

La Ley Micaela Bonaerense, un camino estatal con perspectiva de género

Angeles Gestido (FaHCE; Ministerio de Mujeres y Diversidad)

Correo: angelesgestido@gmail.com

Esta ponencia, basada en mi Tesina de grado, buscará reconstruir el recorrido histórico de la creación de la Ley Micaela, comenzando por una caracterización del Estado, de las políticas públicas y de la instalación de la perspectiva de género como un elemento que comenzaba a posicionarse ya en las decisiones públicas y en la puesta en marcha de leyes que abogan por una sociedad más justa.

Para llevar a cabo dicha reconstrucción histórico-institucional se propone un abordaje metodológico que combina enfoques tanto cuantitativos como cualitativos. Por un lado, el enfoque cuantitativo se utilizó para revisar los datos disponibles sobre el alcance de la política proporcionados por el Ministerio de Mujeres y Diversidad de la PBA¹, integrándolos con otras fuentes secundarias. Por otro lado, el enfoque cualitativo se empleó para reconstruir el proceso y la experiencia del curso de Formación de Formadorxs en el poder ejecutivo. Esto implicó recoger las perspectivas de aquellos que han estado a cargo de la planificación e implementación de la Ley Micaela Bonaerense tanto desde el Ministerio, así como también de lxs formadorxs que han participado de los cursos dirigidos a trabajadorxs de organismos del poder ejecutivo provincial, en este caso, formadorxs del Ministerio de Desarrollo de la Comunidad, Fiscalía de Estado, Ministerio de Trabajo y ARBA.

Para llevar a cabo este trabajo se recuperó el análisis de Thwaites Rey (2005) sobre el Estado “en movimiento”, para comprender las relaciones entre el Estado, la sociedad y las políticas públicas, desde el dinamismo que supone la estructura estatal, en pos de “pensar la acción estatal como parte de un proceso social tejido alrededor del surgimiento, desarrollo y resolución de cuestiones que una sociedad (y un Estado) consideran cruciales para la reproducción del orden social” (Thwaites Rey, 2005, p 7).

Esta definición cobra relevancia porque da cuenta que el Estado no es homogéneo, ni lineal, sino que se encuentra en un proceso constante de reconstrucción a partir de las problemáticas sociales que deja dilucidar la sociedad y los movimientos sociales que la integran, con las contradicciones que ello supone.

¹ Ahora llamado Ministerio de Mujeres y Diversidad

Es así que el entramado de instituciones oficiales y acciones políticas están orientadas al tratamiento de cuestiones socialmente problematizadas (Oszlak y O'Donnell, 1982) en una época determinada. De hecho, esto se demuestra en la propia definición de las políticas públicas, que son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para dar soluciones a los problemas que considera prioritarios, que afectan a los ciudadanos, y por tanto merece la atención y el tratamiento para eliminar, moderar o alterar ese problema (Tamayo Saez, 1997). Sin embargo, no todos los problemas sociales logran la iniciativa gubernamental, “no todas las cuestiones se vuelven públicas, ni todas las cuestiones públicas se vuelven cuestiones que deben ser objeto de la acción gubernamental” (Aguilar Villanueva, 1993, p. 24)

Entonces, el enfoque dinámico que comprende al Estado en movimiento supone que toda política pública requiere de una toma de posición, no solo del gobierno, sino de una multiplicidad de actores sociales frente a un problema determinado. Por ello, no basta solo con la cristalización de las demandas sociales, debe estar necesariamente acompañado de la voluntad política que tenga en cuenta esa problemática por sobre otras para constituir la en una tarea de la agenda institucional, la cual está compuesta por aquello que el gobierno considera prioritario en un determinado momento histórico. Al mismo tiempo, el grupo que plantea la demanda debe ser lo suficientemente amplio y organizado para hacer fuerza “desde abajo”.

Siguiendo el argumento, la institucionalización de género en el Estado, que es “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” (Guzmán Barcos y Montaña Virreira, 2012, p. 5), se puede explicar por la relación de reciprocidad que se genera entre el contexto sociohistórico, los movimientos feministas y la voluntad política de quienes ocupan las posiciones del gobierno.

