

Ley Micaela Bonaerense.

Género y trabajo estatal: contar mientras se hace







Autoridades

Axel Kicillof

Gobernador

Verónica Magario

Vicegobernadora

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

Cintia Rogovsky

Directora de Formación

Equipo editorial Dirección de Formación

Coordinación editorial

Cintia Rogovsky

Secretaría técnica

Sofía Lezcano

Con la colaboración de todo el equipo de la Dirección de Formación. DPFIyPCI. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. PBA.

Edición General

María Marta Urrutia

Entrevistas y edición de testimonios

María Marta Urrutia

Catalina Dowbley

Diseño editorial

Anaclara Ceci

Corrección de estilo

Fernanda Germanier

Producción de imágenes

Ernesto Mobili

Ilustraciones

Julieta Longo

La Plata, diciembre de 2022.

Agradecemos por las fotografías:
Dirección de Género del Municipio de Escobar;
Dirección Provincial de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires; Dirección Provincial de Comunicación de este Ministerio, Dirección de Género de AUBASA y Dirección Provincial de Personal Ministerio de Jefatura de Gabinete. El resto de las fotografías son producción de la Dirección de Formación.

Índice

1.

Palabras preliminares

por Estela Díaz

2.

Presentación

por Claudia Villamayor

3.

El origen

por Catalina Dowbley

4.

Proceso pedagógico y metodológico

por Cintia Rogovsky

5.

Las experiencias, los testimonios

por equipo de la Dirección de Formación y cursantes

6.

Ley Micaela Bonaerense en números

7.

Cursos 2022

A.

Glosario



1. Palabras preliminares



Transformaciones que importan

Escribo las palabras preliminares a esta publicación el domingo 20 de noviembre de 2022, Día de la Soberanía Nacional y, por esas cosas del destino, el día en que Hebe María Pastor de Bonafini dejó su existencia física en esta tierra. Ambos hechos, que hoy aleatoriamente coexisten, están intrínsecamente ligados al tema que nos ocupa en la formación que promueve la Ley Micaela.

Aprendimos, junto a las Madres y Abuelas, que del dolor más tremendo se sale con resistencia y organización. Pidiendo justicia con obstinación, con paciencia activa; sabiendo que ese día -más temprano que tarde- llega. Todo esto es posible gracias a un profundo amor por la vida, una vida construida en comunidad, donde la mía vale porque se identifica y construye con la de otras y otros.

La soberanía de un pueblo que se resiste a las fuerzas invasoras extranjeras (como nos lo recuerda la Batalla de la Vuelta de Obligado) también nos remite a la soberanía económica, política, y sobre nuestros cuerpos. La soberanía física, que supone la decisión del propio cuerpo, así como la de vivir una vida sin violencias.

Entonces, si de resistencias, soberanía y amor hablamos, este es justamente el surgimiento de la Ley Micaela. Nace producto de la acción política que permitió convertir el dolor más cruel -el femicidio de una hija- en una iniciativa que impulsa la modificación de la institucionalidad estatal con el objetivo de terminar con prácticas discriminatorias y violentas, y construir un Estado que promueve y garantiza más derechos.

En la provincia de Buenos Aires (PBA) tenemos el compromiso férreo de cumplir a rajatabla con la manda legal que llamamos Ley Micaela Bonaerense (LMB), pero es obvio que esto significa un desafío de grandes dimensiones. Más de 600 mil trabajadoras y trabajadores públicos, solo si enumeramos el Poder Ejecutivo

Palabras por
Estela Díaz

Ministra de las Mujeres,
Políticas de Género y
Diversidad Sexual.

Provincial, al que debemos sumar el Poder Legislativo y Judicial, con lo que estaremos superando ampliamente el millón de personas a capacitar. Es una iniciativa que contempla la formación permanente, porque el resultado debe ser el cambio de prácticas institucionales que desoyen a las víctimas, persisten en querer sostener un orden patriarcal, y reproducen experiencias que discriminan, desigualan e -incluso- violentan.

A lo largo de la publicación, podrán escuchar las voces de quienes pasaron por esta propuesta, y se sintieron interpeladas/os. Pudieron revisar esquemas naturalizados, que impactan en la organización y los temas que se abordan en el ámbito laboral, pero también en la vida cotidiana.

La tarea que llevamos adelante desde el gobierno tiene como objetivo que las y los bonaerenses puedan acceder a servicios, al trabajo, la producción, la salud, la educación. En definitiva, respuestas concretas a necesidades de nuestra población. Para que esto sea posible, necesitamos construir una fuerte institucionalidad estatal. La Ley Micaela Bonaerense es una herramienta más para contribuir al objetivo de mejorar la calidad de vida de nuestro pueblo.

2. Presentación



Presentación

La Ley Micaela 15.134, o Ley Micaela Bonaerense (LMB), es mucho más que una normativa. Es la expresión jurídica de una voluntad política cuyo fin es implementar propuestas pedagógicas que contribuyan a transversalizar la perspectiva de género en el Estado. Nuestro objetivo, a través de esta Ley, es trabajar desde la formación continua y permanente para la erradicación de las violencias por razones de género.

¿Cuál es el desafío sustantivo? Como órgano de implementación de la LMB en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, nos proponemos desarrollar iniciativas de formación que aborden temáticas de género para que las mismas sean llevadas adelante por funcionarias, funcionarios y por el conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores de los diversos organismos públicos que integran el Poder Ejecutivo: ministerios, organismos descentralizados, organismos “de la Constitución”, empresas públicas, entre otros. El mismo desafío asumimos al acompañar a otros niveles del Estado, como son los 135 municipios de la provincia de Buenos Aires. Para lograrlo, las diversas propuestas pedagógicas de las que da cuenta esta publicación -dirigidas a distintos tipos de agentes del Estado-son situadas, ello significa que asumen una perspectiva de la educación que parte del reconocimiento político cultural y comunicativo de las personas a quienes está dirigida, como sujetos de derechos, en los diversos contextos en los que desarrollan sus tareas y ejecutan políticas públicas .

El trabajo de aprender y de entre aprenderse, parte de la valoración primera de lo que cada quien trae en su biografía y su experiencia de manera personal, colectiva e institucional. Al mismo tiempo, partir de lo que se hace y de lo que se produce en materia de aprendizaje en medio del trabajo y de la gestión es fuente para reconocer las problemáticas de género y también para transformarlas.

Palabras por
Claudia Villamayor

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

La posibilidad de aprender siempre es posibilidad de transformación, partiendo siempre de los universos reales de las personas y sus contextos más particulares. América Latina y el Caribe, y en ella nuestro país en particular, tiene mucha trayectoria en sus diversos territorios con la educación popular, para nosotras recoger ese legado significa aplicar la dimensión de lo popular como una cuestión de estado y hacerla prioritaria. Las identidades culturales, políticas, económicas, sociales son universos que no se pueden generalizar, siempre hay que partir de la vida cotidiana, en nuestro caso de las ciudadanas y de los ciudadanos bonaerenses, como parte de la función pública.

Aprender es conocer, reconocer, identificar, problematizar, analizar y hacerlo de manera personal y colectiva. Para ello hay algo fundamental y es que todos esos verbos en infinitivo que implican acción, se desarrollen en el marco de un proceso creativo. No solo se trata de entender y de comprender el mundo, sino de crearlo para transformarlo.

La formación es una dimensión de las políticas de Estado, de todas. La LMB, se concentra en transversalizar la perspectiva de género y el reconocimiento de qué son las violencias y cuáles vivimos todos los días. Necesitamos desnaturalizar las miradas que las invisibilizan, y ese es un trabajo arduo que nadie puede hacer por nosotras, nosotros y nosotres. Las propuestas educativas que aquí se presentan, ayudan a lograr esa desnaturalización y aprender a hacerlo de manera continua y permanente. La LMB llegó para quedarse, por eso esta publicación expresa pasos fundamentales que hemos dado y narra la experiencia y las decisiones que se fueron tomando. Pero anuncia al mismo tiempo, otros pasos para seguir creciendo.

El sueño se hace a mano y sin permiso. La valentía de lograr entre todos los equipos de formación de los organismos y de los municipios, la producción de saberes colectivos, teniendo en cuenta todas las realidades y necesidades de cada uno de ellos, nos encuentra con el entusiasmo de alcanzar que la educación sea parte del proceso de toda política de estado que cuente con la LMB para transformar lo que lleva mucho tiempo esperando: justicia de género y justicia social.



Mesa Interministerial en Ley Micaela Bonaerense, Octubre de 2022, Salón «Nunca más», Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires.



Presentación de Asesorías para la implementación de la Ley Micaela Bonaerense con Ministerios de Producción, Salud, Seguridad y Comisión Investigaciones Científicas del Astilleros Río Santiago. En la fotografía, Cintia Rogovsky, Sol Calandria, Claudia Villamayor y Laura Pagani.



