

## **Políticas Públicas y Género: Planes de Igualdad de Oportunidades y Derechos en Argentina**

**Maria Rigat-Pflaum**

**DICIEMBRE 2013**

- Frente al objetivo de generar mayor igualdad social, el Estado tiene la obligación de implementar procesos tendientes a lograr la igualdad de sus ciudadanos y ciudadanas tanto en el acceso como en el ejercicio de los derechos. Para lograr esa ansiada igualdad, el Estado debe tomar en cuenta necesariamente que en relación al acceso y al ejercicio de derechos, la ciudadanía está constituida por personas con características diferentes, colectivos de hombres y mujeres que, atravesados a su vez por características específicas derivadas de su condición de clase, de raza, etnia y/u orientaciones sexuales diferentes, no son homogéneos y aspiran a la garantía de iguales derechos en su diferencia y diversidad,
- En nuestro país, han sido diversas las estrategias para lograr más igualdad entre mujeres y varones. Estrategias de discriminación positiva cuajaron en 1992 con la promulgación de la Ley de Cupo en el ámbito de la política a nivel nacional, y en 2002 en la ley de Cupo sindical. Ambas establecen porcentajes mínimos de 30% de mujeres en las listas (en el caso del cupo sindical proporcional al número de mujeres trabajadoras en el caso de no alcanzarse el porcentaje establecido en la ley).
- Por otra parte, desde fines del siglo anterior, algunos municipios comenzaron a diseñar Planes de Igualdad de Oportunidades para varones y mujeres, en un intento de dar una respuesta más integral al objetivo de la igualdad de género.
- La presente publicación intenta reseñar la base conceptual del diseño de este tipo de políticas y algunos aprendizajes de los procesos que se llevaron a cabo a nivel local, especialmente en los municipios de Rosario y Morón.
- Asimismo, rescata algunos aprendizajes del reciente proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos que se está realizando en la provincia de Santa Fe, una experiencia novedosa en el país, ya que constituye el primer Plan que se implementará a nivel provincial en la Argentina.



# Índice

---

■ El Estado como gestor de igualdad política .....	5
Introducción .....	5
■ I. Estrategias hacia la igualdad: Igualdad de oportunidades y transversalidad .....	6
■ II. La estrategia de transversalización de la perspectiva de género en América Latina y Argentina .....	6
■ III. Los Planes de Igualdad de oportunidades a nivel local. Un intento de transversalizar la perspectiva de género .....	7
1. Los factores indispensables .....	8
2. Los elementos de transversalidad .....	10
3. La variedad de estrategias de acción .....	10
4. Los resultados .....	11
5. Las debilidades .....	13
■ IV. Planes de Igualdad de Oportunidades y derechos a nivel provincial .....	14
1. La experiencia reciente de la provincia de Santa Fe .....	14
2. Algunas características del PIOD de la Provincia de Santa Fe .....	15
■ V. Algunas reflexiones finales .....	16
■ Bibliografía .....	18



## El Estado como gestor de igualdad política

### Introducción

Coincidimos con las concepciones que conciben a la arena política como el lugar donde la sociedad reflexiona sobre sí misma y donde la ciudadanía, el gobierno, los órganos representativos y los agentes estatales son responsables de un proceso que se lleva a cabo en el Estado, que tiene como resultado la política pública destinada a impactar sobre la sociedad para cambiar situaciones injustas y desiguales. Es indispensable entonces tomar posición sobre algunos aspectos de este proceso y sus resultados.

En primer lugar es necesario analizar los resultados efectivos que la gestión del Estado en sus diferentes niveles espera de la política pública en cuestión. En segundo lugar, y como una consecuencia casi insoslayable, la forma en que se lleva a cabo el proceso de diseño e implementación de dicha política. Por su parte, el contenido de las políticas estará determinado por la voluntad política y la ideología del Estado. Sin duda el proceso de diseño en sí mismo no es producto de una neutralidad tecnicista, sino que responde a esta ideología y de acuerdo a ella, admitirá un nivel más o menos importante de participación ciudadana colocando sus demandas al Estado y exigiendo respuestas de solución a las problemáticas.

En el tema que nos ocupa, **la generación de mayor igualdad social**, el Estado tiene la obligación de generar procesos tendientes a lograr la igualdad de sus ciudadanos y ciudadanas tanto en el acceso como en el ejercicio de los derechos.

Para lograr esa ansiada igualdad, el Estado debe tomar en cuenta necesariamente que en relación al acceso y al ejercicio de derechos, la ciudadanía está constituida por personas con características diferentes, colectivos de hombres y mujeres que, atravesados a su vez por características específicas derivadas de su posición de clase, de raza, etnia y/u orientaciones sexuales diferentes, no son homogéneos y aspiran a la garantía de iguales derechos en su diferencia y diversidad.

En relación a los resultados, esos derechos apuntan a la concreción de una sociedad justa, donde ciudadanos y ciudadanas gocen de los mismos derechos básicos. Esto requiere la búsqueda de la igualdad política y el desarrollo de las instituciones necesarias para asegurarla.

La política pública por lo tanto, no puede presuponerse universal y neutral, sino que tiene que reconocerse como un instrumento que está destinado a igualar desigualdades reales que se mueven en el plano de lo distributivo y del reconocimiento social, cuyos destinatarios están signados por diferencias que condicionan su accesibilidad a los derechos y la eficacia de los mismos en el logro de la igualdad.

En nuestro país, han sido diversas las estrategias para lograr una mayor igualdad entre mujeres y varones. Estrategias de discriminación positiva cuajaron en 1992 con la promulgación de la Ley de Cupo en el ámbito de la política a nivel nacional, y en 2002 en la ley de Cupo sindical. Ambas establecen porcentajes mínimos de 30% de mujeres en las listas (en el caso del cupo sindical proporcional al número de mujeres trabajadoras en el caso de no alcanzarse el porcentaje establecido en la ley).

Por otra parte, desde fines del siglo anterior, algunos municipios comenzaron a diseñar Planes de Igualdad de Oportunidades para varones y mujeres, en un intento de dar una respuesta más integral al objetivo de la igualdad de género.

La presente publicación intenta reseñar la base conceptual del diseño de este tipo de políticas y algunos aprendizajes de los procesos que se llevaron a cabo a nivel local, especialmente en los municipios de Rosario y Morón.

Asimismo, rescata algunos aprendizajes del reciente proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos que se está realizando en la provincia de Santa Fe, una experiencia novedosa en el país, ya que constituye el primer Plan que se implementará a nivel provincial en la Argentina.



