

INFORME 2020

PROGRAMA LEY MICAELA BONAERENSE:

CURSO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA LAS MÁXIMAS AUTORIDADES DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Axel Kicillof

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires

Estela Díaz

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA.

Paula Belloni

Unidad De Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad

Sol Calandria

Directora de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual

Cintia Rogovsky

Dirección de Formación y Capacitación

Elaboracición del informe

Coordinación

Sol Calandria

Equipo de trabajo

Sofía Breccia, Mariana Frega, Inés Gasparín, Lucía Keogan, Josefina Marcelo, Verónica Misseri, Paula Soza Rossi

Diseño editorial

Anaclara Ceci

Agradecemos los valiosos aportes de

Claudia Villamayor y Laura Pagani

INFORME 2020

PROGRAMA LEY MICAELA BONAERENSE:

CURSO DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA LAS MÁXIMAS AUTORIDADES DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Índice

Resumen ejecutivo	4
1. Introducción	8
2. Implementación del Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires	10
3. Alcances de los Cursos	12
4. Evaluación de las/os participantes	16
5. Reconocimiento de problemáticas en torno a las desigualdades de género e iniciativas propuestas por las/os participantes	19
6. Consideraciones finales	23
7. Anexo	26
7.1 Aspectos metodológicos	26
7.2 Gráficos Complementarios	28
7.2 Contenidos del Curso	30

Resumen ejecutivo

La Ley N° 15.134, conocida como "Ley Micaela bonaerense", y su antecedente a nivel nacional —Ley N° 27.499— establecen capacitaciones obligatorias y permanentes en la temática de género y violencias por razones de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, cualquiera sea su nivel o jerarquía.

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS) fue designado como Autoridad de Aplicación de la Ley N° 15.134 en el ámbito provincial (Decretos 580/2019 y 45/2020) y como Órgano de Implementación del Poder Ejecutivo Provincial (Decreto 541/2020).

Durante el 2020, el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, a través de la Unidad de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (UFIyPCI), en coordinación con el Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), puso en marcha el Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para Máximas Autoridades de la Provincia de Buenos Aires¹. La decisión estratégica de iniciar el proceso de formación con estos actores se funda en que son quienes tienen mayor responsabilidad dentro de cada organismo público y pueden impulsar la toma de decisiones en pos de mayores condiciones de igualdad a través del diseño, planificación, implementación y evaluación de políticas públicas.

El Artículo 7 de la Ley N° 15.134, indica que se deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones contenidas en dicha ley. En tal sentido, el presente informe se propone dar cuenta de la implementación de la Ley Micaela bonaerense en los ministerios y organismos de la PBA durante el año 2020.

¹ Se consideraron como Máximas Autoridades a funcionarias/os de la administración pública provincial hasta direcciones de línea inclusive y se incorporó a asesoras/es.

Sobre el Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires

El Curso reviste un carácter de formación permanente con el fin de facilitar la incorporación progresiva de la perspectiva de género y garantizar así el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Estado en materia de derechos humanos y derechos de las mujeres y personas LGTBI+ en el marco de la implementación de la Ley Micaela bonaerense. El Curso se organizó en dos etapas:

La **primera etapa** tuvo como objetivo sensibilizar en materia de género y violencias por razones de género a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo de la PBA.

La **segunda etapa** tuvo como objetivo brindar herramientas teórico - prácticas, para profundizar los contenidos en materia de género y violencias por razones de género introducidos en la primera etapa.

Alcance de las capacitaciones

Durante el 2020, la implementación del Curso registró un alto grado de participación:

SENSIBILIZACIÓN (Etapa 1)	FORMACIÓN (Etapa 2)
11 Ministerios y 29 Organismos alcanzados	9 Ministerios y 27 Organismos alcanzados
1888 Máximas Autoridades alcanzadas	1034 Máximas Autoridades alcanzadas

Asimismo, al ser un Curso que se ofrece de manera permanente, quienes no pudieron finalizar las etapas del trayecto formativo en el 2020, podrán realizarlas durante el 2021.

Entre los principales resultados se destaca que:

El 98% de los casos valoró positivamente los contenidos y temas abordados en ambas etapas.

El 96% de las/os participantes señalaron que las herramientas brindadas resultan útiles o muy útiles para sus tareas y responsabilidades (94% de la Etapa 1 y 98% de la Etapa 2)

El 84% indicó que al finalizar la capacitación incrementaron sus conocimientos sobre las temáticas de género y violencias por razones de género, respecto a la base de conocimientos con la cual iniciaron el curso.

Asimismo, los cursos invitaron a la reflexión, el diagnóstico y la formulación de propuestas.