Claudia Villamayor, Zulma Abolafia, Directora Provincial de Personal, y Cintia Rogovsky en el Taller en temáticas de género y violencias por razones de género en el marco de la Ley Micaela Bonaerense. Capacitación para Delegadas y Delegados de Personal de la Provincia de Buenos Aires. Diciembre 2022.



Actividad en el Taller en temáticas de género y violencias por razones de género en el marco de la Ley Micaela Bonaerense. Capacitación para Delegadas y Delegados de Personal de la Provincia de Buenos Aires. Diciembre 2022.

3. El origen



Origen de la Ley Micaela Bonaerense

Micaela García tiene 21 años, vive en la provincia de Entre Ríos, estudia profesorado de Educación Física y sueña con transformar la realidad, por eso milita.

Micaela García tiene 21 años, el 31 de marzo sale a bailar a un boliche de Gualeguay.

Micaela García, la madrugada del 1° de abril de 2017, no vuelve a su casa.

El 8 de abril de 2017 encuentran su cuerpo.

Micaela García fue violada y asesinada.

Micaela García podría haber sido un número más en un compendio de estadísticas preocupantes, sólo en la provincia de Buenos Aires alrededor de 100 mujeres por año son asesinadas.¹

Pero, desde ese abril, con el impulso de organizaciones sociales y políticas, de la familia, amigas/os de Micaela, y con el empuje de legisladoras/es y funcionarias/os que entendieron lo imperativo de tomar medidas concretas desde el Estado para frenar la violencia machista, Micaela García se volvió bandera.

En diciembre de 2018, se sancionó la Ley Nacional 27.499, «Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado». En marzo de 2019, la provincia de Buenos Aires adhirió a la ley nacional y se sancionó la Ley 15.134, conocida popularmente como Ley Micaela Bonaerense (LMB).

Esta política, en marcha, busca sembrar un germen: políticas que nos trasciendan, que vayan más allá de los gobiernos, que se vuelvan realidades efectivas en los derechos de la sociedad.

Palabras por
Catalina Dowbley

Equipo Editorial.

¹ Informe Anual 2021. Casos abordados. Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por razones de Género. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA. Cfr <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/ANALISIS%20CASOS%202022.pdf>

Micaela creía, como recuerda su padre Yuyo, que «si todos hacemos lo que nos toca y todos cambiamos el pequeño mundo que nos rodea, y somos muchos los que hacemos eso, vamos a tener una sociedad mucho mejor».

La apuesta es transformar el dolor en derechos. La apuesta es una política de Estado que desde esos pequeños lugares, con esas pequeñas acciones -multiplicadas-, está creando una nueva realidad, una verdadera transformación y una nueva producción de saberes colectivos.

Micaela García se volvió bandera y, con su vida, lo urgente se tornó inevitable.

4.

Proceso pedagógico y metodológico



Proceso pedagógico y metodológico

Contar la experiencia mientras hacemos

¿Para qué sirve contar una experiencia de formación en pleno proceso de desarrollo en espacios institucionales y territorios tan diversos, en lugar de esperar los tiempos que, sabiamente, propone la metodología de investigación tradicional que aprendemos en los ámbitos académicos?

En primer lugar, «esa centralidad tiene que ver con el carácter original, único, que supone la experiencia humana en general, por un lado, y el encuentro pedagógico, por otro, entramados entre sí. Si el encuentro pedagógico [...] tiene la potencialidad de transformarnos, en cuanto sujetos, de

un modo peculiar, entonces, en principio, no hay teoría ni recorrido que pueda reemplazar a la experiencia de quienes queremos educar, en la construcción de vínculos pedagógicos».²

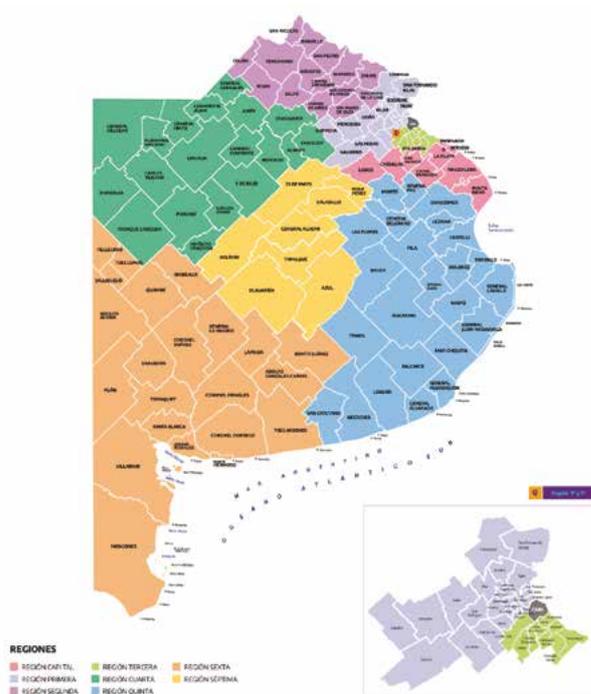
En segundo lugar, entendemos que gestionar en el Estado es, al mismo tiempo, producir conocimientos y saberes que -muchas veces- no hay tiempo para sistematizar, y que son profundamente enseñantes, aunque su abordaje no siga la rigurosidad y los pasos de la metodología de la investigación que se despliegan en otros ámbitos. Al mismo tiempo, concebimos a la producción de conocimientos como bienes públicos

Palabras por
Cintia Rogovsky

Directora de
Formación.

² Rogovsky, C., Manacorda, J. et al (2019). La centralidad de la práctica en espacios educativos en Comunicación/educación. Comunicación y Educación 1. Documento de cátedra. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/73609>

Producir saberes en y para el Estado es construir un Estado más eficiente y que garantice más derechos



Mapa de la Provincia de Buenos Aires y sus regiones.

que deben ser puestos a disposición de la comunidad, del conjunto de la ciudadanía. Producir saberes *en y para* el Estado es construir un Estado más eficiente y que garantice más derechos.

La importancia pedagógica de la recuperación de experiencias y saberes del hacer en el Estado -con todo lo que en ella escapa de la teoría, incluso de la planificación-, ha tenido en nuestro país y en la provincia de Buenos Aires, múltiples y valiosas expresiones en la educación pública y en espacios de educación popular y no formal.³ Muchas de ellas, fueron llevadas adelante por educadoras/es feministas desde comienzos del siglo XX, y teorizadas, por ejemplo, por el psicólogo, filósofo y pedagogo estadounidense John Dewey (1859-1952), quien también analizó en profundidad el valor de la experiencia del trabajo y estética en los procesos de educación y comunicación. En ese sentido, creemos que la política de formación en el marco de la Ley Micaela Bonaerense -que estamos llevando adelante desde 2020- se ha ido nutriendo, sobre todo, de las experiencias de las más de 10 mil⁴ personas que han cursado, a la fecha, algunos de los diversos trayectos formativos que empezamos a implementar en plena pandemia de COVID-19, en 2020.

3 Cuando hablamos de educación popular, entendemos que se trata de una categoría que se ha usado para significar cuestiones muy diferentes, desde Sarmiento hasta la actualidad. En este caso, aludimos a aquella educación que no se desarrolla en ámbitos del sistema educativo formal, incluye la dimensión de lo popular en sus contenidos, sujetos pedagógicos, diseño, metodología y por su carácter emancipatorio. En palabras de la pedagoga Adriana Puiggrós (1982): «Aquella que tiene como sujetos participantes centrales a los sectores oprimidos y desposeídos». Cfr. Rodríguez, Lidia (S/D). La elección categorial: alternativas y educación popular. Recuperado de <http://cidac.filo.uba.ar/sites/cidac.filo.uba.ar/files/revistas/adjuntos/Clase%208%20-%20Rodriguez.pdf>

4 Autoridades y personal estratégico de más de 40 organismos del Poder Ejecutivo bonaerense, formadoras y formadores de los municipios y organismos, trabajadoras/es de esos ámbitos.

No podemos olvidar la escala de esta Provincia: hablamos de un Estado que desarrolla políticas para más de 17 millones de argentinas y argentinos

Es decir, en la experiencia de formación de sujetas/os, inscritas/os en la historia, situadas/os en instituciones y territorios concretos, con sus condicionamientos de género, de clase, sociopolíticos, con sus sistemas de creencias, y, a la vez, como fuentes en la construcción social de sentidos, a partir de los modos en que interactuamos con el mundo material, la naturaleza, las otredades.

Haciendo, cometemos muchos errores, nos equivocamos, tenemos algunos aciertos. Sobre todo, haciendo con otras/os diversas/os. Así se construyen los vínculos pedagógicos que son, además, centrales en la humanización de las relaciones, sobre todo en tiempos neoliberales -de ruptura de lazos humanizantes- y de grandes violencias a escala global, regional y local.

Quienes trabajamos en el Estado sabemos que, por lo general, se planifica y se ejecuta en condiciones muy lejanas al ideal, al calor de los problemas cotidianos y las legítimas demandas de la ciudadanía, principalmente en tiempos difíciles y cuando se trata de una política de derechos humanos, como es la política de género y de prevención de las violencias por razones de género.