## I. Estrategias hacia la igualdad: Igualdad de oportunidades y transversalidad

La introducción del concepto de género en las políticas públicas significó el reconocimiento de que no solamente la igualdad formal de trato plasmada en una norma garantiza la superación de la brecha de desigualdades entre varones y mujeres, sino que es necesario enfocar la política pública hacia la igualdad de oportunidades, es decir, a nivelar los puntos de partida diferentes en los que el funcionamiento de un sistema desigual coloca a varones y mujeres. Pero el concepto de género tiene consecuencias más allá de esto. Género significa reconocer las diferencias y adecuar las políticas a estas diferencias a los efectos de lograr la transformación de estructuras estereotipadas que de no transformarse, seguirán generando estas desigualdades.

Desde la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing en 1995 se sostuvo que el cambio del papel que las mujeres desempeñan en la sociedad traería aparejado un cambio en la sociedad misma. A partir de allí se desarrolló el concepto de que el tratamiento de las problemáticas de género debía incorporarse en las políticas que los gobiernos diseñan, como uno de los ejes de dichas políticas.

Este fue el surgimiento del enfoque de género como “*mainstream*”, es decir como corriente principal, integrando este enfoque en las políticas generales. Se trataba entonces del enorme desafío de superar las reivindicaciones sectoriales para incluir la perspectiva de los géneros en la “gran política”.

Desde ese momento surgieron por lo tanto, dos dimensiones novedosas en materia de política pública. Por una parte el reclamo de un rol activo del Estado para poner fin a las desigualdades entre mujeres y varones, en base al criterio de igualdad de oportunidades y resultados, a través de instrumentos de acción afirmativa o discriminación positiva<sup>1</sup>. Por otra parte, la demanda de introducir la perspectiva de género en todos los aspectos de la política, lo que necesariamente debe significar a la larga una transformación sustancial de la misma en término de valores de igualdad.

De hecho, el enfoque del “*Gender mainstreaming*”<sup>2</sup> significó una propuesta novedosa y transformadora, que apuntó a obtener mayor impacto en relación al objetivo de superar las discriminaciones sociales de género y lograr mayores niveles de igualdad.

Como tal, se enfrentó desde un principio al enorme desafío de debilitar y superar los obstáculos que históricamente han impedido el logro de la igualdad política: la distribución desigual de recursos, conocimientos, habilidades e incentivos políticos; la influencia desigual que los/as ciudadanos/as pueden ejercer en el sistema, en razón de su tiempo y posibilidades de participación; el contexto de una economía de mercado, que sin regulación e incluso cuando la hay, inevitablemente produce desigualdades entre las personas, cuando la dimensión de género, atravesada por otras dimensiones, aparece generando abiertas asimetrías<sup>3</sup>.

Desde Beijing hasta hoy, mucho ha ocurrido en relación a este enfoque y a su implementación a nivel de las instituciones del Estado en sus diferentes niveles, en las organizaciones del ámbito público, en los sindicatos y en las instituciones, en diversos países de América Latina y a nivel de la Unión Europea y sus países miembros, donde desde finales de los 90s existió un mandato de ejecución expreso.

Las experiencias han sido diversas y no siempre satisfactorias.

## II. La estrategia de transversalización de la perspectiva de género en América Latina y Argentina

En América Latina la transversalidad o transversalización fue un concepto que lentamente se introdujo en la teoría y en las instituciones en el ámbito estatal comenzando el nuevo siglo. Existen diversas expe-

---

1. Percovich, M. y Aguirre, R. *Los desafíos después de Beijing en los países del MERCOSUR*, Fundación Friedrich Ebert, 1996.

2. Traducido al castellano como transversalidad de género.

3. Robert Dahl cita estos factores, entre otros, como obstáculos históricos a la igualdad política, en Dahl, Robert, *La igualdad política*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2008, página 68 y ss.



riencias en diferentes niveles del estado, con resultados que no han sido hasta el momento evaluados en profundidad.

El *mainstreaming* de género, traducido al castellano como transversalidad, no tiene una conceptualización única y suele ser entendido en variados sentidos. La acepción más difundida se refiere a una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género. Otra acepción muy común que proviene en general de los países europeos, se refiere a determinadas herramientas que sirven para el análisis de género.

En realidad se trata de un enfoque con cuerpo teórico propio, que apunta a analizar los impactos diferentes del sistema de género en varones y mujeres, a tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales, al mismo tiempo que a implementar medidas para corregir las desigualdades derivadas de este sistema genérico.

En su acepción más específica, no es solamente una estrategia sino un *enfoque transformador de las relaciones sociales* que intentó superar a las estrategias existentes hasta ese momento<sup>4</sup>. Se refiere a modificar las múltiples causas interconectadas que dan por resultado la desigualdad de los géneros. Por lo tanto debe focalizarse en los géneros y no únicamente en las mujeres. Esto significa que se apunta a cambios también en el estilo de vida de los varones, en áreas que abarcan las relaciones de familia, el trabajo, el ámbito político, la sexualidad, la cultura y la violencia<sup>5</sup>.

Sin embargo, a pesar de existir un compromiso formal por parte del Estado, la apropiación de la problemática de género y de la acción política para la superación de las desigualdades existentes no ha sido practicada en forma sistemática. Los actores políticos en su totalidad han asumido escasa responsabilidad en la modificación de pautas culturales discriminatorias y opresivas. Las políticas públicas son concebidas por lo general para sujetos universales y neutros, sin tomar en cuenta las discriminaciones que en función del género y sus interseccionalidades, actúan sobre las personas.

Transformar concepciones y prácticas rígidas convertidas en estereotipos, sigue requiriendo de políticas ac-

tivas que impulsen cambios socioculturales que hagan realidad el principio de la no discriminación. Una perspectiva desde el género es indispensable para garantizar el carácter realmente universal de las políticas y para desnaturalizar relaciones de género opresivas.

### III. Los Planes de Igualdad de oportunidades a nivel local. Un intento de transversalizar la perspectiva de género

Algunos eventos internacionales constituyeron avances importantísimos para la implementación de políticas activas de igualdad de género y constituyen un antecedente inmediato de la elaboración de los Planes de Igualdad en nuestro país.

En primer lugar, la ya mencionada Cuarta Conferencia Mundial de Beijing en 1995, que elabora la Plataforma de acción para el período 1995-2001 y coloca como vimos los ejes para la acción.