Los diagnósticos se vincularon a dos ejes:

- Las desigualdades de género que inciden en las trayectorias laborales. Las/os participantes observan que las desigualdades sociales inciden directamente en los espacios laborales, profundizando las inequidades, a partir de la estructuración de las tareas tanto formales propias del trabajo, como informales asociadas a dinámicas cotidianas, en base al género.
- 2. La **reproducción de estereotipos de género**. Se reconoce la necesidad de continuar trabajando sobre ellos para identificarlos y desnaturalizarlos con el fin de promover relaciones respetuosas y espacios igualitarios e inclusivos.

EJE 1 - Desigualdades de género que inciden en las trayectorias laborales

EJE 2 - Reproducción de estereotipos de género

EJE 2 - Reproducción de estereotipos de género

Transversalización
de la perspectiva de género
en el Estado como
una herramienta estratégica
para abordar la problemática
desde una perspectiva de derechos,
inclusión e igualdad.

Las/os participantes reconocieron que la formación es una herramienta imprescindible para la transversalización de la perspectiva de género en el Estado. Los cursos son considerados como un espacio necesario para reflexionar sobre la forma en que se configuran los vínculos y visibilizan las desigualdades por razones de género. Consideran a la formación como una instancia fundamental para repensar y revisar el rol de los estereotipos de género y las relaciones de desigualdad estructural.

Asimismo, señalaron otras iniciativas en pos de la transversalización de la perspectiva de género:



En todos los casos, la Ley Micaela bonaerense es reconocida como un instrumento central para fomentar en los ministerios y organismos la construcción de proyectos, programas y políticas desde una perspectiva más inclusiva, justa y democrática hacia las mujeres y LGTBI+.

1. Introducción

La Ley N° 15.134, conocida como "Ley Micaela bonaerense", y su antecedente a nivel nacional —Ley N° 27.499 — establece las capacitaciones obligatorias y permanentes en la temática de género y violencias por razones de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, cualquiera sea su nivel o jerarquía. Asimismo, el Artículo 3 de la misma dispone que la capacitación permanente en las temáticas de género es requisito obligatorio para la promoción a niveles superiores por concurso o progresión en el desempeño de la función pública.

La ley lleva el nombre de Micaela García, en memoria de la joven entrerriana militante social y feminista, víctima de femicidio en abril de 2017. El caso de Micaela, como el de tantas víctimas de femicidio, puso en evidencia la falta de perspectiva de género en el Estado, su necesaria incorporación en los lugares de trabajo y la urgencia por transformar el paradigma de las intervenciones de las/os agentes estatales y de las políticas públicas.

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS) fue designado como Autoridad de Aplicación de la Ley N° 15.134 en el ámbito provincial (Decretos 580/2019 y 45/2020) y como Órgano de Implementación del Poder Ejecutivo Provincial (Decreto 541/2020). En ese sentido, la efectiva implementación de las formaciones en el marco de la Ley Micaela bonaerense es una tarea primordial del MMPGyDS.

Con el fin de transversalizar la perspectiva de género en el Estado provincial, el MMPGyDS se propuso como objetivo estratégico para el 2020 la implementación de dos Cursos. Por un lado, el Curso de Formación de Formadoras y Formadores en Ley Micaela bonaerense para Municipios de la PBA, cuyos objetivos fueron promover los procesos de adhesión municipales a la Ley Micaela bonaerense y consolidar un grupo de formadoras/es en temáticas de género y violencias por razones de género.² Por otro lado,

el Curso de Sensibilización y Formación en la Ley Micaela para Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la PBA, que tiene como objetivo sensibilizar y brindar herramientas teórico - prácticas que permitan profundizar los conocimientos en materia de género y violencias por razones de género. Esto significa tener en cuenta situaciones de desigualdad y/o violencia institucional en el ámbito estatal como así también, las consecuencias de las desigualdades estructurales en la vida de las mujeres y LGTBI+ y asumir que la forma, el diseño e implementación de las políticas públicas deben impactar sobre sus realidades para construir una sociedad justa, inclusiva e igualitaria.

El presente informe fue elaborado por la Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la UFIyPCI a fin de dar cuenta del proceso de implementación del "Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para las Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires" durante el año 2020.³ A continuación, se presentan las características de implementación del Curso y los resultados para el año 2020 relativos al alcance, la evaluación realizada por las/os participantes, los ejes principales de debate e interés identificados y las principales iniciativas y propuestas para los ministerios y organismos elaboradas por las/os participantes.

Se constituye de este modo como un instrumento que posibilita una mirada situada del proceso de implementación de la Ley Micaela bonaerense para máximas autoridades en cuanto a los alcances, limitaciones y desafíos para las próximas ediciones.

