



# PLAN DE IGUALDAD BONAERENSE PARA LA INCLUSIÓN Y LA JUSTICIA SOCIAL (PIBA) ACTUALIZACIÓN 2024

INFORME EJE I.  
TRABAJO Y CUIDADOS

MINISTERIO  
DE MUJERES  
Y DIVERSIDAD



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**

## AUTORIDADES

**Axel Kicillof** Gobernador

**Verónica Magario** Vicegobernadora

**Estela Díaz** Ministra de Mujeres y Diversidad

**Jimena Orchuela** Jefatura de Gabinete

**Lidia Fernández** Subsecretaria de Políticas Transversales de Género

**Coordinación** Cintia Nucifora  
Dirección Provincial de Políticas Transversales  
de Género  
Natalia Drago  
Dirección de Planificación y Evaluación Institucional

**Producción de contenido** Emiliana Angelucci Ribot, María Laura Entío, María  
Florenca Gerhardt, Magdalena Gil García.  
Dirección de Planificación y Evaluación Institucional

**Colaboración** María Sol Calandria

**Edición** Ayelén Correa Ruau  
Dirección Provincial de Políticas Transversales  
de Género

**Articulación Institucional** Guadalupe Rodríguez, Julia Rigueiro  
Dirección Provincial de Políticas Transversales  
de Género

**Diseño Gráfico y Editorial** Dirección Provincial de Comunicación  
Dirección de Comunicación y Diseño

# ÍNDICE

PRÓLOGO Pág. 4

INTRODUCCIÓN Pág. 7

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES Y LGTBI+  
EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO Y LOS CUIDADOS Pág. 10

EJE I. TRABAJO Y CUIDADOS: POLÍTICAS PROVINCIALES Pág. 15

CONSIDERACIONES FINALES Pág. 31

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Pág. 38

# PRÓLOGO

## Políticas públicas centradas en los cuidados y el trabajo de las personas

Cuando hablamos del trabajo y los cuidados pareciera que son áreas escindidas en la vida de las personas. O se cuida o se trabaja: eso fue lo que hasta hace poco tiempo vivimos como si fuera lo normal y lo habitual. Los feminismos vienen a señalar que ya no se pueden pensar por separado en el entramado social porque están entrelazados, hay una relación de interdependencia entre ambas esferas. Nos muestran que cuidar es un trabajo que requiere una experticia y una demanda de tiempo, poner el cuerpo y el intelecto como en cualquier otra tarea. El problema con el que nos enfrentamos, en todo caso, es que sigue sin ser reconocido como trabajo, se invierten amplios márgenes de tiempo vital ya en el cuidado, ya en la crianza, sin ese reconocimiento, y hasta a veces en perjuicio de la propia autonomía económica. Esto no es nuevo, la gran diferencia entre géneros, las brechas laborales de género y especialmente la brecha salarial, tiene un factor decisivo en torno al uso del tiempo y con cómo se administra este recurso que es finito.

La familiarización y feminización de los cuidados es una realidad, que está puesta en revisión, pero con la que todavía convivimos de manera sostenida. En una sociedad donde se profundizan las desigualdades y crece la pobreza, la persistencia de esta división sexual del trabajo, que sobrecarga a las mujeres en las tareas de cuidado de las personas, supone, a su vez, la continuidad y profundización de las desigualdades sociales. Sólo quienes tienen recursos económicos y simbólicos suficientes podrán

derivar y ampliar las oportunidades de cuidado para desarrollar un proyecto personal más autónomo. A quienes viven situaciones de pobreza les tocarán cuidados pobres, asunción de estas tareas desde la infancia, precariedad e informalización, además de las dificultades para salir de la pobreza.

Aunque el presidente de la Nación quiera negar la evidencia empírica, si tomamos los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo elaborada por el INDEC<sup>1</sup> vemos esa diferencia: las mujeres invierten tres horas diarias más que los varones en trabajo no remunerado, y esto se traduce en menor tiempo para la educación, menor tiempo para el trabajo, menor tiempo de ocio y recreación, menor tiempo para generar recursos, capital simbólico o socialización, entre otras cuestiones. Sabemos de mujeres que cuidan y que esto les resulta un impedimento para salir a trabajar o estudiar porque no tienen a dónde ni con quién dejar a sus hijos e hijas. Dependen de una pareja o de la cuota alimentaria, y sabemos que en la mayoría de los casos no la reciben.

En 2022, a partir del *Informe de Incumplimiento de la Obligación Alimentaria en la provincia de Buenos Aires*, recabamos los datos y dimos con que el 51,2 % de las mujeres bonaerenses en hogares monomarentales no percibe ningún tipo de aporte por parte del progenitor de sus hijas e hijos y un 15,3 % lo recibe de manera irregular. Esta situación dramática, de precariedad y abandono, es una de las tantas situaciones que atraviesan las mujeres bonaerenses, y está enmarcada en la Ley 26.485 como una de las modalidades de la violencia económica patrimonial. Por eso es importante que el Estado llegue, de la manera más extendida posible, a esas casas, a esas familias u organizaciones familiares.

Planificar y evaluar el camino recorrido es necesario para ampliar la llegada del Gobierno de la Provincia con relación a políticas que pongan el centro en los cuidados y el trabajo de las personas. En este informe se recopilan y desglosan 77 políticas y acciones con perspectiva de género, referidas al Eje de Trabajo y Cuidados, en 22 organismos provinciales. Se trata de un hecho concreto, palpable, estadístico, técnico, que nos permite arribar a lo que tenemos y también desde ahí posicionarnos

---

1. Más información del ENUT en el siguiente enlace: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut\\_2021\\_resultados\\_definitivos.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf)

para aquello que falta. Hacer un seguimiento de lo realizado para que el discurso no quede aislado de los hechos concretos.

En una época de discursos y políticas de crueldad, las dificultades se acrecientan. El desfinanciamiento a nivel nacional de las políticas que abordan las violencias de género y las desigualdades, hacen que el esfuerzo en la PBA deba ser mucho mayor. Hay tiempo de avances y otros de repliegue, no obstante, cuando retrocedemos no volvemos al mismo punto de partida, porque hubo un tiempo previo de transformaciones y conquistas, que produjeron cambios prácticos, pero especialmente culturales y de sentido respecto a nuestros vínculos personales, familiares e institucionales.

En la Provincia seguimos avanzando y construyendo escudo y red frente al avance de las políticas de extrema derecha. Sabemos que falta mucho camino de institucionalidad feminista. Los temas de trabajo y cuidados son prioridad, por lo que profundizaremos los esfuerzos interinstitucionales necesarios, para que sea una agenda política de gestión, que crezca, se robustezca y cada día brinde mayores oportunidades para el bienestar de nuestras comunidades. Hay todavía mucha tarea por delante, muchas conquistas que lograr, y sobre lo construido, sobre estas bases que estamos presentando, es que transitaremos por todo lo que falta.



**Estela Díaz**

Ministra de Mujeres y Diversidad.

# INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objetivo compartir con la población de la provincia de Buenos Aires una actualización del estado de situación del **Plan de Igualdad Bonaerense para la Inclusión y la Justicia Social** (PIBA) en materia de Trabajo y Cuidados.

A partir del desmantelamiento de las políticas públicas nacionales con perspectiva de género y la crisis económica que afecta a las mujeres y diversidades, en mayo de 2024 el **Eje I Trabajo y Cuidados** de dicho Plan fue **definido como prioritario** por el conjunto de organismos del Consejo de Políticas de Género Transversales en la Administración Pública.

Desde diciembre de 2023 gran parte de las políticas creadas por el Estado Nacional para reducir las brechas de desigualdad y reducir las violencias fueron desarticuladas y/o desfinanciadas. Así, la situación de las mujeres y diversidades ha sufrido el impacto de la recesión económica y el aumento de la pobreza, mientras crecen los discursos antiderechos y se fomenta el odio hacia los feminismos y las diversidades. Este contexto desfavorable para las mujeres y LGTBI+ requiere redoblar los compromisos con la igualdad, aunando esfuerzos para superar desigualdades, remover estereotipos e impulsar cambios en pos de garantizar la igualdad de derechos y responsabilidades.

Desde el impulso del Plan PIBA por parte del entonces Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (actualmente Ministerio de Mujeres y Diversidad) en 2022 se puso en marcha un proceso de planificación, implementación

y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género, involucrando a 27 ministerios y organismos provinciales que identificaron alrededor de 200 políticas organizadas en seis ejes temáticos: Trabajo y Cuidados, Abordaje de las Violencias, Salud, Cultura y Educación, Vivienda y Hábitat e Igualdad en el Estado.

El escenario en el que se puso en marcha este Plan de Igualdad Bonaerense era muy diferente del actual; a nivel nacional se encontraba en funcionamiento el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación tenía en implementación políticas rectoras en la materia.

En esta actualización del Eje de Trabajo y Cuidados del Plan PIBA, **presentamos aquellas políticas que se encuentran en implementación en la provincia de Buenos Aires, en materia de trabajo remunerado y no remunerado (doméstico y de cuidado), pensando una provincia más inclusiva y equitativa.**

La información contenida en este informe fue provista por los organismos provinciales a través de un relevamiento realizado por el Ministerio de Mujeres y Diversidad, coordinado por la Mesa de Seguimiento del Plan. De este modo, se continúa el proceso participativo conjunto con la administración pública provincial, que dio origen a la construcción del Plan desde el año 2021.

Entonces, en primera instancia, presentamos un diagnóstico de la situación de mujeres y diversidades de la PBA, respecto de las dos variables a analizar, Trabajo y Cuidados. Luego se abordan las políticas llevadas adelante por los organismos de la administración central de la provincia respecto de estas mismas variables. Después, esbozamos una serie de conclusiones que nos permiten comprender la importancia de continuar profundizando el proceso de trabajo de la Mesa de Seguimiento del Plan PIBA en pos de la equidad de género.

Considerando la priorización del Trabajo y los Cuidados, nos propusimos sistematizar y difundir a la comunidad bonaerense las políticas públicas que pueden tener algún tipo de incidencia en la vida de las mujeres y diversidades, impactando en la reducción de brechas de desigualdad de género.



De este modo presentamos junto a este informe, una [Guía de Recursos](#) construida a partir de los datos relevados de aquellas políticas públicas de Trabajo y Cuidados que están en implementación. **La Guía tiene como objetivo promover el acceso a la información respecto de las políticas que el gobierno provincial lleva adelante en esta materia** y está destinada a las áreas de género y diversidad sexual de los municipios, los organismos de la administración pública provincial y la comunidad organizada.

# SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES Y LGTBI+ EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO Y LOS CUIDADOS

A partir de 2021, a través de un proceso participativo y deliberativo que involucró a cientos de organizaciones y referentas, las mujeres y LGTBI+ de la provincia de Buenos Aires definieron la relevancia de un Plan de Igualdad que se abocara a generar políticas que enfrenten las múltiples barreras que las mujeres y diversidades tienen para acceder al empleo y sostenerlo, así como políticas de reconocimiento y redistribución de los cuidados.

El Plan de Igualdad y los informes realizados periódicamente por la Mesa de Seguimiento tienen sus fundamentos en la vida cotidiana de las mujeres y diversidades que participaron de ese proceso participativo y que pueden dimensionarse en los datos que han comenzado a generarse para medir estas desigualdades.

La inserción de las mujeres en el mundo laboral ha ido creciendo a lo largo del tiempo, aún así su acceso al empleo y las condiciones de trabajo están marcadas por profundas desigualdades de género. **Las mujeres tienen mayores obstáculos para participar en el mercado laboral en comparación con los varones y, a su vez, asisten a tasas de empleo más bajas, mayores niveles de desocupación y condiciones laborales más precarias**, tales como altos niveles de informalidad, jornadas reducidas y menores salarios.

Según el Informe del primer trimestre 2024 *Brechas de género laborales y de ingresos*, elaborado por la Unidad de Economía y Género del Ministerio de Economía PBA, se registró un retroceso conjunto de las tasas de actividad, empleo y desocu-

pación por primera vez desde el año 2020. Ahora bien, si miramos estos datos desagregados por género **se observa una profundización de las brechas laborales y de cuidados**. Cabe aclarar que cuando hablamos de datos desagregados por género, nos referimos al esquema binario por sexo de las personas (mujer-varón). Esto no se debe a una decisión metodológica o política, sino a que no existen aún datos referidos a las diversidades. Lamentablemente, no abunda la información sistemática sobre la situación particular de Trabajo y Cuidados en personas LGTBI+ a nivel nacional y/o provincial, por esa razón no es posible referirse a esta especificidad. No obstante, desde una perspectiva interseccional, nuestro punto de partida asume que la identidad de género, la orientación sexual y la racialización en el escenario actual, profundizan la discriminación y la exclusión social que ya viven las mujeres cis, sobre las que sí hay datos disponibles.

**La reducción de las tasas de actividad y empleo fue acompañada de un incremento interanual de la desocupación y subocupación.** Como resultado, la tasa de desocupación alcanzó 10,9% entre las mujeres y 8,4% entre los varones, mientras que la subocupación fue de 13,4% en las mujeres y 8,2% de los varones. Estos datos reflejan un problema estructural vinculado directamente con la división sexual del trabajo, que opera como un factor diferenciador de las condiciones de inserción y permanencia laboral para mujeres y varones. A esto se suma que el 92,7% de las mujeres del Gran Buenos Aires realiza trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR), al que dedica en promedio 6:38 horas diarias, mientras que un 75,9% de los varones les dedican 3:44 horas<sup>2</sup>. **Las mujeres continúan cargando, entonces, de forma desigual, con las tareas de cuidado y organización doméstica, lo que tiene un impacto directo en su vida laboral.**

Mientras las mujeres registran menores tasas de actividad y empleo, aquellas que trabajan de forma remunerada lo hacen por una menor cantidad de horas. La mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que asumen las mujeres, condiciona el tiempo en el que participan en el mercado laboral. Al mismo tiempo que los varones trabajaron 42:15 horas (h) por semana de forma remunerada, las mujeres lo hicieron 33:18 h, lo que implica una brecha de 8:57 h.