La Décima Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer de América Latina y el Caribe, en 2007 en Quito refuerza la base para la implementación de Planes de Igualdad. Es en esta última donde se hace explícita mención a la realidad de las mujeres en nuestra región:

*“la pobreza en todas sus manifestaciones y el acceso desigual a los recursos en la región, profundizados por las políticas de ajuste estructural en aquellos países en las que fueron aplicadas, continúan siendo un obstáculo para la promoción y protección de todos los derechos humanos de las mujeres, por lo que la eliminación y reducción de las desigualdades políticas, económicas, sociales y culturales deben figurar entre los principales objetivos de todas las propuestas de desarrollo.”*<sup>6</sup>

4. Específicamente en relación a este carácter transformador, ver Rees, Teresa, *Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe*, International Feminist Journal of Politics, December 2005, Taylor and Francis, [www.tandf.co.uk/journals](http://www.tandf.co.uk/journals)

5. Walby define estas áreas como características de un sistema patriarcal y que necesariamente deben ser objeto de transformación para modificar las relaciones desiguales entre los sexos, en Walby, Silvia, *Theorizing Patriarchy*, citado por Lombardo E. y Meier, P., op.cit.

6. Ver, *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, CEPAL, UN, 2007, <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>



En el Consenso de Brasilia de 2010 se refuerza la estrategia transversal de los Planes de Igualdad como una herramienta válida para el objetivo de la igualdad de género. Allí se reconocen los avances logrados por los países a 15 años de la implementación de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

Se destacan expresamente el incremento del *acceso de las mujeres a la educación y la atención de la salud*, la adopción de marcos legales *igualitarios para la construcción y el fortalecimiento de los mecanismos para el adelanto de la mujer*, el diseño de *planes y programas para la igualdad de género*, la definición y puesta en marcha de planes nacionales de igualdad de oportunidades, la aprobación y el cumplimiento de legislación para prevenir todas las formas de violencia contra la mujer, entre otros<sup>7</sup>.

Sin embargo, los documentos de las Conferencias Internacionales son claros acerca de la persistencia de obstáculos que muestran la necesidad de redoblar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y que limitan o impiden la plena igualdad de género.

Estos obstáculos son enumerados en forma reiterada en casi todas las evaluaciones de avance: la feminización de la pobreza, la discriminación en el mercado laboral, la división sexual del trabajo, la falta de protección social y de pleno acceso a la educación y a los servicios de salud, el acceso a la salud sexual y reproductiva, el trabajo doméstico no remunerado, la discriminación por raza o etnia. Es decir, una agenda de discriminación que reconoce los viejos temas donde la política pública ha actuado donde sin embargo, los resultados no han sido plenamente satisfactorios.

Con base en el mandato de Beijing 1995 y su Plataforma de Acción, a partir del año 1999, algunos municipios de Argentina comenzaron a mostrar preocupación y a tomar posición sobre estos temas.

En algunos municipios, comienza un proceso de discusión acerca del diseño de políticas públicas con perspectiva de género que apuntaba a involucrar a las diferentes áreas del Ejecutivo local en la concepción y diseño de dichas políticas y posteriormente para su implementación.

Se comenzó a transitar de una manera casi intuitiva la estrategia de la inclusión de la perspectiva de género en forma transversal, intentando superar el tratamiento focalizado de las problemáticas de las mujeres.

En este sentido, los primeros pasos dados en nuestro país fueron Planes de Igualdad de Oportunidades a nivel nacional y local en forma de leyes dictadas por los órganos legislativos o como actos de gobierno desde el Poder Ejecutivo<sup>8</sup>. El objetivo se repite: implementar políticas de género abarcando los ámbitos de la educación, la salud, el empleo, la participación política, los medios de comunicación y otros aspectos de la vida de las mujeres.

En un sentido amplio, los Planes de Igualdad de Oportunidades fueron adoptados como una herramienta útil para implementar políticas de equidad de género en los diversos ámbitos de acción de un gobierno, con el objetivo de obtener resultados más efectivos en relación a la igualdad de los géneros.

## 1. Los factores indispensables

Para el análisis de las políticas transversales de género que se implementaron en los municipios de Morón y Rosario, lo hacemos en relación a sus resultados fácticos pero también desde la dimensión de emergencia de valores en el discurso de los actores políticos municipales.

En primer lugar se destacan aquellos factores que se refieren a características del *actor estatal local*, y en este sentido priorizo tres factores que contribuyeron a los resultados de diseño e implementación de Planes municipales sustentables en el tiempo:

---

7. Ver, *Undécima Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, CEPAL, UN, 2010, [http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf)

8. En este sentido, ver el Decreto Nacional 254/98 Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral; La Ley 474, Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones, sancionada por la Legislatura porteña en 2000.



### Ideología

Partidaria	Legitimante	Comunitaria
Ayuda activa a los sectores más desprotegidos	Igualdad de oportunidades para todas/os	Solidaridad entre los ciudadanos/as
Reconocimiento de la discriminación	Profundización de la democracia	Participación de los actores sociales en la toma de decisiones sobre sus problemas
Generación de una democracia social	Transparencia en la gestión y en la acción de gobierno	Jerarquización de lo colectivo sobre lo individual
Cercanía de las políticas sociales	Cercanía de la política con la sociedad	Participación en procesos de diseño e implementación política
Descentralización como principio de gestión de gobierno	Soluciones a viejos problemas	Procesos participativos innovadores

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a entrevistas con actores de gobierno del Municipio de Rosario

- la *ideología*<sup>9</sup> de las gestiones de gobierno (el Partido Socialista en Rosario y el Partido Nuevo Morón /EDE en Morón) que al llegar a la gestión quisieron dar muestra de coherencia entre su planteo ideológico-doctrinario en relación a la igualdad y las acciones de gobierno, creando un contexto favorable para experiencias en transversalidad de género. Estos ideales rectores de la acción, tienen naturalmente impacto en el conjunto de las políticas de gobierno.
- la *voluntad política* de los decidores del primer nivel político tanto del Departamento Ejecutivo y como de algunos actores del Legislativo local. Intendente y secretarios/as de gobierno, y concejalas actuando en red con referentes de otros partidos en el legislativo local, dieron el apoyo político a los Planes de Igualdad de Oportunidades.
- las características del *área institucional de género* aportan asimismo elementos interesantes para el análisis de la implementación de transversalidad de género, en cuanto a sus capacidades específicas y su composición, incluyendo en su diseño institucional un Consejo Asesor de organizaciones de la sociedad civil que juega un importante rol en la legitimación del accionar del área.

En segundo lugar mencionaremos los factores *desde la sociedad civil*. Partiendo de la decisión de introducir transformaciones en la forma de conducir el proceso político por parte del gobierno y la introducción de elementos de democracia participativa, se trató de dar nuevo impulso y legitimar las instituciones tradicionales de la democracia representativa, a través

de la articulación de actores de la sociedad civil en procesos tales como elaboración de diagnósticos en diferentes sectores de la política y procesos de gestión asociada en la implementación de las mismas.

