



# Género, Infraestructura y Obra Pública

Edición primer año del lanzamiento del Boletín Informativo.  
BOLETÍN INFORMATIVO N° 11 | AGOSTO 2024

# Índice

<b>Sección 1   Staff</b>	02
<b>Sección 2   Editorial</b>	
Primer año de trabajo	03
<b>Sección 3   Entrevista</b>	
Ley Micaela: Un tema para hablar	05
<b>Sección 4   Columna de Opinión</b>	
Las políticas de género e igualdad de derechos en el ámbito sanitarista	07
<b>Sección 5   Notas</b>	
División sexual de trabajo y desigualdades laborales	09

---

## Staff

### **Coordinadora Editorial:**

Lic. Carla Rezoagli - Dirección Provincial de Género y Diversidad en Infraestructura y Servicios Públicos

### **Equipo de Redacción:**

Catalina Casanovas - Subsecretaría de Recursos Hídricos

Lic. Érica Farcic - Dirección de Monitoreo Hídrico. Subsecretaría de Recursos Hídricos

Viviana Aguirre - Dirección de Monitoreo Hídrico. Subsecretaría de Recursos Hídricos

Laura Bru - Departamento de Tesorería. Dirección de Contabilidad

 [prensa.uppgyd@gmail.com](mailto:prensa.uppgyd@gmail.com)

Este boletín informativo es una iniciativa de la **Dirección Provincial de Género y Diversidad en Infraestructura y Servicios Públicos** del **Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la Provincia de Buenos Aires** que está a cargo de la Directora Provincial Mariana Segura.

## Editorial

# Primer año de trabajo

En agosto de 2023 lanzamos con gran entusiasmo el Boletín sobre “Género, Infraestructura y Obras” del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la Provincia de Buenos Aires. Un año después, celebramos con orgullo los logros y avances que alcanzamos, gracias al esfuerzo y dedicación de un equipo editorial compuesto enteramente por mujeres comprometidas con la equidad y la inclusión.

Desde el primer número nuestro objetivo fue claro: visibilizar la importancia de incorporar la perspectiva de género en los proyectos de infraestructura y servicios públicos. Durante estos doce meses abordamos temas esenciales que no solo sensibilizan a nuestros lectores, sino que también promueven políticas y acciones concretas para crear un entorno más inclusivo y equitativo.

A lo largo del año, el boletín cubrió una variedad de temas relevantes para visibilizar la perspectiva de género en la infraestructura y obras públicas. Desde la participación de las mujeres en el proceso de planificación e implementación de políticas públicas de Infraestructura y Servicios Públicos, pasando por el Presupuesto con Perspectiva de Género, la centralidad de la infraestructura de cuidados para reducir las brechas de género, como también, la gestión con perspectiva de género de los recursos hídricos; entre tantos otros temas abordados.

Cada edición estuvo diseñada para destacar los desafíos y celebrar los éxitos en la integración de la perspectiva de género en nuestras políticas y proyectos. Hemos contado con la colaboración de numerosas expertas, funcionarias y trabajadoras de distintos programas y proyectos de nuestro Ministerio. Sus historias y testimonios fueron fundamentales para ilustrar el impacto real de nuestras iniciativas y para inspirar a otras mujeres a involucrarse y liderar en sus lugares de trabajo, como en sus comunidades.

Como equipo editorial somos conscientes de que aún queda mucho por hacer. Es por ello que nuestro compromiso sigue firme en continuar promoviendo la equidad de género en cada proyecto y política de infraestructura que se lleva adelante en la Provincia de Buenos Aires.

Agradecemos a todas, todos y todes nuestras lectoras y lectores por su apoyo constante. Juntas, juntos y juntas continuaremos construyendo un futuro más justo e inclusivo.

**¡Gracias por ser parte de este viaje y por acompañarnos en la celebración de nuestro primer año!**

**Equipo editorial del Boletín “Género, Infraestructura y Obra Pública”**

Entrevista

## Ley Micaela: Un tema para hablar



**Ana Blesa y Agustina Valette**

**Dirección de Personal del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos - PBA.**

### ¿Desde cuándo están en el Ministerio y cuáles son las tareas que realizan actualmente?

**Ana:** En el Ministerio estoy desde el año 2008, estuve la mayor parte del tiempo en Transporte. Ahora estoy, por una decisión personal que tomé y también porque necesitaba un cambio, en el Departamento de Laborales. Se redacta y se lee mucho, me encanta leer así que es el trabajo para mí. Es burocrático, pero sabes que hay una persona detrás de ese trámite, es sencillo, hay que hablar mucho y tratar de entender. Por eso está bueno.