La dimensión de la formación es estratégica, sin duda, pero sus efectos -las transformaciones que pueda ir promoviendo en los organismos, las prácticas institucionales y en las políticas públicas- no son tan inmediatos. Lo cual, por supuesto, genera tensiones, urgencias, que requieren del despliegue combinado de imaginación, capacidad de innovar, creatividad, compromiso, conocimientos, recursos y profesionalismo, para inventar dispositivos de formación en género situados y sostenibles, al mismo tiempo que el andamiaje legal, administrativo, didáctico, procedimental, tecnológico, entre otros.

Creemos que narrar mientras hacemos la experiencia puede ser un aporte valioso para quienes continúen la tarea en el futuro, así como para quienes lleven adelante políticas públicas similares en otros ámbitos

La construcción de una nueva política pública

Si bien las luchas, más o menos organizadas, de las mujeres y diversidades en América Latina nacen junto con la Conquista y sus procesos de opresión e instalación de un proyecto de dominación patriarcal, la dinámica de los últimos años de los colectivos de mujeres y LGBTI+ en Argentina, junto a la firme decisión del gobernador Axel Kicillof y de la ministra Estela Díaz, posibilitó iniciar un proceso de creación e institucionalización de una política pública cuya base está mandatada por la Ley 15.134 (Ley Micaela Bonaerense).⁵

En marzo del 2021, cuando comenzó la actual gestión de la Dirección de Formación y Capacitación (DFyC),⁶ había ya un camino recorrido de algo más de un año desde la creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, en diciembre de 2019. Si bien en términos históricos, y considerando que nuestra Provincia tiene 200 años, ese recorrido apenas comenzaba, las experiencias formativas en género tienen fuentes y matrices de las cuales nutrirse, aunque lo cierto es que se trata de una política pública profundamen-

te innovadora. De alguna manera, la invención de una política de formación en género en el Estado se inscribe en las mejores tradiciones y experiencias del pensamiento pedagógico feminista y emancipador latinoamericano. Por eso, requiere de la combinación de un gran impulso político consensuado con las mayorías, así como de cierto coraje para elaborar aquello que es, al mismo tiempo, invento y ensayo que se va instituyendo mientras hace la experiencia con otras y otros.

Se nutre de la memoria histórica, sueña el futuro que aún no existe desde la esperanza, y actúa políticamente en el presente, mediante la implementación de los cursos

⁵ Ver texto completo de la ley en <https://ministeriodelasmujeres.gba.gov.ar/gestor/uploads/Ley%20Micaela%20provincial%2015134.pdf>, recuperado agosto 2022.

⁶ Hoy Dirección de Formación; en los inicios de este Ministerio estuvo a cargo de Yuyo García, el papá de Micaela. Luego de su renuncia, asumió Cintia Rogovsky.

¿A quiénes está destinada esta política?

Teníamos la Ley 15.134, estaba la decisión política y presupuestaria del gobierno provincial, estaba la firme convicción de la ministra Estela Díaz de implementar esa política de formación destinada a las y los **600 mil trabajadoras/es de los más de 40 organismos y los 135 municipios** en la provincia de Buenos Aires (PBA): pero había que diseñar esa política y hacerlo en un ministerio que, apenas creado, tuvo que transitar sus primeros tiempos en el escenario de alta complejidad de la pandemia de COVID-19.

A su vez, debe tenerse en cuenta que tanto la ley como otras normativas (Decreto 45/20 y otras) otorgan a este Ministerio la responsabilidad, como organismo rector de las políticas de género, de implementar la ley en el ámbito del Poder Ejecutivo. Por su parte, es responsable el Poder Legislativo de la implementación en su ámbito, mediante sus propios órganos en la Honorable Cámara de Senadores y en la de Diputados de la provincia de Buenos Aires, y lo mismo en el caso del Poder Judicial.

Entre las múltiples cuestiones que había que crear y/o resolver, podemos mencionar:

- **Planificar** los aspectos normativos, didácticos y curriculares de la for-

mación en el marco de la Ley 15.134.

- **Construir** los acuerdos básicos de contenidos y perspectivas, teniendo en cuenta que muchos de los debates en el campo de género son debates vivos, dinámicos y que *están siendo*, para decirlo en términos de una gramática latinoamericana popular. Cualquier decisión de contenidos, de estilo de lenguaje, de didáctica, está -por supuesto- expuesta a la revisión crítica y a la reflexión.
- **Organizar los equipos docentes, técnicos y de producción de contenidos** (textuales y multimediales). Entre 2021 y 2022, ese proceso se ordenó (*Ver página siguiente*).
- **Definir modalidades** para implementar la formación, adecuadas a la realidad de la pandemia y de los recursos disponibles: al comienzo, exclusivamente remotas, luego combinadas.
- **Diseñar**, sobre la base de una plataforma Moodle, **un entorno virtual de enseñanza/aprendizaje**. Eso implica:
 - Diseñar las aulas (tanto en aspectos de programación como de estética), crear identidades visuales para reconocer los tipos de cursos, tipografías, organización didác-

En todos los casos, deben tener formación pedagógica, experiencia en entornos virtuales de enseñanza y conocimiento en Ley Micaela bonaerense, la perspectiva de género y marco normativo.

CONTENIDISTAS

- Produce y actualiza el contenido, generando una propuesta integral y participa en el diseño de los instrumentos de evaluación final.
- Se ocupa de la mediación pedagógica/didactización de los contenidos.

RESPONSABLE DE CURSO (RC)

- Es responsable operativo del curso asignado. Informa aspectos operativos, logísticos, pedagógicos, cuanti y cualitativos.
- Realiza una evaluación continua y seguimiento del proyecto
- Acompaña en la organización de jornadas de formación y actualización y dialoga con responsables de implementar de todos los Organismos.
- Mantiene actualizada la información de su Curso en las planillas de Planificación
- Organiza el trabajo de las/los Coordinadoras/es.

COORDINACIÓN DE DOCENTES TUTORAS Y TUTORES (CT)

- Es nexo y asistencia entre las/los RC y tutora/es.
- Informa regularmente de las novedades del curso
- Coordina el equipo de docentes tutoras/es del curso que se le asigna siguiendo los lineamientos generales que le indica el RC.
- Recorre las aulas, su organización y la publicación de las clases.
- Elabora instrumentos de trabajo para el equipo

DOCENTES TUTORAS/ES (DT)

- Realiza el seguimiento pedagógico.
- Activa las clases con la periodicidad estipulada por la CT.
- Responde consultas de cursantes.
- Modera y promueve la participación en foros.
- Hace correcciones y devoluciones de las actividades.
- Completa planillas de seguimiento, actas de final de cursada y entrega de certificados.

- tica de los contenidos y recorrido de la pantalla; presentación de los equipos docentes, incorporación de lenguajes artísticos y literarios a los contenidos, entre otras.
- Promover la inclusión mediante clases descargables que no requieran del uso de datos y puedan leerse sin estar conectadas/os.
 - Desarrollar lógicas de mensajería, matriculación, comunicación con usuarias/os.
 - Planillas de seguimiento de legajos para evaluación y acreditación.
- **Elaborar** las herramientas administrativas, presupuestarias y procedimentales para gestionar esta política.
 - **Producir** contenidos básicos, tales como las entrevistas con especialistas, editar los materiales e incorporarlos a las aulas virtuales.
 - **Construir** los diálogos, circuitos, cronogramas y acuerdos con los ministerios⁷, organismos de la Constitución, descentralizados, empresas públicas, muchos de ellos atravesados por los compromisos de la pandemia, otros con prácticas institucionales no habituadas a la incorporación de políticas formativas, otros ámbitos con mecanismos de resistencia a la incorporación de la formación en género.
 - De manera articulada con otras áreas de la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (DPFIyPCI) y de este Ministerio, proveer y construir indicadores para la evaluación continua de la implementación de la formación en los distintos ámbitos.
 - **Revisar y actualizar permanente los contenidos**, a partir de los aprendizajes que se hicieron entre 2020 y 2022 y que se van haciendo en el día a día.
 - **Contener las demandas** de los miles de clubes, organizaciones sindicales y sociales, instituciones educativas de la Provincia, colegios profesionales y otras, que día a día nos demandan la formación en Ley Micaela Bonaerense.

Durante el año 2020, se llevaron adelante distintas estrategias para convocar a los 135 municipios para que adhieran a la Ley 15.134, que se sumaron a la responsabilidad de formar a las y los 600 mil trabajadoras/es del Estado provincial

⁷ En diciembre de 2021, el gobernador Axel Kicillof dispuso la creación de nuevos Ministerios: Ambiente, Transporte y el Instituto Cultural.

- **Instituir e institucionalizar** la política formativa en simultáneo a su implementación. A su vez, la Dirección de Formación, que forma parte de la DPFIyPCI, asumió la responsabilidad de acompañar la capacitación del personal de los 135 municipios que fueron adhiriendo a la Ley Micaela Provincial⁸.