---

2. Fuente: Informe Brechas de Género Laborales y de Ingresos, Segundo trimestre 2023. Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas PBA. Disponible en: <https://www.ec.gba.gov.ar/areas/genero/EPH7.pdf>

En promedio, **así como las mujeres participan menos horas que los varones en el mercado laboral, lo hacen mayormente en situación de pluriempleo e informalidad.** Según el citado informe, la tasa de pluriempleo para las mujeres es más alta (11,3%, y 6,2% en varones).

Además de las marcadas brechas de género que se expresan en el ingreso y permanencia en el mercado laboral, las mujeres y diversidades enfrentan una segregación ocupacional en sus trayectorias laborales. La segregación horizontal, también conocida como “paredes de cristal”, se refiere a barreras y obstáculos invisibles, que dificultan o impiden la participación en determinados sectores económicos dinámicos y mejor remunerados, que históricamente están ocupados por varones en contraposición a los tradicionalmente asignados a las mujeres y diversidades, vinculados a los cuidados.

**Esta concentración laboral en actividades consideradas estereotípicamente “femeninas” suele presentar condiciones laborales más precarias y peor remuneradas.** Las mujeres representan el 94,7% del total de trabajadoras/es de Servicio doméstico y el 74,4% del sector de Educación, salud y servicios sociales. Por el contrario, son apenas el 20,1% de las y los trabajadoras/es de ramas vinculadas a la Producción.

Asimismo, las mujeres enfrentan otro tipo de segregación de tipo vertical, también conocida como “techo de cristal”, que se refiere a las barreras invisibles, pero en muchos casos visibles, que impiden o dificultan su desarrollo y promoción en una carrera profesional para ocupar los puestos de mayor responsabilidad, poder y salario. Los datos proporcionados por el informe, demuestran que el porcentaje de mujeres ocupadas como asalariadas fue del 74,5% y superó en 4,9 pp. al de los varones. Pero la situación se invierte en los cargos jerárquicos, donde el porcentaje de ocupados varones (7,3%) fue 2,9 pp. mayor al de las mujeres (4,4%).

**En relación con la corresponsabilidad de los cuidados, consideramos que es necesario sumar algunas cuestiones que profundizan estas brechas de género en las mujeres madres que crían solas.**

En la actualidad, el cuidado se presenta como un nuevo riesgo social, porque el progresivo envejecimiento poblacional; la creciente participación femenina en el

mercado de trabajo; la monoparentalidad; el aumento de los divorcios, entre otros factores, no sólo cambian la configuración de las familias actuales, sino que incrementan las necesidades de cuidado, sobrecargando a las mujeres ante la falta de redistribución equitativa de las responsabilidades (Gerhardt, 2019).

Las tasas más altas de informalidad laboral que las mujeres enfrentan profundizan las desigualdades de género, principalmente en los hogares monomarentales. En el informe “Madres que cuidan solas” (2024) de la Unidad de Economía y Género del Ministerio de Economía PBA, se observa que el 84,3% de los hogares monoparentales en la provincia cuenta con jefatura femenina. Las mujeres a cargo de los hogares tienen mayores tasas de actividad en el mercado laboral con respecto a otras mujeres, pero en peores condiciones: el 39,8% de ellas trabajan en la informalidad. Además tienen jornadas de trabajo reducidas y exhiben una tasa alta de pluriempleo, lo que indica que tienen más de un trabajo para cubrir las necesidades económicas.

**Otro agravante de la situación de los hogares monoparentales con jefatura femenina es el incumplimiento de obligación alimentaria.** En el año 2022 el Ministerio de Mujeres y Diversidad de la provincia de Buenos Aires publicó el informe *Incumplimiento de la obligación alimentaria en la provincia de Buenos Aires*<sup>3</sup>, allí se observa que más de la mitad de las encuestadas (66,5%) no recibe obligación alimentaria o sólo la percibe eventualmente. En 2024, UNICEF publicó un informe donde ratifica los mismos datos a nivel nacional, allí se observa que más de la mitad de las madres que viven en Argentina no reciben la cuota alimentaria (56%) cuando el padre no habita en la vivienda y esa proporción asciende (68%) si se toman en cuenta a quienes no la reciben de manera regular.<sup>4</sup>

**Esta falta de aporte económico al sustento vital de las y los hijos tiene un gran impacto en la profundización de la “feminización” e “infantilización de la pobreza”,** ya que agrava la situación económica no sólo de las mujeres sino también de los y las niñas que tienen a cargo. Al mismo tiempo, profundiza la falta de

---

3. Obligación alimentaria y corresponsabilidad en los cuidados: el incumplimiento de las obligaciones alimentarias no solo se expresa en las necesidades materiales cotidianas (alimentación, vestimenta o salud de niñas, niños y adolescentes), sino que supone también el desligamiento respecto a las responsabilidades de cuidado y crianza por parte de los progenitores. Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACION%20ALIMENTARIA%202021.6.pdf>

4. UNICEF Argentina (2024). Situación de la niñez y adolescencia 2024 – Octava Ronda. Informe de Resultados

autonomía femenina y la sobrecarga de tareas de cuidado. Según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) para el primer semestre de 2024, el 63,9% de los y las niñas de 0 a 5 años viven en condiciones de pobreza.<sup>5</sup> Este porcentaje es alarmante, debido a que el porcentaje creció exponencialmente con respecto a finales del 2023 (EPH-INDEC), cuando el 58,5% vivía en condiciones de pobreza y 18,9%, en condiciones de pobreza extrema.

**La infantilización de la pobreza es un problema estructural que se está agravando en nuestro país, en un contexto de agudización de las desigualdades económicas y sociales.** Tal como indica el informe de UNICEF (2024) *Situación de la niñez y adolescencia*<sup>6</sup>, estos niños y niñas nacen y crecen en hogares donde los ingresos no alcanzan para adquirir los bienes y servicios básicos para la existencia. Además, se observa que 7 de cada 10 niños y niñas experimentan carencias monetarias o privaciones en el ejercicio de algunos de sus derechos básicos: educación, protección y vivienda digna.

Sin lugar a dudas, las desigualdades que las mujeres y diversidades enfrentan en el mundo del trabajo remunerado y no remunerado se acrecientan en un contexto signado por **la deserción del Estado Nacional en el cumplimiento de sus responsabilidades en materia social y económica.** Por lo cual, **el Plan de Igualdad Bonaerense se erige como un instrumento fundamental para sostener y profundizar las políticas destinadas a disminuir estas brechas de desigualdad de género,** enfrentando las consecuencias de este modelo instalado a nivel nacional, regresivo para los derechos de las mujeres y diversidades.

