocolo de Actuación para casos de violencia de Género, esto implicó una necesaria articulación con el Ministerio de Trabajo, del cual recibió asesoramiento y que puso a disposición su propio protocolo a fin de ser tomado como ejemplo para luego adaptar la versión de normativa que se ajustara más adecuadamente a esta cartera ministerial.

4.1.4.2 Agencia Río Negro Innova

En cuanto a las posibles articulaciones entabladas por esta agencia, se destaca que Innova funciona como un organismo consultivo para todos los organismos del Estado provincial, los que pueden solicitar sus servicios vinculados al análisis de datos.

La primera vinculación en materia de género se realizó con la SPPPG a fin de llevar a cabo la sistematización de datos sobre violencias de género en la provincia de Río Negro, que

luego derivó en la elaboración de dos informes anuales correspondientes a los períodos 2021 y 2022.

Hacia afuera de la Administración, esta articulación se promovió con el Poder Judicial.

“el rol de de la agencia fue la articulación con cada uno de los organismos, incluso con el Poder Judicial que al ser de otro poder del Estado (...) llevó más protocolaridad (...) eso permitió ver de qué manera registraba la información cada uno, qué cosas necesitaban. Porque además es distinto lo que necesita Desarrollo para hacer su trabajo, que lo que necesita Policía, que lo que necesita Salud” (Julieta Parente).

En cuanto a la SPPPG, desde la agencia se destacó la importancia que tuvo su creación y la posibilidad de entablar el análisis de información y datos a partir de una demanda puntual de dicha Secretaría:

“Yo creo que fue muy útil la existencia, de hecho nunca antes se había hecho nada porque nadie había tenido la idea de ponerse a hacerlo y en general en la gestión pública (...) nunca es prioridad el análisis de la información, con lo cual si no existiera [la Secretaría] no hubiera habido informe. De hecho la ley del Observatorio de Violencia de Género creo que tiene 10 años y nunca se había hecho un informe (...) creo que es del 2015 la ley (...) nunca se implementó (...) hasta ahora” (Julieta Parente).

Puntualmente respecto del Poder Judicial se dijo lo siguiente:

“Les pedimos informes respecto de causas vinculadas con violencia contra las mujeres y bueno surgió que ellas tenían una unidad de análisis de eso, pero bueno, hay muchas dificultades metodológicas en esto no, por ejemplo, una causa puede iniciarse como muerte dudosa y no estar como femicidio con lo cual a la hora de buscar la información no es tan fácil encontrar los feminicidios” (Julieta Parente).

4.1.4.3 Ministerio de Obras y Servicios Públicos

Respecto de este Ministerio, no se cuenta con información acerca de posibles articulaciones entabladas con otros organismos que permitieran la implementación de políticas de género, pese a haber designado a un referente que integrara el Comité Provincial de Género, el que asistió casi a la totalidad de las reuniones llevadas a cabo y que se lo designó a modo de propuesta, como integrante de la Mesa de Trabajo 2, referida a la promoción de las autonomías.

4.1.5 Cuadro comparativo sobre articulaciones entre los organismos

INSTITUCIONALIDAD	ORGANISMO	HACIA ADENTRO	HACIA AFUERA
ALTA	DESARROLLO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> SPPPG 	<ul style="list-style-type: none"> MUNICIPIOS (PROGRAMA CONSOLIDARNOS) APASA IPPV PODER JUDICIAL
	SEGURIDAD Y JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> SPPPG POLICIA DE RIO NEGRO COMISARIAS 	<ul style="list-style-type: none"> PODER JUDICIAL
	TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ÁREAS DE RRHH DE TODOS LOS ORGANISMOS (PROTOCOLO) 	<ul style="list-style-type: none"> MUNICIPIOS (PROGRAMA TRABAJO MÁS FUTURO)
MEDIA	SECRETARÍA DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (SPPPG)	<ul style="list-style-type: none"> CON TODOS LOS MINISTERIOS Y SECRETARÍAS DE ESTADO A RAIZ DEL COMITÉ 	<ul style="list-style-type: none"> PODER LEGISLATIVO PODER JUDICIAL SOCIEDAD CIVIL MESAS REGIONALES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (MUNICIPIOS)
	TURISMO Y DEPORTE	<ul style="list-style-type: none"> COMITÉ 	<ul style="list-style-type: none"> GOBIERNO NACIONAL (PROGRAMA EDA) CLUBES DEPORTIVOS PROVINCIALES
	CREAR		<ul style="list-style-type: none"> CIEDIS
BAJA	RÍO NEGRO INNOVA	<ul style="list-style-type: none"> SPPPG 	<ul style="list-style-type: none"> PODER JUDICIAL
	PRODUCCIÓN Y AGROINDUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> MINISTERIO DE TRABAJO 	
	OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS		

Fuente: elaboración propia

De manera preliminar, tal como se observa en la tabla, es posible advertir que en cuanto a las articulaciones “hacia adentro”, los organismos de institucionalidad alta entablaron mayores niveles de articulación con otros organismos; en los de media institucionalidad, las articulaciones se concentraron en mayor medida con la SPPPG; mientras que, en los de baja institucionalidad, las instancias de articulación fueron escasas. Los lazos que predominaron en los de alta institucionalidad, comprendieron en primera medida a la SPPPG, luego con la Policía, las comisarías y las áreas de recursos humanos. En los de media, dada la particularidad de la SPPPG, entabló lazos con todos los organismos, dado que su función primordial era la de coordinar el Comité; mientras que en los de baja institucionalidad, apenas observamos vinculación con la SPPPG (por parte de Río Negro Innova) y con Trabajo (por parte de Producción y Agroindustria).

Respecto de las articulaciones “hacia afuera”, la tendencia fue similar, observándose que en los organismos de institucionalidad alta predominaron los lazos con el Poder Judicial y con los municipios, sumándose el Poder Legislativo en las vinculaciones entabladas por la SPPPG como organismo de media institucionalidad. Mientras que en los de baja

institucionalidad, apenas encontramos una articulación de Río Negro Innova, también con el Poder Judicial.

De esta manera es posible concluir que, mayor nivel de institucionalidad de los organismos, propició mayores posibilidades de articulación con otros organismos.

Asimismo, que los mayores niveles de vinculación se dieron “hacia adentro”, es decir, con otros organismos del Poder Ejecutivo. Mientras que, “hacia afuera” predominaron determinados lazos con otros niveles, como ser: los municipios y otros poderes (Judicial y Legislativo).

Sin embargo, hubo muy poca articulación con organismos no estatales, de hecho se constató una sola vinculación con la Universidad Nacional de Río Negro (entablada por la Agencia CREAM).

En cuanto a las organizaciones de la sociedad civil, el caso saliente es el de la Secretaría de Deportes y la experiencia de haber llevado la propuesta de formación en Ley Micaela a los clubes, asociaciones y federaciones deportivas.

Por último, el vínculo generado entre la SPPPG y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, mediante el acceso a programas, capacitaciones y recursos económicos destinados a la provincia, generó un canal propicio para que el Comité pudiera impulsar acciones hacia todo el territorio de la provincia que, de otra manera habría sido costoso y difícil de alcanzar.

4.2 Resistencias, obstáculos u oposiciones identificadas a partir del Comité: experiencias en cada uno de los organismos

A los fines de analizar este último apartado, nos centraremos exclusivamente en aquellos ministerios y secretarías que fueron entrevistados, en virtud de que, el conocimiento hacia el interior de los organismos de este eje temático en particular, referido a posibles resistencias, obstáculos u oposiciones a la implementación de políticas de género, solo fue posible de construir íntegramente a partir de las experiencias relatadas por cada una de las entrevistadas.

4.2.1 Organismos de institucionalidad alta

4.2.1.1 Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria

El Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria destacó que en algunas ocasiones fue posible identificar una falta de compromiso de algunos ministerios o secretarías

con los cuales debían articular abordando problemáticas sociales en conjunto, en cuanto a capacitarse en perspectiva de género y adoptar este nuevo enfoque de derechos. En la medida en que uno de los ministerios intervinientes no se involucrara en la temática, ello tornaba aún más complejo brindar una respuesta adecuada a cada problemática social que se presentaba.

En tal sentido, Griselda Linares comentó:

“Eso por ahí sería lo que más se ve en cuanto a falencia, si se quiere, la falta por ahí de compromiso de la Administración o de quienes toman las decisiones (...) nosotros entendemos que es un proceso que no es lineal, que tiene avances y retrocesos (...)

Hay organismos, que no entienden que esto es así. Por ejemplo nos pasa que hay una persona que tiene una situación de adicciones que es tal que no la podés incorporar a ninguna dispositivo o ninguna política pública que tengamos para que (...) empiece a desarrollar más su autonomía, no solamente económica, sino como persona, como mujer, como madre, en los distintos roles que atraviesa (...) el ejemplo de las adicciones es una constante.