Una muy breve historia y muchas decisiones

Territorios municipales: la construcción de las adhesiones

Entre 2020 y hasta marzo de 2021 la Dirección de Formación y Capacitación (DFyC), como se llamaba al comienzo, se dedicaba en exclusividad a la implementación de los cursos de Formación de Formadoras/es para organismos municipales. Eso implicó la tarea de promover, junto a otras áreas de este Ministerio, el proceso de construcción de ordenanzas e instrumentos normativos para la adhesión a la ley provincial y/o nacional, mientras que la Unidad de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (UFlyPCI)⁹ en razón de su equivalencia con una dirección provincial, se ocupaba de la gestión de los otros tipos de cursos que se implementaron en esa etapa: los llamados Cursos de Sensibilización (Etapa 1) y Formación (Etapa 2), destinados a las denominadas Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo provincial,¹⁰ así como de gestionar los aspectos relativos a la administración, financiamiento, liquidación de las horas cátedra para sostener los equipos docentes, en convenio con el Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), quien cocertifica a las/os cursantes.

Por su parte, es necesario recordar que si bien la propuesta original contemplaba instancias de formación

8 Casi todos lo hicieron a la norma provincial, cuatro a la Ley Micaela Nacional.

9 Hoy Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad.

10 Hasta nivel de direcciones de línea, pero en algunos organismos, se incorporó a asesoras/es y otro personal jerárquico considerado estratégico por las autoridades del mismo.

exclusivamente presenciales, las condiciones de la emergencia sanitaria, ocasionada por la pandemia de COVID-19, obligaron a adecuar -a la modalidad virtual- el conjunto de dispositivos pedagógicos y propuestas formativas de este Ministerio, incluyendo por supuesto los de la DFyC. Esto obligó a coordinar con el área de Informática del Ministerio, el uso de un espacio en modalidad virtual en la plataforma del organismo, que no estaba preparado para alojar este tipo de dispositivos. En consecuencia, la totalidad de los cursos, así como otras propuestas formativas de distintas áreas, se alojaron allí pero el espacio digital no había sido organizado con criterios pedagógicos y didácticos.

A su vez, los equipos docentes no tenían, hasta 2021, roles y tareas diferenciadas, lo que generaba una sobrecarga en actividades y bastante desorden en los procesos pedagógicos, así como la dificultad para gestionar el seguimiento y acreditación de las y los cursantes. Ténganse en cuenta, por ejemplo, que -al asumir la nueva gestión- más de 3 mil cursantes que habían hecho algunos de los trayectos formativos, carecían de sus respectivos certificados, y tampoco estaban diseñados los dispositivos para su concesión, lo que había creado diversos conflictos que se fueron resolviendo entre marzo y agosto de 2021. En este

sentido, un primer aprendizaje nos indica que, al diseñar trayectos formativos, hay que prever los ámbitos donde van a implementarse, ya que las plataformas educativas funcionan como los entornos materiales -una escuela, por ejemplo- y hay que anticipar estas cuestiones, definir roles y tareas, seguimiento, acreditación, entre otras. Los errores iniciales, en este sentido, luego requieren de muchos más esfuerzos para subsanarlos.

Por su parte, tampoco la producción de contenidos y materiales educativos (multimediales, textuales, entre otros) fue organizada ni planificada, sino que se fue adecuando y respondiendo a las necesidades político-pedagógicas coyunturales, sin que se pudiera -en la mayoría de los casos- organizar el contenido, jerarquizarlo.

A pesar de lo señalado, hay que destacar el compromiso de las trabajadoras y los trabajadores, que permitió que aun en condiciones tan adversas, se pudieran llevar adelante, desde esa Dirección, los siguientes cursos:

- La llamada por entonces «Etapa 1 o de Sensibilización»: se llevó a cabo con el gobernador y su gabinete de ministras y ministros y **40 organismos**, alcanzando a más de **2.300 funcionarias y funcionarios**.

- La Etapa 2, o de «Formación (II)» se realizó en **37 organismos** del Poder Ejecutivo y participaron más de **1.700 máximas autoridades**.

Entre las cuestiones estratégicas que no fue posible construir y/o consolidar en 2020 y quedaron pendientes para 2021, cabe mencionar:

- El andamiaje normativo y la arquitectura procedimental para instituir los procesos, ordenarlos, simplificarlos y dotarlos de previsibilidad;
- La organización del ámbito de la formación (plataforma), tanto para modalidades exclusivamente virtuales cuanto para modalidades combinadas y alojamiento de materiales, recursos y otros;
- La construcción legajos de cursantes, instrumentos (planillas y otros) de seguimiento y evaluación con criterios pedagógicos y que pudieran ponerse a resguardo con las garantías de seguridad y preservación de la información;
- La construcción de criterios de evaluación sistematizables de manera coordinada con el equipo de evaluación de la UFyPCI, que, cabe consignar, no se conformó hasta septiembre de 2021, y que tiene como tarea evaluar los planes y proyectos de organismos de los tres poderes del Estado, organizaciones, entre otros, surgidos desde las Unidades Organizativas o las áreas equivalentes;
- El resguardo de las acreditaciones, certificaciones y otras instancias presentes y futuras que se requieren en todo proceso formativo como parte de una política pública contrahegemónica a mediano y largo plazo, a los efectos de transformar las prácticas institucionales en el Estado, producir saberes y conocimiento colectivo, y dejar una memoria del proceso para las futuras gestiones.

El proceso de evaluación pedagógica

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 destinatarias/os, 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. ¿Por qué?

La diversidad de destinatarias/os: nuestras/os cursantes pueden pedir prórroga, por ejemplo, porque son trabajadoras/es del Ministerio de Salud que están abocadas/os a la vacunación (2020/21), por ser personal policial afectado a ser «primeras/os respondedoras/es» en situaciones de emergencia por violencia por razones de género, o por tratarse de personal municipal que desarrolla sus tareas en territorios de alta complejidad social. Estamos formando ministras/os y, al mismo tiempo, personal administrativo, personal que atiende público, técnicos, profesionales, agentes que desarrollan tareas en ámbitos isleños o rurales con problemas de conectividad, personas que nunca tuvieron experiencias e información en modalidades remotas o no tienen dispositivos para la cursada, entre muchas otras. Es decir, destinatarias/os

muy diversas en condiciones muy heterogéneas, que provienen de ámbitos y trayectorias muy dispares.

Todo eso debe ser tenido en cuenta a la hora de la evaluación.



Arriba: Entrega de diplomas con Autopistas Buenos Aires S.A. (AUBASA). Centro: Inicio de Cursos con Autoridad del Agua (ADA) y Aguas Bonaerenses S.A (ABSA). Abajo: Taller de Formación de Formadoras y Formadores.

Didáctica en plataformas

Si bien la mayor parte del equipo docente y de producción de contenidos de la Dirección de Formación (DF) contaba con experiencias previas en diversas plataformas educativas,¹¹ el trabajo en estos ámbitos requiere de saberes didácticos específicos para manejarse en las aulas virtuales y trabajar de manera remota o combinada. Por otra parte, el tipo de cursante que inicia una formación sabiendo que se hará en modalidad virtual, por lo general, cuenta con los recursos (conectividad, dispositivos, entre otras), no está en las mismas condiciones que las y los agentes del Estado que, a la formación en una política novedosa, incluso contra hegemónica, se le agregó la situación de iniciar en modalidad virtual por la pandemia. Apenas dos años después, la mayoría de las y los cursantes se encuentran mucho más familiarizadas/os con estos entornos y modalidades, pero desde ya no todas las instituciones ni destinatarias/os tienen las mismas condiciones en cuanto al acceso a la conectividad, el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) o la alfabetización digital.

Es decir, si bien las y los formadoras/es de esta Dirección de Formación contaban con experiencias en ámbitos de educación del sistema educativo formal y de la llamada educación popular, en este caso -además- había que producir, didactizar y adecuar contenidos y modalidades de enseñanza para destinatarias/os que estaban en condiciones muy diferentes, incluso, en los primeros meses, todavía regían el ASPO, luego el DISPO¹². En ese sentido, fue necesario un proceso de intenso trabajo en la elaboración de una propuesta estética que expresara la posición ética de la perspectiva de género en el Estado, y se resolviera mediante un diseño amigable para un universo de trabajadoras/es muy diverso. Además se sumaron aspectos lúdicos y recursos provenientes de la literatura, la música, las artes plásticas, que colaboran tanto con la didactización de contenidos.

Pero, también, con un aspecto vinculado a una concepción inclusiva de la educación con perspectiva de género: que las clases, los programas (hojas de ruta) y los materiales complementarios

11 Sobre todo en espacios universitarios, Instituto Superior de Formación Docente de la provincia de Buenos Aires (ISFD) y/o en el Instituto Nacional de Formación Docente (INFoD).