---

5. INDEC (2024) Informes técnicos, Vol. 8, nº 220. Condiciones de vida, Vol. 8, nº 21 Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Primer semestre de 2024. Disponible en: [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph\\_pobreza\\_09\\_241C2355AD3A.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_09_241C2355AD3A.pdf)

6. UNICEF Argentina (2024). Situación de la niñez y adolescencia 2024 – Octava Ronda. Informe de Resultados

**EJE I**

# **TRABAJO Y CUIDADOS**

Desde la asunción de Axel Kicillof como gobernador de la provincia de Buenos Aires, se avanzó en la transversalización de la perspectiva de género en toda la administración pública. La creación de ámbitos específicos de género en los organismos y la implementación del Plan de Igualdad han significado un salto cualitativo en esta definición.

A partir de la herramienta de planificación participativa del Plan PIBA, se articulan y consolidan los esfuerzos que realizan las jurisdicciones en función de las competencias propias de cada cartera.

A dos años de implementación del Plan, desde la Mesa de Seguimiento del mismo, nos propusimos realizar un trabajo de análisis que permita favorecer el acceso a las políticas existentes para la población así como posibilitar al conjunto de las y los decisores de política pública, una herramienta para identificar las fortalezas y desafíos en Trabajo y Cuidados. En función de ello, hemos construido un proceso de categorización de las políticas a partir del cual desarrollamos esta evaluación.

A continuación, presentamos las **77 políticas en implementación correspondientes al Eje I Trabajo y Cuidados, llevadas adelante por 22 organismos del gobierno provincial**, según categorías construidas a partir de sus objetivos.

Dichas categorías (cada una con subcategorías para darle aún mayor precisión al análisis) fueron construidas para todos los ejes del Plan (Ver [Categorizaciones](#)):

- *Transferencias de ingresos y acceso a créditos.*
- *Fortalecimiento de competencias y capacidades.*
- *Cupo de género y acceso igualitario en el empleo.*
- *Infraestructura del cuidado.*
- *Asistencia directa.*

---

7. El proceso de categorización realizado incluye a todos los Ejes del Plan, por lo cual las categorías nominadas aquí exceden a las políticas del eje analizado en este informe.



- *Actividades culturales, investigaciones y gestión de contenidos.*
- *Herramientas de gestión e institucionalización de políticas de género.*
- *Infraestructura para el abordaje de las situaciones de violencia por razones de género.*

## TRANSFERENCIAS DE INGRESOS Y ACCESO A CRÉDITOS

<b>Políticas e iniciativas de acceso a créditos y de realización de transferencias monetarias a personas físicas o jurídicas (por ejemplo, municipios y organizaciones).</b>	<b>19 POLÍTICAS</b>
	<b>7 ORGANISMOS</b>

En esta categoría se han identificado 19 políticas pertenecientes a 7 organismos, las cuales se dividen en las siguientes subcategorías: acceso a créditos (9 políticas) transferencias de ingresos a personas jurídicas (7 políticas), transferencias de ingresos a personas físicas (3 políticas).

Dentro del conjunto de políticas que comprenden el Eje Trabajo y Cuidados, las iniciativas que tienen que ver con la Transferencia de Ingresos y el Acceso a Créditos tienen un peso específico en la vida de las mujeres y LGTBI+. Por un lado, permiten reducir la brecha de ingresos y, por el otro, favorecer proyectos productivos y/o de comercialización para mujeres y diversidades. En esta línea, **podemos identificar políticas de Acceso a Créditos destinados a mujeres que lideran emprendimientos productivos**. Luego, podemos ver que **hay políticas que específicamente incorporan criterios de priorización y/o beneficios específicos para las mujeres**.

Respecto **de las políticas de Transferencia de Ingresos podemos identificar que la mayor parte de las iniciativas están destinadas a personas jurídicas** (organizaciones comunitarias, asociaciones, etcétera), con objetivos vinculados a fortalecer proyectos productivos y/o comunitarios que involucren la participación de las mujeres y/o diversidades.

TRANSFERENCIAS DE INGRESOS Y ACCESO A CRÉDITOS		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
ACCESO A CRÉDITOS	CRÉDITOS PARA TRABAJADORES/AS DE CASAS PARTICULARES	BANCO PROVINCIA
ACCESO A CRÉDITOS	LÍNEA DE CRÉDITO MUJERES EN LA PROVINCIA	BANCO PROVINCIA
ACCESO A CRÉDITOS	PRÉSTAMO CONVENIO MUNICIPALES PROVINCIA	BANCO PROVINCIA
ACCESO A CRÉDITOS	PRÉSTAMO PROVINCIA INTEGRACIÓN PRODUCTIVA	BANCO PROVINCIA
ACCESO A CRÉDITOS	MUJERES RURALES EN ACCIÓN	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO PROVINCIA FIDEICOMISOS PROVINCIA MICROCRÉDITOS
ACCESO A CRÉDITOS	IMPULSO JOVEN	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO
ACCESO A CRÉDITOS	ARRIBA EMPRENDEDORAS	MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
ACCESO A CRÉDITOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL BONAERENSE	MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
ACCESO A CRÉDITOS	MICROCRÉDITOS PRODUCTIVOS CON BONIFICACIÓN DE TASAS	MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

TRANSFERENCIAS DE INGRESOS Y ACCESO A CRÉDITOS		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	COMUNIDADES SIN VIOLENCIAS	MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	MUNICIPIOS POR LA IGUALDAD	MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	ORGANIZADAS Y EN RED	MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	PROYECCIÓN UNIVERSAL ENTRE TRABAJO Y ESTUDIO (RECICLAR)	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	AGRICULTURA FAMILIAR EN MARCHA	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES ESTUDIANTILES - RESIDENCIA ESTUDIANTILES Y UNIVERSITARIAS PARA LA INTEGRACION REGIONAL - R.E.UN.IR:	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	DESPLIEGAR ALAS (ACTIVIDADES LABORALES DE AUTOEMPLEO Y SUBSISTENCIA)	MINISTERIO DE TRABAJO
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS FÍSICAS	RECONOCIMIENTO Y ENTREGA DE SUBSIDIOS A TRABAJADORAS VOLUNTARIAS – LEY N° 14.245	IPS
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS FÍSICAS	PROGRAMA ENVIÓN	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS FÍSICAS	IMPULSAR OFICIOS	MINISTERIO DE TRABAJO

## ASISTENCIA DIRECTA

<p>Políticas e iniciativas orientadas a brindar un servicio y/o a garantizar la entrega de bienes frente a situaciones de riesgo y/o vulnerabilidad social. Dicha categorización incluye la asistencia técnica y la atención en forma personalizada para responder a demandas específicas.</p>	13 POLÍTICAS
	4 ORGANISMOS

En esta categoría se han identificado 13 políticas pertenecientes a 4 organismos, las cuales se dividen en las siguientes subcategorías: asistencia alimentaria y entrega de bienes (10 políticas), acompañamiento de situaciones (1 política) y asesoramientos (2).

