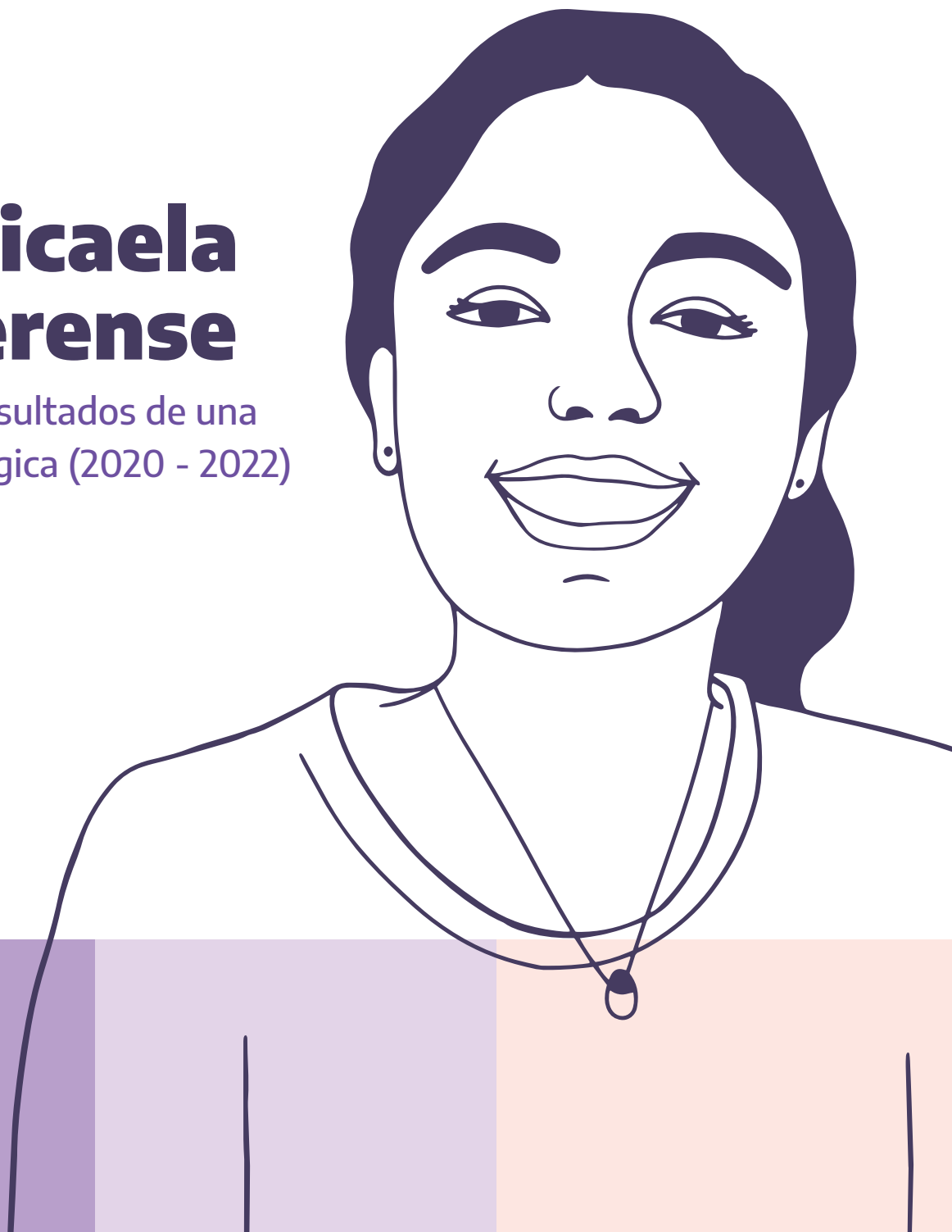


# Ley Micaela Bonaerense

Evaluación y resultados de una política estratégica (2020 - 2022)





LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

## Autoridades

### **Axel Kicillof**

Gobernador de la provincia de Buenos Aires

### **Estela Díaz**

Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

### **Claudia Villamayor**

Directora Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad

### **Sol Calandria**

Directora de Investigaciones

### **Paula Costanzo**

Directora de Formación

## Elaboración del informe

### **Coordinación**

Paula Provenzano

### **Equipo de trabajo**

Paula Soza Rossi

Nuria Insaurralde

Malena García

Lucía Keogan

Inés Gasparín

### **Asistencia Técnica**

María Laura Pagani

### **Colaboradoras**

Agustina Chielli

Ángeles Gestido

Josefina Marcelo

### **Diseño**

Malena García

### **Corrección de estilo**

Mariana Frega

# Agradecimientos

A todo el equipo de la Dirección de Formación, por su trabajo comprometido con el encuentro pedagógico y la construcción de saberes colectivos.

A los equipos de todos los ministerios, organismos y municipios que hacen que la implementación de la Ley Micaela Bonaerense sea no sólo posible, sino también transformadora.

A la decana de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata, Ana Julia Ramírez, y al Director del Departamento de Sociología, Sebastián Benítez Larghi, por el trabajo de articulación institucional en el marco de un convenio que permitió la realización de prácticas de formación en investigación para estudiantes.

A las y los estudiantes que participaron en el relevamiento y procesamiento de la información: Anaclara Burgos García, Agustina Chielli, Franco De La Fuente, Maia Delgado Pintos, Ángeles Gestido, Jazmín Ghersini, Amanda Gómez Lewis, Teo Iriarte, Gregorio Nicolai, Paula Ojeda, Fátima Rial, Catalina Rodríguez, Anaclara Sagasti, Pilar Salvioli, Juliana Torres.

A quienes nos compartieron su valioso tiempo para la realización de las entrevistas y de los encuentros de trabajo.

Muchas gracias.

# Índice

<b>Más Estado presente, más políticas de género</b>	<b>8</b>
Una política estratégica	9
<b>Construir transformaciones colectivas: los cursos en Ley Micaela Bonaerense</b>	<b>11</b>
Propuestas pedagógicas	13
<b>Evaluar lo que hacemos para seguir aprendiendo</b>	<b>15</b>
La arquitectura de nuestro trabajo: metodología, instrumentos y fuentes de información	17
<b>Resultados del proceso de evaluación de la Ley Micaela Bonaerense</b>	<b>20</b>
1. Curso de Sensibilización, Formación y Actualización para autoridades y personal estratégico del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires	22
2. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para la implementación de Ley Micaela Bonaerense en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires	22
3. Curso de Formación para trabajadoras y trabajadores del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires en Ley Micaela Bonaerense	23
4. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para municipios de la provincia de Buenos Aires	23
<b>Transformaciones</b>	<b>24</b>
Dimensión personal: revisar la propia historia para problematizar mandatos y estereotipos de género	25
Dimensión laboral y grupal: promover ámbitos laborales más igualitarios y libres de violencias	33
Dimensión institucional: consolidar institucionalidad y políticas públicas con enfoque de género	38
<b>Multiplicando y fortaleciendo capacidades estatales: un aporte desde la Dirección de Investigaciones</b>	<b>44</b>
<b>Ley Micaela Bonaerense desde y hacia el territorio y la comunidad</b>	<b>47</b>



# Más Estado presente, más políticas de género

El 11 de diciembre de 2019 se creaba el primer Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS) de la provincia de Buenos Aires. Fue a través de un decreto del gobernador Axel Kicillof con una decisión política clara: es con más Estado presente que buscamos revertir las injusticias sociales y culturales.