En la elaboración y diseño de Planes de Igualdad de Género se destaca:

- el rol de las organizaciones de mujeres en el proceso de desarrollo de las políticas de género.
- la incorporación temprana -en un diseño institucional participativo- de estas organizaciones a organismos (Consejos) asesores del Área de Género.
- el aporte de estas organizaciones a la continuidad de las políticas a través del monitoreo de la implementación de los Planes, las evaluaciones y en algunos casos, especialmente en relación a la atención de la violencia de género, a diferentes formas de gestión asociada con el Estado.

Un tercer factor se refiere al *proceso de diseño de las políticas públicas*. La metodología elegida en ambos municipios, que desde el primer momento apostó a la transversalidad e introdujo novedades en cuanto a la participación de actores y formas de articulación de los mismos en dicho proceso de diseño, aparece como un factor de peso para lograr

9. Me refiero a ideología no en la concepción negativa de falsa conciencia o pensamiento de las clases hegemónicas sino en el sentido de Sartori, como ideas convertidas en ideales dirigidos a la acción



el involucramiento de diversas áreas de gestión de gobierno. La creación de Comisiones ad hoc con participación de representantes de las áreas de gestión fue la herramienta que contribuyó tanto al relevamiento de las políticas ya existentes como al diseño de nuevas acciones.

Redes entre actores de gobierno y redes entre gobierno y sociedad civil emergen como elemento característico del diseño de las políticas transversales de género. Esta forma de diseño de políticas va más allá de la mera consulta a la sociedad civil y se inscribe en nuevas tendencias de conducción de la sociedad compartida, donde la misma ya no es privativa del Estado.

Esto es así, dado que las políticas de género aparecen en los municipios en el contexto de los nuevos temas de agenda y los nuevos procesos de gestión del ámbito local que caracterizaron las últimas décadas de los 90s., requeridos por las tendencias dominantes de descentralización de funciones al ámbito local.

## 2. Los elementos de transversalidad

Analizando los procesos de algunos municipios<sup>10</sup>, los componentes de *transversalidad* de un Plan de Igualdad de Oportunidades, tal como se han implementado en nuestro país, se refieren concretamente a tres dimensiones:

- *La globalidad e integralidad de las políticas.* Las políticas de género engloban diversas áreas de política pública y apuntan a una acción articulada a través de diversos ámbitos de intervención
- El involucramiento de *diversas áreas responsables* de la gestión en la *implementación* de éstas políticas, y como vimos, también en el diseño de las políticas
- *La transversalidad como concepto*, en el sentido de incluir la perspectiva de género en las políticas generales efectuando un análisis diferenciado de los impactos de la política en cuestión, tanto en varones como en mujeres con el objetivo más ambicioso de *transformar* la situación.

## 3. La variedad de estrategias de acción

En relación al tipo de actuaciones que el Estado se planteó desarrollar, los Planes de Igualdad de Oportunidades para varones y mujeres que se promulgaron, en parte se implementaron y/o se continúan implementando en nuestro país, utilizan una amplísima variedad de estrategias.

Apuntemos algunas de ellas, que se destacan en los documentos de los Planes de Igualdad de distintos municipios:

- Políticas focalizadas hacia las mujeres o grupos de mujeres
- Acciones de sensibilización, información y formación sobre la problemática de la discriminación de género
- Implementación de algún tipo de medidas de acción positiva para superar discriminaciones. Se parte de analizar los impactos diferenciados en varones y mujeres, de las políticas que el Estado viene desarrollando de manera universal.
- previsión de cupos específicos para mujeres en programas o acciones determinadas
- monitoreo de las políticas teniendo en cuenta ambos géneros
- Desarrollo de institucionalidad de género dentro del Estado
- Apoyo a la organización de las mujeres en la sociedad
- Acciones para favorecer el empoderamiento y la autonomía de las mujeres

---

10. Las opiniones y evaluaciones vertidas en esta publicación se basan en las experiencias personales e institucionales recogidas en el trabajo de asesoramiento que la Fundación Friedrich Ebert de Argentina realizó en los procesos de elaboración de los Planes de Igualdad de Rosario, Mar del Plata, Mendoza, Resistencia, Morón, Lanús y Luján y últimamente en el asesoramiento del PIOD de la Provincia de Santa Fe.





#### 4. Los resultados

Ahora bien, la introducción de una perspectiva de género en las políticas públicas en una gestión de gobierno en cualquier de los niveles - nacional, provincial o local-, no ha sido sencilla.

En algunos casos, procesos que se iniciaron con entusiasmo y apoyo político inicial, quedaron estancados en normativa no aplicada o se diluyeron en aspectos declarativos. El voluntarismo político iniciado muchas veces desde las áreas de Género con el apoyo de las mujeres organizadas, a la postre no contó con la continuidad necesaria. Cambios en la dirección política de la gestión del municipio o de las áreas de Género, atentaron contra una implementación real y efectiva de las políticas públicas contenidas en los Planes de Igualdad.

La existencia de la norma, en este caso la política pública, no garantiza necesariamente su implementación transversal ni mucho menos una apropiación efectiva de la perspectiva de género como contenido de las acciones generales de un gobierno, cualquiera sea su nivel de gestión.

La experiencia indica que la mayor dificultad de los gobiernos locales para implementar políticas de género ha sido transformar el discurso político en realidad práctica, es decir, en medidas concretas<sup>11</sup>.

Algunos ejemplos de esta situación se presentaron en los municipios de Buenos Aires y Mar del Plata.

En 2000 se promulgó la Ley 747 del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y varones en la ciudad de Buenos Aires. El mismo fue implementado sólo parcialmente y por iniciativa individual de algunas funcionarias a cargo de programas en algunas de las secretarías de gobierno. Fue necesario un esfuerzo sistemático desde la Dirección de la Mujer iniciado en el año 2001, para lograr compromisos de implementación en algunos ámbitos, que finalmente fueron firmados en noviembre de 2002<sup>12</sup>. Las evaluaciones de la implementación tanto de la ley 747 como de estos compromisos durante los años subsiguientes dan cuenta de resultados no muy satisfactorios en cuanto a la información acerca de las medidas implementadas<sup>13</sup>.

En la ciudad de Mar del Plata, el Plan de Igualdad 2000-2004, diseñado por una Comisión que reunía a representantes de diferentes Secretarías del Ejecutivo municipal desde el año 2000, no pudo ser implementado hasta 2003, debido a diversas vicisitudes que sufrió el área de la Mujer. La función específica del área de Género no fue priorizada por la gestión de gobierno, pasando del rango de Subsecretaría a ser un área dentro de la Secretaría de Desarrollo Social. Las otras áreas de gobierno, al no contar con el seguimiento desde el área de Género, no se apropiaron automáticamente de los objetivos que se habían planteado y no implementaron las políticas que se habían previsto en el Plan o solamente lo hicieron parcialmente o en forma aislada.