12 Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) no es igual al Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO).

podieran ser descargados en formatos accesibles que no requirieran el uso de datos o la conexión en línea (*streaming*).

Este primer número de la publicación, permite espiar en parte el *backstage* de la escena de construcción de esta política pública. Contar, sistematizar, publicar, se inscribe en una práctica pedagógica de formación y evaluación interna, que complementa con otras que se llevan adelante desde la Dirección de Formación. En este sentido, se realizaron cinco encuentros de todos los equipos docentes, en algunos casos con participación de especialistas invitadas, como las doctoras Liliana Pascual, Marianela García, Mónica Fernández País, o las colaboraciones de las asesoras de otras áreas de este Ministerio, como Laura Pagani, también de las directoras de Investigación, Sol Calandria, y de Políticas Culturales para la Igualdad, Natalia Laclau, que integran la Dirección Provincial de Formación y Políticas Culturales para la Igualdad, a cargo de Claudia Villamayor.

Cuando finalizaba el mes de octubre de 2022, realizamos un encuentro interministerial con más de 20 organismos que habían hecho los cursos de Formación de Formadoras y Formadores en

el marco de la Ley Micaela Bonaerense, justamente para poder ir evaluando de manera colectiva, dialógica, pero a la vez situada, los alcances, problemas y expectativas que van surgiendo a medida que caminamos.

Con Micaela García como bandera, con todas las mujeres, las pibas, las/os compañeras/os travestis y trans que han sido víctimas de la violencia por razones de género, con las Madres y las Abuelas como faro, vamos andando.



Capturas de pantalla de la Plataforma donde se realizan los cursos.

5.

Las experiencias, los testimonios



Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual se generan las instancias y políticas de capacitación que pretenden, en una tarea sistemática y permanente, transformar las culturas institucionales y transversalizar la perspectiva de género en cada rincón de trabajo del Estado. A partir de la decisión de adherir orgánicamente a la Ley Micaela Bonaerense 15.134 -que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes del Estado provincial- la Dirección de Formación junto a otras áreas del Ministerio, se cargan al hombro la tarea formativa, convocando a más de 600 mil trabajadoras/es de los más de 40 organismos y 135 municipios de la provincia de Buenos Aires. Los trayectos formativos comenzaron, crecieron en número y complejidad, y hoy siguen su marcha.

¿Qué dicen las/os participantes? ¿Qué impacto tuvieron las jornadas en su vida laboral, en su espacio de trabajo, entre sus compañeras/os, con sus directoras/es? ¿Qué quisieran rescatar, qué modificarían, qué mejorarían, qué desafíos plantea la formación, qué le dirían a los responsables?

Hoy queremos construir este **registro** y esta **memoria de gestión** de manera **colectiva**, nos sentimos parte central y estratégica de este Estado que nos desafía a fortalecer los vínculos y la trama, a recuperar identidades, a transformar la comunidad en la que vivimos, a construir una sociedad de justicia de género y justicia social. En esa intención, convocamos a las voces de las/os gestores y de las/os miles de participantes de los cursos de formación de la Ley Micaela Bonaerense: entrevistas, videos, papelitos, pantallas, correos y testimonios que nos cuentan cómo llega lo público a la oficina, aula o espacio cotidiano. **Todas las voces todas**, que vienen a festejar una política de derechos e inclusión.

Una política que nos trasciende

Testimonios en torno a la implementación de la Ley Micaela Bonaerense en el Poder Ejecutivo y los municipios de la provincia de Buenos Aires

Nos propusimos evaluar el impacto que la implementación de la Ley Micaela Bonaerense tuvo en las distintas áreas del Poder Ejecutivo, y en algunos municipios, a partir de una serie de entrevistas. Elegimos algunos ejes transversales que trabajamos como preguntas hacia las/os participantes: tenían que ver con sus recorridos previos, con el impacto personal y grupal que implicó hacer la capacitación; con las relaciones jerárquicas; y también con las dificultades o tensiones que aparecieron al momento de la efectivización de la política pública.

Es necesario destacar que todas/os las/os entrevistadas/os participantes remarcaron la importancia de este espacio de reflexión abierto en sus ambientes institucionales.

No solo como una instancia de repregunta individual, sino también para dar cuenta de problemáticas colectivas e institucionales que quizás es necesario replantear.

Como todos los procesos colectivos, la implementación de una ley involucra una serie de actores de lo más diversos: distintos territorios, distintas experiencias de vida, distintas responsabilidades como agentes del Estado.

En todos los casos, hubo consenso con respecto a que la puesta en marcha de la Ley Micaela Bonaerense permitió unir tareas que, si bien ya se venían realizando en los organismos, se hacían de manera aislada y hasta invisibilizada. La capacitación fue un puente para el desarrollo de estrategias comunes, para el encuentro de las personas y para vincular, unificar y potenciar acciones previas, divididas o fragmentadas.

Todas/os las/os entrevistadas/os destacaron la importancia del presente proceso de evaluación y reflexión sobre el impacto y desarrollo de esta política pública.

El propio orsai

Cuando Lorena empezó la capacitación de Formación de Formadoras/es, lo primero que sintió fue una tensión. Una tensión interna, algo que la dejaba afuera. Si bien contaba con recorrido en la gestión estatal, con lecturas propias del feminismo y se identificaba como activista, había ruido.

Una distancia con el lenguaje: «Tenían incorporadas un montón de palabras, de conceptos, de definiciones, en las que yo hacía agua. Lo primero fue: “Pará, ¿qué me querés decir cuando me hablás de masculinidades?”. Y eso que me criaron de una manera en la que me considero absolutamente feminista; pero había un lenguaje que a mí, que me siento una militante de este tema, me dejaba afuera».

A las preguntas, siempre que se pueda, es preciso darle respuestas. Y la estrategia de Lorena, que se cuestionaba *cómo llegaría a las y los agentes de su propia institución si ella misma se sentía afuera*, fue juntarse con su equipo a reflexionar sobre los conceptos, enfrentar las preguntas y desarrollar una estrategia específica y situada para poder multiplicar la capacitación.

Poniendo el ojo en la temática de género dentro del Ministerio, notaron que había infinidad de

acciones -de cada una de las subsecretarías y de cada dirección- fragmentadas, sin direccionalidad de la política, heterogéneas, cada una con su línea. «Pudimos reconstruir, poner la lupa y hacer una especie de mini plan estratégico. Empezamos a compartir espacios, compartir temas de preocupación de todas las áreas vinculadas a género», reflexiona.

Supieron que había poblaciones destinatarias con las que nadie estaba trabajando y otras donde las que había sobreproducción o un exceso de propuestas. Supieron, también, que no era lo mismo trabajar con personal administrativo que con «mujeres penitenciarias, trabajadoras que están en Batán, en Azul, en Barker o en alguna de las unidades».

«Fue muy interesante ver que, por ejemplo, mujeres penitenciarias nunca se habían sentado a hablar de sus propias cuestiones con funcionarias/os. Todas las políticas de género que había estaban destinadas a las mujeres privadas de libertad»

Testimonio de
Lorena Bermúdez

Directora Provincial de Planificación.
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la
Provincia de Buenos Aires.

Lorena también constató que la implementación de la ley era la excusa perfecta para visibilizar lo que, desde hace décadas, venía invisibilizado dentro de la institución: «Hay muchas mujeres que vienen desde hace 30 años o más, silenciadas, trabajando por estas cuestiones en un mundo de hombres; en un mundo donde son absolutamente violentadas».

«Me impactó muchísimo ese descubrir, poder decir: acá tenés que tener unos ovarios así para hablar de género. No para hablarlo teóricamente, no, para defender los derechos de las mujeres o desnaturalizar el maltrato».

«Esa primera instancia fue muy enriquecedora para la incorporación de nuevos conceptos, de nuevo clima de época, de la marca de las nuevas generaciones con respecto a lo que es ser feminista... una cosa es ser feminista en el Ministerio de Justicia y otra cosa es ser feminista adentro del Servicio Penitenciario».

Los espacios de capacitación las enfrentaron a los propios *prejuicios*:

«A mí me sorprendió gratamente trabajar con la Escuela de Cadetes. Yo vengo de la generación del proceso militar, tuve a mi papá preso, estuve exiliada, entonces para mí un uniforme era mala palabra, era impensado, te lo digo así en confianza: si estabas dentro de un uniforme, yo te podía mirar

con desprecio, si en el micro yo tenía una policía al lado te puedo asegurar que la iba a mirar como una “cana”, y a mí me conmueve el haber descubierto, lo digo con vergüenza, la calidad de personas tan militantes de algunas causas como nosotras/os, como las/os que no llevamos un uniforme».

A partir de la capacitación en Ley Micaela Bonaerense, en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se conformó la Comisión de Género interministerial, para abordar de manera articulada y sistemática las acciones vinculadas a las violencias dentro de la institución.