El Ministerio nacía del reconocimiento de las desigualdades y violencias por razones de género, para intervenir en su prevención, atención integral y erradicación, asumiendo la responsabilidad de fomentar políticas de promoción de derechos e igualdad y contribuyendo a la **incorporación de la perspectiva de género en el Estado provincial**. Por convicción de la ministra Estela Díaz, la tarea estuvo guiada desde el inicio por los **principios de transversalidad y territorialidad**: se buscaba trascender los nombres propios, construyendo sentidos de forma participativa, junto a la comunidad.

Estas decisiones políticas, junto a la histórica lucha de los movimientos feministas por una vida libre de violencias, posibilitó iniciar un proceso de institucionalización de la Ley N° 15.134, más conocida como Ley Micaela Bonaerense (LMB). **En este informe presentamos los resultados del proceso de evaluación de la implementación de esta Ley durante el período 2020-2022, dando cuenta del trabajo acumulado.**



# Una política estratégica

Tanto a nivel nacional (a partir de la Ley N° 27.499), como a nivel provincial (Ley 15.134), la Ley Micaela establece **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, más allá de su rol o jerarquía, en los tres poderes del Estado.

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual fue designado como Autoridad de Aplicación de la Ley Micaela en el ámbito provincial (Decretos 580/2019 y 45/2020) y como Órgano de Implementación del Poder Ejecutivo Provincial (Decreto 541/2020)<sup>1</sup>.

Es necesario recordar siempre que esta Ley se llama así en conmemoración de la joven militante social Micaela García, que fue víctima de femicidio en la ciudad de Gualeguay, provincia de Entre Ríos. Como un acto de memoria colectiva **recuperamos a cada paso su nombre y su historia para desarticular los discursos y prácticas que atentan contra la libertad, la dignidad y la vida**. Partiendo del vértice extremo de la cadena de violencias por razones de género, apostamos a procesos de reparación y prevención que nos permitan visibilizar y desarmar las violencias para construir relaciones cada vez más igualitarias.

**La Ley Micaela Bonaerense es una “puerta de entrada”** para problematizar situaciones e impulsar líneas de acción que nos acerquen a los cambios que queremos promover. Una puerta para poner en crisis la rigidez de las dinámicas patriarcales que habitualmente organizan las formas de trabajar y gestionar los sistemas burocráticos y administrativos. Una puerta para generar cambios culturales porque esas lógicas no siempre están en las normas escritas, sino en las prácticas y costumbres. También es una puerta para recuperar, desde las pedagogías populares y feministas, los saberes y recorridos de cada organismo estatal que lleva adelante las formaciones.

Con la Ley Micaela Bonaerense buscamos acompañar a funcionarias y funcionarios, agentes estatales y equipos de trabajo y construir junto a ellos herramientas y recursos para **reconocer, abordar y modificar**

---

<sup>1</sup> [Ley 15.134](#); [Decreto 580/2019](#); [Decreto 45/2020](#); [Decreto 541/2020](#).

**las prácticas, lógicas y diseños institucionales que reproducen desigualdades y modelos culturales sexistas y discriminatorios.** Buscamos contribuir a la consolidación de una institucionalidad que jerarquice y legitime los temas de género en los ministerios, organismos y municipios, que trascienda la actual gestión de gobierno entendiendo que los procesos sociales tienen momentos de avance y de repliegue pero que no se vuelve al punto de partida. Es decir, **fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género de las políticas públicas bonaerenses** a partir de la articulación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual con las diferentes áreas gubernamentales.

Por eso, la Ley Micaela Bonaerense es estratégica para promover una perspectiva inclusiva e igualitaria en las repuestas que, como Estado, debemos brindar a toda la ciudadanía.

**Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual tenemos el desafío y la responsabilidad de formar de manera continua y permanente a las trabajadoras y los trabajadores de todos los ministerios y organismos del Poder Ejecutivo**

MAPA DEL ESTADO PROVINCIAL



# **Construir transformaciones colectivas: los cursos en Ley Micaela Bonaerense**

Durante 2020 se diseñó una estrategia para desplegar esta política formativa en todo el territorio provincial. Su puesta en marcha implicó identificar diferentes destinatarias y destinatarios y el desarrollo de distintos cursos cuya implementación continúa en la actualidad.

En el marco de esta estrategia se tomó la decisión de comenzar en 2020 con la formación de las máximas autoridades, para propiciar la incorporación de la perspectiva de género desde donde se define la orientación de las políticas públicas, e impulsar la toma de decisiones para lograr mayores condiciones de igualdad.

En 2021 se lanzó la formación para equipos de ministerios y organismos del Poder Ejecutivo con el objetivo de propiciar la incorporación de herramientas que les permitan multiplicar las formaciones en sus respectivos lugares de trabajo. Para estos equipos en 2023 inauguramos una iniciativa para contribuir a fortalecer la evaluación con perspectiva de género de esta política pública formativa en cada una de las dependencias.

Durante el año 2022, se sumó un trayecto pedagógico específico para trabajadoras y trabajadores estatales como estrategia complementaria a la formación de formadoras y formadores, a fin de fortalecer los procesos de implementación en cada una de las reparticiones provinciales.

Por otro lado, durante 2020 se promovió la adhesión municipal a la LMB (de acuerdo al artículo 11 de la Ley 15.134) y el acompañamiento a cada uno de los 135 municipios de la PBA en la consolidación de un grupo de formadoras y formadores en temática de género.

En la actualidad se implementan las siguientes propuestas pedagógicas:

1. Curso de Sensibilización, Formación y Actualización para autoridades y personal estratégico del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires
2. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para la implementación de Ley Micaela Bonaerense en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires
3. Curso de Formación para trabajadoras y trabajadores del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires en Ley Micaela Bonaerense
4. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para municipios de la provincia de Buenos Aires

# Propuestas pedagógicas

## 1. Curso de Sensibilización, Formación y Actualización para autoridades y personal estratégico del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires

Su objetivo clave es formar a quienes tienen mayor responsabilidad dentro de cada ministerio y organismo, junto con asesoras/es y otro personal considerado estratégico. En el Trabajo Integrador Final (TIF) las/os funcionarias/os deben proponer intervenciones situadas para transversalizar la perspectiva de género en la dinámica laboral y en las políticas que implementan.

1 encuentro de apertura

3 clases asincrónicas en el aula virtual de la plataforma del MMPGyDS

1 encuentro de intercambio sincrónico opcional

1 TIF por cursante

## 2. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para la implementación de Ley Micaela Bonaerense en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires

Promueve que las/os participantes se apropien y compartan, con las/os trabajadoras/es de su dependencia, estrategias para alcanzar la transversalización de la perspectiva de género. En el **Plan Pedagógico** cada ministerio y organismo puede priorizar los aspectos formativos que considera más pertinentes, de acuerdo a las particularidades y necesidades de la institución, y realizar una planificación anual o bianual para su implementación.

1 encuentro de presentación

8 clases asincrónicas en el aula virtual de la plataforma del MMPGyDS

4 talleres sincrónicos para la elaboración del Plan Pedagógico

1 Plan Pedagógico por organismo

### 3. Curso de Formación para trabajadoras y trabajadores del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires en Ley Micaela Bonaerense

Luego de iniciar con los equipos del propio MMPGyDS, se continuó con el de otros ministerios y organismos. En este caso, para el Trabajo Integrador Final (TIF) la consigna es elaborar una reflexión que manifieste la apropiación de los contenidos.