**Agustina:** Estoy desde el 2008 en este Ministerio, al principio ingresé al Registro de Licitadores y más tarde por un accidente me tuve que reubicar. Después por medio de una entrevista en Personal, ingresé al Departamento de Legajos y en ese momento era administrativa.

Llegué a ser jefa de Departamento de Legajos, luego se me dio la oportunidad de ser la directora de Personal en el Ministerio de Mujeres y Diversidad y volví acá al Ministerio porque es mi casa. Actualmente estoy en el cargo de técnica en la Privada de la Dirección de Personal.

### ¿Cuáles son los conocimientos sobre la Ley Micaela?

**Ana:** Yo me anoté durante el traspaso de Transporte. Lo hice por internet pero de Nación, se llamaba “Ley Micaela para la Ciudadanía”. Excelente el material de lectura, muy práctico, muy llevadero y realmente era un hobby. Es muy llevadero, para el que recién quiere acercarse y poder tener una herramienta para la sociedad.

Siempre digo que para ser mejores personas, todos son buenas personas, pero ser mejor cada día está bueno.

**Agustina:** Mi experiencia en la Ley Micaela siempre llegó tarde y estoy esperando ahora que se abra la inscripción.

Tuve el honor de formar parte de la gesta de la creación del Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires, en mi rol como directora de Personal. Me tocó interactuar con mujeres, en la cual se ha solicitado la licencia por violencia de género, fui parte del armado de los procedimientos que se realizan para la solicitud de las licencias.

Leí toda la bibliografía que se da en los cursos de la ley Micaela, me parece un gran avance. Algo que en la administración pública era necesario que exista este tipo de derechos y porque en mi experiencia en las cuestiones de Personal muchas veces no sabíamos qué hacer. La mujer se tenía que ir a otro lugar porque tenía que ausentarse de su trabajo. Terminábamos haciendo tejes y manejes para poder mantener su puesto.

Entonces, creo que esta Ley viene a abrirnos un panorama muy interesante y un derecho para todas las diversidades fundamental. Fueron años hasta que realmente se llegó a los procedimientos y a hacer uso de todos los derechos que te da la ley. Entonces creo que es un avance, que todos los empleados tienen que defender, muchísimo.

### ¿Cómo creen que influye la capacitación en Ley Micaela hacia dentro del Ministerio?

**Agustina:** Yo creo que la capacitación en Ley Micaela es una muy buena herramienta porque siempre, mas allá de la resistencia o no que pueda llegar a tener la persona que esté haciendo la capacitación, siempre algo que le queda. Por más falta de predisposición, siempre hay algo que sino se habla queda oculto.

Aunque sea lo hablas, tenes que participar en una charla y siempre algo queda. Entonces se hace esta apertura en cuestiones de Género tanto en violencia o en Género. Es generar un poco de apertura, algo queda.

**Ana:** Nombrar lo que existe, dicen que lo que no se nombra no existe, ¿no?. Por lo menos que se queden pensando y surja el silencio reflexivo, le digo yo.

No decir las barbaridades, como chistes, que se naturalizan tanto. A lo sumo si todavía no les interesa, porque todavía falta que este naturalizado, que existen otras diversidades. Empezar por el respeto, después se puede lograr mucho más pero se necesita tiempo y trabajar las resistencias. Poder hablar desde el lugar de que todo es político, pero no todo es partidario como tiene la gente metida en la cabeza. Por eso, cuanto más el Estado esté presente en todos los aspectos de la vida, mejor. Todas las personas quieren tener las mismas oportunidades, que ya tenemos y que no tenemos ni que discutir cómo caminar el día a día.

# ¡Te invitamos a sumarte!

**UNIDAD DE PROMOCIÓN DE  
POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

El equipo editorial está conformado por integrantes de la Mesa Intersectorial Técnica del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos. En cuanto a la participación para la redacción del boletín informativo, queda a disposición del interés y voluntad del personal del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos, personas comprometidas en la construcción de la igualdad de mujeres y diversidad en los lugares con mayor presencia masculinizada.