³ Para este análisis se incluyen todas aquellas instancias formativas iniciadas durante el 2020, siendo el criterio de corte la fecha de inicio de las mismas, hayan o no concluido su aplicación total durante el mismo año.

2. Implementación del Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires

Los Cursos comenzaron en febrero del 2020 bajo la modalidad presencial y continuaron durante el año en formato virtual respondiendo a las medidas sanitarias tomadas por el Poder Ejecutivo Nacional y Provincial en consecuencia de la pandemia provocada por el COVID-19. Ante esta situación excepcional, se establecieron un conjunto de readecuaciones -plataformas y aulas virtuales- con el fin de garantizar su cumplimiento.

Dicha implementación se organizó en dos instancias: la **Etapa 1 de sensibilización** y la **Etapa 2 de formación**. Asimismo, contó con una serie de reediciones de cada una de ellas con el objetivo de ampliar el alcance de las máximas autoridades formadas en cada uno de los ministerios y organismos.

La **Etapa 1** se extendió durante una semana y tuvo como objetivo sensibilizar en materia de género y violencias por razones de género a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo de la PBA. La apertura estuvo a cargo de la ministra Estela Díaz y la máxima autoridad de cada Ministerio u Organismo participante, quienes destacaron la relevancia y obligaciones de la Ley Micaela bonaerense.

La **Etapa 2** se extendió a lo largo de cinco semanas y tuvo como propósito brindar herramientas teórico - prácticas para profundizar los contenidos desarrollados en la primera etapa.

Ambas etapas del Curso fueron diseñadas de manera situada, es decir que cada uno de los cursos contó con un proceso de adaptación a los temas de injerencia de los ministerios y organismos donde se implementaron. De este modo, se brindó a las/ os participantes una aproximación a los conceptos vinculados a la perspectiva de género y su aplicación, adecuando los contenidos específicos a las características de cada dependencia. De esta forma, se contempló la heterogeneidad de las dependencias estatales y su organización interna, buscando acompañar a cada una/o de las/os participantes en la reflexión sobre el proceso de diseño de políticas públicas, acciones e intervenciones que promuevan la igualdad de género desde y en los diferentes ámbitos laborales. Esto fue posible debido a la articulación previa establecida entre la Unidad de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad con cada uno de los ministerios y organismos donde el Curso fue implementado.

De esta manera, los cursos contaron con exposiciones (en formato audiovisual) a cargo de un/a especialista que presentaba los temas de injerencia desde una perspectiva de género. Por último, estas presentaciones estuvieron acompañadas por foros de intercambio y reflexión donde las/os participantes plasmaron sus propias apreciaciones y experiencias.

3. Alcance de los Cursos

Los Cursos estuvieron destinados a máximas autoridades de ministerios y organismos del Poder Ejecutivo de la PBA, alcanzando la sensibilización y formación a aquellas personas que ocupan cargos jerárquicos, desde las unidades ministeriales hasta direcciones de línea incluyendo a asesoras y asesores.

Durante el 2020, el curso de sensibilización (Etapa 1) fue implementado en 11 ministerios y organismos y 29 organismos, de los cuales 9 ministerios y organismos y 27 organismos finalizaron el curso de formación (Etapa 2).

En el Gráfico Nº1 se presentan desagregados por etapa la cantidad de organismos que participaron del Curso durante el 2020.

Gráfico 1. Cantidad de Ministerios y Organismos que se formaron en cada una de las etapas de los cursos

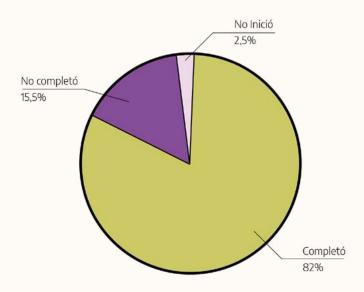


Fuente: Elaboración propia en base a planillas de finalización. Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual, UFIyPCI, MMPGyDS.

a. Sensibilización

Respecto a la implementación del **curso de sensibilización (Etapa** 1) el resultado fue sumamente positivo en relación con la cantidad de ministerios y organismos alcanzados y la cantidad de máximas autoridades participantes. Al analizar este curso, se observa que **de un total de 2.303 máximas autoridades inscriptas el 82%** (1888 personas) completaron la capacitación.⁴

Gráfico 2. Grado de participación de máximas autoridades en el curso de Sensibilización (Etapa 1) de acuerdo a la cantidad de personas inscriptas



Fuente: Elaboración propia en base a planillas de finalización de la Etapa 1. Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual, UFIyPCI, MMPGyDS.