Dada la feminización de la pobreza, **las políticas de Asistencia Directa constituyen un aporte fundamental en la reducción de la brecha de ingresos.** Como se puede ver, dentro de las políticas de Asistencia Directa tienen gran representación las destinadas a cubrir necesidades alimenticias.

ASISTENCIA DIRECTA		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA SOBERANÍA ALIMENTARIA SUBPROGRAMA DE PROTECCIÓN ALIMENTARIA EDUCATIVA	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA SOBERANÍA ALIMENTARIA SUBPROGRAMA UNIFICADO DE PROTECCIÓN ALIMENTARIA	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	AYUDAS TÉCNICAS PARA LA MOVILIDAD Y CUIDADO PERSONAL Y AYUDAS ALIMENTARIAS DE COMPLEMENTO NUTRICIONAL	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA ATENCIÓN ALIMENTARIA EN LA EMERGENCIA. ASISTENCIA ALIMENTARIA	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

ASISTENCIA DIRECTA		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA ATENCIÓN ALIMENTARIA EN LA EMERGENCIA. FORTALECIMIENTO ALIMENTARIO A ESPACIOS COMUNITARIOS (FAEC)	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA ATENCIÓN ALIMENTARIA EN LA EMERGENCIA. UN VASO DE LECHE POR DÍA	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	MERCADOS POPULARES - COMPRAR EN COMUNIDAD	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA PROVINCIAL DE ENERGÍA LIMPIA	MINISTERIO DE AMBIENTE
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	PROGRAMA MI PROVINCIA RECICLA	MINISTERIO DE AMBIENTE
ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	CUIDADOS INTEGRALES DE GRUPOS FAMILIARES DE PERSONAS SUPERVISADAS POR EL PATRONATO DE LIBERADOS	PATRONATO DE LIBERADOS
ACOMPañAMIENTO DE SITUACIONES	CENTROS JUVENILES	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
ASESORAMIENTOS	MERCADOS BONAERENSES	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO
ASESORAMIENTOS	PROGRAMA PEQUEÑAS UNIDADES PRODUCTIVAS ALIMENTICIAS (PUPAAS)	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO

## FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES

Políticas e iniciativas de capacitación y formación con diversos fines, certificadas y no certificadas.	14 POLÍTICAS
	14 ORGANISMOS

En esta categoría se han identificado 14 políticas pertenecientes a 14 organismos, que se dividen en las siguientes subcategorías: formación para el trabajo (10 políticas) y sensibilizaciones en género y diversidades (4 políticas).

**Las políticas de Formación y Capacitación orientadas a impactar en las segregaciones horizontal y vertical del mercado laboral representan un gran porcentaje de las políticas creadas por el Estado provincial.**

Tal como puede verse en el cuadro a continuación, estas políticas de Formación no están destinadas específicamente a las mujeres y/o diversidades sino que están destinadas a la Formación en áreas específicas del mundo del trabajo. En ese sentido, **podemos ver un proceso de certificación y calificación en áreas en las que la participación de las mujeres es mayoritaria. Al mismo tiempo, se promueve la inclusión de herramientas para incorporar mujeres en áreas masculinizadas.**

En otro orden, el Estado asume un rol en la promoción de políticas de reducción de brechas en el ámbito privado, generando políticas de promoción de empleo con perspectiva de género.

FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	INCLUIR PRODUCTIVA	BANCO PROVINCIA, MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y MINISTERIO DE ECONOMÍA
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	CURSO DE FORMACIÓN PARA FACILITADORES Y FACILITADORAS EN AGROECOLOGÍA	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	CURSOS DE MANEJO Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS Y MAQUINARIA DE TRABAJO	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	PROMOTORAS AMBIENTALES	MINISTERIO DE AMBIENTE
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	GENERACIÓN DE EMPLEO CALIFICADO EN EL SECTOR MINERO	MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	PROGRAMA ARTESANÍA MINERA	MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	PROYECCIÓN UNIVERSAL ENTRE TRABAJO Y ESTUDIO (PUENTES)	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	CAPACITACIONES PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS INDUSTRIAS CREATIVAS Y CULTURALES	INSTITUTO CULTURAL
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	CURSOS Y CAPACITACIONES SOBRE MUNDO DEL TRABAJO CON ENFOQUE DE GÉNEROS	OPISU, MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	POLOS PRODUCTIVOS EN UNIDADES PENITENCIARIAS Y CUPOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD	MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
SENSIBILIZACIONES EN GÉNERO Y DIVERSIDADES	PLIEGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	MINISTERIO DE HÁBITAT Y DESARROLLO URBANO
SENSIBILIZACIONES EN GÉNERO Y DIVERSIDADES	SELLO RECONOCIMIENTO A LA CALIDAD COOPERATIVA (RECC)	INSTITUTO PROVINCIAL DE ASOCIATIVISMO Y COOPERATIVISMO (IPAC)
SENSIBILIZACIONES EN GÉNERO Y DIVERSIDADES	COOPERATIVISMO INCLUSIVO	OPISU, MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
SENSIBILIZACIONES EN GÉNERO Y DIVERSIDADES	SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO PARA ASPIRANTES A OBTENER POR PRIMERA VEZ LA LICENCIA "REGISTRO SERVICIO PÚBLICO PROVINCIAL DE PASAJEROS - R.S.P.P."	MINISTERIO DE TRANSPORTE

## CUPO DE GÉNERO Y ACCESO IGUALITARIO EN EL EMPLEO

<b>Políticas e iniciativas que promueven la equidad entre varones, mujeres y diversidades en el ámbito laboral.</b>	<b>9 POLÍTICAS</b>
	<b>7 ORGANISMOS</b>

En esta categoría se han identificado 9 políticas pertenecientes a 7 organismos, las cuales se dividen en las siguientes subcategorías: cupo de género (4 políticas), inclusión sociolaboral de mujeres y diversidades (3 políticas), promoción de mujeres y diversidades en puestos masculinizados (2 políticas).