Entonces lo que nosotros planteamos es que esta cuestión nos está condicionando y que el organismo competente en lo que es abordaje en adicciones, sea el que lidere la estrategia y nosotros acompañar. No es que nosotros decimos ‘no, no vamos a intervenir’, simplemente digo, en este momento en la situación que está atravesando una mujer no es conveniente que nosotros nos incorporemos, por ejemplo a un programa donde se le otorga un monto de dinero mensual, porque con el problema de adicciones que tiene no la estamos ayudando”.

4.2.1.2 Ministerio de Seguridad y Justicia

En cuanto al Ministerio de Seguridad y Justicia se destacó la compleja labor que debió llevarse adelante en conjunto con la policía, las dificultades para poder comprender el funcionamiento de los dispositivos electrónicos y saber cómo actuar en cada caso. La impronta que este organismo le imprimió a sus acciones, proponiéndose incorporar la perspectiva de género en la actuación del personal policial, generó sin dudas rispideces, desencuentros y falta de coordinación de funciones, propio del hermetismo y de la falta de receptividad que en ocasiones demostró parte del personal, a la sensibilización en la temática de género.

“(…) con policía (...) costó muchísimo que entendieran la gravedad de los hechos en este marco de violencias de género y (...) que cada dispositivo es una situación muy grave y que ante cualquier alerta, hay que actuar antes”.

“(…) ellos (...) responden entre ellos y por jerarquías”.

“(…) yo he logrado un montón de cosas con policía, con buen trato porque es un trabajo en conjunto”.

“(…) tengo buenas experiencias y malas experiencias. Sí creo que esta gestión le ha dado mayor importancia a esta propuesta (...) se ha capacitado mucha gente, pero también (...) si vos se lo pones como algo obligatorio, no lo hacen (...) muy poca ha sido gente que se capacitó voluntariamente”.

En este sentido, se destacó la relevancia de contar con una voluntad política clara detrás de estas acciones, que permitieran “bajar línea” al organismo acerca de lo importante que es involucrarse y participar de las instancias de formación que en este caso ofrece el ministerio.

“También Policía tiene que buscarle la vuelta para que el personal se capacite, necesariamente tiene que colaborar una decisión un poco más de arriba para bajarles la línea, como en todo, creo. Como en todo (...) puede llegar a tener cierta resistencia lo que se está por proponer”.

Respecto de las etapas de priorización de las políticas de género llevadas a cabo en el ministerio, se hizo hincapié en los vaivenes propios de una gestión de gobierno en la cual el Comité comenzó siendo una política prioritaria, logrando un auge de convocatoria en su fase inicial y de propuesta de acciones con apoyo de las máximas autoridades de un número considerable de organismos hasta que, llegando al último año de la gestión (2023, en el marco de un contexto netamente electoral tanto a nivel nacional como provincial) y atravesando la etapa de transición de una gestión de gobierno hacia otra (sobre fines de ese año) se vio con claridad una realidad que se venía observando desde principios de año: el Comité ya no era “el foco” de la atención, diluyéndose cada vez más notoriamente todo el trabajo desplegado hasta ese momento en pos de alcanzar algún grado de institucionalidad mayor al existente al comienzo de la gestión.

El Ministerio de Seguridad no resultó ajeno a este contexto:

“(…) la gestión ha tenido distintos momentos. Al inicio, todos estábamos muy entusiasmados, con mucha pila y de repente después de un tiempo se te va acabando... hasta que llega la transición (...) que en este momento es un caos porque en realidad nadie quiere hacer más de lo que ya hizo y lo que tiene para cerrar, porque ya se están yendo, entonces es complejo el acompañamiento hoy”.

“Pero si me voy a los inicios y a la trayectoria de estos cuatro años, tres años y pico que llevo, lo cierto es que yo he sentido siempre desde el Ministerio apoyo, levantaba el teléfono directamente con la ministra y le comentaba las situaciones (...) Básicamente siempre ha habido una respuesta en ese sentido y lo mismo con el resto de las áreas del Ministerio”.

“(…) yo creo que las políticas, digamos, las decisiones que no se han tomado es porque no han sido acompañadas desde más arriba, no? Porque bueno (...) como en todos los trayectos de los funcionarios, tenés como un momento de auge y después va decayendo o no, depende (...)”.

“Ahora yo siento como que estamos en una meseta, pero bueno, tiene que ver con esta transición también, no. La idea es dejar armada para la próxima gestión una reestructuración de las áreas que incluya tanto masculinidades como género para poder seguir funcionando y creciendo, ya

con un presupuesto propio⁸⁵ y dependiendo directamente de la Secretaría de Seguridad”.

4.2.2 Organismos de institucionalidad media

4.2.2.1 Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género (Ministerio de Gobierno y Comunidad)

En este punto, la Secretaria de Coordinación, Luz Val Heredia, refirió a que fueron muy pocos los organismos que realmente demostraron haberse apropiado de las propuestas que se planteaban desde el Comité, tanto a nivel interno de cada uno como también de manera agrupada con las distintas mesas conformadas para trabajar en conjunto. Incluso remarcó:

“(…) tenemos ministerios que nunca nombraron un referente, pero de los que sí nombraron, muy pocos fueron los que nombraron personas que tuvieran alguna capacidad de decisión hacia dentro de sus espacios, entonces terminó siendo como un espacio de consulta [el Comité], que si bien desde (...) la Secretaría tenía armado todo esto de ‘bueno, esto es el reglamento, este es el procedimiento, esto es la planificación que hay para el espacio, estas son las líneas que tenemos que trabajar hacia dentro de los ministerios’, nunca existió esa instancia de apropiación de los mismos ministerios”.

“para muchos fue cumplir con la orden de la gobernadora, para otros fue porque queda lindo y algunos otros se lo tomaron en serio. Pero me parece que (...) para que haya esa apropiación tiene que haber un trabajo mucho más de uno de concientización de trabajo, y para que pueda haber eso nunca puede ser una persona que ya tiene un montón de tareas, que tenga además esa tarea, porque es una tarea militante, pero uno hacia adentro de los espacios tiene que gestionar más allá de la militancia y vos necesitás personas con roles específicos”.

4.2.2.2 Secretaría de Deportes (Ministerio de Turismo y Deporte)

En el caso de la Secretaría de Deportes, la experiencia comentada por Romina Barros nos permite dar cuenta de algunas manifestaciones de resistencia en los cuerpos directivos de los clubes deportivos en cuanto a incorporar perspectiva de género y garantizar igualdad de condiciones de acceso a los cargos dirigenciales, contemplando mayores exigencias de ingreso a tales puestos cuando se trata de mujeres.

“Mira, la respuesta fue bastante positiva, la verdad a mí me asombró. Sí obviamente tenés casos en los que por ejemplo, un profesor me dijo: bueno,

⁸⁵ La entrevistada agregó que hoy su presupuesto depende de la Secretaría de Seguridad Ciudadana dependiente del ministerio, con lo cual, sin presupuesto propio se dificulta impulsar las acciones.

pero eso en mi institución no sucede, a lo que mi respuesta fue: buenísimo que en tu institución no suceda, pero eso no quiere decir que no esté sucediendo en el resto o no quiere decir que nosotros no sepamos si alguna piba de nuestro institución está pasando por algún tipo de situación y nosotros si nos capacitamos, podemos ayudarla, darle algún recurso, alguna solución, alguna ayuda, pero bueno, nada me han surgido estas cuestiones más que nada”.

A lo cual continuó:

“(…) se nota muchísimo la desigualdad que hay, la falta de perspectiva de género que hay sobre todo (…) en los clubes. Los grupos directivos están formados la mayoría, el 99% las figuras son masculinas y las figuras femeninas que están son la secretaria o son tesoreras (….) las que llevan los papeles o las que manejan la plata (….) no jerárquico, digamos. Y además cuando uno empieza a ver cómo funciona el sistema dentro de los clubes, de la parte directiva, la figura del Tesorero y la figura de la Secretaria por lo general son personas que no tienen toma de decisión de lo que se va a hacer dentro del club. Eso es algo súper importante que hay que empezar a cambiar, se empezó a capacitar a los clubes para que empiecen a cambiar sus estatutos”.

“Dentro del Estatuto una de las cosas que se plantea es la cantidad mínima de mujeres que tendría que haber dentro de una parte directiva y que además estaría bueno que esa cantidad de mujeres aumente, que además tengan poder de decisión porque no lo tienen y lo más triste de todo es que a los hombres no se le pide capacitación, pero nosotros a la hora de formar parte de una comisión directiva nos exigen capacitarnos. ¿Entonces por qué? Nosotras sí y ellos no, o sea, era otra cosa que planteábamos, que de última si se va a pedir capacitación que sea la misma para todos”.