En la actualidad, las políticas de género son implementadas en forma casi exclusiva por el Área específica. El género no ha logrado ser un componente transversal en el trabajo de las otras áreas de la gestión. Las sucesivas gestiones del Área de Género siguen intentando un nuevo involucramiento transversal de actores y una implementación efectiva del Plan de Igualdad, sin embargo, los resultados no son satisfactorios en este sentido.

Los procesos de diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades para varones y mujeres iniciados en Rosario en 1999 y en el municipio de Morón en 2004 siguieron un recorrido algo diferente de los procesos de Buenos Aires y Mar del Plata.

El Plan de Rosario fue una experiencia novedosa en el país, ya que fue el primero que se diseñó e implementó con características participativas, intentando transversalizar el enfoque de los géneros, experiencia que a partir de 2004 se repitió en el municipio de Morón.

11. Gelambí Torrell, Mónica, *La práctica local: Les Politiques de Género als Ajuntaments de Catalunya*, en Vazquez, María de la Fuente, pag.115.

12. Ver, *Compromisos por la Igualdad*, Dirección General de la Mujer, Buenos Aires, 2003

13. Ver, Lubertino, María José, <http://www.lubertino.org.ar/component/content/article/3-documentos/1478-20120615-plan-igualdad-real-de-oportunidades-y-de-trato-entre-mujeres-y-varones-informe-de-seguimiento-de-implementacion-2011>.



Ambos procesos se distinguen porque aportan desde un primer momento algunos resultados positivos para las experiencias de implementación transversal de perspectiva de género en políticas públicas en el nivel local<sup>14</sup>.

Hago referencia a tres ejes básicos que hacen que la experiencia de Rosario, y más tarde la de Morón, se diferencien de otras que mencionaremos más adelante:

la permanencia y *continuidad en la implementación* de políticas públicas con perspectiva de género.

el continuo esfuerzo por mantener el enfoque de género como una estrategia transversal en todas las políticas públicas locales *desde la etapa de la concepción y diseño* de las mismas, aunque con resultados no siempre exitosos, especialmente en algunas áreas de la gestión

el desarrollo de procesos de *articulación de intereses, de comunicación y redes* con mayor o menor grado de formalidad entre actores políticos y sociales, que aportan a vincular al género con las transformaciones necesarias en los actores con capacidades de conducción de las sociedades.

El proceso en la ciudad de Rosario tuvo como resultado el diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades para varones y mujeres que comenzó a implementarse en el año 2001 y culminó a finales del 2004. Este proceso se inició por el decreto 15.322 del año 1998, que creó una Comisión ad Hoc integrada por funcionarios/as del departamento Ejecutivo Municipal y concejales/as del Concejo Municipal, para la elaboración del Plan.

Asimismo, a través de un decreto del departamento Ejecutivo, en 2004 se creó una comisión evaluadora del primer Plan, con la misma composición, que estaba coordinada por el Área de la Mujer

Durante el año 2005, se evaluaron las medidas que en el marco de este primer Plan de Igualdad de Oportunidades se habían realizado. En mayo de 2005 se realizaron sesiones de evaluación con funcionarios de las diferentes áreas del gobierno municipal, y en los meses de agosto a octubre de 2005, las

organizaciones sociales de mujeres realizaron evaluaciones del Plan 2001-2004<sup>15</sup>.

Simultáneamente, durante el año 2005, esta misma Comisión compuesta por funcionarios de las diferentes áreas de la gestión, interactuando con miembros del Concejo Deliberante municipal y organizaciones de la sociedad civil, diseñaron un segundo Plan de Igualdad de Oportunidades 2005-2009.

El segundo Plan trajo algunas novedades en relación al primero. No estuvo estructurado en forma de objetivos y resultados, es decir, de acciones y políticas a realizar, sino que en el seno de la Comisión de Igualdad, los representantes de cada área del ejecutivo local priorizaron programas, proyectos o líneas de acción a seguir, para analizar y trabajar desde la perspectiva de género, estableciendo sus propias metas a lograr.

Sin embargo, algunos cambios de conducción ocurridos en las áreas de gestión del Departamento Ejecutivo Municipal dificultaron durante 2007 y 2008 el funcionamiento regular de la Comisión de Igualdad y la concepción transversal que ella intentaba hacer efectiva en el conjunto de la gestión municipal.

Un tercer Plan de Igualdad se formuló en Rosario para los años 2011-2015, con participación de las áreas y con algunas incorporaciones interesantes. El tercer Plan tiene cuatro ejes principales. La particularidad es que dos de los ejes, articulan en la política transversal de género del municipio representada por el III Plan, algunos proyectos que a través de la cooperación internacional estaban siendo implementados en el municipio o estaban intentando implementarse, como el proyecto Ciudades Seguras o el de Presupuesto sensible al Género.

14. También los Planes elaborados en las ciudades de Mar del Plata, Mendoza y Luján apuntaron a la transversalidad, aunque los resultados fueron menores y con poca sostenibilidad en el tiempo.

15. Ver Documento, Evaluación del Plan de Igualdad de oportunidades entre Varones y Mujeres, 2001/2004, Municipalidad de Rosario, Fundación Friedrich Ebert, 2005.



Es así que en el tercer Plan de Igualdad se suma a la Comisión ad Hoc para la elaboración del mismo, el área de Finanzas, que comienza a transitar un proceso de incorporación de herramientas hacia un Presupuesto municipal con sensibilidad de género. Actualmente, se está profundizando este aspecto en las políticas y programas que se están implementando.

El tercer eje, Igualdad y diversidad, es un avance en cuanto a interseccionar el género en su sentido estricto con las inequidades emergentes de la diversidad sexual, étnica y de clase. El cuarto eje se aboca al difícil camino de transformar estereotipos sociales, un aspecto que en las evaluaciones de los Planes anteriores, no había arrojado resultados demasiado satisfactorios. En forma explícita, el eje de democratización de relaciones familiares y sociales, apunta a profundizar las acciones en este sentido<sup>16</sup>.

En el municipio de Morón el Primer Plan de Igualdad a ser implementado entre 2006 y 2008 fue elaborado asimismo por una Comisión integrada por funcionarios y funcionarias de diferentes áreas de gestión, que durante los meses de abril y septiembre de 2005 se reunieron quincenalmente para el diseño de dichas políticas.