Por lo que nos acercaremos a un nuevo modo de hacer política pública con perspectiva de género desde el término de transversalización desarrollado por Goren (2010), entendido como un proceso que examina las acciones públicas planificadas, incluyendo la legislación, políticas y programas, y las implicancias que estas tienen en las personas según el género. Lo cual supone redefinir todas las actuaciones del gobierno para contribuir activamente a la igualdad de género; la transversalización es una herramienta que integra la perspectiva de género en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas en los ámbitos políticos, sociales, culturales y económicos.

1. Un Ministerio de Mujeres y Diversidad por primera vez.

En 2019 tanto en la órbita del gobierno nacional como en el de la provincia de Buenos Aires, se tomó la iniciativa de crear, por primera vez en la historia, el Ministerio de Mujeres y Diversidad. En ambos casos, se les otorgó las competencias y responsabilidades de encauzar las históricas demandas y luchas del movimiento feminista, a lo largo y ancho del territorio argentino. Es decir que los procesos que se estaban gestando, gracias a las disputas que daban las mujeres y disidencias en distintos espacios, comenzaban a obtener cada vez más fuerzas y militantes en sus filas, y con la creación del Ministerio no sólo se reconoció la importancia de estas problemáticas para generar políticas públicas, sino que las posicionó en la jerarquía más alta del organigrama estatal.

Resulta interesante realizar este recorrido puntualmente por la responsabilidad asumida en la planificación e implementación de la Ley Micaela Bonaerense. En nuestro país, en diciembre de 2018, se sancionó la Ley Nacional N° 27.499, “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”. Un año más tarde, en marzo del 2019, la provincia de Buenos Aires sancionó la Ley N° 15.134, conocida popularmente como Ley Micaela Bonaerense.

El Ministerio de Mujeres y Diversidad fue designado como la Autoridad de Aplicación, por lo tanto, responsable de la certificación de las capacitaciones en los tres poderes; y en el caso del Poder Ejecutivo provincial fue designado también como Órgano de Implementación de dicha Ley.

Teniendo en cuenta que la legislación exige que dicha formación debe ser continua, es decir, que debe mantenerse y actualizarse a lo largo del tiempo, se crea el Curso de Formación de formadorxs del poder ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, en el que me focalice para este trabajo. Para llevar a la práctica dichos principios, era necesario planificar una línea de trabajo estratégica, de manera que se lleguen a formar a todxs lxs agentes y funcionarixs públicxs de la provincia. Así es que surge la idea del “For de For”², que se traduce en crear equipos de formadorxs en Ley Micaela Bonaerense para que luego se encarguen de formar a lxs trabajadorxs en sus propios organismos, con el beneficio de contar con un conocimiento situado sobre el mismo y sobre las personas que allí se desempeñan laboralmente.

2. Una Ley y política pública. Algunos resultados de la Tesina.

² Forma coloquial de nombrar el Curso de Formación para Formadoras y Formadores del poder ejecutivo de la PBA

A partir del trabajo de campo, basado en tres entrevistas a referentxs institucionales y cuatro a formadorxs de diversos organismos, se evidenciaron, por un lado, distintos obstáculos que se han presentado en la etapa de implementación y, por otro lado, los efectos que ha tenido la formación según lxs actorxs intervinientes.

Un punto muy importante es que lxs formadorxs no están abocadxs sólo a esta tarea, al contrario, todxs tienen sus actividades oficiales de trabajo, por lo que están contratadxs en el organismo y sostienen las tareas de formación en LMB como algo adicional o a parte. Este aspecto es considerado uno de los obstáculos de la implementación, ya que, tanto lxs formadorxs como lxs cursantes cuentan con escaso tiempo de la jornada laboral para dedicárselo al curso, lo que provoca que haya una sobrecarga de actividades, debido a que se superponen las tareas o terminan optando por realizarlas en el hogar, fuera del horario de trabajo o durante el fin de semana. Dicho aspecto es tenido en cuenta por las referentes del Ministerio que consideran que es una problemática que se replica al interior de todos los organismos. Por eso, es sustantivo el esfuerzo que realizan los equipos de formadorxs, ya que tienen que implementar una política pública cuando no es su principal ni única tarea, sumado a que en la mayoría de los casos no se la reconoce salarialmente.