4.2.3 Organismos de institucionalidad baja

4.2.3.1 Agencia Río Negro Innova

En el caso de la agencia Río Negro Innova, Julieta Parente destacó lo positivo de haber participado en la elaboración de los informes junto a la SPPPG, en tanto permitió una reorganización de datos con lo que hasta ese momento no se contaba, pese a que este trabajo - según comentó- dejó muy en evidencia la fragmentación de la información y la falta de articulación entre los organismos, incluso que tratan la misma temática de género.

“(…) hay muchos obstáculos del status quo, de no querer cambiar las formas de trabajo. Yo creo que esos primeros datos solamente sirvieron en términos de línea de base de dónde partimos y esto para visibilizar una forma de trabajo. Pero el dato en sí, para mí no tiene valor. Recién este año [2023] que se va a hacer un nuevo informe puede ser que el dato sea mejor porque se trabajó mucho en la recolección futura de esa información (….)”.

Las mayores resistencias para la obtención de la información y los datos que permitieran luego los informes que se realizaron, provinieron mayormente de Policía:

“[La resistencia] Es en las formas de responder.

Nosotros planteamos un sistema en el cual vos no pudieras ver una causa, si es que tu documento estaba como parte de los implicados. Policía no quiso saber nada con eso, nos dijeron que eran datos secretos, boicotearon el sistema”.

Yo creo que hay directamente complicidad machista. No es que no quieren poner la ‘E’, no, es mucho más que eso (...) siempre ponen excusas (...) Un hermetismo absoluto y una manipulación de la información más. Es proteger el estatus de una institución violenta. Va más allá del uso de la E, digo, es grave y son las personas que tienen más causas, más violencia de género y esos son los que no quieren abrir los datos (...)”.

“Es mucho más grave que no comprender digamos, porque termina siendo un comprender intencional para un lado totalmente distinto”.

4.2.3.2 *Ministerio de Producción y Agroindustria*

La referente del Comité dentro de este ministerio, Viviana Basilchin, indicó:

“(...) particularmente para este trabajo no hubo resistencia, me dijeron ‘vos maneja, sentirte libre’ (...)”.

Sin embargo, al impulsar instancias de capacitación respecto del protocolo sobre violencia en las distintas áreas del ministerio, fue posible detectar algunas resistencias a esta propuesta que con el tiempo fueron adquiriendo aceptación, teniendo en cuenta que estamos ante uno de los ministerios más masculinizados dentro del Poder Ejecutivo.

“(...) se empezó con un poco de recorrido histórico de cómo había sido digamos, esto de que la mujer decide salir a la calle, hablamos también del primer feminismo que sale muy enojado, pero bueno. Desde mi perfil trato de ser lo más neutra posible (...) en un ámbito que es mayoritariamente de varones, aunque acá en el ministerio hay muchas mujeres con mucha participación. También de ellos, obviamente sí se veía sus caras la resistencia por lo anterior que ya traen (...) pero eso rápidamente si uno lo puede manejar, desaparece digamos. Yo por lo menos en ese sentido tuve buena experiencia con ellos y eso nos facilitó mucho también algunos conflictos que venían de vieja data, no eran muchos tampoco (...) siguiendo los pasos del protocolo la verdad que me fue bien con la participación masculina (...) hubo buena recepción de los varones”.

Asimismo, fue posible detectar algunas resistencias en las delegaciones del ministerio que se encuentran al interior de la provincia:

“(...) tenemos muchas situaciones de violencia en el interior (...) en el interior es una resistencia importantísima”.

Viviana Basilchin, desde su formación disciplinar en psicología aportó al área de recursos humanos del ministerio un perfil que ha permitido, desde una base de información

teórica, explicar las bondades de resolver los conflictos suscitados en el marco de situaciones de violencia o acoso laboral, si bien recibiendo en reiteradas ocasiones, muestras de resistencias por parte del personal o incluso de funcionarixs, que paulatinamente e impartiendo instancias de diálogo, concientización y sensibilización en la temática, abordado mediante la implementación del protocolo, permitió mejorar el ambiente laboral y los vínculos humanos dentro del organismo.

Sin embargo, es posible también destacar que se han generado situaciones de clara discriminación para la persona que sufre de violencia o acoso laboral:

“creo que es una deuda que alguien tiene con esas personas porque se han tenido que ir o cambiar de organismo, las víctimas; y la persona que hostiga o violenta a los compañeros (...) está ahí...”.

4.2.4 Cuadro comparativo sobre oposiciones y resistencias

INSTITUCIONALIDAD	ORGANISMO	RESISTENCIAS, OPOSICIONES U OBSTÁCULOS ENCONTRADOS
ALTA	DESARROLLO HUMANO Y ARTICULACIÓN SOLIDARIA	<ul style="list-style-type: none"> Falta de compromiso de algunos organismos con los que debían actuar en conjunto Falta de compromiso de lxs funcionarixs de esos organismos
	SEGURIDAD Y JUSTICIA	<ul style="list-style-type: none"> Rispedeces en la articulación con Policía: resistencias al proponer la incorporación de la perspectiva de género en la actuación policial; falta de sensibilización en género y falta de comprensión de una correcta intervención con los dispositivos electrónicos
MEDIA	SPPPG	<ul style="list-style-type: none"> Falta de apropiación general por parte de los organismos, de las propuestas realizadas desde el Comité; falta de involucramiento en la organización y funcionamiento de las mesas de trabajo. Falta de priorización de esta política pública al interior de los ministerios.
	TURISMO Y DEPORTE	<ul style="list-style-type: none"> Resistencias de algunos cuerpos directivos de clubes deportivos para recibir capacitación en Ley Micaela, también en la propuesta de garantizar una mayor paridad de género en el acceso a los cargos directivos en el deporte.
BAJA	AGENCIA RÍO NEGRO INNOVA	<ul style="list-style-type: none"> Resistencias de Policía para poner a disposición la información que le fue solicitada. Hermetismo y manipulación de la información.
	PRODUCCIÓN Y AGROINDUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> Resistencias iniciales para acceder a la capacitación brindada acerca del protocolo interno sobre violencia de género y acoso laboral. Lo mismo se observó en las delegaciones del interior, del Ministerio,

A partir de lo analizado en este último apartado, es posible referirnos de manera preliminar a algunos hallazgos en torno a las resistencias encontradas al interior de los organismos.

Retomando el marco conceptual de esta tesis, recordemos que las resistencias al género puede definirse como las

barreras existentes a los cambios de género al interior de las instituciones que no necesariamente son acciones conscientes o deliberadas de las personas sino que expresan las normas de género incorporadas por las personas a lo largo del tiempo y que resultan difíciles de romper (Lombardo y Mergaert, 2013).

En este sentido, es posible concluir que variadas han sido las formas en que se han demostrado resistencias y muestras de oposición a la posibilidad de internalizar la perspectiva de género dentro del Estado, más aún de llegar a aplicarla concretamente, ya sea revisando las propias políticas públicas con que cuenta cada organismo (que en definitiva, era la idea inicial planteada por las referentas de la SPPPG al dar inicio al Comité), como también creando, diseñando nuevos mecanismos de género que contribuyan a promover una mayor institucionalidad de género.

De la información que nos brinda la tabla se puede observar que, independientemente del grado de institucionalidad de cada organismo, en todos los niveles encontramos resistencias de distinta índole.

En general, las resistencias por parte de lxs representantes del Comité versaron sobre la falta de receptividad por parte de los organismos y de sus funcionarixs a cargo, de las propuestas de trabajo emanadas del Comité, generando en definitiva una falta de priorización de esta política al interior de los organismos. Esto se tradujo en: escasez de recursos propios para ejecutar acciones, falta de asistencia a las reuniones programadas, falta de concientización de la importancia de incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario de cada organismo, falta de motivación para entablar vinculaciones con otros organismos que tuvieran competencias en común.

También fue posible observar una marcada resistencia por parte del ámbito policial, tal como fue reseñado por el Ministerio de Seguridad y Justicia y la Agencia Río Negro Innova.

Por lo tanto, la resistencia o falta de involucramiento de lxs representantes del Comité en las actividades propuestas, no hace más que reflejar la falta de priorización de esta política por quienes estaban al mando de las decisiones dentro de cada organismo.

Incluso en aquellos organismos donde las políticas de género ocuparon un lugar prioritario, durante el año 2023 también sintieron las consecuencias de la incertidumbre propia del contexto electoral y la falta de priorización que paulatinamente comenzaron a sufrir los avances que hasta ese momento se habían conquistado.