A diferencia de los procesos en otros municipios, casi el cuarenta por ciento de las integrantes de la comisión para la discusión y diseño del primer Plan fueron varones, con una edad promedio que no superaba los cuarenta años. Esto determinó un interesante proceso de aprendizaje sobre las cuestiones de género al interior de la comisión, donde reiteradamente surgieron discusiones acerca de superar brechas entre el discurso y las prácticas. Siete subcomisiones trabajaron en las políticas destinadas a corregir las problemáticas de violencia y discriminación en base a un diagnóstico surgido de talleres participativos y de una encuesta sobre la situación de las mujeres en el distrito y su rol en diferentes ámbitos.

Durante el año 2009 se desarrolló el proceso de evaluación del Primer Plan. Se consensuó, con intervención de la Dirección de estadísticas y Evaluación de Políticas Públicas del municipio, una estrategia global de evaluación con vistas a la preparación del Segundo Plan.

La evaluación fue predominantemente cualitativa, dado que las acciones fueron evaluadas de acuerdo a porcentajes de percepción de cumplimiento. De la misma participaron directores/as, coordinadores/as e integrantes jerárquicos de los equipos municipales de las áreas intervinientes en el Primer Plan. El Consejo Municipal de las Mujeres, un ámbito de participación de organizaciones y personas promovido por el propio Municipio, evaluó por un lado la percepción del grado de cumplimiento de las acciones por parte del municipio. Se midió asimismo el aporte del Consejo en la gestión y/o acompañamiento de las acciones<sup>17</sup>.

De la Comisión que elaboró el Segundo PIO de Morón, formaron parte 27 áreas (Secretarías, Subsecretarías y Direcciones) del Ejecutivo Municipal y representantes del Concejo Deliberante. La propuesta de trabajo, a diferencia del primer PIO, fue la invitación a cada área a pensar desde la perspectiva de género puntualmente en líneas de trabajo o programas, abriéndose el juego a ideas propias de las áreas, de acuerdo a la evaluación de las acciones del primer PIO.

Al igual que en Rosario, este segundo Plan de Morón pone énfasis en los aspectos presupuestarios y en las dimensiones de seguridad desde el género. Una particularidad de este PIO consiste en incorporar un Eje de trabajo del Concejo Deliberante del Municipio, donde el bloque del partido que gobierna el municipio (Bloque Nuevo Morón, Encuentro por la Democracia y la Equidad) se compromete a un acompañamiento normativo de las medidas que sea necesario ejecutar para producir las transformaciones necesarias hacia mayor equidad<sup>18</sup>.

Asimismo, el segundo Plan, a través de un proyecto de consultoría internacional, incluye un diseño específico de indicadores de género para su evaluación en 2014<sup>19</sup>.

16. Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre varones y mujeres, 2011/2015, Municipalidad de Rosario, Fundación Friedrich Ebert, 2011.

17. Municipio de Morón, Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2014, pag.12.

18. *Ibidem*, página 72.

19. *Ibidem*, páginas 76 y sig.



## 5. Las debilidades

A pesar de los buenos resultados logrados en los municipios de Rosario y Morón es importante puntualizar aquellos aspectos que de acuerdo a las experiencias transitadas, consideramos problemáticos en los procesos que presentamos.

Como ya se dijo anteriormente, otros municipios que iniciaron procesos similares, vieron interrumpido en algún momento el esfuerzo de implementar políticas transversales de género. Los cambios en la gestión de gobierno y la discontinuidad en la dirección del área específica de políticas de género fueron un factor decisivo en la desaceleración e incluso en la detención de estos desarrollos.

Pero también Rosario y Morón, que como vimos transitan actualmente su segundo o tercer Plan de Igualdad, no estuvieron ni están exentos de los factores que constituyen una amenaza de estancamiento o mesetas en el camino a la igualdad.

En primer lugar, las diferentes áreas de la gestión municipal no tuvieron asistencia perfecta en las comisiones que elaboraron los Planes de Igualdad (comisiones ad hoc, de igualdad). En un principio fue difícil lograr la sensibilización de áreas que no se consideraban por sus características, parte de las políticas de género como las áreas de presupuesto, obra pública, producción, entre otras. Esto ha ido cambiando como vimos, sin embargo se hace necesario recrear constantemente el proceso en cuanto a sensibilización y formación.

Por otra parte, no siempre fue, ni aún hoy es fácil, mantener aceitada la correa de transmisión entre las personas que participan del proceso en estas comisiones y las conducciones que toman las decisiones en las áreas de gestión. La tarea del área de género ha resultado clave en este sentido para articular el trabajo en la comisión con la implementación efectiva desde las áreas y mantener una coordinación y visión de conjunto del Plan.

Es importante puntualizar que la implementación de lo planeado ha resultado indispensable para mantener la continuidad de la voluntad política en relación a estos temas. La agenda de género flaquea

como prioridad si no muestra resultados mensurables políticamente en todas las áreas.

## IV. Planes de Igualdad de Oportunidades y derechos a nivel provincial

### 1. La experiencia reciente de la provincia de Santa Fe

En los documentos introductorios del Plan de Igualdad provincial se puede leer

*“El Gobierno de la Provincia de Santa Fe toma la decisión de garantizar que la redistribución de recursos sea igualitaria para toda la ciudadanía, además de brindar el acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y de derechos, a través del diseño y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.*

*El PIOD es una política pública que reconociendo la brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real existente entre varones y mujeres, diseña un conjunto de estrategias y acciones interrelacionadas y compromete al Estado y a la sociedad a aunar esfuerzos para reconocer, restablecer y promover de manera integral y sostenida la igualdad de derechos entre los géneros.<sup>20</sup>*

En los fundamentos conceptuales se sostiene asimismo que el mero reconocimiento de derechos no es suficiente, y se apunta a la necesidad de un compromiso del gobierno y de la sociedad santafesina para garantizar la igualdad entre los géneros en todo el territorio de la Provincia.

El PIOD reconoce como elemento clave a la transversalidad de la perspectiva de género en cualquier acción de gobierno que se planifique, ya sea legislación, políticas, programas, etc., debe incorporar la dimensión de género de forma integral.

Tal como los PIOs a nivel municipal que hemos analizado, también este Plan Provincial apunta a la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas del Estado, articulando dichas políticas en un Plan de acción.

---

20. Documento preliminar del PIOD de la provincia de Santa Fe, Borrador.



En el mismo sentido de los Planes Municipales, este PIOD asume como un elemento indispensable para transversalizar el enfoque de género, la participación conjunta y coordinada de todas las áreas del Ejecutivo tanto en el diseño como en la implementación.