Lo cual constituye otro gran obstáculo, en muy pocos organismos se reconocen salarialmente las tareas vinculadas a la implementación de la LMB: la planificación, el seguimiento de las aulas, el intercambio y corrección con lxs cursantes, la exposición con sus compañerxs de trabajo, el compromiso para abordar la temática, los encuentros de los equipos para organizar, decidir y evaluar sobre los cursos, entre otras tantas tareas que son necesarias para la formación. En otro orden, aparece el uso de dispositivos virtuales como herramienta de formación, que se presenta como una disyuntiva tanto para las referentes institucionales del Ministerio como para los equipos de formadorxs. En este sentido, se describen aspectos positivos y negativos de dicha modalidad. Las formadoras del MMyD, sostienen que, al tener que formar a quienes conforman el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, la virtualidad es una gran herramienta para llegar a todo el territorio provincial. Si lo que se busca es la transversalización de esta política pública, implementar la formación solamente presencial, requeriría de trasladarse o hacer trasladar a las dependencias o departamentos de las localidades de la provincia.

Lxs formadorxs entrevistadxs de los diversos organismos, plantean que estos están descentralizados en sedes o departamentos regionales, por lo tanto, tienen horarios laborales diferentes y distintos tipos de trabajo (administrativo, territorial, de atención al público, de transporte), debido a lo que valoran la virtualidad por la “ruptura de las distancias”.

Con respecto a la disponibilidad de tiempo, como se mencionó más arriba, lxs cursantes suelen realizar el curso en horario extralaboral debido a la sobrecarga de tareas, por lo que la virtualidad fue una buena opción al brindar la posibilidad de que cada unx se organice como quiera o pueda, les permitió “manejar o acomodar sus tiempos” (Formador). Esto genera una contradicción, ya que el ideal del curso es que se reconozca salarialmente el trabajo, que el equipo de formadorxs sea contratado como tal para evitar la sobrecarga de trabajo, y que cedan a lxs trabajadorxs algunas horas de sus actividades principales para realizar el curso en horario laboral, con lo cual la cuestión de la disponibilidad de tiempo extra no sería necesaria. En este punto se hace referencia a que es una instancia de formación que tiene que interpelar a lxs sujetxs que la atraviesan, porque la misma temática y las condiciones en las que se da lo exigen. Entonces, la virtualidad implica un desafío para lxs tutorxs en relación a cómo afectar a ese otrx, ya que señalan que se pierde la percepción del cuerpo y la calidez o implicancia del compañerx. La modalidad virtual tiene “una forma de acceso individualizada y fragmentada” (Dussel, 2013, p 9), que dificulta la construcción colectiva de sentido para la transformación cultural que se busca con la Ley.

Los equipos de formadorxs de cada uno de los organismos, incluido el MMyD, han sido profundamente creativos al momento de planificar estrategias que buscan superar esta disyuntiva. A pesar de los escasos recursos económicos y de personal, la gran dimensión de la provincia y de lxs destinatarixs, se intenta apostar a la relación “cara a cara”, por su capacidad de interpelación, y con el objetivo último de transversalizar la perspectiva de género en el Estado. Aunque no se puede prescindir aún de la modalidad virtual para poder cumplir con el alcance que requiere la política.

Un cuarto punto a resaltar es la formación entre pares en el ámbito laboral. Al plantear las dimensiones de análisis para la tesina y crear el guión de entrevistas para el trabajo de campo, se generó una hipótesis acerca de formar en temática de género a lxs propixs compañerxs de trabajo, una cuestión que no es común en las formaciones. La hipótesis sostenía que conformaba una dificultad para quienes se convertían en formadorxs implementar instancias de capacitación en su propio ámbito laboral, ya sea por la cercanía con sus compañerxs o por la exposición que les implicaba este rol.