1 encuentro de inicio

5 clases asincrónicas en el aula virtual de la plataforma del MMPGyDS

1 taller sincrónico de consulta e intercambio sobre la elaboración del TIF

1 TIF por cursante

### 4. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para municipios de la provincia de Buenos Aires

A partir de 2021, el curso incluyó la elaboración de un **Plan Pedagógico** para que pueda ser implementado por los equipos de formadoras/es con todas/os las/os trabajadoras/es municipales. Dado que la Provincia presenta una gran heterogeneidad territorial, el Plan Pedagógico permite diseñar formaciones que desde la identidad bonaerense también resulten situadas y recuperen las particularidades de cada municipio.

1 encuentro de presentación

8 clases asincrónicas en el aula virtual de la plataforma del MMPGyDS

1 taller sincrónico de consulta e intercambio para la elaboración del Plan Pedagógico

1 Plan Pedagógico por municipio

Si quisieran ampliar sobre este recorrido pueden consultar [aquí](#) la síntesis realizada por la Dirección de Formación, a cargo de la implementación de los cursos en Ley Micaela Bonaerense, donde narran reflexivamente la experiencia.



# Evaluar lo que hacemos para seguir aprendiendo

La formación y la investigación son acciones fundamentales que desarrolla la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del MMPGyDS. En el marco de la agenda de investigación, otorgamos relevancia a la **evaluación con perspectiva de género como facilitadora de la toma de decisiones para la mejora de las políticas de gobierno**. Evaluar lo que realizamos permite, a través de la organización y la sistematización de la información, promover instancias de aprendizaje institucional, y nos posibilita “aprender haciendo”.

Consideramos que **la evaluación es un proceso continuo y sistemático** de análisis de la información cualitativa y cuantitativa, que debe estar presente desde el inicio, es decir, desde el diseño mismo de la política pública. En particular, porque al permitirnos examinar y revisar la planificación e implementación podremos, de ser necesario, reorientar las acciones iniciales de acuerdo al contexto, las/os destinatarias/os, las particularidades de las distintas dependencias públicas y de los territorios.

Destacamos la importancia de diseñar modelos flexibles, a partir de comprender el contexto político e institucional de cada organismo. **En contraposición al paradigma tradicional de control —que busca detectar errores y conduce a evaluaciones estandarizadas y excluyentes— apostamos a la creatividad para elaborar instrumentos de relevamiento de información que configuren un sistema de evaluación de carácter participativo, multiactoral, situado y transformador.**

En síntesis, la evaluación con perspectiva de género es un **proceso de construcción de conocimiento colectivo**, con la participación activa de las/os actoras/es, e implica adoptar un enfoque transformador cuyo objetivo político es conocer la incidencia de las políticas públicas en la reducción de las desigualdades y las brechas de género. Es decir, se trata de una propuesta que trasciende la dimensión técnica-procedimental y se sitúa en lo político.

La Ley Micaela Bonaerense, en su artículo 7º, establece que los órganos de implementación deberán elaborar indicadores de evaluación, que permitan producir informes de resultados. Uno de los principales objetivos de la Dirección de Investigaciones es llevar adelante esta responsabilidad, para lo cual inauguramos un sistema de evaluación específico, que diera cuenta de la relevancia y potencialidad que tiene la formación de la Ley Micaela Bonaerense para generar cambios en distintas dimensiones de la trama de las organizaciones estatales.

En este sentido, la importancia de la evaluación en el marco de la Ley Micaela Bonaerense radica en que posibilita **generar diagnósticos y líneas de acción pública transformadoras**. Esto es así porque promover el fortalecimiento de las capacidades estatales permite describir situaciones al interior del Estado, conocer sus atributos administrativos y habilidades políticas en su relación con la sociedad.





## La arquitectura de nuestro trabajo: metodología, instrumentos y fuentes de información

En este informe compartimos los resultados del proceso de evaluación de los tres primeros años de implementación de la Ley Micaela Bonaerense (junio 2020-diciembre 2022). Nos interesa dar cuenta del trabajo acumulado describiendo el recorrido realizado con la propuesta formativa.

En este sentido, diseñamos una arquitectura metodológica heterogénea y pertinente para relevar las distintas aristas del trayecto de formación, que se expresan en una multiplicidad de cursos para diferentes destinatarias y destinatarios. El objeto de esta arquitectura es poder visualizar resultados y cómo se relacionan con las condiciones de producción y son parte de una estrategia política transformadora.

Este diseño metodológico implicó la conformación de un equipo interdisciplinario, con diversas trayectorias de formación en género y evaluación de políticas públicas. La sinergia de estos saberes prácticos y teóricos retroalimentó el trabajo conjunto entre los equipos de la Dirección de Investigaciones y los organismos.



El **sistema de evaluación** está compuesto por los siguientes instrumentos

## 1. Encuestas de inicio y de evaluación a cursantes

16.138 respuestas a encuestas

Cuando trabajadoras y trabajadores de un organismo se inscriben a la formación de los cursos de Ley Micaela Bonaerense, completan una encuesta de inicio. Esta encuesta virtual autoadministrada busca relevar datos sociodemográficos y laborales; indicadores cuantitativos y cualitativos acerca de conocimientos previos y expectativas de las y los participantes. Una vez que finalizan los distintos cursos, se realiza una encuesta de evaluación, también virtual y autoadministrada, para recoger la mirada de las/os destinatarias/os sobre la formación realizada (en diversos aspectos como plataforma virtual, rol de docentes tutoras/es, materiales pedagógicos, entre otros), el grado de cumplimiento de expectativas y cuáles son las temáticas que les interesan para próximas formaciones y ediciones.

## 2. Entrevistas individuales a cursantes y a responsables de ministerios y organismos

26 entrevistas en profundidad a informantes claves

Las entrevistas nos permiten relevar información cualitativa respecto de los resultados de la experiencia de formación de cada dependencia gubernamental. Diseñamos guiones de entrevistas para cada tipo de curso con ejes vinculados al perfil de la persona entrevistada, sus conocimientos previos y la valoración de distintos aspectos de la formación.

Para el análisis de las entrevistas se construyó una matriz de categorías que permitió organizar la revisión de los núcleos temáticos más significativos.

### 3. Entrevistas grupales al equipo de implementación del MMPGyDS

3 entrevistas grupales

Realizamos una entrevista por año de gestión con el fin de generar un diálogo colectivo que nos permita conocer la perspectiva de estas/os actoras/es, respecto a aciertos y tensiones durante la implementación de las formaciones. El equipo está conformado por: contenidistas, responsables de curso, coordinador/a de docentes tutoras/es y docentes tutoras/es.

### 4. Revisión y análisis documental

45 documentos

Analizamos documentos tales como materiales pedagógicos, trabajos finales individuales y trabajos finales grupales de las distintas líneas de curso brindadas e informes y publicaciones sobre la implementación de Ley Micaela Bonaerense. Con su lectura exhaustiva, buscamos complementar la información construida, profundizando en las principales dimensiones de análisis.

### 5. Observaciones

7 registros de observaciones

Realizamos observaciones no-participantes de clases y talleres para identificar y profundizar elementos de análisis de las dinámicas pedagógicas que se proponen desde la formación (circulación de la palabra, nivel de participación, principales inquietudes acerca de las temáticas abordadas, presentaciones interactivas de evaluación, entre otros); y observaciones participantes en encuentros de trabajo, presentaciones y jornadas institucionales.

# Resultados del proceso de evaluación de la Ley Micaela Bonaerense

El proceso de ordenar y sistematizar la información recabada a través de los instrumentos metodológicos que formaron parte del sistema de evaluación nos permitió identificar distintos aspectos relacionados a quiénes se formaron y hallar las transformaciones producidas.