¿Por dónde avanzaríamos? Lorena reflexiona sobre la posibilidad de llegar con la política pública a los amplios sectores populares e involucrarlos participativamente en instancias de diseño, planificación y gestión: «Cuando vos estás con las mujeres de verdad en los barrios que sufren estas cuestiones, te das cuenta de que las dejás afuera. Tocamos una fibra muy sensible. Entonces, para mí, nos falta lo popular, en el mejor sentido de lo popular. Yo creo que hasta que no involucremos a las destinatarias de la política en el diseño, vamos a seguir errándole. Pero también creo que avanzamos un montón en cuanto a políticas públicas porque ya estamos evaluando esas voces».

«Logramos crear un área y ahora tenemos que darle vida, ¿no?; ahora estamos como: ¡Bueno, vamos!».

Zorras grises

En el municipio de San Martín, hace años tomaron la decisión de transformar el modo en que el Estado se acercaba a las y los vecinos. Un cambio de imagen, una nueva manera. Una de esas estrategias de proximidad fue cambiar a los inspectores de tránsito, área típicamente masculina, por inspectoras: «Se buscó cambiar la imagen de este sector y se buscaron mujeres que tengan conformaciones distintas, con llegada a las y los vecinos».

Hoy el 75% son inspectoras de tránsito; era preciso desterrar la idea de que «el zorro gris siempre está ahí, captando la falta para hacer la recaudación». Pero, donde hay transformación, hay resistencias.

«Nosotras/os nos vinculamos mucho con Protección Ciudadana, donde la mayoría son policías o choferes de móvil, son todos varones. Y todos los cambios que se hacen -como designar, hablarle a las personas- generalmente están vinculados a Tránsito».

«Cuando se llevó esto a Protección Ciudadana -como, por ejemplo, si hay una persona que tiene un documento no binario o que se autopercibe de determinada manera- las infracciones no pueden

hacerse con el nombre del DNI», el comentario que aparecía en los estatales era: «Yo, en un operativo, no me voy a estar fijando si se llama Pedro, se llama Juana o se llama Carla».

Más allá de estos conflictos, la línea es clara, cuenta Noelia: «Cada uno, fuera de este ámbito de trabajo, puede pensar respecto de algunas cosas lo que le parezca, pero acá tiene una responsabilidad como funcionarias/os y debe responder a eso, porque no vamos a discutir cómo tratar a las personas que vienen acá».

A partir de la capacitación de la Ley Micaela Bonaerense, en el municipio se tomaron nuevas decisiones. No solo dirigidas a las/os ciudadanas/os, sino también como contención para los propios equipos de trabajo, es decir, las compañeras.

Cuenta Noelia: «Por ejemplo, hay empleadas que han quedado embarazadas y han decidido interrumpir el embarazo. Y llegan a hablar con una que es la jefa y le dicen: “Mirá, necesito días porque me voy a hacer un aborto”. Y ahí está la decisión que tomamos de hacer de cuenta, o no, que te está pidiendo el día nada más, o preguntarle: “Che, ¿cómo vas a hacer?, ¿lo vas a hacer de manera cuidada?, ¿dónde vas a ir?”».

También, relata que -desde ese momento- eligieron guiar a las compañeras que decidieran practicarse un aborto al hospital municipal y a quienes sufrieran violencia de género; una política de acom-

Testimonio de
Noelia Ardiles

Dirección General de Tránsito,
Municipalidad de San Martín.

pañamiento para poder garantizar el acceso a los derechos de manera cuidada.

«Además de la transformación que las capacitaciones generaron en cuanto a las dinámicas de seguimiento y contención en los equipos de trabajo, en el municipio se decidió incorporar la perspectiva de género y consumo problemático a los cursos y materiales de Educación Vial usando un montón de cosas del material que nos han brindado en la capacitación Micaela».

A partir de las capacitaciones, se decidió incorporar la perspectiva de género en los cursos de Educación Vial.



Equipo de la Dirección de Formación en el Inicio de Cursos en Ley Micaela Bonaerense.

Los poderes del DNI

¿Qué es lo que te aloja? ¿Qué te define? ¿Quién te nombra? ¿Un documento, un *Host*¹³, habilita espacios de identidad?

Cuando Yamil empezó a trabajar en la Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE) no era Yamil, era Yamila. Su proceso, su búsqueda, las preguntas lo llevaron a asumir la identidad con la que se percibía. No fue tan compleja la aceptación de sus compañeras y compañeros de trabajo como lograr que, en la maquinaria burocrática, sus derechos pudieran ser reconocidos plena y completamente.

«Fui al Registro a cambiarme el nombre y me dicen que se hace judicialmente, que si era por la identidad de género, era cambio de sexo: “Tenés que pasar a masculino”», fue una de las primeras cosas con las que se encontró Yamil. «Bueno, paso a masculino, me sacan la edad, me voy a mi casa a esperar que esté el trámite. Y estuve toda la semana con un nudo en la panza pensando: Y cuan-

¹³ El Host es el sistema informático utilizado en la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires para gestionar la información de personal de esa cartera, que supera a las y los más de 460 mil agentes, entre docentes, auxiliares, personal técnico y administrativo, entre otros.

Testimonio de
Yamil Manes

Sociólogo. Trabajador de la Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE)

do me jubile... yo tengo una causa por violencia de género, ¿va a decir señor versus señora? ¿Esto me empodera o me saca derechos?», fueron algunas de las sensaciones y preguntas que aparecieron.

Yamil fue a hacer su cambio de partida de nacimiento una semana antes de que saliera la ley que habilitó la posibilidad de ser nombrado como no binario en el DNI. Así que, primero, tuvo que reconocerse como masculino y recién después logró que su identidad autopercebida figurara en su documento.

Pero los trámites no terminaban ahí. Ahora era necesario cambiar los datos bancarios, los datos de la obra social, la manera en que figuraba en el *Host*. Apareció otra dificultad, Yamil fue a la DGCyE a hacer el cambio: «De toda la provincia de Buenos



Ministra Estela Díaz y Alberto Sileoni, Director General de Cultura y Educación en la presentación de Cursos en LMB.

Aires, personal docente y personal administrativo, no hay antecedentes de cambio de datos por razones de identidad de género, ¿no hay en toda la Provincia ni docentes, ni administrativos?, rarísimo».

«Y bueno, sigo con la a y el sexo femenino» en el *Host*.

Como en todo proceso social, hay una distancia entre el reconocimiento de los derechos de las minorías y los debates que ese reconocimiento despierta en las comunidades. Yamil lo hizo carne: «Cuando volvió la presencialidad, noté lo de los baños: por ahí voy a un baño de varones y, algo que yo aprendí en un curso, es que vos tenés un privilegio que es “condicional”. Podés tener un privilegio condicional en relación a tu género, pero a la vez -si se dan cuenta que no sos varón- pasás automáticamente a estar en otro lugar de mucha desprotección e inseguridad porque hay gente que se ofende: “¿Qué haces acá, usurpar un género que no te corresponde?”. Hay toda una cuestión con ser no binario, ser transmasculino, de hostilidad, que también nos dimos el debate entre mis compañeros».

La Ley Micaela en el Estado provincial funciona como punto de partida para abrir aguas en las instituciones, lograr que se empiecen a reconocer los derechos, mover la maquinaria para desarmar estructuras enquistadas; multiplicar las preguntas, habilitar los espacios de reflexión colectiva.

En el curso hubo una familiaridad y una confianza para poder hablar. Yo eso lo sentí como una apertura, un ejercicio: «wow qué fuerte que estés contando esto»

Más allá del recorrido de trámites para lograr el reconocimiento de su propia identidad, en su trabajo Yamil identificó que la capacitación en Ley Micaela como un espacio que habilitó espacios de intimidad y conocimiento entre sus compañeras y compañeros.

«Me pasó con una compañera que contó que, después de la primera clase, de lo que leyó, se fue a la casa a hablar con la hija -que tiene 19 años-, a decirle: “¿Vos sabías esto?”. Y ahí se dio cuenta de que la hija tenía perspectiva feminista, pero ella no. Y estaba como muy... “Yo reproduzco esto”», cuenta.

Para él, la capacitación fue «una herramienta más de militancia, en el sentido de que se problematizan un montón de cosas que son tan necesarias para pensarse en colectivo, para mirar al otro». Y cree que es preciso ajustar los mecanismos de convocatoria y hacer énfasis en la obligatoriedad para las y los trabajadores «porque después suceden un montón de machiruleadas y demás en cada lugar... la confusión de si es violencia laboral o es violencia de género, ¿no?».

Un capo de la Policía sentado en ronda

Los territorios tienen sus propias complejidades, las instituciones tienen sus propias complejidades y las personas tienen sus propias complejidades. ¿Cómo se trabaja la sensibilidad en las cabezas y los corazones de la Policía bonaerense?

La Policía de la provincia de Buenos Aires tiene las resistencias que tiene la sociedad en general y, además, la certeza de que -como están en la calle- la realidad es la que ellos ven. ¿Cómo se abre la puerta a un relato diferente? ¿Cómo se da cuenta de que el patriarcado es algo que nos atraviesa a todas y todos?