Sin embargo, todxs lxs entrevistados expresaron conformidad y bienestar con que la formación sea dirigida a sus propios compañerxs de trabajo, de hecho lo valoraron como un aspecto favorecedor para el fin que tiene el curso, en tanto le da más credibilidad al contenido y se puede observar una trayectoria del cursante al conocerse con anterioridad.

Este emergente tiene un impacto en lxs formadorxs, ya que se pone en juego el hecho de asumir un doble rol, como compañerxs de trabajo y como quien coordina la formación. Se genera una implicancia emocional desde ese lugar, a partir de la cooperación y la humanidad con personas que comparten procedencia institucional y, en algunos casos, espacio y jornada laboral.

Por último, un punto importante según expone Blake (1997) es que la formación dirigida a personas adultas se vincula con el nivel de participación de “lxs que aprenden”. Lxs adultxs deben lograr la participación en el proceso de aprendizaje, en un ámbito en el cual se reconoce su aspiración de “ser parte”. En este caso, se deja de lado la configuración del sistema de aprendizaje en donde se jerarquiza al docente como un sujetx superior y al alumnx como un sujetx pasivx, ya que se valida la construcción del conocimiento, en conjunto con las experiencias, cuestionamientos y saberes de cada unx. Entendiendo que las prácticas de formación están dirigidas a sujetxs adultxs y trabajadorxs, activxs, conscientes de sus necesidades y de su situación, y capaces de reflexionar críticamente sobre su hacer (Lemos, 2021, p 27).

2.1 Un rol esencial.

Resulta interesante detenerse en un efecto de esta formación, el rol de lxs formadorxs, el cual fue considerado por lxs entrevistadxs como uno de los puntos cruciales para realizar el curso. El For de for condensa dos grandes intereses de estxs actorxs: la formación en perspectiva de género y el interés por trayectos pedagógicos. A lo que se le suma la peculiaridad de que se desarrolla en sus ámbito de trabajo, permitiéndoles aportar a los espacios laborales. Ellxs son plenamente conscientes de que la formación no es para unx como individuo, sino que es parte de un proceso colectivo, que brinda contenidos e impulsa a la reflexión y al cuestionamiento sobre el día a día.

La dimensión personal de estxs actorxs es importante, en tanto lxs formadorxs son quienes motorizan la formación a través de la organización y la implementación de esta política pública. Por lo que adquiere relevancia el compromiso, el interés por lxs otrxs y la manera en la que la temática lxs interpela, los cuales son aspectos necesarios para sostener la formación y aportar a una sociedad más justa.

Otro elemento particular de este curso, teniendo en cuenta la continuidad de la LMB es que, el For de for, necesariamente, asegura un equipo de formadorxs dentro de cada organismo, lo que le da mayor vida útil a la formación, debido a que genera las posibilidades de consolidar una propuesta situada y competente. Si bien todas las líneas de trabajo de la LMB tienen sus

potencialidades, las entrevistadas señalan que notan en el For de for la verdadera facultad de institucionalización.

Siguiendo esta línea de análisis, una de las causas por las que se sostiene en el tiempo es el compromiso de quienes se forman, “se convierten en formadorxs, ya hay una decisión de quien participa, no es lo mismo que una máxima autoridad o un trabajadxr que hace el curso por una cuestión de obligatoriedad” (Referente institucional). Lxs formadorxs, por su parte, dejaron dilucidar que el compromiso es personal y colectivo, está relacionado con intereses y motivos individuales, pero con el objetivo de generar mayor bienestar en los ambientes laborales y con el fin de aportar a la visibilización, sensibilización y prevención de la desigualdad de género.

2.2 Camino a la institucionalización.

Se entiende que, además de la sensibilización y visibilización de las desigualdades por motivos de género, esta Ley funciona como la “puerta de entrada” a diversas problemáticas relacionadas con dicha temática, y a la vez con la cultura organizacional o los espacios de trabajo de las instituciones. Por lo que surge la pregunta acerca de si se ha alcanzado la institucionalización de la perspectiva de género que, como se mencionó anteriormente, es la desnaturalización y el tratamiento de las relaciones políticas y de las prácticas sociales desde visiones del mundo que apelan a una transformación social y cultural, concretamente en el espacio público y político.