Alcance de la Ley Micaela Bonaerense

**+ 10.000 personas  
se formaron en el  
marco de la Ley  
Micaela Bonaerense**



# 1. Curso de Sensibilización, Formación y Actualización para autoridades y personal estratégico del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires

## Identidad de género

57,8% mujeres  
40,3% varones  
1,9 % identidades LGTBI+

## Edad

El principal rango de edad abarca entre los 40 y los 49 años, seguido por el de 50 a 59 años.

## Nivel educativo

84% de las/os participantes tiene estudios superiores completos.

# +6000

funcionarias/os de 52 ministerios y organismos de la PBA realizaron el curso.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

Antes de realizar el curso, el 71,4% de las/os participantes desconocía la existencia o indicaba que no existían iniciativas con perspectiva de género en su organismo.

# 2. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para la implementación de Ley Micaela Bonaerense en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires

## Identidad de género

86,2% mujeres  
11% varones  
2,8% identidades LGTBI+

## Edad

El principal rango de edad abarca entre los 30 y los 39 años, seguido por el de 40 a 49 años.

## Nivel educativo

90,3% de los/as participantes tiene estudios superiores completos.

# +700

trabajadoras/es de la Administración Pública Provincial se capacitaron para ser formadoras/es en Ley Micaela Bonaerense en sus respectivas dependencias.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

Antes de realizar el curso, el 35,3% desconocía si su organismo implementa iniciativas con perspectiva de género.

### 3. Curso de Formación para trabajadoras y trabajadores del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires en Ley Micaela Bonaerense

#### Identidad de género

74,1% mujeres  
22,2% varones  
3,7% identidades LGTBI+

#### Edad

El principal rango de edad abarca entre los 30 y los 39 años, seguido por el de 40 a 49 años.

#### Nivel educativo

77,2% de los/as participantes tiene estudios superiores completos.

# +1500

trabajadoras/es de la  
Administración Pública  
Provincial realizaron el curso.

#### CONOCIMIENTOS PREVIOS

Antes de realizar el curso, sólo el 36,3% de las/os participantes manifiesta que conoce que su organismo implementa iniciativas con perspectiva de género.

### 4. Curso de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para municipios de la provincia de Buenos Aires

#### Identidad de género

89,3% mujeres  
8,9% varones  
1,8 % identidades LGTBI+

#### Edad

El principal rango de edad abarca entre los 30 y los 39 años, seguido por el de 40 a 49 años.

#### Nivel educativo

78,5% de las/os participantes tiene estudios superiores completos.

# +2500

trabajadoras/es de municipios se capacitaron para ser formadoras/es en Ley Micaela Bonaerense en sus espacios de trabajo.

#### CONOCIMIENTOS PREVIOS

El 68,7% afirmó haber tenido una capacitación previa en temáticas de género y, particularmente, el 43,9% se había formado anteriormente bajo el marco de la Ley Micaela.

# Transformaciones

Identificamos al menos tres dimensiones, que pueden analizarse de forma particular y que, a su vez, se retroalimentan entre sí: **dimensión personal, dimensión grupal y laboral y dimensión institucional.**

Estas dimensiones permiten dar cuenta de las transformaciones que van teniendo lugar a partir de la implementación de esta política pública de formación en perspectiva de género. A continuación se presentan los resultados correspondientes a cada una.



# **Dimensión personal: revisitar la propia historia para problematizar mandatos y estereotipos de género**

## **Resultados**

- **Revisión en clave de género de la propia trayectoria de vida.**
- **Incorporación o consolidación de saberes y conocimientos en torno a la temática de género y violencias en clave interseccional.**
- **Reconocimiento del marco institucional e integral que otorga la Ley Micaela Bonaerense para legitimar posiciones feministas de agentes estatales.**
- **Valoración de la calidad de los recursos pedagógicos para la implementación de formaciones y acciones transformadoras en sus ámbitos de trabajo.**

**Una primera dimensión de análisis de los resultados de las formaciones alude a la capacidad de interpelación subjetiva que la misma ha generado en las y los participantes.** Como indicadores de evaluación, en este aspecto, se pueden mencionar las referencias al aumento del nivel de conocimiento en la temática y la problematización de estereotipos y mandatos de género de quienes realizaron la formación en Ley Micaela Bonaerense.

### VALORACIONES

El 99% indica que los contenidos de la capacitación les resultaron adecuados o muy adecuados.

Más del 88% indica que los contenidos de la capacitación les resultaron útiles o muy útiles en tanto herramientas para incorporar y/o mejorar la perspectiva de género en el funcionamiento del municipio u organismo al que pertenece.

Alrededor del 93% valora los contenidos del curso como útiles o muy útiles en relación con su tarea y responsabilidad/competencia.

Si bien la mayoría de las personas entrevistadas de las distintas líneas de formación en Ley Micaela tenía conocimientos y trayectoria en cuestiones de género, **al finalizar las capacitaciones expresaron haber recibido nuevos aportes, teóricos e instrumentales, para incorporar en su trabajo cotidiano.** Asimismo, en diferentes ocasiones resaltan el carácter novedoso de la capacitación cuando se trata de profesionales que no han contado con esta perspectiva en la formación de grado.

“A mí me gustó mucho hacerla. Aunque conocía la temática me pareció que aprendía cosas nuevas, sobre todo lo que tiene que ver con el nivel de lo legislativo y lo jurídico, que por ahí una no tiene conocimiento de esa temática. La inclusión de los derechos de la comunidad LGTB+ recuerdo que fue lo más novedoso para mí”

Entrevistada del Curso para Autoridades  
de la Dirección General de Cultura y Educación

“Los contenidos estaban buenos porque estaban orientados para nuestro organismo, sobre cómo pensar la perspectiva de género orientada al sistema penal, así que eso fue novedoso al menos para mí. Ahí sí rompió mis expectativas. Pensé que iba a tener una capacitación sobre género, sexo, un poco lo que ya sabemos (aunque no todo el mundo sabe), y no, era como más profundo o más transversales a otros temas, así que estuvo bueno”

Entrevistada del Curso para Autoridades  
del Patronato de Liberados

Por otro lado, en numerosas oportunidades, **se valora positivamente la legitimación de posiciones feministas**, es decir que, aquellas personas, que venían trabajando en el Estado provincial con el horizonte de incorporar la perspectiva de género en las acciones y políticas de sus lugares de trabajo se sintieron reconocidas a partir del marco institucional e integral que surge de la implementación de la Ley Micaela Bonaerense. Esto podría identificarse como un efecto no esperado, ya que no se encuentra explicitado en los objetivos de los cursos, pero resulta valioso simbólicamente. En otro orden de cosas, pero dentro de estos efectos, también se enuncia la gratitud de poder escucharse entre pares en un plano de horizontalidad, algo no habitual especialmente en organizaciones verticales. En este sentido, muchas veces son las dinámicas propuestas para la formación las que promueven posicionamientos distintos, contribuyendo a generar espacios más democráticos.

Asimismo, es necesario recuperar los testimonios de las personas que implementan estas capacitaciones. De su análisis también se identifican cambios a nivel subjetivo: aprendizajes desde la experiencia de intervención como docentes tutoras/es de los espacios formativos y desarrollo de capacidades para ajustar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Manifiestan la valoración de los espacios e intercambios generados desde la interpelación de sus vivencias como agentes estatales, tanto en su rol laboral como personal. Muchas veces estas situaciones generan espacios para repensar contenidos, prácticas pedagógicas y trazar nuevos caminos como estrategias de enseñanza.