La provincia de Buenos Aires tiene en implementación políticas que enfrentan las barreras que enfrentan mujeres y diversidades en el acceso al empleo registrado



en general, y en aquellos que tienen mayor participación masculina, en particular. **Dentro de estas políticas encontramos algunas que definen pisos mínimos de participación de mujeres y/o LGTBI+ y otras que promueven la incorporación a través de incentivos.**

CUPO DE GÉNERO Y ACCESO IGUALITARIO EN EL EMPLEO		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
CUPO DE GÉNERO	LEY PROVINCIAL N° 14.783 DE INCLUSIÓN LABORAL TRAVESTI/TRANS "AMANCA Y DIANA SACAYÁN"	MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
CUPO DE GÉNERO	IMPLEMENTACIÓN DE CUPO DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL OPISU	OPISU
CUPO DE GÉNERO	BENEFICIO PARA EMPLEADORES DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES, O TRANSGÉNERO	ARBA
CUPO DE GÉNERO	SELLO CONSTRUIR IGUALDAD	MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD, MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA MINISTERIO DE TRABAJO
INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES Y DIVERSIDADES	PROGRAMA PROVINCIAL MIRYAM KITA GORBAN	MINISTERIO DE AMBIENTE
INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES Y DIVERSIDADES	PROGRAMA PROVINCIAL COMPROMISO AMBIENTAL PARA EL TURISMO Y LA RECREACIÓN (PCA)	MINISTERIO DE AMBIENTE
INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES Y DIVERSIDADES	INCLUIR	MINISTERIO DE TRABAJO
PROMOCIÓN DE MUJERES Y DIVERSIDADES EN PUESTOS MASCULINIZADOS	PUERTOS EN CLAVE DE GÉNERO	MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
PROMOCIÓN DE MUJERES Y DIVERSIDADES EN PUESTOS MASCULINIZADOS	PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN COOPERATIVAS AGROPECUARIAS	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO

## INFRAESTRUCTURA DEL CUIDADO

<b>Políticas e iniciativas de creación y fortalecimiento de la infraestructura orientada a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de quienes reciben cuidados (infancias, adolescencias, personas mayores o personas con discapacidad) y de quienes los brindan. Esto abarca no sólo las construcciones físicas, sino también los servicios, recursos y apoyos que facilitan el cuidado.</b>	<b>18 POLÍTICAS</b>
	<b>12 ORGANISMOS</b>

En esta categoría se han identificado 18 políticas pertenecientes a 12 organismos, las cuales se dividen en las siguientes subcategorías: construcciones (3 políticas) y equipamiento y servicios (15 políticas).

Es necesario comprender que el cuidado no es un asunto exclusivo de las familias, sino que resulta imprescindible que otros actores asuman la responsabilidad, considerando al cuidado como un derecho universal. Esta perspectiva se expresa en el concepto de “diamante del cuidado” que se refiere a los actores que es deseable se involucren en el cuidado si pensamos en sociedades más justas y equitativas (Razavi, 2007).

Es decir, si entendemos que la organización social del cuidado es un horizonte de equidad, no podemos desligar las responsabilidades de Estado, mercado, familia y comunidad en el ejercicio de cuidar. Y pensar desde el Estado provincial en políticas públicas de inclusión laboral formales y en políticas de cuidado respaldadas en esa formalidad, nos permite acercarnos a ese horizonte.

Por otra parte, el Plan de Igualdad Bonaerense ha incorporado políticas que pretenden sensibilizar a la población en general con información y campañas de visibilización de las desigualdades existentes en materia de trabajo, empleo e ingresos, así como dispositivos de articulación a partir del cual planificar colectivamente medidas para reducir las desigualdades.

INFRAESTRUCTURA DEL CUIDADO		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
CONSTRUCCIONES	OBRAS DE INFRAESTRUCTURA DEL CUIDADO (CAPS, HOSPITAL MATERNO INFANTIL, CENTROS DE PRIMERA INFANCIA, CENTRO COMUNITARIO)	MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS PÚBLICOS
CONSTRUCCIONES	CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDIS)	MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS PÚBLICOS
CONSTRUCCIONES	CONSTRUCCIÓN Y/O MEJORA DE INFRAESTRUCTURAS DEL CUIDADO	OPISU
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	CO- RESPONSABLES	MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	QUNITA BONAERENSE	MINISTERIO DE SALUD, MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD, MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, CIENCIA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	FORTALECIMIENTO INTEGRAL DE ESPACIOS DE CUIDADO, ENSEÑANZA Y CRIANZA DE LAS INFANCIAS Y ADOLESCENCIAS (UDI)	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	POLÍTICAS DE CUIDADO PARA PERSONAS MAYORES	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	PROMOCIÓN DE DERECHOS Y POLÍTICAS DE CUIDADO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	PROMOCIÓN DE CUIDADOS COMUNITARIOS EN BARRIOS POPULARES BONAERENSES	

INFRAESTRUCTURA DEL CUIDADO		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	CASAS DE ENCUENTRO COMUNITARIO (CEC)	MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	BUENA COSECHA	MINISTERIO DE TRABAJO
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	PROYECTOS LOCALES: ESTRATEGIAS COMUNITARIAS DE CUIDADO EN ÁREAS CRÍTICAS DE TRABAJO INFANTIL	MINISTERIO DE TRABAJO
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	REGISTRO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CUIDADO	MINISTERIO DE TRABAJO
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	ESCUELAS DE VERANO	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	HOGARES Y CENTROS DE DÍA DEL ORGANISMO PROVINCIAL DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	ORGANISMO PROVINCIAL DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	TRANSPORTE ESCOLAR TERRESTRE Y TRANSPORTE FLUVIAL	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	SALA INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD PROVINCIAL DE EZEIZA	UNIVERSIDAD PROVINCIAL DE EZEIZA
EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	PASE LIBRE MULTIMODAL	MINISTERIO DE TRANSPORTE

## ACTIVIDADES CULTURALES, INVESTIGACIONES Y GESTIÓN DE CONTENIDOS

<b>Políticas e iniciativas de producción, actualización e inclusión de contenidos, desarrollo de investigaciones y/o relevamientos, comunicación y divulgación.</b>	<b>2 POLÍTICAS</b>
	<b>2 ORGANISMOS</b>

En esta categoría se han identificado 2 políticas pertenecientes a 2 organismos.

ACTIVIDADES CULTURALES, INVESTIGACIONES Y GESTIÓN DE CONTENIDOS		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
INVESTIGACIONES Y RELEVAMIENTOS	INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN ALIMENTARIA	MINISTERIO DE MUJERES Y DIVERSIDAD
ACTIVIDADES CULTURALES Y DE DIFUSIÓN	CONCURSO DE CORTOMETRAJE MYDEC	MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS PÚBLICOS

## HERRAMIENTAS DE GESTIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO

<b>Abarca mecanismos y estructuras organizativas que facilitan la planificación e implementación de programas con un enfoque de género promoviendo una institucionalidad que los respalde.</b>	<b>2 POLÍTICAS</b>
	<b>1 ORGANISMO</b>

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
CONFORMACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	COMISIÓN TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES	MINISTERIO DE TRABAJO
CONFORMACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	MESA INTERSECTORIAL PARA LA ARTICULACIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN	MINISTERIO DE TRABAJO

# CONSIDERACIONES FINALES

La provincia de Buenos Aires reafirma su compromiso en la reducción de las desigualdades de género, impulsando políticas que promueven la participación laboral de las mujeres y diversidades así como políticas que fortalezcan la infraestructura del cuidado.

A lo largo de este Informe de Actualización, hemos recorrido las **77 políticas en implementación** relacionadas con el mundo del **Trabajo y del Cuidado**, de los distintos organismos de la administración pública provincial. Resulta clave destacar que de estas 77 políticas, el 64% cuenta con presupuesto asignado, lo que nos da un total de casi 50 políticas que cuentan con este recurso.