Tal como se observa, es destacable el alto porcentaje de quienes lograron finalizar el curso. Implementar la perspectiva de género en el Estado es un gran desafío y este porcentaje, entre otras cosas, da cuenta de un enorme compromiso por

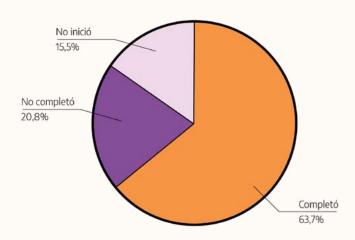
⁴ En el Anexo 7.2 se detalla el alcance desagregado por ministerio u organismo en el curso de sensibilización.

parte de quienes cumplen funciones en la administración pública provincial. Por su parte, quienes no han podido finalizar el curso de sensibilización tienen la posibilidad de inscribirse en las reediciones de los cursos que se realizarán durante el 2021.

b. Formación

Respecto a la implementación del curso de formación (Etapa 2), al analizar el alcance de la participación se observa que existió una menor continuidad que en la Etapa 1 de las personas que se inscribieron y aquellas que completaron la totalidad del curso. De un total de 1.623 máximas autoridades inscriptas, el 63,7% (1.034 personas) lo finalizaron.⁵

Gráfico 3. Grado de participación de máximas autoridades en el curso de Formación (Etapa 2) de acuerdo a la cantidad de personas inscriptas



Fuente: Elaboración propia en base a planillas de finalización de la Etapa 2. Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual, UFIyPCI, MMPGyDS.

⁵ En el Anexo 7.2 se detalla el alcance desagregado por Ministerio u Organismo en el curso de sensibilización.

Si bien el valor promedio de finalización es menor al de la etapa de sensibilización, se considera una cifra positiva contemplando el contexto de crisis sanitaria originada por el virus COVID-19. Frente a esta situación excepcional en la cual emergieron problemáticas sanitarias, sociales, económicas, entre otras, las máximas autoridades abocaron sus tareas y funciones a la resolución de las mismas.

Tal como sucede con la Etapa 1 del curso, quienes no pudieron finalizar la Etapa 2 pudieron inscribirse en las reediciones de los cursos durante el 2021.

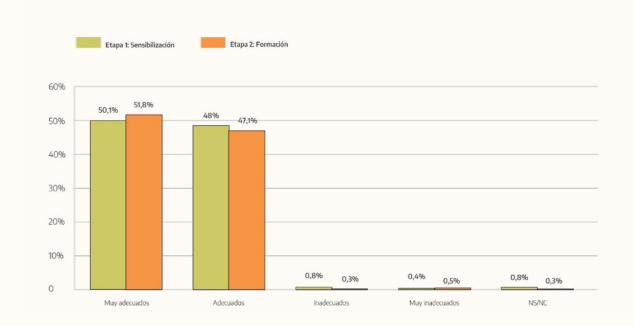
4.

Evaluación de las/os participantes

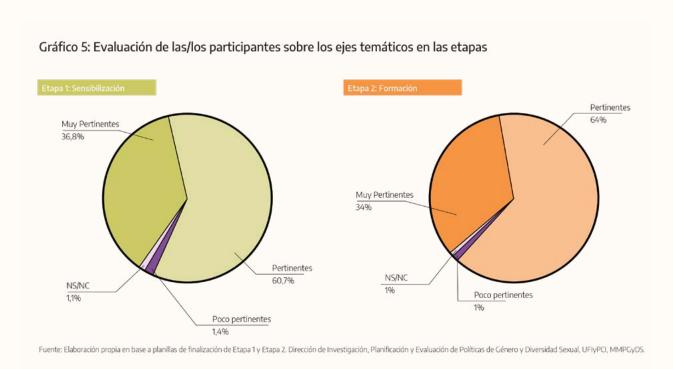
Al finalizar las etapas de sensibilización y formación, las/os participantes completaron un cuestionario de evaluación que tenía como objetivo relevar las percepciones sobre los ejes temáticos abordados en las exposiciones de las especialistas, los contenidos, la dinámica y pedagogía implementada. El nivel de respuesta se considera positivo, ya que un 89% de quienes finalizaron la Etapa 1 y un 62% de la Etapa 2 completaron las preguntas.

Tanto para la Etapa 1 como para la Etapa 2, la evaluación de los contenidos por parte de las/os participantes resultó positiva siendo que el 98% los identifica como "Muy adecuados" o "Adecuados". En ese sentido, el trabajo con los contenidos de manera situada a cada ministerio y organismo resultó positivo para favorecer la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal.