En principio cabe aclarar que, según lxs formadorxs entrevistadxs, la LMB efectivamente contribuye a instalar la perspectiva de género en sus organismos. De hecho, esto ha ido quedando plasmado en iniciativas concretas de las instituciones, como, por ejemplo: la creación de las unidades organizativas; el espacio físico y los recursos que han conseguido; la apertura de un equipo de escucha conformado por profesionales aptos para esa labor; la presencia de afiches con frases alusivas al feminismo en lugares de trabajo muy técnicos; las actividades o el recordatorio de cada fecha significativa también para el feminismo; entre otras. Todo lo mencionado se genera dentro de los organismos, pero la Ley Micaela Bonaerense produce movimientos también en términos personales y grupales, hay una invitación a la reflexión de cada unx, a adoptar la perspectiva de género para la vida cotidiana, y en este contexto, “más allá de tener la política como herramienta, la micro militancia que hacemos para llevarla a cabo, es un trabajo por sí mismo” (Formadora).

También ha tenido lugar una apropiación por parte de lxs trabajadorxs de esta política pública. Es un tema de conversación en las oficinas, en las reuniones y en los pasillos; ha dado espacio a conversaciones personales entre compañerxs de trabajo; ha generado que compañeras cuenten con la posibilidad de reclamar frente a determinadas situaciones; también de ponerse en el lugar

de ese otrx. Por este motivo, podría generar una situación de conflicto imposibilitar la implementación, porque la continuidad y sostenibilidad de esta Ley está estrechamente ligada a la implicancia de lxs trabajadorxs. Este elemento es sustantivo, porque como señalan Guzmán Barcos y Montaña Virreira (2012), las instituciones no sólo son externas a lxs actorxs sino también internas a ellxs, las estructuras restringen y condicionan a lxs actores, pero a su vez son ellxs mismos quienes las crean, las mantienen y les dan sentido.

2.3 La interpelación como punto de partida.

A partir del análisis de las entrevistas surge que lxs formadorxs observan un “movimiento” en los cursantes sobre las nociones que tienen en relación con estas temáticas y en su manera de ver situaciones o actitudes que hasta el momento permanecían naturalizadas. Si bien este movimiento no puede ser atribuido completamente al curso, ni hay forma de medir su implicancia, y tampoco es posible todavía reconocer si efectivamente se producen cambios en la práctica, pese a ello a lxs formadorxs les parece fundamental como primer paso la sensibilización que propicia la implementación de la LMB. En tanto la formación constituye una invitación a la reflexión de la propia biografía, que se genera a partir de la conmoción al conocer el caso de Micaela y otras problemáticas canalizadas por el feminismo.

Al tratarse de una construcción social y cultural, existen preconceptos y prejuicios sobre los temas que se abordan en el curso, pero a medida que se dan los materiales y comienza el intercambio, con los nuevos cambios que se suscitan en materia de género, eso se transforma. La Ley contribuye a la transversalización de la perspectiva de género, al brindar herramientas para que lxs trabajadorxs estatales puedan dotar de otros sentidos a las políticas públicas e imaginar formas de existencia más dignas. Conmover las subjetividades es una tarea compleja, que en este proceso significa que existan las herramientas, que se brinden los espacios y que esté la posibilidad de que personas que están dispuestas a asumir el compromiso, se involucren formando a sus compañerxs de trabajo, que a su vez intenten interpelarlx desde ese lugar. En palabras de una formadora entrevistada “te hace sentir que estás aportando al cambio subjetivo de esx otrx, le estás dando una herramienta para que esté más atento a situaciones naturalizadas” (Formadora).

Los aspectos que se han ido desarrollando, son parte de la dimensión social de la capacitación que define Lemos (2021), como aquellos efectos que tienen las prácticas de lxs formadorxs, que en el ámbito público cobra mayor relevancia porque las actividades de los organismos tienen impactos en la comunidad, resaltando la importancia de este punto para la generación de capacidades estatales desde la construcción del sentido de estas actividades.