Columna de Opinión

## Las políticas de género e igualdad de derechos en el ámbito sanitario



Por **Faustina Fontana**

**Secretaria de Género del Sindicato Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (SOSBA)**

Desde hace varios años se vienen gestando cambios profundos en nuestra sociedad en lo referente a las cuestiones de género. Hay un replanteo de los aspectos que tienen que ver con el rol y las posibilidades de las mujeres y colectivos disidentes en el mundo del trabajo; la igualdad de trato y la erradicación de las violencias en el ámbito laboral y doméstico.

Las organizaciones sindicales, como representantes de las y los trabajadores, y como articuladores de la vida laboral y social, cumplimos un importante rol en el acompañamiento de estos procesos históricos: el de contribuir en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Por ello, desde el SOSBA hace años que trabajamos para generar las condiciones sociales y laborales que nos permitan vivir en una sociedad más justa e igualitaria. Esto se puede observar en la participación que fuimos teniendo las compañeras históricamente en la organización y la creación de la Secretaría de la Mujer en 2010.

Secretaría que se decidió renombrar desde 2021 como Secretaría de Género, entendiendo que los tiempos cambiaron y que las organizaciones sindicales deben acompañar esos procesos. Por eso, en la lucha en pos de generar una sociedad libre e igualitaria, sin violencia ni prejuicios, es que se decidió repensar y repensarnos como organización para una mayor representación de todas y todos.

En este sentido, llevamos a cabo diferentes acciones que tienen como ejes la igualdad de género, la lucha contra las violencias y la ampliación de derechos sociales y laborales para las y los trabajadores sanitarios. De esta manera, trabajamos de manera constante en capacitaciones sobre violencia laboral y cuestiones de género, participamos activamente de los diferentes espacios políticos y sindicales, como la Secretaria de Género de la CGT Regional La Plata, la Intersindical de Mujeres, la Agrupación de Mujeres Sanitarias de la FeNTOS (Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias), la mesa de género de FeGEPBA (Federación de Gremios Estatales y Particulares de la Pcia. de Bs. As.), la Mesa Intersectorial con Perspectiva de Género del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la PBA, entre otros.

Asimismo, continuamos trabajando sobre políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a promover la igualdad y la equidad entre los géneros, con el objetivo de impulsar la inserción laboral en igualdad de condiciones y con mayores oportunidades.

En los últimos dos años, llevamos a cabo una gran cantidad de acciones en los diferentes organismos y empresas donde el sindicato tiene representación gremial, mencionamos algunas:

- Trabajo permanente en prevención, asistencia y erradicación de la discriminación y las violencias por razones de género, brindando asesoramiento y acompañamiento en cada caso.
- Firma de acta de compromiso para el trabajo conjunto sobre las cuestiones de género, junto al Ministerio Mujeres y Diversidad de la PBA, el SOSBA, ABSA y ADA.
- En un trabajo mancomunado entre Ministerio, empresas, organismos y sindicato, trabajamos en la conformación de los Equipos Interdisciplinarios, a partir del cumplimiento de la Ley 14.893 y el Decreto Reglamentario 121/20, que establece la "LICENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA", destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o Sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. Los equipos acompañan a trabajadoras que atraviesan situaciones de violencia de género en el ámbito doméstico e intervienen en casos de violencia de género en el ámbito laboral.
- Impulsamos ingresos históricos de compañeras mujeres a sectores altamente masculinizados: desde 2022 ingresaron más de 98 compañeras a lo largo y ancho de la Provincia de Buenos Aires. Ampliamos la participación de las trabajadoras en ámbitos y oficios desarrollados anteriormente por varones, como operarias de cuadrillas, operadoras de plantas, operadoras de mantenimiento, entre otros.
- Desarrollamos el Plan pedagógico sobre Ley Micaela para Sanitarias en ABSA y comenzamos con el desafío de capacitar a todo el personal de la empresa. En junio de 2023 finalizamos la primera cohorte de la capacitación y de la entrega de diplomas participó Estela Díaz, Ministra de las Mujeres y Diversidad de la PBA; Mariana Segura, Directora Provincial Unidad de Políticas de Género y Diversidad de este ministerio, autoridades de ABSA y SOSBA. Actualmente estamos trabajando en la segunda cohorte y un módulo especial para la formación de nuestros delegados y delegadas sindicales.