Gráfico 4: Evaluación de las/los participantes sobre los contenidos en las Etapas

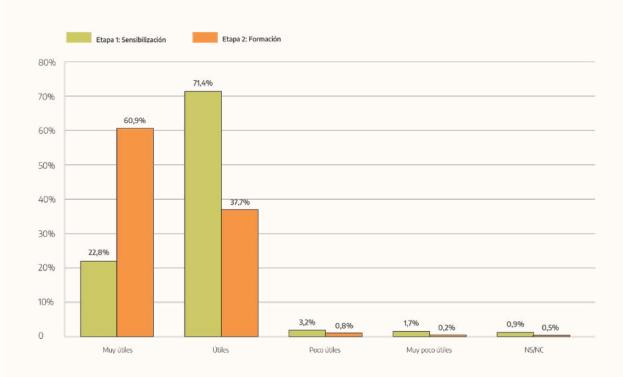


En relación a los ejes temáticos abordados, las/os participantes consideraron que fueron "Muy pertinentes" o "Pertinentes" en un 97% para la Etapa 1 y un 98% para la Etapa 2.



En cuanto a la vinculación entre los contenidos, las herramientas aprehendidas y su utilidad a la hora de incorporar la perspectiva de género en los espacios donde cumplen funciones, las respuestas mostraron que en la Etapa 1 el 94,2% consideró que estas herramientas resultan "Muy útiles" o "Útiles", mientras que para la Etapa 2 la suma de estas categorías asciende al 98,6%.

Gráfico 6: Evaluación de las/los participantes sobre el aporte a su trabajo de los contenidos en las Etapas



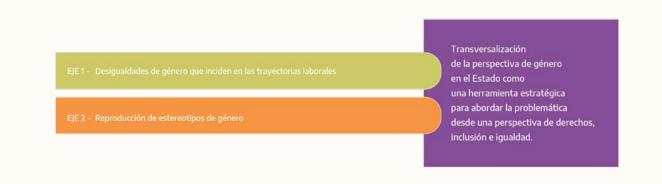
Fuente: Elaboración propia en base a planillas de finalización de Etapa 1 y Etapa 2. Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual, UFIyPCI, MMPGyDS.

Para la dinámica y pedagogía implementada en el curso y la posibilidad de intercambio con el resto de las/os participantes, en la Etapa 1 más del 90% de las respuestas dan cuenta de una interacción "Positiva" o "Muy positiva", y un 70% para la Etapa 2.

Por último, se destaca que el 84% de las/os participantes indicaron que han incrementado sus conocimientos sobre la temática una vez finalizado el Curso, respecto a la base con la cual los iniciaron. En este sentido, y frente a los diferentes datos analizados, se observa que las/os participantes tienen una valoración muy favorable de la incorporación de herramientas para la desnaturalización de estereotipos y roles de género en las trayectorias laborales y el diseño de políticas públicas con perspectiva de género.

5. Reconocimiento de problemáticas en torno a las desigualdades de género e iniciativas propuestas por las/os participantes

Durante la realización de los cursos, las/os participantes completaron actividades y participaron de foros de intercambio. A continuación se amplían los principales debates acerca de las problemáticas vinculadas a las desigualdades de género agrupadas en dos ejes.



El **primer eje** reúne aquellos temas que despertaron mayor interés y refiere a **cuestiones vinculadas a las desigualdades de género que inciden en las trayectorias laborales.** Uno de ellos, es la división sexual del trabajo y la desigual distribución de las tareas de cuidados entre mujeres y varones, y su incidencia en las trayectorias laborales. Las/os participantes dejan de manifiesto que las desigualdades sociales inciden directamente en los espacios laborales, profundizando las inequidades, a partir de la estructuración de las tareas tanto formales propias del trabajo, como informales asociadas a dinámicas cotidianas, en base al género. A esto se suma una necesidad de visibilizar esta problemática y las recientes iniciativas que impulsan la igual distribución de las tareas de cuidado, por ejemplo, reduciendo el impacto negativo que tienen éstas en las trayectorias laborales de las mujeres.

Otro tema que suscita interés refiere al acceso desigual de mujeres y LGTBI+ a puestos de dirección y de toma de decisiones en los organismos estatales. Asimismo, surge que en algunos casos en donde las mujeres ocupan puestos jerárquicos, la apreciación sobre su desempeño viene acompañada de la reproducción de discursos y prácticas patriarcales que derivan en un cuestionamiento a las formas del ejercicio de su autoridad y una mayor presión en el ejercicio del rol y la legitimidad de su puesto laboral.

El segundo eje se centra en la existencia y reproducción de estereotipos de género. Éstos refieren a opiniones y prejuicios generalizados acerca de atributos o características que deberían poseer las personas según su género y, por lo tanto, suelen ser limitantes de sus acciones y proyecciones en todos los ámbitos de la vida. Las/os participantes reconocen a la formación en género como una instancia que debe ser permanente para identificarlos y desnaturalizarlos, con el fin de generar relaciones respetuosas y espacios igualitarios e inclusivos.