Dicha autora, aporta una concepción de las capacidades estatales como un atributo de las organizaciones públicas, en tanto estas cuentan con la capacidad de alcanzar los fines que les fueron asignados, mejorando la calidad de vida de la población. A esto, Rodríguez (2012), agrega que está relacionado con las facultades del Estado para generar procesos racionales de política pública, es decir, contar con recursos organizacionales, administrativos y humanos para llevar a cabo sus funciones. Sin ir más allá, es claro que se están generando capacidades estatales entorno a la Ley Micaela Bonaerense, debido a: la lectura de la demanda social, en un espacio y tiempo determinado, y la posterior puesta en práctica de una política pública que responda por ella; la “capacidad política” de interpretar dicha demanda representando los intereses de un grupo social, junto con las “capacidades internas” de encaminarse hacia la autonomía estatal, como una iniciativa propia del MMyD pero replicada en el resto de los organismos públicos; el desarrollo de la institución, pero también de los equipos técnicos encargados de la implementación, como aquellas “capacidades administrativas”, sumado a las “capacidades infraestructurales” a partir de la valoración positiva de lxs formadorxs y de lxs cursantes, involucrando a la comunidad y a la burocracia; por último, mediante el proceso de evaluación de dicha política, constatar que los resultados fueron efectivos, y permitieron corregir y repensar los elementos que se alejaban de lo esperado.

A MODO DE CIERRE

Hace al menos una década se ha comenzado a inaugurar un nuevo paradigma social que legitima la intervención del Estado en la esfera de la vida privada para transformar las relaciones de género. Es en este desplazamiento que las políticas públicas, como la LMB, buscan “debilitar el poder que se ejerce a partir de los mecanismos de violencia, dependencia económica y desigualdades de género” (García, 2023, p 130).

Teniendo en cuenta que dicha Ley establece que la formación debe ser continua, se vuelve sustantivo el rol de lxs trabajadorxs que participan de ella, ya que son quienes permanecerán en las instituciones públicas, sin importar quienes ocupen las posiciones de toma de decisión, por lo que pueden trascender a las gestiones. Es por ello que se buscó reconstruir el proceso de implementación del For de for desde la propia voz de los actores institucionales intervinientes. Desde esta política pública, se apuesta a la transformación social, desde “movimientos” en la subjetividad particular a la colectiva, entendiendo que tendrá un impacto en la práctica, en los lugares de trabajo y en la garantización de derechos a lxs ciudadanxs.

Tal como señalan Bernazza y Longo (2014) retomando a Vilas (2013), los gobiernos se vuelven eficaces si toman una demanda capaz de movilizar voluntades hacia adentro y hacia afuera de

las instituciones. La producción de esta movilización es un componente central de las capacidades estatales; el desarrollo de la autonomía del organismo, la mejora en la atención y tratamiento de las demandas de la población por parte de lxs funcionarixs, y la apropiación de los contenidos por parte de estxs, comienzan a tener como resultado una red que sostenga la idea de una sociedad menos desigual por razones de género.

A modo de conclusión, es pertinente relacionar los resultados obtenidos de la tesina con el contexto actual, teniendo en cuenta el margen de posibilidades de un retroceso en la ciudadanía en cuanto a los derechos sociales, y particularmente de género.

Considerando que

“el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos atraviesa por un complejo escenario de avances y retrocesos en el que se aprecian persistentes obstáculos que limitan la autonomía económica, política y física de las mujeres a la vez que emergen nuevos liderazgos femeninos y amplios sectores de la sociedad reconocen la importancia de una agenda de igualdad” (Guzmán Barcos y Montaña Virreira, 2012, p 8).

Es por esto que el proceso de institucionalización de la LMB tiene tanto valor “en este contexto en el que se cuestionó, no sólo la Ley sino también la existencia del Ministerio en general y todo que tiene que ver con políticas dirigidas a mujeres y diversidades” (Referente institucional).

La historia reciente de nuestro país nos ha demostrado que “la conquista de derechos ciudadanos está lejos de ser un proceso evolutivo y mucho menos irreversible” (Svampa, 2005, p 11), por lo que el compromiso de quienes están involucrados a la LMB, las estrategias para superar los obstáculos de la implementación, y las transformaciones que observan lxs formadorxs, pueden ser lo que sostenga la política pública frente al negacionismo. Una de las entrevistadas señaló: “Todos nosotrxs, lxs docentes, pensamos que la ley tiene que mantenerse a través del tiempo, que no caduque con la gestión (...) tiene que perdurar para lograr una sociedad más justa” (Formadora).