**“Diseñar la política implica, además, un debate y la construcción de acuerdos respecto de los criterios y metodologías de evaluación que tenga en cuenta el carácter innovador y situado de esta formación, así como las y los distintos objetivos y destinatarios, las condiciones de enseñanza/aprendizaje, los criterios de evaluación para la posterior certificación que exige la Ley. Por mencionar algunos ejemplos concretos, el otorgamiento de plazos de prórroga de entrega de trabajos, o de apertura y cierre de cursos, debe tener en cuenta cuestiones cotidianas de la contingencia en el trabajo en el Estado, muy diferente a lo que ocurre en otros ámbitos de formación”**

Ley Micaela Bonaerense. Género y trabajo estatal: contar mientras se hace.  
Dirección de Formación, DPFLyPCI, MMPGyDS.

**“Espontáneamente, con el grupo de compañeras de trabajo, comenzamos a juntarnos una vez por semana por fuera del horario laboral. Creo que esos encuentros fueron los que permitieron que realicemos, en conjunto, la tramitación de las emociones que se despertaban en cada una de nosotras al revisar nuestras historias como mujeres, a la luz de cada nueva clase que presentábamos a las alumnas y los alumnos. Todo ese primer año de trabajo fue, para mí, un aprendizaje desde lo afectivo, en la resignificación de mis propias experiencias, acompañada y acompañando a mis compañeras en este mismo recorrido”**

Ley Micaela Bonaerense. Género y trabajo estatal: contar mientras se hace.  
Dirección de Formación, DPFLyPCI, MMPGyDS.

Las **Máximas Autoridades** entrevistadas señalan que, si bien tenían recorrido en el tema, hacer la formación las posicionó en otro lugar permitiendo revisar la propia historia, las prácticas que se llevan a cabo cotidianamente y realizar nuevos aprendizajes para incorporar la perspectiva de género a las tareas y responsabilidades del área a su cargo. También les permitió registrar la disponibilidad para la apropiación de las temáticas de género en sus espacios institucionales, a través de visualizar el impacto en sus pares varones de los recursos pedagógicos utilizados, como así también las discusiones suscitadas entre las y los participantes. En este sentido, permitió que pudieran realizar un análisis de situación para evaluar la viabilidad de ciertas acciones para la transformación de desigualdades de género a partir de la conciencia sobre la distancia entre los ideales y la realidad.

Entrevistadas y entrevistados de la **Formación de Formadoras y Formadores para municipios** sostienen que esta permite problematizar vivencias del cotidiano familiar y laboral. Los varones dicen haberse sentido movilizados e incomodados respecto de cómo vincularse con amigos y parejas, reconociendo sus privilegios para no reproducir estereotipos y asimetrías de poder. Además, aparece el interrogante de cómo poder acompañar las reivindicaciones de las mujeres y LGTBI+ en los casos de autopercepción como varón heterosexual sin resultar invasivo e irrespetuoso.

Por otra parte, participantes de la **Formación de Formadoras y Formadores del Poder Ejecutivo** consideran que la dinámica propuesta les permitió revisar otras etapas vitales de la socialización de género desde una mirada no autocomplaciente, sino crítica de las categorías que se están presentando y que interpelan sus trayectorias de vida. En esta clave reflexionan sobre la tensión existente entre la necesidad de tomar cierta distancia epistemológica pero, al mismo tiempo, dejarse interpelar e involucrar para poder resignificar y cambiar creencias, actitudes y prácticas. Además, señalan un interés particular por la perspectiva interseccional, a partir de la cual la temática de género no es abordada en el vacío, sino que cobran relevancia diferentes dimensiones —como la clase social, la edad, la discapacidad, entre otras— que producen desigualdades. En este sentido, **la formación invita a construir miradas integrales**, no fragmentadas, alejada de los posicionamientos tradicionales y sesgados (capacitistas, adultocéntricos, sexistas, clasistas, racistas) para intervenir en los espacios laborales o diseñar política pública.

Las y los participantes de estas dos últimas líneas de cursos destacan que el

propio ejercicio de interpelación que propuso la formación transitada permitió su recreación en las capacitaciones que brindaron posteriormente.

“Me parece que el curso forma para formar. Es interesante que quien esté frente a cursos que promuevan cosas de género, puedan tener esa reflexión propia biográfica, porque de alguna manera es lo que uno tiene que promover en el espacio de la formación. La cuestión de cómo hacés para preguntarle a alguien que no conocés sobre sus propias experiencias de vida, es todo un tema. Y ese pulso finito entre que no se convierta en un taller de autoayuda y tampoco en una clase magistral teórica, sino ese pulso medio donde vos recuperás experiencias, no hacés que la gente se sienta culpable y podés avanzar en algo. Yo creo que el curso es eso, te mete sin decirlo. Toca una fibra muy íntima”.

Entrevistado del Curso de Formación de Formadoras y Formadores del Poder Ejecutivo de Fiscalía de Estado

En el caso del **curso para Trabajadoras y Trabajadores del Poder Ejecutivo**, las entrevistadas señalan haberse sentido interpeladas más allá de tener conocimiento o trayectoria en la temática y **rescatan con mucho interés la expresión “lentes violetas”, como metáfora de mirar el mundo advirtiendo desigualdades que por ser habituales suelen pasar mayormente desapercibidas**. Mencionan nuevamente la importancia de revisar la propia biografía, los procesos de socialización en la construcción de estereotipos y mandatos de género, las diferencias generacionales al respecto y el vínculo con sus hijas/os. Además, sostienen la necesidad de incorporar la perspectiva de género más allá del puesto de trabajo desempeñado en el Estado, dado el impacto de las intervenciones estatales en la vida cotidiana de las personas.

“Había toda una cosa que mover en la biografía de cada uno, cuando te ponían a pensar consignas, con ejemplos, de cómo fue o cómo recordás que fue que notaste aquella diferencia entre lo que podía hacer una mujer y lo que podía hacer un varón. Así que yo creo que fue muy potente en ese sentido porque revisamos a la persona, también, volvimos sobre nosotros y cómo socialmente incorporamos esos mandatos sociales que se espera que nosotras o nosotros ocupemos, y para mí si a la persona ya se la moviliza con algo de eso, ahí es donde nace esta perspectiva de género”

Entrevistada del Curso para Trabajadoras y Trabajadores  
de la Dirección General de Cultura y Educación

En relación al indicador de evaluación de **aumento de conocimientos**, las/os informantes mencionan como aportes las discusiones teóricas sobre las distintas masculinidades y sus revisiones críticas; los desarrollos conceptuales sobre las brechas y desigualdades de género; los debates sobre los distintos tipos y modalidades de las violencias por razones de género (por ejemplo la violencia económica<sup>2</sup>; la violencia obstétrica<sup>3</sup>; la violencia vicaria<sup>4</sup>, entre otras); la genealogía de la expresión lentes violetas y la transversalidad de la perspectiva de género en el Estado.

---

2 La Ley 26.485 define a la violencia económica como aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

3 La Ley 26.485 define a la violencia obstétrica como aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley N° 25929.

4 El término “violencia vicaria” fue acuñado en 2012 por la psicóloga argentina y residente en España Sonia Vaccaro para describir “aquella violencia contra la mujer que ejerce el hombre violento utilizando como objetos a las hijas o hijos, para dañarla”. La definición también contempla a aquellas personas “con vínculo familiar o afectivo con la mujer, que fueron asesinadas por el femicida con el objeto de castigar y destruir psíquicamente a la mujer a quien consideran de su propiedad”.