Testimonio de
Romina Cutura

Directora Provincial de Políticas de Género
Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires.

Cuando se pone mucho el cuerpo es, probablemente, más complejo reflexionar desde la teoría.

«Teníamos muchísimo miedo de cómo esto iba a ser recepcionado, es algo muy novedoso para un ministerio de estas características», dice Romina. También cuenta que «la recepción por parte del personal fue espectacular».

La estrategia que adoptaron fue generar una instancia de encuentro presencial para la evaluación final del impacto del curso en cada agente formada/o.

«Vienen con unos nervios, se juntan antes a estudiar. Han armado cartulinas con las banderas del orgullo, los tipos diciendo: “Esto que me está pasando no lo puedo creer porque mis hijas me ayudaron a armar la cartelera y me llevo me-



Capacitación con el Ministerio de Seguridad, Escobar, Provincia de Buenos Aires.

«Y es maravilloso, es maravilloso lo que pasa, obviamente siempre hay alguno que le cuesta, pero en términos generales estamos alucinados porque hay muy buena recepción, por eso digo que, en una capacitación, hay que sensibilizar: los sentamos en ronda, un capo de la Policía sentado en ronda».

«Y es maravilloso, es maravilloso lo que pasa, obviamente siempre hay alguno que le cuesta, pero en términos generales estamos alucinados porque hay muy buena recepción, por eso digo que, en una capacitación, hay que sensibilizar: los sentamos en ronda, un capo de la Policía sentado en ronda».

Detengámonos ante un Jefe de Policía que dice: «Ahora entiendo por qué mi nieto quiere jugar con una cocina, yo le regalé un camión y bueno, ahora entendí los estereotipos del patriarcado».

«Eso es lo que queremos, que puedan entender las dimensiones de la desigualdad de la violencia, ¿no? como se originan».

¿Cómo se trabajó la estrategia de capacitación para 90.000 personas?

«La estrategia es diversa, no es uniforme o lineal, nosotras lo que hicimos fue armar una estrategia de capacitación que tenga en cuenta las especialidades de la Policía -que son bien distintas-, en muchos casos siempre pensando que son funcionarias/os con una jerarquía muy alta que tienen personas a su cargo».

«Pensar los conflictos que tiene ese personal en esas áreas con determinados temas que son bien distintos: las y los que trabajan en tráfico de drogas, con seguridad vial, inteligencia, seguridad

rural, comunicación, infantería, los grupos especializados. Bueno, todo eso hay que trabajarlo de manera situada, si no es como un pack de capacitación genérico que no sirve».

En el Ministerio de Seguridad desarrollaron las capacitaciones en género y, junto al Instituto Universitario Policial, lo hicieron desde una formación feminista y con el paradigma de la educación popular.

«Hablarles de género me parece incorrecto, porque el género -en términos teóricos- es un concepto de denuncia. Un concepto que visibiliza desigualdad; entonces, cuando hablamos de género, estamos hablando de algo que está mal, pues la gente entiende que género es mujer. Yo creo que ahí tenemos muchos problemas nosotros, ¿eh?».

A partir de la implementación de la Ley Micaela Bonaerense, se lograron cosas que -hasta ese momento- no existían. Por ejemplo, la licencia por motivos de violencia de género para personal policial.

El nombre como un color

Hasta los 50 años, Omar fue solo Omar. Hoy es Omar Sandra y pasa sus días entre el activismo travesti trans, el Concejo Deliberante de Escobar, el Centro Tradicionalista de Gauchos y un club de autos clásicos.

«Cuando me hice el cambio registral, me puse mi nuevo nombre y conservé el nombre Omar. Porque, para mí, el nombre no tiene que ser ni masculino ni femenino, tiene que ser un nombre como un color. Donde yo nací hace 55 años, a muchos les va a costar decirme Sandra, entonces a mí no me molesta que me digan Omar, pero yo vivo todo el día como una mujer y lo que siento que soy. El nombre no te hace el sexo. Bueno, así logré ser la primera concejala trans del país».

«Estoy muy feliz de poder ocupar una banca, de crear ordenanzas, de hacer proyectos y yo elijo en colectivo. Por ser la primera concejala trans, el colectivo nuestro me pasa los proyectos que quiero y puedo representar y movilizar todo eso. Estoy trabajando con 12 chicas trans que conocí, que viven en la prostitución -porque no tienen otros medios-, y logré que en esta Fiesta de la Flor sean contratadas haciendo de guías dentro, otra ingre-

só ya al municipio en un área de publicidad, así que estoy trabajando con ellas y ayudándolas».

En el Concejo Deliberante de Escobar, se realizó una de las capacitaciones en Ley Micaela Bonaerense y Omar Sandra fue de la partida: «Nosotras/os podemos capacitar a las y los compañeras/os del bloque, ahí está todo perfecto porque se practica el respeto, pero el asunto es a fiscales y jueces. Porque podemos tener todas las capacitaciones que se den en los municipios, pero si no cambiamos las leyes, si no cambiamos el compromiso de un fiscal cuando una mujer es golpeada por el marido, no pasa nada».

Omar Sandra también es una convencida de que hay acciones que debieran comenzar más temprano, como -por ejemplo- la plena aplicación de Educación Sexual Integral en las escuelas «se tendría que enseñar en todos los colegios, tendría

«Para mí, el nombre no tiene que ser ni masculino ni femenino, tiene que ser un nombre como un color»

Testimonio de
Omar Sandra Tancredi

Concejala del Municipio de Escobar.

««Estoy muy feliz de poder ocupar una banca, de crear ordenanzas, de hacer proyectos y yo elijo en colectivo. Por ser la primera concejala trans»»

que ser desde la base, porque se empieza desde que una/o es chiquitita/o. Cuando el tema es cambiar, la gente puede llegar a adaptarse, pero las cosas -cuando las aprendés de grande- son distintas a cuando las mamás».

«El patriarcado sigue existiendo por más que lo queramos transformar. Está tan, tan arraigado, marca huellas, es muy costoso poder sacar esos cánones, a pesar de que tuvimos una presidenta y hoy tenemos una vicepresidenta mujer, y que la mujer logró estar en muchos ámbitos importantes, ya sean de la política o cívicos, pero todavía seguimos, y nos pasa que también hay mujeres muy machistas. Entonces, yo pienso que una/o tiene que ser humano y dar un lugar a todas/os y que todas/os tenemos el derecho de existir, de estar y de opinar, de participar y no ser cuestionadas/os por ser mujer, por ser varón, por ser trans, por ser travesti. La violencia no tiene género; la violencia es».



Gestar las comunidades

En la Dirección del Ministerio de Salud, desde la cual empezaron a implementar las capacitaciones de la ley, todas y todos contaban con formación previa en cuestiones vinculadas al género. Por eso, quizá, los contenidos no les resultaron novedosos en una primera lectura. «Lo que sí nos resultó muy interesante y atractivo es la metodología, el modo de presentarlos, que era amable; tiene un lenguaje muy cercano y también con propuesta audiovisual, canciones, tiene mucha onda», cuenta María Laura.

Lo que sí habilitó al interior del equipo la puesta en marcha de la ley y los cursos, fue una instancia de encuentro y de compartir en la grupalidad: «Por ahí, durante el trabajo, no nos hacemos el tiempo para debatir cuestiones conceptuales o contarnos las experiencias personales que nos convocaban a contar y socializarlas entre compañeras y compañeros de la oficina. Eso estuvo muy bueno, lo posibilitó».

Lo primero que tuvieron que pensar fue una estrategia, siendo que en el Ministerio de Salud deben capacitarse alrededor de 90 mil personas. El primer

paso fue formar a representantes de las regiones sanitarias «que son quienes reciben la demanda de las violencias en el territorio» y, después, a los equipos de los hospitales provinciales. «Ahora es a directores y jefes de servicio porque estimamos que, empezar por ahí, nos garantiza -después- un acompañamiento mayor en la implementación para otros segmentos dentro de los sectores, por una opción de compromiso con la implementación».

La complejidad y diversidad de demandas que atiende el sistema sanitario bonaerense también implicó pensar y generar contenidos que se adecuaban a la especificidad de su área de intervención. «Nosotras/os tenemos asistencia, tenemos abordaje de todas las violencias que produce el mismo sistema: violencia obstétrica, violencias entre trabajadores de la Salud -en razón del tipo de jerarquización del modelo médico hegemónico vigente- todo lo que es la violencia laboral. Eso es lo situado, pensar el plan pedagógico entre muchas/os».

María Laura confirma que es central la articulación entre las áreas del gobierno y la Justicia y que, alentadoramente, hoy hay muchas acciones de política pública que pretenden mejorar la articulación, guías prácticas de abordaje de las violencias, acuerdos locales y mesas intersectoriales. La capacitación fue de una transversalidad fundamental.