Conclusiones finales

Esta investigación tuvo como objetivo general abordar el estudio de las estrategias desplegadas y las resistencias encontradas durante el proceso de institucionalidad de género que se dio en Río Negro a partir de la creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad, un órgano de pretendido carácter transversal destinado a diseñar e implementar las políticas de género en la provincia.

Asimismo, se buscó conocer los principales mecanismos de articulación que entablaron los organismos integrantes del Comité e identificar posibles avances logrados en términos de institucionalidad a partir de su puesta en funcionamiento.

Para alcanzar estos objetivos, se utilizó una metodología de tipo cualitativa, realizando entrevistas en profundidad dirigidas a informantes claves calificadas, seleccionadas según el grado de institucionalidad (alta, media o baja) alcanzado por los organismos integrantes del Comité. Las mismas fueron realizadas sobre finales de 2023, época en la cual prevaleció un contexto de transición electoral y de marcada incertidumbre acerca de la continuidad de las políticas de género en la provincia. Asimismo, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica y documental y, de manera complementaria, se analizó la información publicada por los medios de prensa oficiales del gobierno en relación a esta temática.

Evolución de la institucionalidad de género en Río Negro

La evolución de la institucionalidad de género en Río Negro atravesó numerosos vaivenes, marchas y contramarchas que tuvieron su etapa fundacional con el Consejo Provincial de la Mujer, luego devenido en la Secretaría de Igualdad de Géneros, hasta que en el año 2020 se creó el Comité.

Con la asunción de la gobernadora Arabela Carreras en diciembre de 2019, la conformación del Comité Provincial de Género representó un intento de jerarquización de las políticas de género en la provincia que, si bien inicialmente contó con el apoyo y la voluntad política necesaria para su puesta en funcionamiento, sobre el final de la gestión y por decisión política de la propia gobernadora, la estructura original de la SPPPG se disolvió, unificándose con la Secretaría de Igualdad de Géneros, lo que trajo como resultado la creación de una única estructura como fue la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual, abocada exclusivamente al abordaje de las violencias por motivos de género. De este modo, desaparecía entonces la planificación estratégica con perspectiva de género como línea de acción que en su momento fue prioritaria.

Asimismo, precisamente luego de las elecciones provinciales de abril de 2023 (resultando electo el líder del partido Juntos Somos Río Negro, al que también pertenecía Arabela Carreras), la incertidumbre que primaba sobre la continuidad de esta política pública marcó en cierto punto el principio del fin de estos cuatro años de trabajo encaminados hacia un objetivo concreto, aunque difícil de alcanzar: transversalizar la perspectiva de género en el Estado rionegrino.

Si bien encontramos un antecedente de investigación fundamental en la provincia en materia de institucionalidad de género (Reyes, 2019), el recorte temporal de dicho estudio alcanzó hasta el año 2019. Por lo que, a partir de esta investigación, se pretendió ampliar el proceso histórico de estudio de esta temática, abordando su análisis desde el año 2020 hasta el 2023, período durante el cual funcionó el Comité.

Estrategias implementadas a partir del Comité

Los inicios de la convocatoria para integrar este órgano derivaron en que cada Ministerio y Secretaría de Estado designara unx referentx que lo representara en las reuniones del Comité. Con el devenir de los encuentros que iniciaron en el año 2021, se empezaron a pensar las distintas estrategias que cada organismo podría implementar en su interior, destinadas a sus propixs funcionarixs y agentes, así como también en articulación con otros organismos con los cuales compartieran intereses en común.

De acuerdo a la clasificación propuesta según el grado de institucionalidad de los organismos, es posible advertir que:

- los organismos de alta institucionalidad llevaron a cabo la mayoría de las estrategias: capacitación; sanción de normas / creación de programas; comunicación / difusión; planificación y diseño de políticas públicas; concientización / sensibilización; creación de área de género; alianzas entre organismos; intervención.

- los de media institucionalidad (a excepción de la SPPPG que se creó simultáneamente al Comité, y que implementó todas las estrategias enunciadas en el cuadro) acudieron a un menor número de estrategias: capacitación; sanción de normas / creación de programas; sistematización de datos / visibilización; comunicación / difusión; creación de área de género.

- mientras que los de baja institucionalidad registraron los mismos tipos de estrategias que aplicaron los organismos de institucionalidad media, pero en menor cantidad.

Así podemos ver que, a mayor grado de institucionalidad, más amplio fue el abanico de estrategias implementadas, más recursos hubo disponibles y mayores fueron las alianzas

tejidas con otros organismos. Predominando entre las estrategias más utilizadas, la capacitación y la producción normativa (traducida en leyes, decretos, resoluciones y programas).

Asimismo, entre los ministerios de mayor nivel de institucionalidad, se destaca que dos de ellos eran comandados por una ministra mujer (Ministerio de Seguridad y Justicia y Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria); mientras que en otros dos casos, la segunda y tercera línea de funcionarias eran mujeres, con llegada directa a sus respectivos ministros (Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, dependiente del Ministerio de Gobierno y Comunidad; Subsecretaría de Capacitación y Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo).

Podemos entonces observar que todo este trabajo que intentó dejar capacidad instalada sobre esta política pública en los organismos, fue posible por dos razones fundamentales: en primer lugar, porque tener línea directa con la máxima autoridad del organismo permitió contar con la voluntad política necesaria para llevar adelante estas estrategias. Y en segundo lugar, los organismos que contaron con la presencia de mujeres en puestos de decisión, adoptaron esta política como una cuestión prioritaria y adquirieron mayores niveles de institucionalidad de género dentro de sus estructuras.

En definitiva, a mayor voluntad política, más disponibilidad de recursos para implementar mayor cantidad de estrategias, lo que se traduce en más altos niveles de institucionalidad.

Mecanismos de articulación entablados por los organismos

En cuanto a los mecanismos de articulación que llevaron a cabo los organismos, arribamos a conclusiones similares a las vertidas en el punto anterior.

En tal sentido, respecto de las articulaciones desplegadas “hacia adentro”:

- los organismos de institucionalidad alta entablaron mayores niveles de articulación con otros organismos: con la SPPPG, Policía, comisarías, áreas de recursos humanos de todos los organismos.

- en los de media institucionalidad (con la excepción ya mencionada de la SPPPG), las articulaciones se concentraron en mayor medida a raíz de la SPPPG dado que actuaba como nexo de los organismos entre sí, a la vez que les facilitaba el acceso a recursos (por ejemplo, capacitaciones);

- mientras que, en los de baja institucionalidad, las instancias de articulación fueron escasas: Río Negro Innova con la SPPPG y el Ministerio de Producción con el Ministerio de Trabajo.

Respecto de las articulaciones “hacia afuera”, la tendencia fue similar, observándose que en los organismos de institucionalidad alta predominaron los lazos con el Poder Judicial y con los municipios, sumándose el Poder Legislativo en las vinculaciones entabladas por la SPPPG como organismo de media institucionalidad. Mientras que en los de baja institucionalidad, apenas encontramos una articulación de Río Negro Innova, también con el Poder Judicial.

De esta manera se constata que, mayores niveles de institucionalidad propiciaron más amplias posibilidades de articulación con otros organismos.

Asimismo, que los mayores niveles de vinculación se dieron “hacia adentro”, es decir, con otros organismos dentro del Poder Ejecutivo. Mientras que, “hacia afuera” prevalecieron determinados lazos con otros niveles, como ser: los municipios y otros poderes (Judicial y Legislativo).

Sin embargo, los lazos con organismos no estatales fueron prácticamente escasos, en tanto solo la Agencia CREAR se vinculó con la Universidad Nacional de Río Negro.

En cuanto a las organizaciones de la sociedad civil, el caso saliente fue el de la Secretaría de Deportes y la experiencia de llevar la propuesta de formación en Ley Micaela a los clubes, asociaciones y federaciones deportivas.

Por último, se destacó el vínculo entre la SPPPG y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, el cual facilitó el acceso a programas, capacitaciones y recursos económicos destinados a la provincia, generando un canal propicio para que el Comité pudiera impulsar acciones hacia todo el territorio de la provincia que, de otra manera habría sido muy costoso y difícil de alcanzar.

Principales resistencias, obstáculos u oposiciones encontrados

Variadas han sido las formas en que se han demostrado resistencias y muestras de oposición a la posibilidad de internalizar la perspectiva de género dentro del Estado, más aún de llegar a aplicarla concretamente, ya sea revisando las propias políticas públicas con que cuenta cada organismo (que en definitiva, era la idea inicial planteada por las referentas de la SPPPG al dar inicio al Comité), como también creando, diseñando nuevos mecanismos de género que contribuyan a promover una mayor institucionalidad de género.

Del relato de las entrevistadas se desprende que, independientemente del grado de institucionalidad de cada organismo, en todos los niveles encontramos resistencias de distinta índole.