Frente al plan de recorte y ajuste generalizado que lleva adelante el Presidente de la Nación, se suma el desmantelamiento de las políticas de género, lo cual genera un escenario de desprotección total para las mujeres y los colectivos disidentes. A pesar de ello, desde la Provincia de Buenos Aires, continuamos en el camino de articulación permanente junto a los diversos Ministerios, organismos, empresas, y nuestra organización sindical, porque entendemos que, sin políticas públicas no hay reducción de desigualdades. La salida debe ser con un Estado presente, con un Estado que garantice la protección a lo más necesitados de nuestra Patria, con un Estado que trabaje mancomunadamente con las organizaciones libres del Pueblo en la construcción de políticas más justas, libre de violencias y discriminaciones para las y los bonaerenses.

## Notas

# División sexual de trabajo y desigualdades laborales

**Por Catalina Casanovas**

El trabajo históricamente ha sido repartido de manera desigual, y una de esas formas de división del trabajo es la sexual. Las mujeres relegadas al hogar y las tareas de cuidado y los hombres expandiéndose en lo público y el mercado.

Las tareas de cuidado que han sido designadas culturalmente a lo femenino, necesarias para garantizar el bienestar y la supervivencia cotidiana de las personas, implican acciones tanto materiales, como económicas y también afectivas. Incluyen el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (niños, adultos mayores, personas que lo requieran), la limpieza del hogar, la compra y la preparación de alimentos, la gestión del cuidado como el traslado a centro públicos de cuidado, supervisión de cuidadoras remuneradas.

Aún así, hay mujeres que lograron despegarse del ámbito privado e íntimo del hogar, y pudieron insertarse en el mercado y en lo público pero, sin embargo, no pueden desligarse de las tareas de cuidado y sufren lo conocido como doble jornada laboral, que consta de integrar el mercado y realizar trabajo remunerado con ingresos monetarios, pero además de eso, sostener y realizar el trabajo doméstico no remunerado de sus hogares.

En el mercado laboral hay dos fenómenos que se dan, muy claros y demostrativos de la diferencia y discriminación por razones de género en el ámbito. Por ejemplo, la segregación horizontal, nos muestra que hay mayor concentración de mujeres en actividades relacionadas directa o indirectamente con las tareas de cuidado como la enseñanza, enfermería, servicio doméstico, secretariado, costura, etc. También se presupone que muchas de estas tareas requieren menos formación, como si se tratara de habilidades naturales de las mujeres y también tienen menos reconocimiento social y salarios más bajos. Otro fenómeno de este tipo es la segregación vertical, que es la menor presencia de mujeres en puestos de decisión o mando en las empresas, organismos públicos, y otros tipos de instituciones; y mayor concentración en los cargos más bajos o peor remunerados.

Por otro lado, y relacionado con lo anterior, las mujeres sufren muchas más trabas en el camino para mantenerse y progresar en ese mercado laboral. Por ejemplo, el fenómeno conocido como piso pegajoso, un fenómeno por el cual las mujeres tienden a quedarse en puestos de trabajo de menor calificación, informales, precarios y con menores salarios. Las escaleras rotas, que dan cuenta de la dificultad de las mujeres para avanzar en sus trayectorias laborales más allá de niveles intermedios. Y el concepto de techo de cristal, que nos muestran la existencia de barreras invisibles que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y de decisión. Finalmente, algo muy característico, naturalizado y sobre todas las cosas negado, es la tan presente brecha salarial, que es la diferencia entre el ingreso promedio de los varones y el ingreso promedio de las mujeres.

Entre las causas de todos estos fenómenos, se encuentran que las mujeres son empleadas con jornadas laborales remuneradas más reducidas para compatibilizar con las tareas de cuidado, en sectores menos dinámicos, con mayor informalidad, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional y la creencia que son ellas quienes deben cuidar a sus hijos, quienes deben hacerse cargo de sus hogares, y quienes deben estar a disposición de lo que suceda a los integrantes de su familia.

A fin de cuentas, lo que se entiende es que hay mucho camino por recorrer aún, estos conceptos que actualmente existen logran denominar y describir las situaciones que forman parte de los avances y de las luchas en materia de género por la equidad y la inclusión, pero no inciden en erradicar las brechas de desigualdad que están vigentes cuando se trata del cambio sociocultural y el mercado laboral.

MINISTERIO DE  
INFRAESTRUCTURA Y  
SERVICIOS PÚBLICOS



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**