## 2. Algunas características del PIOD de la Provincia de Santa Fe

Tal como lo hicimos en el análisis de Planes de Igualdad a nivel local, queremos destacar algunos factores que influyeron en el proceso que tuvo como resultado la elaboración de estas políticas provinciales.

Al igual que en los municipios, el primer elemento a destacar es la **voluntad política** derivada de la base ideológica de la gestión del gobierno, que prioriza la igualdad de oportunidades como un eje, según se expresa en el Plan Estratégico Provincial:

*El gobierno provincial, a través del Proyecto “Innovación institucional en gobiernos intermedios: la regionalización como instrumento para promover democracias de proximidad” promueve políticas públicas que aportan a la cohesión social, ya que sus acciones apuntan a reducir los desequilibrios territoriales existentes en la provincia; potenciar el desarrollo de una ciudadanía activa y el ejercicio de sus derechos; incentivar la participación ciudadana en los asuntos públicos; garantizar la igualdad de oportunidades, y fortalecer las instituciones, sus roles y quehaceres.<sup>21</sup>*

En el mismo documento, al destacar los valores en que se sostiene la planificación estratégica en la provincia, se hace mención expresa a la *igualdad de oportunidades para el ejercicio de derechos, en un enfoque de derechos igualitarios para todos los ciudadanos y ciudadanas y la valoración de la perspectiva de género, la diversidad y el respeto de las minorías.<sup>22</sup>*

La **participación ciudadana**, segundo elemento que se ha destacado en el diseño de políticas públicas de género en el nivel local, se plasmó asimismo en el caso del Plan provincial en su primera etapa. Se realizó un relevamiento de la situación de las mujeres a nivel de la provincia. En este caso, a la dimensión participativa, se sumó la dimensión territorial, indispensable en el caso de un Plan provincial, que necesariamente debe dar cuenta de las diferentes re-

alidades en cada una de las regiones de la provincia. Es así que la metodología de diseño del plan puso especial énfasis en la **descentralización**, otro elemento clave en la política provincial.

El relevamiento se realizó en talleres participativos que tuvieron lugar en las cinco regiones, en las cinco ciudades referenciales de cada uno de los nodos donde opera la descentralización provincial desde 2008.

Un tercer elemento distintivo del PIOD santafesino lo representa su concepción sistémica de las desigualdades. El Plan incorpora un marco conceptual de múltiples inequidades, de **“interseccionalidades”**, que en la teoría feminista se emplea para destacar cómo las mujeres están posicionadas como un colectivo genérico pero simultáneamente la identidad genérica está cruzada por diferencias provenientes de otros colectivos de referencia como la clase, la etnia, la condición colonial o la identidad sexual asumida<sup>23</sup>. No se trata simplemente de reconocer una “acumulación” de inequidades, sino de la forma en que ellas se combinan creando situaciones específicas para las personas que se ubican en los puntos de intersección<sup>24</sup>.

En este sentido, al relevamiento diagnóstico de situaciones problemáticas de género en la provincia llevado a cabo en las cinco ciudades capitales de las regiones, se sumó la realización de cuatro grupos focales.

Para ellos, fueron convocadas las organizaciones de la sociedad civil que se reúnen periódicamente con el gobierno provincial para el tratamiento de sus problemáticas específicas en Mesas de trabajo: organizaciones de los pueblos originarios de la provincia, la Mesa provincial de violencia intrafamiliar y género, la Mesa de identidad sexual, que reúne a re-

21. Plan Estratégico Provincial Santa Fe, Visión 2030, pag. 21, <http://www.santafe.gov.ar/archivos/PEP.pdf>

22. *Ibíd.*, pag. 84.

23. Sobre el concepto de “interseccionalidad” en las teorías feministas, ver *European Journal of Women Studies*, 13, 3(2006), varios artículos.

24. Squires, Judith, *Intersecting Inequalities: Britain equalities revue*, en Kantola y Nousiainen, *International feminist Journal of Politics*, 2009



presentantes del colectivo LGTBI y las mujeres de las organizaciones rurales.

La segunda etapa comenzó con la elaboración del Plan. Para ello, a través del Ministerio de Desarrollo Social y el Área de Género, se convocó a una Comisión Interministerial con representantes de las áreas del Poder Ejecutivo Provincial, que en base a los relevamientos que se habían realizado trabajó en dos direcciones:

sistematización de las políticas que las áreas ya están implementando en relación al objetivo de la igualdad de géneros

elaboración de nuevas líneas de política con el objetivo de profundizar aspectos y abordar las problemáticas detectadas en el relevamiento territorial y en los grupos focales.

La Comisión interministerial se reunió durante el año 2013 y terminó la redacción del documento sobre fin del año. Si bien las reuniones convocaron a representantes de las denominadas “áreas duras”, como por ejemplo el área de Producción, aún queda pendiente una etapa en relación a sensibilizar a algunas áreas, entre ellas las áreas de finanzas y presupuesto, en relación a adecuar sus políticas a un enfoque de género que permita dimensionar el esfuerzo de la gestión en relación a políticas de igualdad.

## V. Algunas reflexiones finales

De las experiencias anteriores se pueden extraer algunas conclusiones en relación a los factores que favorecen o dificultan la implementación de la transversalidad del enfoque de género en las políticas de un Estado, en el caso concreto de experiencias locales y la reciente experiencia provincial.

Los componentes ya mencionados de una fuerte voluntad política rectora de los procesos, la continuidad en la gestión de gobierno, si bien no en las personas pero en la sustentabilidad del proyecto, los recursos materiales, cognitivos y simbólicos para la institucionalidad de género en el Estado, las redes de actores estatales y no estatales que funcionen en las distintas etapas de la política pública a ser implementada, son como ya se mencionó, algunas de las

condiciones indispensables para garantizar procesos sustentables en la búsqueda de la igualdad

El desafío a futuro es múltiple. En primer lugar es necesario sostener y profundizar los cambios institucionales que se requieren para dar sustentabilidad a las políticas. En este sentido, la jerarquización de los mecanismos de género en el organigrama del Estado tanto municipal como provincial, es indispensable. Se trata de posicionar la planificación de género al interior del Estado como responsabilidad no ya de un área específica sino de todas y cada una de las secretarías o ministerios. La función principal de los mecanismos de género se vislumbra de esta manera más como un acompañamiento técnico – político del proceso de la apropiación y consolidación de los análisis de género en las políticas diseñadas, en el monitoreo de los indicadores de igualdad de género que se hayan establecido y en la conducción de nuevos procesos para profundizar los objetivos de igualdad.

Un segundo aspecto en relación a cambios institucionales se refiere a la posibilidad de sostener en el tiempo con carácter formal los nuevos diseños institucionales emergentes en las etapas de diseño de los Planes: las comisiones ad hoc o equipos de igualdad.