“Yo creo que a nosotras como trabajadoras del Estado, como agentes, que de alguna forma tocamos a otras personas con nuestros propios actos, porque ahí adentro se gestionan un montón de cuestiones en términos burocráticos, incluso administrativos, pero que tienen impacto en la vida de las personas, era re importante que pase esto: que el Estado tome una política y se encargue de decir que la tienen que hacer todos, todas y todes les trabajadores del Estado. Este curso para mí fue un montón, yo me puse muy contenta”

Entrevistada del Curso para Trabajadoras y Trabajadores  
de la Dirección General de Cultura y Educación





# **Dimensión laboral y grupal: promover ámbitos laborales más igualitarios y libres de violencias**

## **Resultados**

- **Visibilización de prácticas discriminatorias y reconocimiento de las desigualdades, brechas y violencias por razones de género en los lugares de trabajo.**
- **Desarrollo e implementación de lactarios, dispositivos para masculinidades, cupo laboral travesti-trans, licencias y protocolos de actuación, en articulación con gremios y sindicatos.**
- **Generación de nuevos canales de comunicación y diálogo institucional que otorgan continuidad a las instancias formativas.**
- **Cambios en la cultura organizacional en pos de la apertura de dinámicas laborales más horizontales.**

**Una segunda dimensión de análisis se refiere a las transformaciones suscitadas en las relaciones interpersonales y dinámicas de los grupos de trabajo y ámbitos laborales.** La formación contribuyó a identificar los sesgos que implica la ausencia de la perspectiva de género. Es decir, les permitió a las y los participantes visibilizar y reconocer prácticas patriarcales naturalizadas e institucionalizadas y desarrollar un estado de alerta frente a la reproducción de las desigualdades.

**“Creo que lo que más se visibilizó y problematizó es cómo esta especie de discriminación indirecta que hay, en la que no está prohibido que las mujeres asciendan pero no ascienden. Digamos, no hay un mecanismo transparente, siempre se termina priorizando el ascenso de los varones”**

Entrevistada del Curso para Autoridades de AUBASA

**“Para mí la ley obliga a poner el tema en agenda en las distintas instituciones y abre un montón de espacios y posibilidades de trabajo. De no haber sido obligatoria o de no exigir, al estar invisibilizada la cuestión de género, sería muy difícil trabajar el tema. Sobre todo permite la visibilización”**

Entrevistada del Curso para Autoridades del Organismo Provincial de Niñez y Adolescencia

En relación a este eje, las **Máximas Autoridades** entrevistadas reconocen la incidencia de la capacitación y del conjunto de políticas impulsadas por el MMPGyDS en la posibilidad de reflexionar y accionar sobre problemáticas de género (y otras desigualdades sociales y violencias) específicas de los organismos. En línea con ello, identifican avances vinculados a la implementación de protocolos de actuación y de la licencia por violencia de género, a partir de la creación de equipos de abordaje interdisciplinarios; la incorporación de personal por cupo laboral travesti-trans; y la creación de lactarios en los establecimientos gubernamentales. Mencionan que han trabajado en estas cuestiones en articulación con los gremios y sindicatos. Cabe señalar que estos cambios son procesos y, por ende, no son lineales ni están exentos de obstáculos.

También encontramos que las autoridades entrevistadas valoran conocimientos y aptitudes ligadas al rol de conducción política que les aportó la Ley.

**“Si vos sos responsable de un grupo de gente, parte de tu responsabilidad tiene que ver con que el ambiente laboral sea un ambiente libre de discriminación, libre de violencia, que el grupo humano pueda ejercer su trabajo en un ámbito saludable. Entonces en ese sentido, a mí me aportó y creo que a todos los que hicieron Ley Micaela, porque, aunque cuesta un montón que lo vean como parte de su rol, es una obligación como conductores y como personas con mucha responsabilidad. Incluso para nosotros era importante arrancar por las máximas autoridades porque justamente son las que terminan tomando decisiones sobre la vida laboral de la mayoría de la gente que está trabajando”**

Entrevistada del Curso para Autoridades de AUBASA

En el caso de las **formadoras y los formadores para municipios**, expresan que la formación impactó en los equipos de trabajo, dado que la nueva perspectiva y criterios de abordaje generó solicitudes de cambios de tarea y de ámbito laboral. También contribuyó al desarrollo de dispositivos para masculinidades y varones que ejercen violencia por razones de género, para sectores de trabajo masculinizados y para mejorar las relaciones laborales.

Las y los participantes de la **Formación de Formadoras y Formadores del Poder Ejecutivo** plantean que les permitió dimensionar ciertas problemáticas vinculadas al género y conocer dónde están las resistencias para su transformación. También visualizar temáticas no abordadas previamente y/o relegadas, como el cupo laboral travesti-trans, contribuyendo a propiciar su efectiva implementación a partir de una profunda articulación con iniciativas específicas del Ministerio. Por otro lado, también contribuyó al impulso de la creación de espacios de organización colectiva con perspectiva de género de trabajadoras dentro del organismo.

Un aspecto a destacar es que la formación posibilitó visibilizar y desnaturalizar actitudes violentas, como el destrato hacia compañeras/os, expresadas en la violencia simbólica que se reproducía, por ejemplo, a través de chistes frente a la diversidad sexual, promoviendo un cambio actitudinal.

En algunos casos, se manifiesta que la formación acompañó a otras iniciativas ministeriales que propiciaron el diseño e implementación de un protocolo de actuación contra las violencias por razones de género, para poder responder desde una intervención adecuada y a tiempo. En esta línea de acción, las/os entrevistadas/os mencionan que surgieron instancias de reflexión sobre los criterios de implementación para que estos instrumentos sean efectivos en sus objetivos.

Otro aspecto a destacar respecto a las dinámicas de los grupos de trabajo es cómo la implementación de la formación habilitó nuevos canales de comunicación para intercambiar información sobre temáticas de género, como grupos de mensajería instantánea, boletines informativos, entre otros. De esta manera se recrearon formas de diálogo institucional, dándole continuidad a la socialización luego de las instancias formativas.

En este sentido, en algunos ámbitos, el formato pedagógico posibilitó la apertura de espacios horizontales, donde circula la palabra y se propicia la escucha, como elemento simbólico de ruptura de lógicas culturales jerarquizadas, distintas a lo cotidiano de esas instituciones. Visualizamos que la formación en Ley Micaela contribuye a generar cambios en las culturas organizacionales.

Por su parte, participantes del **curso para Trabajadoras y Trabajadores** plantean que la formación les permitió identificar las relaciones de poder y las resistencias para su transformación, impulsando la creación de espacios colectivos con perspectiva de género dentro de los ministerios y organismos. Asimismo, les permitió observar la calidad vincular de las relaciones interpersonales, percibir situaciones de discriminación de la identidad de género autopercibida en el ámbito de trabajo y reconocer las brechas de género en las trayectorias laborales. Incluso en los organismos más especializados en la temática de género se valora la posibilidad de construir un piso común de saberes entre trabajadoras y trabajadores. Es a partir del acercamiento entre áreas, fruto de las actividades propuestas en el marco del curso, que esto ocurre.