Por un lado, provenientes de lxs agentxs de los organismos, destinatarixs directxs de las propuestas que cada representante del Comité llevaba a su ministerio. Ello se tradujo en: falta generalizada de apropiación de las propuestas del Comité, falta de internalización del enfoque de género en la labor diaria del organismo; falta de compromiso para capacitarse y comprender la importancia de implementar la perspectiva de género en el trabajo estatal y en los vínculos laborales.

Por otro lado, encontramos resistencias de parte de funcionarixs, es decir, aquellxs que ocupan puestos de decisión dentro del Estado, y de quienes dependía en definitiva, la aprobación y la implementación de las propuestas del Comité. Quienes también son destinatarixs directxs, además de responsables de las acciones que se llevaran a cabo dentro de su organismo. En algunos casos, tal como fue analizado, estas resistencias se hicieron notar, por ejemplo, en: la falta de receptividad a capacitarse; a destinar fondos para actividades y propuestas de trabajo; a brindar la información que le fuera requerida por otros organismos; en la falta de sensibilización en la temática a fin de promover una mayor equidad en el ámbito laboral. En definitiva, a priorizar esta política pública otorgándole una importancia mayor que permitiera avanzar institucionalmente.

Incluso en aquellos organismos donde las políticas de género ocuparon un lugar prioritario, durante el año 2023 también se vieron afectados por las consecuencias de la incertidumbre propia del contexto electoral nacional y provincial, y la falta de priorización que paulatinamente comenzaron a sufrir los avances que hasta ese momento se habían conquistado. Esto se vio reflejado concretamente en los distintos vaivenes en torno a la conformación de la SPPPG en el Ministerio de Gobierno, hasta que por decisión política de la gobernadora Arabela Carreras se disolvió dicha estructura para unificarla bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Humano, creando una única estructura de género: la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual, una muestra de desintegración de las instancias de institucionalidad existentes, terminando por desaparecer el área de planificación estratégica inicialmente creada, ya que desde entonces las competencias de la estructura que finalmente se conformó (la Secretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual) quedaron reducidas exclusivamente al abordaje de las violencias por motivos de género.

Consideraciones finales

Los cambios institucionales que atravesó Río Negro en materia de institucionalidad de género han representado un verdadero “laberinto”: avances, retrocesos, marchas y contramarchas en los intentos por dejar capacidad instalada en la temática, dieron cuenta de la

influencia que ejerció la voluntad política (y, en última instancia, la falta de ella) para poder lograr avances que contribuyan a combatir las desigualdades.

La presencia de mujeres en puestos de decisión fue determinante en aquellos organismos que lideraron (o que ocuparon cargos jerárquicos sin ser la máxima autoridad), logrando configurar -en la medida de lo que resultó posible- una agenda de género capaz de incorporar en los organismos nuevas prácticas y derribar otras que no hacen más que perpetuar las desigualdades en el Estado.

Para ello, los recursos disponibles, aún en los organismos de alta y media institucionalidad, no resultaron del todo suficientes: personal calificado y especializado en la temática resulta indispensable para construir instancias de apropiación de las temáticas de género y de priorización de las políticas de género. En igual sentido cabe referirnos a los recursos económicos, es decir, a la posibilidad de que cada organismo cuente con presupuesto propio destinado a financiar programas, políticas y acciones en la temática.

Tal vez este último punto -presupuesto con perspectiva de género- sería una variable interesante a abordar en futuras investigaciones a fin de conocer en qué medida y con qué alcance fue posible acceder a recursos económicos y la procedencia de los mismos, con el fin de implementar acciones de género concretas.

Por todo lo expuesto, si bien es posible afirmar que a partir del Comité hubo avances concretos en términos de institucionalidad de género (se crearon nuevas normas, áreas y programas; se realizaron campañas y jornadas de concientización y visibilización; se sistematizaron datos sobre los índices de violencia de género en la provincia; se promovieron instancias de capacitación; se generaron mecanismos de articulación entre organismos), quedó comprobado que lejos estamos de haber alcanzado una verdadera transversalización de género dentro del Estado.

En definitiva, la creación normativa de los mecanismos institucionales de género, su nivel de jerarquía y sus recursos -humanos y financieros- disponibles; la articulación intersectorial para el abordaje de las políticas; y la mayor participación de mujeres en instancias de decisión; aparecen como requisitos insoslayables en el camino hacia una verdadera transversalización de género, promoviendo escalas de institucionalidad perdurables en el tiempo y no sujetas a las voluntades políticas coyunturales.

Como señala Rodríguez Gustá (2008a):

...la transversalización de género parecería evocar las escaleras de Escher. Aunque las mismas parecerían factibles de instalar a primera vista, una mirada más atenta devela su imposibilidad física: sin capacidades estatales

desarrolladas no es posible la articulación virtuosa de elementos institucionales tan variados; pero, a su vez, la transversalización fomentaría esta mentada articulación. ¿Cómo escaparse de escaleras que parecen subir cuando bajan y viceversa? Ciertamente, un modo de hacerlo es incorporar a las maquinarias de género y a los grupos de mujeres en las discusiones de reforma del estado, ligando más claramente la modernización del aparato público con una propuesta de transformación democrática. En definitiva, en el estado posiblemente esté la mayor responsabilidad de salir de la ilusión de las escaleras de Escher.

Reflexión final personal

En esta instancia de finalización de escritura de la investigación, me tomo el atrevimiento de redactar algunas palabras en tono reflexivo, a fin de destacar una circunstancia insoslayable, no menor en nuestro país, que es estar atravesando por un contexto político a nivel nacional donde atrasa (más que “avanza”) un gobierno de ultraderecha y reaccionario, que no hace más que representar un verdadero retroceso en el tiempo, militando ferozmente la erradicación dentro del Estado de las políticas públicas con perspectiva de género. Y con ello, dando muestra de una clara violación a los compromisos internacionales asumidos por nuestro país a partir de suscribir los distintos tratados internacionales de derechos humanos de los cuales somos parte.

En este sentido, con esta tesis (ojalá en este contexto aún más, numerosas investigaciones venideras) y con la férrea convicción de que la igualdad de género es una construcción colectiva, diaria y de pasos lentos pero firmes, es mi intención aportar humildemente al ámbito académico y de la investigación social, conocimiento y visibilización de los esfuerzos que significa combatir históricas desigualdades, estructurales y patriarcales, para quienes hemos tenido -y tenemos- la oportunidad de trabajar en el Estado procurando hacer de este mundo un lugar más justo, donde quepan oportunidades para todxs.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, M. V. (2022). *La institucionalidad de género en el estado: la Ley Micaela como estrategia de transversalización en organizaciones generizadas. El caso del SENASA* (Doctoral dissertation, Georgetown University). <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/2137>
- Alesina, L. y otras. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR). <https://hdl.handle.net/20.500.12799/4544>
- Alfama, E. (2017). *¿Transformando el Estado?. Avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género*. Tesis de doctorado en políticas públicas y transformación social, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_458542/eaig1de1.pdf
- Bartra, Eli. (2012). *Acerca de la investigación y la metodología feminista*. En *Investigación feminista epistemología, metodología y representaciones sociales*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM; Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM; Facultad de Psicología, UNAM. Recuperado de: <https://ru.ceiich.unam.mx/handle/123456789/3011>
- Batthyany, K., & Montaña, S. (2012). *Construyendo autonomía, compromiso e indicadores de género*. Cuadernos de la CEPAL. Santiago de Chile: Naciones Unidas. <https://hdl.handle.net/11362/27866>
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2011). *Gender Change, Organizational Change and Gender Equality Strategies*. En E. Jeanes, D. Knights, & P. Yancey-Martin, *Handbook of Gender, Work, and Organization* (págs. 277-290). Wiley. <https://hdl.handle.net/2066/95252>
- Bloj, C. (2022). Fase 2. Taller metodológico y de preparación de tesis. [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>
- Bonder, G. (2012). *Fundamentos y orientaciones para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos*. Sinergias. Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas, Volumen 1, Anexo 1. FLACSO: Argentina. Recuperado de http://www.prigepp.org/media/documentos/Manual_OEA-Cuadernos.pdf
- Bonder, G., & Tamargo, M. D. C. (2015). *Evaluar para transformar, transformar la evaluación: orientaciones para la capacitación*. *Studia politicae*, (34), 73-90.