El régimen político, la calidad de la democracia, la sensibilización frente a las desigualdades, dan paso a la revisión de las estructuras estatales, abriendo la posibilidad de la inclusión de la perspectiva de género en el Estado, y como consecuencia su repercusión en la sociedad (Guzmán Barcos y Montaña Virreira, 2012). “No hay posibilidad de construyamos una sociedad democrática sin ese tipo de espacios, Ley Micaela aporta a la justicia de género, pero también a la construcción democrática, ese es su potencial” (Referente institucional).

A lo largo del proceso de producción de la tesina en la que se basó este trabajo, necesariamente aparece la preocupación sobre el reconocimiento de las demandas del movimiento de mujeres y los canales de participación que brinda el Estado a estas cuestiones. De cara a un nuevo escenario político en el que se plantean debates en torno a las desigualdades de género que parecían estar saldadas, una vez más, el encuentro y la organización se oponen a ello como una forma de respuesta política.

Se debe tener presente la afirmación de Sandra Russo (2020), “si el patriarcado tomó su forma desde hace siglos diluyéndose en instituciones, su remisión también requiere entonces no sólo la consolidación de los colectivos de mujeres, sino también un cambio radical en esas mismas instituciones”. (MMPGyDS, 2020, p. 94). Es la apuesta por instalar la perspectiva de género como un abordaje integral, un sistema en el que no solo se traten sus consecuencias, sino que se comience por programas dirigidos a la prevención de las violencias.

La LMB es un eslabón estratégico para preservar el enfoque de género en las instituciones públicas: su marco legal la convierte en una política más estable que otras, la red de formadorxs que ha generado permite que haya agentes formadxs en estas temáticas en los organismos de la provincia, da apertura a la articulación con otras iniciativas que influyan en las cuestiones de género, visibiliza desigualdades y permite nombrar las violencias.

Bibliografía.

- Aguilar Villanueva, Luis (1993). Problemas públicos y agenda de gobierno, México: Miguel Ángel Porrúa. (Estudio introductorio).
- Aguilar Villanueva, Luis (1993). La Implementación de las Políticas, México: Miguel Ángel Porrúa. (Estudio introductorio).
- Bernazza C. y Longo G. (2014). “Debates sobre capacidades estatales en la Argentina: Un estado del Arte”, Revista Estado y Políticas Públicas N° 3.
- García A. (2021). “Hacia una nueva estatalidad: paridad política e igualdad sustantiva”, Villa Tesei: libros de UNAHUR.
- Gestido, A. (2024). “Perspectiva de género y Estado: el Curso de Formación de formadorxs en Ley Micaela en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires” (Tesis de grado). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Memoria Académica.
- Goren, N. (2010). La institucionalización de la perspectiva de género. ¿Un mayor reconocimiento? Iberoamericana.

- Guzmán Barcos, V. y Montaña Virreira, S. (2012). “Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)”, Naciones Unidas CEPAL, Santiago.
- Lemos L. (2021) “El diseño de una actividad de capacitación en línea con la construcción de capacidades estatales”, INAP.
- MINISTERIO DE LAS MUJERES, POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL (2021). Sitio oficial <https://www.gba.gob.ar/mujeres>
- Oszlak, O. y O’ Donnell, G. (1976). “Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación” en Kliksberg Bernardo y Sulbrant José (comp.), Para investigar la Administración Pública. Madrid: Instituto Nacional de la Administración Pública.
- Tamayo Sáez, M. (1997): “El análisis de las políticas públicas” en Bañón, R. y Carrillo, E, (comps.) La Nueva Administración Pública. Madrid: Alianza.
- Thwaites Rey, M. (2005) “Estado: ¿Qué Estado?”. En Thwaites Rey, Mabel y López, Andrea (editoras), Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado argentino. Buenos Aires, Editorial Prometeo.