Frente a la identificación de estas problemáticas, las/ os participantes reconocieron la transversalización de la perspectiva de género en el Estado como una herramienta estratégica para la construcción de proyectos, programas y políticas desde un enfoque de derechos, inclusión e igualdad hacia las mujeres y LGTBI+. Asimismo, la transversalización es entendida también como un instrumento que habilita a deconstruir estereotipos y roles asignados socialmente, visibilizar las desigualdades de género existentes en la sociedad y repensar los vínculos y relaciones al interior del ámbito laboral.

Surgieron las siguientes **iniciativas tendientes a transversalizar la perspectiva de género en el Estado**: Necesidad de continuar y profundizar la formación permanente en género y violencias

por razones de género

Incorporar la perspectiva de género al diseño, planificación, ejecución y evaluación de políticas.

2

Creación de espacios colectivos de intercambio y mesas de diálogo continuas entre las/os trabajadores

Garantizar la inclusión y promoción laboral de mujeres y LGBTI+

La primera de ellas es la necesidad de continuar y profundizar la formación permanente en género y violencias por razones de género ya que permite desnaturalizar, problematizar y actuar sobre ellas. Asimismo, advierten que la formación conlleva para las/os participantes una doble responsabilidad en su implementación. Una responsabilidad interna, vinculada a la forma de organización, la distribución de tareas y el acceso a los diferentes puestos de trabajo, y otra externa, asociada a las responsabilidades y acciones que cada ministerio y organismo aplica en sus áreas de injerencia.

La segunda iniciativa se vincula a la construcción de políticas públicas y la planificación de programas estratégicos que promuevan la igualdad de oportunidades entre los géneros. Proponen que su diseño, ejecución y evaluación se realice desde una perspectiva de género. En ese mismo sentido, se observa como una medida necesaria la elaboración de informes que den cuenta de los avances en materia de género en cada ministerio y organismo.

La tercera iniciativa se relaciona con la creación de espacios colectivos de intercambio y mesas de diálogo continuas entre las/os funcionarios y el personal de la administración pública. El objetivo de estos espacios sería fomentar el trabajo grupal que registre y analice, para su posterior transformación, las prácticas culturalmente arraigadas que generan desigualdades de género en los ámbitos laborales.

La cuarta iniciativa atiende a la problemática de la inclusión y promoción laboral de mujeres y LGTBI+. Las/os participantes proponen acompañar y garantizar desde los ministerios y organismos las medidas provinciales y nacionales tendientes a garantizar su incorporación en los planteles. Para ello, consideran fundamental implementar políticas de ingreso y promoción que atiendan a valorar y evaluar con perspectiva de género. En ese mismo sentido, se consideró que el cumplimiento del cupo laboral trans/travesti⁷ es una política esencial para este fin. Así como también, se propone la incorporación del lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones oficiales, extraoficiales y entre espacios de trabajo interministerial.

Para finalizar, el reconocimiento de problemáticas en torno a las desigualdades de género y la elaboración de propuestas relacionadas a los diagnósticos realizados evidencian el compromiso, la reflexión y el aprendizaje de contenidos por parte de las/os participantes en estas instancias de formación en el marco de la Ley Micaela.

⁷ En la provincia de Buenos Aires desde el año 2015, el cupo laboral trans travesti se inscribe en la Ley N° 14.783, reglamentada en noviembre de 2019. En ella se establece que el sector público de la PBA debe ocupar en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal a personas Travestis, Transgéneros y Transexuales que reúnan condiciones de idoneidad en el cargo. Esta ley fue impulsada por Diana Sacayán, una de las principales activistas de la lucha por el reconocimiento y la inclusión social del colectivo travesti en Argentina.

6. Consideraciones finales

La puesta en marcha del Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la PBA ha sido uno de los objetivos estratégicos llevados a cabo por el MMPGyDS durante el 2020.

Su implementación permanente tiene como fin transversalizar la perspectiva de género en el Estado provincial a través de la construcción de herramientas en materia de género que posteriormente puedan ser incorporadas en el diagnóstico, diseño e implementación de políticas públicas que contemplen las situaciones de desigualdad y violencias por razones de género.

Tal como se advierte a lo largo de este informe, los resultados de la implementación del Curso son sumamente positivos. Esto se refleja en la cantidad de máximas autoridades alcanzadas, como así también en la participación activa y permanente de las mismas en las actividades propuestas, que dio como resultado la identificación de las problemáticas de género en los espacios de su injerencia y el esbozo de algunas propuestas para el abordaje de las mismas.

De la evaluación de la implementación del Curso durante el 2020 se desprenden algunas consideraciones para continuar profundizando la transversalización de la perspectiva de género en el Estado bonaerense.