El segundo desafío se refiere a comprometer en la tarea de profundizar la igualdad a todas aquellas áreas de la gestión cuya participación en las etapas de diseño fue escasa o estuvo ausente. La equidad en dimensiones como la infraestructura urbana, el presupuesto del Estado, los aspectos ambientales, la producción o incluso la igualdad de los géneros al interior de la misma estructura del Estado, deberán ser objeto de abordaje desde la política pública, sin olvidar el difícil tema de la democratización de las relaciones familiares, agenda pendiente en todos los niveles del Estado.

El tercer desafío se refiere a fortalecer los procesos de participación ciudadana y a recrear permanentemente las alianzas estratégicas con las organizaciones de mujeres y feministas. Es el mismo Estado el que define el nivel de participación de la sociedad civil y sus organizaciones, apuntando a la creación de organismos consultivos o de gestión asociada para determinados temas.



En el caso del PIOD provincial de Santa Fe se hace necesario iniciar un proceso de implementación en las regiones articulando la gestión de los programas y políticas diseñados con los municipios. Para ello se hace indispensable sumar a la gestión del PIOD a aquellas áreas que operan en el nivel de la descentralización provincial articulando con municipios y comunas. Es indispensable sumarlas a la empresa de la igualdad.

En todo momento hemos sostenido que el enfoque transversal de la perspectiva de género requiere como condición primera una gestión de gobierno cuya concepción política priorice la búsqueda de la igualdad entre los y las ciudadanas como componente fundacional de la democracia. Asimismo, que haga efectiva su decisión política de incorporar formalmente políticas de igualdad, por ejemplo a través de un Plan de Igualdad de Oportunidades, lo que desencadenará un proceso virtuoso, o por lo menos debería desencadenarlo.

Sin embargo, compartimos aquellas teorías que sostienen que los actores, tanto estatales como sociales,

no son sujetos iniciadores de relaciones sociales autónomos, racionales y únicos, sino que generan resultados interactuando entre ellos en el marco de las estructuras existentes, en un escenario de posibilidades que permite la emergencia y desarrollo de un discurso, en nuestro caso de igualdad de género, y su apropiación por parte de una gestión de gobierno<sup>25</sup>.

En la búsqueda de la igualdad política, es necesario reconocer la complejidad del resultado esperado, la diversidad de los actores involucrados, la heterogeneidad de los mismos y la necesidad de abrirse a procesos de política que permitan cambios y transformaciones, comenzando con el proceso mismo.

La igualdad –y la igualdad de los géneros– puede compararse con la felicidad. Ambas no representan una situación ideal al final del camino. Se trata más bien de procesos que se van construyendo diariamente transitando ese camino, superando situaciones injustas y problemáticas, transformando estereotipos y generando nuevas oportunidades. La igualdad se plasma en situaciones concretas que impactan en las personas, varones y mujeres, en el devenir cotidiano.

---

25. Ubicado en el post estructuralismo, Gottweis, considera que las relaciones sociales y determinados resultados se producen a través de actores interactuando con estructuras, en un ámbito discursivo de condiciones de posibilidad, Gottweis, Herbert, *Strategies of poststructural Policy Analysis*, en Hajer, M. y Wagenaar H., pag. 253



## Bibliografía

---

- Consejo de Europa, *Gendermainstreaming, Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Directorate of Human Rights, Strasbourg, 2004 (versión en castellano publicada por el Instituto de la Mujer de España, Madrid, 2005).
- Dahl, Robert, *La igualdad política*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2008.
- De La Fuente Vazquez, María (dir.), *Repensar les polítiques de Gènere des del àmbit local*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona, 2005.
- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, *Compromisos por la Igualdad*, Plan de Igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres, Ley 474, Buenos Aires, 2002.
- Hajer, Maarten y Wagenaar, Hendrik (edit.), *Deliberative Policy Analysis, Understanding Governance in the network Society*, Cambridge University Press, 2003.
- INADI, AECID, *Programa Nacional Consenso de Estado contra la discriminación por género: Hacia la Igualdad real entre Mujeres y varones, Compilación de diagnósticos participativos*, Buenos Aires, 2008.
- European Journal of Women Studies 13 (3), 2006, Contiene diversos artículos sobre género e interseccionalidad.
- Kantola, J. y Nousiainen, K., *Institutionalising Intersectionality in Europe: legal and Political Analyses*, International Feminist Journal of Politics, 2009.
- Municipio de Luján, *1 Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres 2009-2011*, Municipio de Luján, 2008.
- Municipalidad del Partido de General Pueyrredón, Secretaría de Desarrollo Social, *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones, Mar del Plata, 2002-2004*, Buenos Aires, 2003.
- Municipio de Morón, Fundación Friedrich Ebert, *Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre varones y mujeres 2006-2008*, Morón, 2006.
- Municipio de Morón, *Morón 10 años después, Apuntes de la gestión de gobierno, 1999-2009*, Morón, Diciembre de 2009.
- Municipio de Morón, Fundación Friedrich Ebert, *Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre varones y mujeres 2010-2014*, Morón, Diciembre 2010.
- Municipalidad de Rosario, Área de la Mujer, Secretaría de Promoción Social, *Plan de Igualdad de Oportunidades entre varones y Mujeres 2001/2004*, Rosario, 2000.
- Municipalidad de Rosario, Fundación Friedrich Ebert, *Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre varones y Mujeres, 2001/2004*, Rosario, 2005.
- Municipalidad de Rosario, *Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Varones y Mujeres 2005/2009*, Rosario 2005.
- Municipalidad de Rosario, Fundación Friedrich Ebert, *Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres 2011/2015*, Rosario, 2011.
- Percovich, Margarita y Aguirre, Rosario, *Los desafíos después de Beijing en los países del MERCOSUR*, Serie PROSUR, Fundación Friedrich Ebert, Montevideo, 1996.
- Rees, Teresa, *Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe*, International Feminist Journal of Politics, December 2005, Taylor and Francis, <http://www.tandf.co.uk/journals>
- Rees, Teresa, *Mainstreaming Equality in the European Union*, London: Routledge, 1998.





### **Autor**

**María Rigat-Pflaum**, Politóloga por la Universidad Nacional de Rosario, con estudios de posgrado en Alemania y Argentina; actualmente es directora de proyectos de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina.

### **Responsable**

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | Piso 4° C1058AAK  
Buenos Aires - Argentina

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra  
[christian.sassone@fes.org.ar](mailto:christian.sassone@fes.org.ar)

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
[www.fes.org.ar](http://www.fes.org.ar)

### **Friedrich Ebert Stiftung**

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, Haití y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.