**“Para mí, uno de los grandes aportes fue poder evidenciar un montón de relaciones de poder que se dan dentro de los ámbitos laborales, y muchas veces algunos tratos o destratos, gestos o viejos hábitos muy arraigados a la lógica de cómo relacionarse dentro del ámbito, y desde ahí pensar cómo nos relacionamos: si nos sentimos cómodos de nuestra identidad, cómo nos llaman, si respetan nuestros pronombres”**

Entrevistada del Curso de Trabajadoras y Trabajadores  
de la Dirección General de Cultura y Educación



# **Dimensión institucional: consolidar institucionalidad y políticas públicas con enfoque de género**

## **Resultados**

- **Construcción de una agenda de acciones y políticas de intervención transformadora.**
- **Jerarquización y fortalecimiento de equipos interdisciplinarios y áreas de género.**
- **Adecuación de los sistemas de registro de destinatarias/os concretas/os de políticas y construcción de indicadores con perspectiva de género.**
- **Promoción de iniciativas a partir de líneas de acción propuestas a nivel provincial.**
- **Articulación interministerial para coordinar actividades y potenciar estrategias de transversalización con incidencia en el organigrama del Estado.**

Respecto a la consolidación de una institucionalidad, capaz de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, las y los participantes del curso para Autoridades plantean que la **relevancia política** de la formación en Ley Micaela radica en que posibilita visibilizar las problemáticas de género, entendiendo que **lo que no se nombra no existe**. Permite además poner el tema en agenda, generar pisos de acuerdo para la implementación de políticas con perspectiva de género y abrir espacios de trabajo en las instituciones que forman parte. A su vez, perciben una multiplicidad de resistencias en sus pares jerárquicos y en el imaginario social y, si bien evalúan la formación como necesaria, consideran que por sí sola se torna insuficiente, debiendo ser complementada con otras acciones para una transformación real de las desigualdades de género.

Las funcionarias entrevistadas expresan que la formación posibilitó la legitimación de las áreas o direcciones de género en los organismos. En este punto es importante destacar que, dado que **la formación permite nombrar las violencias y dimensionarlas**, han aumentado las consultas y la necesidad de dar a conocer o denunciar situaciones de violencia, por lo cual los equipos encargados de dicha tarea han incrementado su caudal de trabajo, requiriendo el fortalecimiento de los mismos y la incorporación de integrantes. A su vez, resulta significativo señalar el desgaste que produce esta tarea, dado que ser testigos, desde la escucha activa, de la violencia narrada supone una implicación subjetiva que debe ser atendida por los efectos que produce a nivel personal en quienes desempeñan la tarea.

Por otro lado, una acción reiterada que surge de los relatos es la readecuación de formularios, planillas, fichas de inscripción de población destinataria de las políticas, a partir de lo establecido por la Ley de Identidad de Género, ampliando así la categorización de la variable género; y la diversidad de los grupos familiares.

**“Sabemos que esto es una transformación, que es un proceso y que es largo, pero hay cosas que cuando se toman y se apropian es muy difícil retroceder. Cuando la voluntad política se hace carne en protocolizar y en llevar a cabo políticas públicas también es muy difícil ir borrándolo, y eso es el impacto (estamos hablando de que atrás de todo eso hay gente, hay personas), que estemos formadas y formades o al menos empezando a hacerlo”**

Entrevistada del Curso para Autoridades  
del Patronato de Liberados

Además, identificamos que surge la necesidad de **diseñar acciones diferenciales a partir del reconocimiento de cómo afecta el género en las personas destinatarias de las políticas** y también de reflexionar sobre la creación de indicadores con perspectiva de género, a modo de permitir la adecuada implementación de las políticas (por ejemplo: arrestos domiciliarios de mujeres madres, grupos de masculinidades para varones que han ejercido violencias, elaboración de estadísticas con perspectiva de género). El carácter situado que se instala desde las formaciones llevó a construir una mirada más completa de cada dependencia y a considerar destinatarias/os concretas/os como sujetos de sus iniciativas, programas y políticas.

Por su parte, participantes del **curso de Formación de Formadoras y Formadores para municipios** señalan que la relevancia política de Ley Micaela Bonaerense reside en la decisión del gobierno de la provincia, viabilizada por el MMPGyDS, de hacerse cargo de una problemática que viene desde hace mucho tiempo, no sólo ante los femicidios, sino también para ofrecer alternativas de prevención y respuesta frente a los distintos tipos y modalidades de las violencias por razones de género. En este sentido, consideran que la Ley es una invitación a modificar paradigmas que se traducen en modalidades de trabajo y de intervención. Por último, señalan que permite reflexionar sobre temáticas de diversidad e identidad de género, fortaleciendo la implementación de la Ley de cupo laboral travesti-trans.



**“Yo creo que es clave la relevancia política y tiene que ver directamente con una decisión más allá de lo partidario, de querer mover algo que notamos que está mal, interceder en la vida de las personas para modificar lo que creemos que tenemos que modificar”**

Entrevistado del Curso de Formación de Formadoras y Formadores para municipios de Saavedra

Respecto del proceso de transversalización de la perspectiva de género, las y los entrevistadas/os acuerdan en que la formación contribuyó a impulsar nuevas iniciativas en políticas públicas y revisar las existentes a partir de los criterios provinciales. Dentro de dichas iniciativas mencionan la creación de consejerías en Salud Sexual y (no) Reproductiva, programas de gestión menstrual, dispositivos para masculinidades a partir de talleres para varones que ejercen violencia y la inclusión de profesionales para la atención de varones, incorporación de datos al Registro Único de Casos (RUC), guardia de 24 horas de asistencia a víctimas de violencias por razones de género y la creación de hogares para mujeres en situación de violencia. Asimismo, expresan un reconocimiento especial al programa provincial del MMPGyDS Comunidades sin Violencias, dado que fortalece la línea de trabajo sobre prevención y abordaje de las violencias desde una perspectiva territorial.

En este mismo sentido, participantes de la **Formación de Formadoras y Formadores del Poder Ejecutivo** consideran que la relevancia política de Ley Micaela, en tanto política formativa universal para agentes del Estado, radica en formalizar el conocimiento de las categorías vinculadas a la perspectiva de género, lograr su operacionalización y transformar las prácticas. Consideran que la obligatoriedad y la adecuación al marco normativo del MMPGyDS contribuye a disminuir las resistencias. Además, afirman que sirvió para repensar conceptos y unificar criterios para el trabajo en el territorio. La Ley Micaela Bonaerense legitima un cuerpo de saberes que ya no recae en materia de opinión personal y pública, generando un piso común para las y los trabajadoras/es del Estado provincial. Destacan la articulación entre la teoría sobre cuestiones de género y el ámbito de la política pública a través de iniciativas concretas.

Asimismo, señalan que la formación en Ley Micaela permitió profundizar procesos como cumplimentar con el cupo laboral travesti-trans y la actuación ante situaciones de violencias por razones de género abriendo discusiones más profundas en ambos casos sobre los desafíos que establece el proceso de implementación de estas acciones, y que posibilita introducir modificaciones en las estructuras organizativas y organigramas. También apuntan la posibilidad de construir un presupuesto con perspectiva de género en su organismo/ministerio. La articulación interministerial es identificada como una condición importante para la transversalización y en particular coinciden en destacar que Ley Micaela Bonaerense implica un compromiso público con la perspectiva de género valorando los contenidos aprendidos para el diseño de políticas estatales.

Las y los participantes del **curso para Trabajadoras y Trabajadores** consideran que la obligatoriedad permite el acercamiento a la temática de personas que no lo harían por sí mismas y contribuye a desandar sentidos comunes y construir otros. Además, consideran que legitima la temática en sus ámbitos de desempeño laboral y que la formación es importante porque el trabajo estatal impacta en la vida cotidiana de la ciudadanía. Expresan que las cuestiones de género requieren de formación continua, también para las trabajadoras del MMPGyDS, porque aparecen nuevos temas de investigación e intervención. Por último, señalan que la formación les permitió tener una mirada más integral de los organismos y ministerios en los que trabajan y consideran que debería llegar a más trabajadoras/es para que puedan generarse transformaciones significativas y sostenidas en el tiempo.