En primer lugar, la presencia del Ministerio a través de la implementación de la Ley Micaela bonaerense es un punto estratégico para visibilizar las desigualdades de género existentes en la sociedad y posteriormente actuar sobre ellas. En ese sentido, la formación es una instancia imprescindible para fomentar en los organismos estatales la construcción de proyectos, programas y políticas desde una perspectiva más inclusiva, justa y democrática hacia las mujeres y LGTBI+. Por ello, se refuerza la idea -ya plasmada en la ley- de que la formación en género destinada a funcionarios y trabajadoras/res debe ser permanente, continua

y situada. Y, en el caso de las máximas autoridades, esto resulta de especial relevancia dado que son quienes tienen mayor responsabilidad dentro de cada organismo público y pueden impulsar la toma de decisiones en pos de mayores condiciones de igualdad a través del diseño, planificación, implementación y evaluación de políticas públicas.

En segundo lugar, la implementación de este Curso reforzó las áreas de género conformadas en los ministerios y organismos y el vínculo entre éstos y el MMPGyDS. Como consecuencia de la implementación de los cursos y con el propósito de continuar fortaleciendo estos espacios y sus iniciativas, el MMPGyDS comenzó en el 2021 con el acompañamiento y asesoramiento a los ministerios y organismos en la conformación de sus Unidades Organizativas para la implementación de la Ley Micaela bonaerense. Asimismo, se iniciaron los cursos de formación de formadoras y formadores con el objetivo de que se conformen equipos en cada dependencia que tengan las herramientas necesarias para formar en género y violencias por razones de género al resto de las/os trabajadoras/es. Desde el MMPGyDS tenemos la convicción de que la formación tiene un efecto multiplicador de la acción inclusiva y democrática.

En ese sentido, se consideran necesarias dos cuestiones. Primero, que la formación de formadoras/es destinada a ministerios y organismos incluya el diseño y planeamiento de una propuesta pedagógica de implementación de la Ley Micaela bonaerense destinada a las/os trabajadoras/es estatales del Poder Ejecutivo de la PBA. Por otro, con el objetivo de guiar y acompañar la posterior implementación de los cursos futuros, se propone la construcción de una caja de herramientas pedagógica que incluya materiales -como guías, cuadernillos y cartillas-, recursos didácticos y bibliografía específica, que pueda ser utilizada por quienes se transformarán en formadoras/es. En tercer y último lugar, la formación en Ley Micaela bonaerense tiene como objetivo la transversalización de la perspectiva de género en el Estado y esto implica que sus funcionarias y funcionarios, trabajadoras y trabajadores adquieran esta mirada para incorporar en la elaboración de proyectos, programas y políticas públicas. Por eso, es necesario que se pueda mensurar el impacto de la misma en tanto política pública estratégica para alcanzar la transversalización. Se propone entonces, la elaboración de una guía que aborde las estrategias de registro y evaluación de las políticas públicas, a través de la implementación de herramientas de registro y evaluación que puedan dar cuenta del impacto de la implementación de la Ley Micaela bonaerense en los ministerios y organismos. Es sumamente importante que estas herramientas tengan carácter situado y participativo, es decir, que den cuenta del proceso por el cual transitan los organismos a partir de sus posibilidades, limitaciones y pisos existentes en materia de género.

Transversalizar la perspectiva de género en el Estado bonaerense es un horizonte para construir una sociedad más justa, inclusiva y democrática, y la Ley Micaela es una herramienta estratégica para lograrlo. Sistematizar, analizar y reflexionar sobre su implementación destinada a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires es un proceso que nos ha permitido observar su alcance, las problemáticas de género de relevancia e interés y las posibles iniciativas para continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en el Estado en pos de la ampliación de derechos.

7. Anexo

7.1 Aspectos metodológicos

Desde la Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual se trabajó en la elaboración de indicadores con perspectiva de género de carácter cuantitativo y cualitativo para analizar los resultados de la implementación del Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela para Máximas Autoridades de la Provincia de Buenos Aires.

Posteriormente, se trabajó en el diseño de tres instrumentos de registro que permitieran captar la información requerida por los indicadores. Estos instrumentos fueron construidos de manera situada y articulada con la Dirección de Formación y Capacitación, siendo producto de un intercambio periódico y colectivo entre el equipo de la Dirección de Investigación y las/os coordinadoras/es, docentes y tutoras/res.

Los tres instrumentos elaborados fueron:

Primero, un cuestionario de inscripción que releva datos referidos a la edad, identidad de género y nivel educativo de las máximas autoridades, así como también el cargo que ocupan al momento de realizar el curso y las funciones en la administración pública. Por último, este instrumento registra la percepción de las/os participantes acerca de sus conocimientos sobre temáticas de género y violencias por razones de género al momento de realización del Curso y las expectativas al respecto.