- Bonino, M. (2007). La institucionalidad de género en el Estado uruguayo. (Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres). Recuperado de https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/19657/1/4_la_institucionalidad_de_genero_en_uruguay.pdf.
- Brosio, M. y Rulli, M. (2023). *Institucionalización del enfoque de género en las finanzas públicas. ¿Cómo fortalecer -en vez de diluir- las demandas feministas?* En Bohoslavsky, J. P. y Rulli, M. (Coords.) *Deuda feminista ¿Utopía u oxímoron?*, - 1a ed. - La Plata: EDULP, 2023. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/158051>
- Bustelo, M., (2004). *La evaluación de las Políticas de género en España*. Madrid: Catarata.
- Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. (1997). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997, quincuagésimo segundo período de sesiones, suplemento No. 3 A/52/3. Naciones Unidas. <https://docta.ucm.es/entities/publication/0def602d-9034-460d-9591-17689e6d1155>
- Espinosa-Fajardo, J. (2018). *Guía de Género para Políticas Públicas más Transformadoras*. https://observatoriodesigualdadandalucia.org/sites/default/files/guia_de_genero_0.pdf
- Flores, A. (2016). Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica, un caso comparado. Tesis doctoral en gobierno y administración pública, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/27265>
- Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*, 3(0), 1-8. <https://www.mujiresenred.net/spip.php?article1397>
- García Prince, E. (2008). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿ De qué estamos hablando? Marco conceptual. *El Salvador: PNUD, Proyecto Regional América Latina Genera, Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe*. https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/06/doc_732_Policasdeigualdad23junio08.pdf
- Guber, R. (2001). La observación participante, La entrevista etnográfica o el arte de la no directividad. La etnografía. Método, Campo y Reflexividad. <https://antroporecursos.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/03/guber-r-2001-la-etnografia.pdf>
- Guzmán V. (2001). La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago, marzo.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b3bfb1c3-54ee-4aeb-9b1c-2df30b93f294/content>

- Guzmán, V. (2002). El proceso de construcción de la institucionalización de género. Memoria Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género. Ciudad de México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Guzmán, V. & Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. CEPAL. División de Asuntos de Género. Santiago de Chile. Serie mujer y desarrollo. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5847/S1200803_es.pdf
- Hernes, H. (1987). *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Inostroza Codoceo, J. P. (2021). Institucionalización de género en las organizaciones públicas: estudio de caso del Ministerio de Energía. Tesis de Maestría. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180545/Institucionalizacion-de-genero-en-las-organizaciones-publicas.pdf?sequence=1>
- Lara, S. (2002). La experiencia de la institucionalización de género en el contexto del Estado. *Memoria del Primer Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Mujeres.
- Lombardo, E. and Mergaert, L. (2013). Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), pp. 296-311. doi: 10.1080/08038740.2013.851115.
- Lombardo, E., & Bustelo, M. (2007). Políticas de igualdad en España y en Europa. *Valencia: Cátedra*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3141516>
- Lopreite, D., & Rodríguez Gustá, A. L. (2021). Feminismo de Estado en la Argentina democrática (1983-2021): ¿modelo aspiracional o realidad institucional?. *Revista SAAP*, 15(2), 287-311. <http://www.scielo.org.ar/pdf/rsaap/v15n2/1853-1970-rsaap-15-02-287.pdf>
- MacKinnon, C., (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Valencia: Feminismos. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscl/338>
- Massolo, A., (2007). Municipalismo con Perspectiva de Género. Observaciones desde América Latina. *Seminario Internacional Género y Políticas Locales*. Madrid: Fundación Europea de los Ciudadanos-Secretaría de Políticas de Igualdad de IU Federal-Area de la Mujer de IU del Ayuntamiento de Rivas.

- McBride, D. E. y Mazur, A. (1995). *Comparative state feminism*. Nueva York. Sage Publications.
- McBride, D. E. y Mazur, A. (2010). *The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research*. Filadelfia. Temple University Press.
- Mergaert, L. and Lombardo, E. (2014). Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy. In: Weiner, E. and Heather MacRae, eds. *European Integration Online Papers (EIoP)*, Special issue 1, Vol. 18, Article 5. doi: 10.1695/2014005. <https://eiop.or.at/eiop/pdf/2014-005.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2020). Gestión 2020. Resumen ejecutivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion_2020.pdf
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2022). Programa Generar. https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa_generar#:~:text=El%20Programa%20GenerAR%20busca%20fortalecer,las%20que%20hoy%20no%20existen.
- ONU Mujeres. (2020). Perfil de País según Igualdad de Género. https://argentina.un.org/sites/default/files/2020-12/PPIG_Argentina-fn_ESP_2020.pdf
- ONU Mujeres. (2022). Government Responses to COVID-19: Lessons on Gender Equality for a World in Turmoil. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Government-responses-to-COVID-19-Lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil-en_0.pdf
- Organización de Naciones Unidas. (1997). Report of the Fourth World Conference on Women. Naciones Unidas, Nueva York.
- Oszlak, O. y O'Donnell, G. (1995). Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. *Redes*, 2(4), 99-128. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/307>
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona. Editorial Anthropos. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/75>
- Payo, M. A. (2017). Las Políticas Públicas y las miradas de género. Algunas herramientas para promover su incorporación, en Camou, A. y Pagani, M. L. (Coords.). (2017). Debates teóricos y metodológicos actuales sobre las políticas públicas. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estado y Políticas; 1). Disponible en línea en: <http://libros.fahce.unlp.edu.a>

PNUD. (2018). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*.
https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/luz_varela/politicas_igualdad.pdf

Reverter Bañón, S. (2011). Los retos del feminismo institucional. *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, 223–229. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/daimon/article/view/152311>

Reyes, M. D. L. R. (2019). La hechura de las políticas: el inicio de la institucionalidad de género en el Estado Provincial Rionegrino. *Post-graduate Thesis. Universidad Nacional de Río Negro*. Disponible en <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/3322>

Ríos Everardo, Maribel. (2012). Metodología de las ciencias sociales y perspectiva de género. En *Investigación feminista epistemología, metodología y representaciones sociales*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM; Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM; Facultad de Psicología, UNAM. Recuperado de: <https://ru.ceiich.unam.mx/handle/123456789/3302>

Rodríguez Gustá, A. L. (2008a). Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado. *Aportes para el estado y la administración gubernamental*, 14. <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/03.pdf>

Rodríguez Gustá, A. L., (2008b). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates* (16), 109-129. Disponible en: <https://temasydebates.unr.edu.ar/index.php/tyd/article/view/75>

Rodríguez Gustá, A. L. (2019). Institucionalidad de género y políticas públicas para la igualdad: temáticas y abordajes de las investigaciones del ámbito local. Universidad Nacional de Lomas de Zamora. http://www.cienciated.com.ar/ra/usr/3/646/holog31_v4_pp41_62.pdf

Rodríguez Gustá, A. (2021). Women's Policy Agencies and Government Ideology: the divergent Trajectories of Argentina and Brazil, 2003-2019. *International Feminist Journal of Politics*, 23(4), 625-647.

Rulli, M. (éd.). (2023). *Mujeres y política en Río Negro (1983-2021)* (1-). Editorial UNRN. <https://doi.org/10.4000/books.eunrn.13515>

Tamargo, M. D. C. (2018). Planificación y evaluación: reflexiones sobre una relación virtuosa. Mónica Petracci y Paula G. Rodríguez Zoya (comps.), *Comunicación y Salud. La investigación en el proceso de las políticas públicas*. Buenos Aires: Teseo, 23-40.

<https://www.teseopress.com/comunicacionysalud2/chapter/planificacion-y-evaluacion-reflexiones-sobre-una-relacion-virtuosa/>

Tamargo, M. D. C. y Rodríguez, F. (2021). “Transversalización de la perspectiva de género y diversidad sexual en un programa social: análisis de un caso”. En Seminario PRIGEPP Planificación. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Verloo, M. (2005). Displacement and empowerment: reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12: pp. 344-365.

Volio Monge, R. (2008). Las herramientas teóricas. En *Género y cultura en la planificación del desarrollo*. (pp. 52-87). Fundación Canaria para el Desarrollo Social (FUNDESCAN) Editor.
https://www.casafrika.es/sites/default/files/old_cms/casafrika/Publicaciones/GeneroyCultura.PDF

Normativa provincial

Leyes

Ley D 3.095. Consejo Provincial de la Mujer. Creación. Funciones. 6 de mayo de 1997.
<https://web.legisrn.gov.ar/digesto/normas/documento?id=1997050023&e=DEFINITIVO>

Ley K 4.845. Crea el observatorio de la violencia contra las mujeres, en el ámbito del Consejo Provincial de la Mujer. 4 de junio de 2013.
<https://web.legisrn.gov.ar/digesto/normas/documento?id=2013060015&e=DEFINITIVO>

Ley D 5.410. Adhiere a la Ley Nacional 27.499 - Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género. 2 de diciembre de 2019.
<https://web.legisrn.gov.ar/digesto/normas/documento?id=2019120016&e=DEFINITIVO>

Ley D 5.528. Establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, conforme las disposiciones de la Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela”, para la totalidad de las autoridades y del personal que se desempeñe en las entidades deportivas de la Provincia. 13 de octubre de 2021.
<https://web.legisrn.gov.ar/digesto/normas/documento?id=2021100013&e=DEFINITIVO>

Decretos

Decreto 241. Crea el “Área de Género” dentro del Programa “Róp Negro Emergencias” creado por Decreto 123/15. 19 de marzo de 2019.