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

LEY  
Micaela

**Multiplicando y fortaleciendo  
capacidades estatales:  
un aporte desde la  
Dirección de Investigaciones**

Desde la Dirección de Investigaciones, a partir del año 2022, nos propusimos desarrollar una iniciativa para fortalecer los procesos de evaluación de la Ley Micaela Bonaerense en ministerios y organismos de la PBA que formaron parte del **Curso de Formación de Formadoras y Formadores**. Entendemos, como planteamos con anterioridad, que la evaluación es un proceso continuo y sistemático que permite analizar la información para reorientar acciones estatales.

De este modo, inauguramos las **Asistencias Técnicas** para acompañar y brindar orientaciones a los equipos en la elaboración e implementación de herramientas y técnicas para la evaluación de esta política pública formativa en cada una de las dependencias del Poder Ejecutivo. Es decir, para contribuir al desarrollo y/o fortalecimiento de la evaluación con perspectiva de género como capacidad estatal inherente a los procesos formativos y de gestión.

De esta iniciativa participaron los equipos de los siguientes organismos: Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica junto con la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC) y Astillero Río Santiago (ARS); Ministerio de Salud; Ministerio de Seguridad y Agencia de Recaudación PBA (ARBA). Ministerio de Comunicación Pública; Fiscalía de Estado; Ministerio de Hábitat y Desarrollo Urbano; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Instituto Cultural. Ministerio de Trabajo; Ministerio de Ambiente; Ministerio de Desarrollo de la Comunidad y Senado y Cámara de Diputadas/os.

### **La dinámica de trabajo de las Asistencias Técnicas se organiza en cuatro instancias:**

- **Un encuentro inicial colectivo** donde se comparten experiencias de evaluación desde el análisis de los planes pedagógicos presentados, ampliando el sentido de la categoría evaluación contemplando no sólo su dimensión pedagógica sino también de políticas públicas.
- **Dos encuentros-taller en sede de cada ministerio u organismo.** El primer encuentro tiene el objetivo de profundizar el análisis de estrategias de evaluación situada compartiendo las metodologías disponibles. En el segundo, trabajamos en la delimitación e identificación de dimensiones e indicadores para la evaluación con perspectiva de género de las experiencias de formación. Un insumo de trabajo valioso son las relatorías realizadas por el equipo de coordinación de las asistencias, dado que permiten reflexionar sobre los emergentes de cada encuentro, continuar el diálogo, y definir cuáles

instrumentos de indagación resultan pertinentes construir y/o fortalecer según el diseño metodológico particular del organismo.

- **Un encuentro de cierre colectivo** donde se ponen en común los emergentes del recorrido realizado y se comparten los temas de interés para seguir trabajando en conjunto.

Las Asistencias Técnicas nos permiten reafirmar la importancia de la evaluación de la política pública compartiendo la necesidad de consolidar un diseño metodológico que esté integrado por distintos instrumentos, fuentes y técnicas cuantitativas y cualitativas para sistematizar las experiencias de implementación de la formación en cada ministerio u organismo. El intercambio en el marco de estas Asistencias Técnicas retroalimenta nuestra propuesta y nos permite aprender, es decir, convertir lo acontecido en experiencia, traducir la anécdota en información sistematizada, identificar fuentes y formas para relevar datos y potenciar lo ya existente.

En estos encuentros observamos que se reiteran muchos de los testimonios que relevamos en las entrevistas, validando y profundizando el análisis que realizamos en el marco del sistema de evaluación. La perspectiva de valoración de saberes estatales da sentido a la generación de líneas de trabajo novedosas, ancladas en necesidades reales y sentidas de los organismos. Esto queda demostrado en la recepción entusiasta y comprometida de esta propuesta por parte de los equipos participantes, dando cuenta de la importancia de poder ofrecer espacios para el trabajo de articulación interministerial en estas temáticas.

A partir de lo mencionado, nos interesa consolidar las Asistencias Técnicas como una línea de trabajo sistemática y continua de la Dirección de Investigaciones, en tanto apuesta destinada a fortalecer los procesos de implementación de Ley Micaela Bonaerense.

# **Ley Micaela Bonaerense desde y hacia el territorio y la comunidad**

La Ley Micaela Bonaerense es fruto de la conjugación de múltiples esfuerzos por dar vida a un texto jurídico que nace de la demanda popular y de la búsqueda de reparación. Se nutre de las relaciones entre diferentes actores territoriales que forman parte de la función pública, es decir, se recrea en el diálogo con las/os trabajadoras/es y funcionarias/os para contribuir a dar respuestas integrales contra las desigualdades y las violencias por razones de género. **La implementación de Ley Micaela Bonaerense se realiza en un plano de creatividad, en un ida y vuelta con el territorio donde la comunidad tiene su historia y protagonismo.**

A lo largo de este informe presentamos un análisis sobre los resultados de la implementación de las formaciones en Ley Micaela Bonaerense, partiendo de considerar a todas las partes involucradas y focalizando en tres dimensiones: la condición subjetiva de las personas, las dinámicas de los grupos de trabajo y la cultura organizacional de las instituciones gubernamentales.

Creemos que la evaluación de políticas de género constituye un gran desafío, no solo por su reciente recorrido y contingente temporalidad, sino también por la sinergia con el conjunto de otras políticas orientadas a la transversalización de la perspectiva de género en el Estado.

Apartándonos del riesgo habitual de partir de formulaciones de evaluación estandarizadas y externas con concepciones prefijadas sobre quienes participan, optamos por diseñar un **sistema de evaluación** que tuviera la capacidad de recuperar las voces de las/os actoras/es atendiendo a sus diferentes roles y lugar de pertenencia, constituyéndose en una instancia que permite detenerse y reflexionar sobre lo acontecido. La sistematización de estas experiencias tiene la finalidad de poder compartir con la ciudadanía los resultados alcanzados. Con esta tarea apostamos a fortalecer, a través de la continuidad de la línea de trabajo de las Asistencias Técnicas, la evaluación con perspectiva de género a medida que los ministerios y organismos avancen en la implementación de las formaciones.

A modo de cierre nos resulta imprescindible ubicar la Ley Micaela Bonaerense dentro de un entramado institucional y no concebirla como una herramienta aislada. La formación y la investigación son estrategias claves en el marco del objetivo del MMPGyDS de consolidar la institucionalidad de las políticas con perspectiva de género en las dependencias y municipios. Son muchas las acciones que se llevan adelante en pos de la igualdad de género y vemos cómo,



desde la formación y la evaluación, se van nutriendo y potenciando al sumar la posibilidad de conceptualizar, nombrar, historizar y sistematizar.

La gravedad del escenario de violencias por razones de género al que asistimos requiere para su transformación respuestas que atiendan y al mismo tiempo trasciendan la urgencia, es decir, sean acompañadas de medidas que promuevan un cambio cultural de largo plazo tendientes a modificar estructuras anquilosadas.

Esperamos con este informe dejar testimonio del trabajo acumulado realizado por los equipos que participan de la implementación de políticas públicas transformadoras, construyendo un Estado presente hacia un horizonte con más igualdad y con más derechos.







MINISTERIO DE  
LAS MUJERES,  
POLÍTICAS DE  
GÉNERO Y  
DIVERSIDAD  
SEXUAL

---



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**