Segundo, un *cuestionario de evaluación* que arroja la valoración de los contenidos, las consideraciones respecto a la dinámica y pedagogía implementada en el Curso, una evaluación de la experiencia y las expectativas a futuro referidas a las herramientas brindadas en la sensibilización y la formación.

Tercero y último, se elaboró un esquema para que coordinadoras/es, docentes y tutoras/os realicen posteriormente a la implementación de cada uno de los cursos un *informe pedagógico*. El mismo propuso abordar dimensiones tales como la caracterización de dificultades de los contenidos propuestos en el curso, la interacción entre las/os participantes en las diferentes instancias y la accesibilidad a la plataforma digital. Por último, el informe propuso recuperar los principa-

les ejes de interés y debate, y los desafíos e iniciativas identificadas por las/os participantes tendientes a transversalizar la perspectiva de género en el Estado bonaerense.

Posteriormente, la Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual se encargó de procesar y construir la base de datos y realizar la sistematización y análisis de los resultados que arrojaron estos tres instrumentos, que dieron como resultado la construcción de este informe.

7.2. Gráficos complementarios

Cabe aclarar que el tamaño de la estructura de cada ministerio u organismo es diferente, por lo cual los números absolutos presentados pueden variar tanto en los datos presentados para la Etapa 1 como para la Etapa 2.

Gráfico 1. Anexo. Cantidad de máximas autoridades que se inscribieron y cantidad que completaron el curso de Sensibilización (Etapa 1) por Ministerio y Organismo

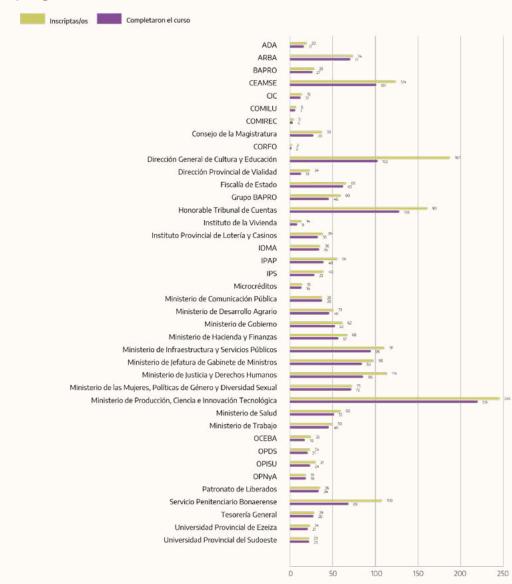


Gráfico 2. Anexo. Cantidad de máximas autoridades que se inscribieron y cantidad que completaron el curso de Formación (Etapa 2) por Ministerio y Organismo



Fuente: Elaboración propia en base a las Planillas de finalización de Etapa 2. Dirección de Investigación, Planificación y Evaluación de Políticas de Género y Diversidad Sexual, UFIyPCI, MMPGyDS.

7.3 Contenidos del Curso de Formación de Sensibilización y Formación en la Ley Micaela para las Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires

SENSIBILIZACIÓN EN LEY MICAELA A MÁXIMAS AUTORIDADES DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES -ETAPA 1

Se abordaron contenidos introductorios organizados en dos momentos:

Introducción a la Ley Micaela bonaerense

Importancia de la Ley Micaela bonaerense. Contenidos de la Ley. Obligaciones.

Transversalización de la perspectiva de género en el Estado Lectura, análisis y reflexión de casos sobre violencias por razones de género y desigualdades en el mundo del trabajo (la temática específica se ajustó a cada ministerio u organismo).

FORMACIÓN EN LEY MICAELA PARA MÁXIMAS AUTORIDADES DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES -ETAPA 2

Los cursos de formación se organizaron en cuatro módulos temáticos abordados en cinco clases:

Introducción a los conceptos básicos de la perspectiva de género	¿De dónde viene la preocupación por el género? Cómo pensar desde una perspectiva de género. La perspectiva de género en el Estado.
Diversidades y masculinidades	Del binarismo a la diversidad sexual y corporal. Género y masculinidades.
Violencias por razones de género	Relaciones de género, desigualdad y violencias. Pensar las violencias en plural. El Estado y la prevención de las violencias por razones de género.
Género y Normativa	De la exclusión al reconocimiento de derechos: la normativa vinculada a las mujeres en la historia. La protección de las personas en situación de violencia por razones de género a nivel internacional, nacional y provincial. El reconocimiento de los derechos de LGTBI+ en la legislación internacional, nacional y provincial.