Decreto 1026. Crea el Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad. 22 de septiembre de 2020.

Decreto 207. Crea el Programa de Subsidios de Tasas para las Mujeres Emprendedoras. Crea el Registro Único de Mujeres Emprendedoras. 11 de marzo de 2021.

Decreto 521. Aprueba el Programa de Fortalecimiento de Políticas Locales de Género y Diversidad “Consolidarnos”. 22 de mayo de 2021.

Decreto 136. Crea el Programa “Trabajo Más Futuro”. 14 de marzo de 2022.

Resoluciones

Resolución 804/2016. área de Género y Empleo, creada mediante la Resolución 1.723/2019 Protocolo de Actuación para casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral,

Resolución 371/2021. Aprueba el Protocolo de Actuación para casos de violencia de Género. Ministerio de Producción y Agroindustria.

Resolución 696/2021. Se crean las “Mesas Regionales de Género y Diversidad de Río Negro”. Ministerio de Gobierno y Comunidad.

Resolución 947/2021. Crea la línea gratuita de atención para casos de violencia de género ocurridos en el ámbito laboral. Ministerio de Trabajo.

Resolución 2.042/2021. Aprueba el Reglamento del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad. Ministerio de Gobierno y Comunidad.

Resolución N° 3.047/2021. Aprueba el Plan Integral para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas Provinciales (2022-2023). Ministerio de Gobierno y Comunidad.

Páginas web oficiales del gobierno de la Provincia de Río Negro

Géneros Río Negro. <https://generos.rionegro.gov.ar>

Gobierno de Río Negro. <https://rionegro.gov.ar>

Anexos

Anexo I. Cuadro de entrevistadas

TIPO DE INSTITUCIONALIDAD DEL ORGANISMO	ORGANISMO	ENTREVISTADA	CARGO DE LA ENTREVISTADA	FECHA DE ENTREVISTA	MODALIDAD
ALTA	Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria	Griselda Linares	Directora de Articulación Regional Zona Atlántica y Valle Medio para las Personas Víctimas de Violencia de Género	2/9/2023	virtual
	Ministerio de Seguridad y Justicia	Ada Acevedo	Coordinadora del Área de Género	15/9/2023	virtual
MEDIA	Ministerio de Gobierno (Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género)	Luz Val Heredia	- Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género - Secretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual	16/11/2023	presencial
		Melisa Slep	Coordinadora del Comité de Género	25/8/2023	presencial
		Berenice Anaya	- Agente de la SPPPG (adscripta del municipio) - Directora de Gobierno y Políticas de Género y Diversidad	16/11/2023	presencial
	Ministerio de Turismo y Deporte (Secretaría de Deportes)	Romina Barros	Coordinadora del Área de Género	15/9/2023	virtual
BAJA	Agencia Río Negro Innova	Julieta Parente	Coordinadora del Área de Proyectos Especiales	19/9/2023	virtual
	Ministerio de Producción y Agroindustria	Bibiana Vasilchin	Agente de Recursos Humanos	27/9/2023	presencial

Fuente: elaboración propia

Anexo II. Modelos de Entrevistas

- **Entrevista a las integrantes de la Secretaría de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género**

GUIÓN DE ENTREVISTA

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y ENTREVISTADORA

Comienzo presentándome y digo que soy alumna regular de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas de FLACSO, realizando actualmente la etapa de tesis, lo que motiva la presente entrevista. Explicar los objetivos y actividades del proyecto:

Objetivo general

Analizar las estrategias y las resistencias al proceso de institucionalidad de género, desde la perspectiva teórica del feminismo de Estado, a partir de entrevistas en profundidad a mujeres que integran y conducen el Comité Provincial de Género en Río Negro, durante el período 2020-2023.

Objetivos específicos

- 1) Sistematizar las normativas, programas y procedimientos implementados en la provincia a partir de esta política de Estado.
- 2) Indagar acerca de las principales desplegadas aplicadas al interior de los organismos integrantes del Comité para lograr la transversalización de las políticas de género en Río Negro.
- 3) Identificar los avances y las contribuciones obtenidas a partir de la conformación del comité como principal mecanismo de institucionalidad de género de esta gestión.
- 4) Describir las principales oposiciones y resistencias, tanto internas como externas, que dificultaron la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas provinciales.

Explicar brevemente el contenido de la entrevista -las diversas partes/ejes temáticos- y que tendrá una duración de una hora o dos como máximo. La entrevista será grabada y posteriormente desgrabada para la utilización en la investigación y podrán ser publicadas fragmentos o en su totalidad (firma de consentimiento).

INICIO ENTREVISTA

Ficha de la entrevistada

ENTREVISTADA:

FECHA DE LA ENTREVISTA:

LUGAR DE LA ENTREVISTA:

MOTIVO DE INCORPORACIÓN:

La recolección de los siguientes datos se realizará en forma de pregunta con el objetivo de generar los primeros lazos de confianza y predisposición al clima de la entrevista.

1. Lugar de residencia: ¿Siempre viviste en Viedma? (especialmente para funcionarixs)
2. Nivel de instrucción formal: ¿Tuviste la posibilidad de estudiar?
3. Tipo de actividad que realiza
4. Observaciones

¿Cómo se dio la creación del Comité, en qué condiciones y con qué contexto?

¿Cómo se dio tu incorporación al Comité y qué función te tocó desempeñar?

¿Cómo se pensó inicialmente la composición del Comité y cómo fue variando eso en el tiempo?

Teniendo en cuenta las funciones del comité previstas en el Decreto 1026/2020, ¿fue posible generar espacios participativos que involucren a la sociedad civil a los fines del comité?

Dimensiones a incluir en la entrevista: 2 (avances/contribuciones), 3 (articulaciones) y 4 (oposiciones/resistencias).

2. POSIBLES AVANCES/CONTRIBUCIONES (nuevas áreas, nuevas políticas)

¿Qué función/es se pensaron principalmente para el Comité y cómo se desarrolló eso después?

¿Fue posible cumplir los objetivos esperados?

¿Fue posible hacer reuniones ampliadas? ¿Qué organismos fueron incorporados en esas reuniones y por qué? ¿Tuvo un buen efecto esa decisión?

¿Qué avances notas vos desde el inicio a hoy, con la creación del comité? Se fortalecieron áreas preexistentes? ¿Se logró crear nuevas áreas?

¿La respuesta y el compromiso demostrado por los organismos integrantes del comité, fue lo esperado? ¿Sentiste falta de involucramiento en algunos organismos?

¿Cómo se dio la conformación de las mesas de trabajo? Crees que fue posible la articulación entre los organismos para implementar propuestas colectivas?

¿Crees que el trabajo realizado por los distintos organismos, desde la creación del Comité, contribuyó en esto de reducir los niveles de discriminación/violencia por motivos de género?

3. ARTICULACIÓN CON OTROS ORGANISMOS

¿Te tocó articular con otros organismos con motivo de tu función, en el marco del comité?

¿Fue posible articular con organizaciones de la sociedad civil o los otros poderes del Estado a los fines del Comité?

4. OPOSICIONES / RESISTENCIAS

¿Crees que hubo resistencias u oposición a la creación del Comité, con todo lo que ello implicaba? ¿Por parte de quién?

¿Afectó eso en adelante para tomar decisiones, proponer acciones, y demás?

- **Entrevista a organismos con grado de institucionalidad alta y media**

GUIÓN DE ENTREVISTA

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y ENTREVISTADORA

Comienzo presentándome y digo que soy alumna regular de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas de FLACSO, realizando actualmente la etapa de tesis, lo que motiva la presente entrevista. Explicar los objetivos y actividades del proyecto:

Objetivo general

Analizar los factores y las condiciones políticas y sociales que posibilitaron el proceso de institucionalidad de género, desde la perspectiva teórica del feminismo de Estado, a partir de entrevistas en profundidad a mujeres que conducen y participan en áreas de género, en Río Negro durante el período 2020-2023.

Objetivos específicos

- 1) Analizar las normativas, programas y procedimientos implementados en la provincia a partir de la creación del Comité.
- 2) Indagar acerca de las principales estrategias desplegadas al interior de los organismos integrantes del Comité para lograr la transversalización de género en la provincia e identificar los posibles avances y contribuciones obtenidos a partir de ello.
- 3) Describir los principales mecanismos de articulación entablados por cada organismos a fin de implementar las políticas de género propuestas.
- 4) Comprender las principales oposiciones y resistencias, tanto internas como externas, que dificultaron la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas provinciales.