TRABAJO Y CUIDADOS - PBA 2024		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
<b>TRANSFERENCIAS DE INGRESOS Y ACCESO A CRÉDITOS</b>  <b>19 POLÍTICAS DE 7 ORGANISMOS</b>	ACCESO A CRÉDITOS	9
	TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS JURÍDICAS	7
	TRANSFERENCIAS DE INGRESOS A PERSONAS FÍSICAS	3

TRABAJO Y CUIDADOS - PBA 2024		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
<b>FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES</b>  <b>14 POLÍTICAS DE 14 ORGANISMOS</b>		
	SENSIBILIZACIONES EN GÉNEROS Y DIVERSIDADES	4
<b>CUPO DE GÉNERO Y ACCESO IGUALITARIO EN EL EMPLEO</b>  <b>9 POLÍTICAS DE 7 ORGANISMOS</b>	CUPO DE GÉNERO	4
	INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES Y DIVERSIDADES	3
	PROMOCIÓN DE MUJERES Y DIVERSIDADES EN PUESTOS MASCULINIZADOS	2
<b>INFRAESTRUCTURA DEL CUIDADO</b>  <b>18 POLÍTICAS DE 12 ORGANISMOS</b>	CONSTRUCCIONES	3
	EQUIPAMIENTO Y SERVICIOS	15
<b>ASISTENCIA DIRECTA</b>  <b>13 POLÍTICAS DE 4 ORGANISMOS</b>	ASISTENCIA ALIMENTARIA Y ENTREGA DE BIENES	10
	ACOMPañAMIENTO DE SITUACIONES	1
	ASESORAMIENTOS	2



TRABAJO Y CUIDADOS - PBA 2024		
SUBCATEGORÍA	NOMBRE DE LA POLÍTICA	ORGANISMO
ACTIVIDADES CULTURALES, INVESTIGACIONES Y GESTIÓN DE CONTENIDOS  2 POLÍTICAS DE 2 ORGANISMOS	INVESTIGACIONES Y RELEVAMIENTOS	1
	ACTIVIDADES CULTURALES Y DE DIFUSIÓN	1
HERRAMIENTAS DE GESTIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO  2 POLÍTICAS DE 1 ORGANISMO	CONFORMACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	2

**En síntesis, las tres (3) categorías que presentan mayor cantidad de políticas son: 1) Transferencias de ingresos y acceso a créditos, 2) Infraestructura del Cuidado y 3) Fortalecimiento de competencias y capacidades, las cuales representan el 66,2% del total de las políticas en implementación en este Eje Trabajo y Cuidados.** El 33,8% restante se distribuye entre las siguientes categorías: Asistencia directa (16,9%), Cupo de género y acceso igualitario en el empleo (11,7%), Herramientas de gestión e institucionalización de políticas de género (2,6%) y Actividades culturales, investigaciones y gestión de contenidos (2,6%).

La construcción de categorías (Ver [Categorizaciones](#)) diseñadas desde la Mesa de Seguimiento del Plan PIBA, nos permitió realizar un ordenamiento según objetivos de las políticas, detectando aquellos grupos de categorías con menor cantidad de políticas y dando lugar a la promoción de acciones que permitan avanzar.

Ahora bien, **es necesario esbozar algunas líneas generales respecto de estos variables: Trabajo y Cuidados.** Desde la perspectiva que aquí adoptamos, están interconectadas y no pueden ser analizadas de forma independiente.

La teoría feminista y los movimientos feministas se encargaron de poner en cuestionamiento la invisibilización del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, que incluye al ejercicio del cuidado infantil, de personas mayores, personas con discapacidad, el autocuidado, entre otras posibilidades.

Con la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral, las lógicas de cuidado permanecieron intactas, lo que generó mayor sobreexigencia sobre las mujeres, profundizando la desigualdad entre varones y mujeres (Colanzi, 2018). Debido al sexismo en el modelo de relaciones de género vigente, con el binomio del varón proveedor y la mujer cuidadora, **la inserción de las mujeres y diversidades en el mercado laboral no ha sido traducida en la redistribución de las tareas de cuidado, sino que ha generado una sobrecarga asociada a dobles y triples jornadas.** Sumado a esto, la carga mental sigue recayendo en ellas, lo cual agrega mayor complejidad al análisis.

Esto ha conducido a lo que se denomina una crisis de cuidado, la cual ha sido definida por la CEPAL como *un momento histórico en que se reorganiza de manera simultánea el trabajo salarial remunerado y el doméstico no remunerado, mientras que persiste una rígida división sexual del trabajo en los hogares y la segmentación de género en el mercado laboral* (CEPAL, 2009, 173).

Este desbalance genera un impacto negativo en las posibilidades laborales de las mujeres: aunque se incorporan cada vez más al mercado de trabajo, tienden a hacerlo en condiciones menos favorables que los hombres, con menor protección social y menores salarios.

Como ya hemos dicho, una de las causas que explican estas desigualdades es que la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado recaen en las mujeres y diversidades, generando una sobrecarga de trabajo y fuertes tensiones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En la provincia de Buenos Aires, como en el resto del país, todavía hay una gran diferencia de participación en el mercado laboral entre varones y mujeres, en detrimento de las últimas. Además, las brechas de género tienden a ser más intensas a menores niveles de educación e ingresos. Por otro lado, la creciente participación

de los varones en el trabajo informal (debido a la pérdida de empleos formales y aumento del desempleo), ha generado una competencia en los sectores informales, donde históricamente se empleaban muchas mujeres. Si a esto le sumamos que las trayectorias laborales de las mujeres que cuidan suelen ser más débiles debido al tiempo que dedican a esas tareas (informalidad, trabajo a tiempo parcial), estos indicadores de pobreza se agudizan, generando vejez de mujeres y diversidades empobrecidas.

Tal como hemos plasmado anteriormente entendemos que la organización social del cuidado es un horizonte de equidad y por tanto la responsabilidad debe ser asumida por todos los actores sociales involucrados. En este Informe de Actualización hay políticas públicas provinciales que se proponen incidir en esta línea, tanto de relación directa del Estado hacia la comunidad así como de apoyo al sector comunitario, entendiéndolo como indispensable en esta redistribución de responsabilidades. **En este sentido, se destacan las obras de Infraestructura del Cuidado (CAPS, Centros de Desarrollo Infantil, entre otras), el Plan Qunita bonaerense, los dispositivos de cuidado para las infancias, los y las adultas mayores y las personas con discapacidad;** que fortalecen redes de apoyo estatales y comunitarias para los cuidados y, por ende, alivian la carga que tradicionalmente recae en las mujeres y diversidades.