Explicar brevemente el contenido de la entrevista -las diversas partes/ejes temáticos- y que tendrá una duración de una hora o dos como máximo. La entrevista será grabada y posteriormente desgrabada para la utilización en la investigación y podrán ser publicadas fragmentos o en su totalidad (firma de consentimiento).

INICIO ENTREVISTA

Ficha de la entrevistada

ENTREVISTADA:

FECHA DE LA ENTREVISTA:

LUGAR DE LA ENTREVISTA:

MOTIVO DE INCORPORACIÓN:

La recolección de los siguientes datos se realizará en forma de pregunta con el objetivo de generar los primeros lazos de confianza y predisposición al clima de la entrevista.
--

1. Lugar de residencia: ¿Siempre viviste en Viedma? (sobre todo para funcionarixs)
2. Nivel de instrucción formal: ¿Tuviste la posibilidad de estudiar?
3. Tipo de actividad que realiza
4. Observaciones

Primera pregunta general antes de analizar según las dimensiones:

¿Cómo fue el ingreso del organismo al Comité? ¿Cómo lo viviste en ese momento? ¿Cuál era tu rol?

1. ESTRATEGIAS AL INTERIOR DEL ORGANISMO

¿Qué se hizo al interior del organismo?

¿Se designó un/a referente de género para integrar el comité en representación del organismo?

¿Se hizo por Resolución/Decreto?

¿Fue posible crear nuevas áreas de género? ¿Qué vía legal se utilizó? ¿Qué función cumple el área?

Si ya tiene áreas de género creadas, previas al comité: ¿continuaron funcionando esas áreas?

¿Se jerarquizó su importancia? ¿Qué sucedió con ellas a partir del comité?

¿Con qué recursos (administrativos, burocráticos, infraestructura, normativa, poder y mandato) contó el organismo para implementar las propuestas? ¿Cuáles crees que hicieron/hacen falta?

¿Qué propuestas/políticas pudiste presentar en tu organismo? ¿Fueron tenidas en cuenta?

¿Tenes vínculo directo con algún/a funcionario/a decisor en estos temas? ¿Cuál fue su respuesta?

¿Hubo temas/propuestas más complejas de "instalar" en la agenda que otras? ¿Cuáles?

2. POSIBLES AVANCES/CONTRIBUCIONES (nuevas áreas, nuevas políticas)

¿Crees que lo que se hizo al interior del organismo representa un avance en términos de igualdad de género? ¿Por qué?

¿Qué crees que debería mejorar en adelante?

En caso de que el/la referente del comité sea agente (no funcionarix): pudiste elevar propuestas para mejorar en tu organismo? ¿Cómo fue la recepción de esas propuestas? ¿Te encontraste con dificultades?

¿Pudiste concretar las ideas que propusiste? ¿Requeriste la ayuda de compañerxs de tu área o de otras áreas?

¿Pudiste armarte de un equipo de personas dentro del organismo que te ayuden a diseñar y llevar adelante las ideas?

¿Qué recepción / nivel de respuesta hubo por parte de los empleados y empleadas del organismo a la creación del comité y sus propuestas? ¿Lo conocen? ¿Se han involucrado?

Si el organismo tiene institucionalidad **ALTA**: ¿Crees que la creación del comité potenció el área ya existente? ¿En qué sentido? ¿La benefició/jerarquizó?

Si el organismo tiene institucionalidad **MEDIA**: ¿Crees que la creación del comité fue lo que impulsó que se creara el nuevo área?

3. ARTICULACIÓN CON OTROS ORGANISMOS

¿Fue posible/necesario articular con otros organismos para implementar políticas? ¿Con cuáles?

¿Y con los otros poderes del Estado?

¿Crees que fue valiosa esa articulación? ¿Por qué? ¿Qué les permitió hacer?

4. OPOSICIONES / RESISTENCIAS

¿Pudiste observar oposición o resistencia a propuestas de políticas de género en tu organismo?

¿Cuáles crees que eran las razones que lo generaban?

¿Fue eso un impedimento para continuar trabajando?

¿Hubo resistencia de autoridades para tomar decisiones?

¿Hubo resistencia o indiferencia de agentes de tu organismo para participar de las actividades propuestas? Se intentó revertir esa situación? ¿Cuál fue el resultado de ese intento?

- **Entrevista a organismos con grado de institucionalidad baja**

GUIÓN DE ENTREVISTA

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y ENTREVISTADORA

Comienzo presentándome y digo que soy alumna regular de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas de FLACSO, realizando actualmente la etapa de tesis, lo que motiva la presente entrevista. Explicar los objetivos y actividades del proyecto:

Objetivo general

Analizar las estrategias y las resistencias al proceso de institucionalidad de género, desde la perspectiva teórica del feminismo de Estado, a partir de entrevistas en profundidad a mujeres que integran y conducen el Comité Provincial de Género en Río Negro, durante el período 2020-2023.

Objetivos específicos

- 1) Analizar las normativas, programas y procedimientos implementados en la provincia a partir de la creación del Comité.
- 2) Indagar acerca de las principales estrategias desplegadas al interior de los organismos integrantes del Comité para lograr la transversalización de género en la provincia e identificar los posibles avances y contribuciones obtenidos a partir de ello.
- 3) Describir los principales mecanismos de articulación entablados por cada organismos a fin de implementar las políticas de género propuestas.
- 4) Comprender las principales oposiciones y resistencias, tanto internas como externas, que dificultaron la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas provinciales.

Explicar brevemente el contenido de la entrevista -las diversas partes/ejes temáticos- y que tendrá una duración de una hora o dos como máximo. La entrevista será grabada y posteriormente desgrabada para la utilización en la investigación y podrán ser publicadas fragmentos o en su totalidad (firma de consentimiento).

INICIO ENTREVISTA

Ficha de la entrevistada

ENTREVISTADA:

FECHA DE LA ENTREVISTA:

LUGAR DE LA ENTREVISTA:

MOTIVO DE INCORPORACIÓN:

La recolección de los siguientes datos se realizará en forma de pregunta con el objetivo de generar los primeros lazos de confianza y predisposición al clima de la entrevista.

1. Lugar de residencia: ¿Siempre viviste en Viedma? (sobre todo para funcionarixs)
2. Nivel de instrucción formal: ¿Tuviste la posibilidad de estudiar?
3. Tipo de actividad que realiza
4. Observaciones

1. ESTRATEGIAS AL INTERIOR DEL ORGANISMO

¿Qué se hizo al interior del organismo?

¿Sabes si se pensó en algún en crear un área o no estaba en los planes?

¿Por qué crees que no prosperaron las propuestas realizadas?

¿Cómo fue tu participación en las reuniones de comité?

¿Crees que dentro de tu organismo se tomó real dimensión de la importancia de participar en el comité?

2. POSIBLES AVANCES/CONTRIBUCIONES (nuevas áreas, nuevas políticas)

¿Crees que lo que se hizo al interior del organismo representa un avance en términos de igualdad de género? ¿Por qué? ¿Qué consideras que hizo/hace falta?

3. ARTICULACIÓN CON OTROS ORGANISMOS

¿Crees que hubiese sido necesario articular con algún otro organismo para lograr más avances?

¿Con cuál y por qué?

4. OPOSICIONES / RESISTENCIAS

¿Sentiste resistencias a la implementación de propuestas? Por parte de quién?

¿Qué crees que le hizo falta al organismo y que no fue posible implementar desde la creación del comité?

Anexo III. Modelo de Consentimiento Informado



Cesión de Derechos

PRIGEPP-FLACSO / personas entrevistadas

La información facilitada es de carácter voluntario. Mediante la realización de una entrevista usted autoriza a que los datos contenidos en la misma sean incorporados a la tesis titulada “*Institucionalidad de género en Río Negro: análisis de las políticas de género implementadas a partir de la creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad, durante el período 2020-2023*”, en el marco de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Programa Regional en Género y Políticas Públicas.

La recolección de los datos personales y de experiencias de su participación en el Comité Provincial de Género tiene exclusivamente una finalidad de análisis y divulgación científica, en el marco de la presente investigación. La tesista se compromete a no utilizar estos datos para otra finalidad y no utilizar, divulgar ni publicar la información confidencial que expresamente manifieste el/la entrevistado/a.

La tesista se compromete a hacer llegar una copia de los resultados obtenidos de la aplicación de esta entrevista a todas las personas que la hayan realizado, pudiendo éstas ejercer los derechos de oposición, acceso, rectificación o cancelación de sus datos, previstos en la legislación vigente, ante la autoridad competente.

He leído y acepto las condiciones