Cabe destacar que **las organizaciones sindicales representan otro pilar central dentro de la estructura del cuidado.** Iniciativas como **el Sello Construir Igualdad**, impulsado por este Ministerio de Mujeres y Diversidad, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica, permiten trabajar con sectores empresariales y sindicales para incluir estándares de igualdad, dentro de los cuales se encuentra la corresponsabilidad del trabajo de cuidados.

Por otro lado, el Plan PIBA incluye políticas y acciones de transferencia de ingresos y acceso a créditos, formación para el trabajo, cupo de género y acceso igualitario en el empleo; dentro de las cuales son posibles destacar los **créditos** otorgados por el Banco Provincia, el Ministerio de Desarrollo Agrario o el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica, **para impulsar actividades productivas y proyectos de emprendedurismo.**

Sabemos que existe una clara interrelación entre Trabajo y Cuidados, entre trabajo remunerado y no remunerado, entre espacio productivo y reproductivo. Históricamente, en la división sexual del trabajo se asignó el espacio privado a las mujeres y diversidades, mientras el espacio productivo y público se orientó a los varones. Sin embargo, con el ingreso de las mujeres y diversidades al mercado laboral es necesario repensar la distribución de ese trabajo reproductivo.

En un contexto en que la pobreza aumenta, los trabajos se precarizan (cuando no se pierden), la multitarea es una constante y el tiempo (re) productivo se transforma en circular, porque a las jornadas de trabajo se suman las de cuidado, y el rol del Estado se vuelve fundamental. **A través del Plan PIBA, la provincia de Buenos Aires promueve la reducción de las desigualdades de género, impulsando políticas que atacan una de las brechas principales de desigualdad de género, la del Trabajo y el Empleo.**

En este sentido, desde la Mesa de Seguimiento del Plan PIBA, se realiza en forma articulada con los ministerios y los organismos, el monitoreo y evaluación de las acciones y políticas, entendiendo a la evaluación como un proceso permanente que permite tomar decisiones, llevar adelante procesos de reflexión continua, retroalimentando el diseño, gestión y ejecución de las políticas públicas.

Para concluir, **se entiende que las políticas públicas de Trabajo y Cuidados pueden jugar un papel fundamental en la prevención y erradicación de las violencias, especialmente** aquellas dirigidas hacia las mujeres, diversidades y otros grupos vulnerables.

Las políticas de trabajo orientadas a mejorar el acceso y las condiciones laborales de quienes han sufrido violencia permiten romper el círculo de dependencia económica, que en muchos casos es un factor crítico que dificulta las salidas de situaciones violentas. La implementación de programas de capacitación laboral, acceso a trabajos dignos y seguros, medidas de acompañamiento económico y social, no sólo promueven la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral, sino que también generan una base sólida para la construcción de una vida sin violencias.

Además, al recuperar la autonomía y el poder de decisión, las mujeres y diversidades incrementan la autoestima y el bienestar psicológico. Muchas encuentran en sus trabajos (las que lo tienen) espacios de sostén y disfrutan más del ocio y de actividades dirigidas a sentirse bien consigo mismas.

Siguiendo este análisis, al priorizar el acceso a condiciones laborales dignas y la corresponsabilidad del cuidado, **se establece una base de autonomía y equidad, que es fundamental para fortalecer el segundo eje del Plan PIBA, centrado en la prevención y el abordaje de las violencias por razones de género.**

Las distintas iniciativas incorporadas al Plan de Igualdad por parte de los organismos pueden ser tomadas como referencia por las y los decisores de políticas públicas para incorporar perspectiva de género a las políticas existentes y/o diseñar y formular nuevas políticas que puedan incidir en las desigualdades estructurales que viven las mujeres y diversidades.

Este **Informe de Actualización** ha permitido relevar el trabajo sostenido que **22 organismos** de la provincia de Buenos Aires vienen realizando para transformar la vida de las mujeres y diversidades en el eje **Trabajo y Cuidados**. Esto da como resultado un total de **29 organismos participantes** al día de hoy en el **Plan PIBA**, que aún con las grandes dificultades presupuestarias que enfrenta el Estado provincial a partir del recorte de fondos por parte del Estado Nacional, realizan un esfuerzo contundente para incidir en las brechas de desigualdad de género.

La articulación y el trabajo mancomunado entre organismos provinciales y la Mesa de Seguimiento del PIBA evidencia un avance significativo en los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública, construyendo escenarios futuros de profundización de políticas públicas para la igualdad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2009), Panorama Social de América Latina 2009 (LC/G.2423-P), Santiago de Chile, noviembre.

Colanzi, I. C. (2018). El derecho al cuidado en el abordaje de las violencias contra las mujeres en la provincia de Buenos Aires (Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales). Disponible en: [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/117655/Documento\\_completo.\\_Colanzi\\_\\_Irma2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/117655/Documento_completo._Colanzi__Irma2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gerhardt, M. F. (2019). La formación de recursos humanos como base de un desarrollo con equidad (Trabajo Integrador Final para la Especialización en Planificación e Intervención para el Desarrollo, Universidad Nacional de La Plata). Disponible en: [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/110498/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/110498/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

INDEC (2024) Informes técnicos, Vol. 8, nº 220. Condiciones de vida, Vol. 8, nº 21 Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Primer semestre de 2024 Disponible en: [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph\\_pobreza\\_09\\_241C2355AD3A.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_09_241C2355AD3A.pdf)

Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la PBA (2022). Incumplimiento de la obligación alimentaria en la provincia de Buenos Aires. Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACION%20ALIMENTARIA%202021.6.pdf>

Razavi, S. The political and social economy of care in the development context. Conceptual issue, research questions and policy options. Gender and Development. Ginebra, n. 3, 2007.

Unidad de Género y Economía del Ministerio de Economía de la PBA (2023). Brechas de género laborales y de ingresos, Segundo Trimestre 2023. Encuesta Permanente de Hogares. Disponible en: <https://www.ec.gba.gov.ar/areas/genero/EPH7.pdf>

Unidad de Género y Economía del Ministerio de Economía de la PBA (2024). Brechas de género laborales y de ingresos, Primer trimestre 2024 Encuesta Permanente de Hogares. Disponible en: [https://www.ec.gba.gov.ar/areas/genero/informe\\_brechas\\_laborales\\_IVT24.pdf](https://www.ec.gba.gov.ar/areas/genero/informe_brechas_laborales_IVT24.pdf)

Unidad de Género y Economía del Ministerio de Economía de la PBA (2024). Madres que cuidan solas en la provincia de Buenos Aires. Informe sobre hogares monomarentales. Disponible en: <https://www.ec.gba.gov.ar/areas/genero/Madres%20que%20cuidan%20solas%20en%20la%20provincia%20de%20Buenos%20Aires.pdf>

UNICEF Argentina (2024). Situación de la niñez y adolescencia 2024 – Octava Ronda. Informe de Resultados. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/media/22446/file/HOGARES%20MUJERES.pdf>

**MINISTERIO  
DE MUJERES  
Y DIVERSIDAD**

---



**GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
BUENOS  
AIRES**