Testimonio de
María Laura Lavarello

Psicóloga. Asesora en la Dirección Provincial contra las Violencias en el ámbito de la salud pública. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires..

«Por ejemplo, ante un caso de abuso infantil, ¿quién va a hacer el examen clínico? ¿La Dirección Departamental de Investigación (DDI) o Salud, para que esa/e nena/e no tenga que pasar por un montón de exámenes o que los datos se pierdan en el proceso? El camino al que se expone a una criatura violentada, a veces, es más violento que el que tenían que resolver. A partir de la Ley Micaela, se aporta a este enjambre, se trae algo de luz, algo de claridad, se sensibiliza algún aspecto que se pueda resolver».

Otro eje estratégico derivado de la capacitación Micaela fue la valoración de lo comunitario versus los «salvadores que se cortan solos»; el trabajo estatal como un entramado de voluntades que aportan sinergia. «Podía haber gente haciendo cosas sueltas, pero esto armó equipos y esos equipos dentro del Estado. Eso es bastante interesante en una era tan individualista de francotiradores».

«Estamos en marcha -dice María Laura-, pero también hacemos honor a las que ya empezaron el camino».

«A mi manera de ver, todo lo que existe e impulsa estas transformaciones parte de una base, después nos sumamos desde las diversas estructuras, pero lo que sostiene todo es ese linaje y trayectoria de hace miles de años de gente que trabaja en el género antes que tuviera nombre».

«Estamos en marcha pero también hacemos honor a las que ya empezaron el camino»



Mesa Interministerial en Ley Micaela Bonaerense, Octubre de 2022, Salón «Nunca más», Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires.

Bajar la guardia

Una de las primeras cosas que encontró Eugenia, cuando empezó a trabajar con la capacitación en Ley Micaela en el Ministerio [de Producción], fue la caída de un mito: que los agentes de la Administración pública no quieren trabajar, que no les interesa formarse, la idea del ñoqui. «Me di cuenta de que es todo lo contrario, que la gente tiene ganas de pensar su trabajo, de que le den herramientas para habitar ese espacio de otra forma», relata.

«Cuando nosotras empezamos a implementar, nos dimos cuenta de cómo impacta en la vida cotidiana de las personas una política de este tipo y también las ganas que tiene la gente de pensar sus espacios de trabajo. Son muy pocas las instancias que tiene la Administración pública para reflexionar alrededor de las dinámicas laborales, porque la perspectiva de género es reflexionar sobre dinámicas vinculares. Y habilita, no solamente a reflexionarlas a partir del género, sino de un montón de otras variables», cuenta.

Con la heterogeneidad de áreas que Producción, Ciencia y Tecnología conllevan, supieron que era necesario tomar los contenidos propuestos y establecer una estrategia, una manera propia, de

llegar a sus trabajadoras/es. Por eso, escribieron un cuadernillo para que cada una/o de las y los trabajadores accediera a los materiales.

La capacitación, también, interpeló al equipo de trabajo íntimamente y lo llevó a cuestionarse de qué manera era preciso ir hacia las/os otros, volverlas/os y volverse permeables. «Fuimos aprendiendo que nuestro rol de tutoría no era determinar si una respuesta estaba bien o mal, sino acompañar un proceso. Entender cuál fue el primer comentario de esa/e estudiante, después ver el último y entender que capaz no internalizó todo lo que queríamos, pero sí es un proceso».

«Mientras nosotras bajábamos nuestro juzgamiento, nuestra pretensión de lo bueno y lo malo, la gente empezó a blanquear y empezó a contar. Tengo el ejemplo de un trabajador de puertos que, después de leer el módulo del Curso sobre el tema división sexual del trabajo, nos contó que se sentó con su esposa a reflexionar acerca de cómo se dividían las tareas del hogar. Lloramos cuando leemos esas cosas en los foros, es muy conmovedor».

Si bien la estrategia pedagógica fue pensada de modo situado, para lograr interpelar a la mayor cantidad de personas posibles acorde a sus áreas de trabajo, las resistencias aparecieron y, como dice Eugenia, hubo quienes «lucharon contra la capacitación». «Ahí tuvimos que ser creativas, invitarlas/os a volver a cursarla y, en la mayoría

Testimonio de
Eugenia Testoni

Politóloga. Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación
Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires.

de los casos donde volvieron a hacerlo, todas/os bajamos un poco la guardia, ellas/os y nosotras; fue positivo que lo vuelvan a hacer, que podamos encontrar otras formas de hablarles».

Se busca sensibilizar a las/os agentes y abrir las preguntas en torno a prácticas dadas, enquistadas, naturalizadas, para -precisamente- crear nuevas maneras. En este sentido, Eugenia destaca «el aporte que nos hizo el Ministerio de Mujeres a la hora de planificar la política. Esa instancia de la planificación que después, obviamente, sufre cambios cuando una la implementa. Entender cómo armar un plan pedagógico, qué cosas pensar con anticipación, qué cosas ver, para mí fue clave, nos preparó bien para la implementación de la política».

En muchos organismos, esta capacitación abrió la puerta para articular tareas que se realizaban de manera fragmentada y pensar estrategias comunes. Y también abrió una puerta para pensar y ver otras problemáticas propias de cada ministerio.

**En la provincia,
la Ley Micaela
Bonaerense atraviesa
transversalmente
todas las áreas del
Estado: burocráticas,
de atención, humanas.**

«En nuestro caso fue clave que un equipo piense, si no es muy complicado que esto suceda y prospere. Está bueno también como instancia para pensar los debates de las/os trabajadoras más allá del género, surgen un montón de otros problemas», destaca Eugenia y, además, abre la puerta a una reflexión: «La capacitación en la sensibilización está buena, pero después hay que poder atajar todo lo que eso produce dentro del ministerio o de cada organismo. Entonces no puede ser una política pensada por fuera del otro, ¿no?».



Equipo de la Dirección de Formación y trabajadores del Astilleros Río Santiago.

Juntas: escuchar, atender, nombrar

Martina hace tres años que trabaja en la atención de la Línea 144, el servicio de atención telefónica del Estado provincial, que recibe denuncias y realiza contención frente a situaciones de violencia de género, las 24 horas los 365 días del año. En julio de 2022, realizó la capacitación para trabajadoras y trabajadores en Ley Micaela y cuenta que, si bien casi todas sus compañeras tenían una formación previa y los contenidos son los mismos con los que trabajan en el cotidiano, entendió la capacitación «como un modo de volver a las bases porque, después de transitar algunos años al interior de la línea, es bueno repensarlo todo. Por ejemplo, uno de los módulos hablaba de qué es el sexo biológico, qué es la identidad, qué es orientación sexual. Trabajando en este nuevo equipo, volvimos a estas nociones y yo utilicé esos contenidos para ponerlos en debate. ¿En qué marco entendemos qué es violencia de género, qué llamados telefónicos son de competencia nuestra? Y esos insumos los saqué, justamente, de la capacitación, así que bienvenidos».

Vivimos en una era de celulares constantemente en las manos. Ahora, ¿es lo mismo recibir un

llamado desde la urgencia? ¿Es lo mismo atender una situación de violencia?, ¿cómo se responde ante la angustia de una persona que se encuentra en peligro? Sin dudas, esta tarea requiere profesionalismo, capacitación y empatía. Un equilibrio entre la escucha, la sugerencia, la propia percepción y la percepción de las y los otros.

«Siempre se trabaja desde múltiples perspectivas, pero lo principal es entender que cada persona tiene derecho a decidir sobre aquello que vive; entonces, todo lo que se trabaje en esa llamada, es en función de la demanda de la persona que consulta y las derivaciones son en esa misma línea. Obviamente que hacemos sugerencias, pero nunca en términos de “tenés que hacer tal cosa”, sino “te sugerimos, estos son tus derechos”», dice Martina.

«Una/o vuelve a las bases cuando vas a atender un teléfono en el número que tenemos y te llama una mujer con un clima y vos sentís que, a partir de la capacitación, tenés más instrumentos, te llenaste de nuevas posibilidades para responder, te sirvió para eso la capacitación. Sí, justamente porque a veces es necesario ponerle nombre a eso que alguien expresa tal vez más desde el sentir, y explicar que eso se llama de una manera y se comprende como tal y que no es -simplemente- una cuestión de sentir, como si fuese algo que le pasa a esa persona en soledad».

Testimonio de
Martina Latrubesse

Trabajadora de la Línea 144. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. .

Las trabajadoras de la línea supieron que atender los llamados no era una tarea solitaria, la capacitación habilitó una mirada hacia el costado, una mirada alrededor y una puesta en palabras de esta tarea colectiva. «De hecho, el trabajo final fue muy debatido en equipo, seríamos unas 9 o 10 personas y lo hicimos en función de la ley, entonces nos sirvió como insumo para poder encontrarnos un poco más. Lo disfruté porque lo hacíamos mucho en el trabajo. La realidad es que la mayor parte del curso, cuando disponíamos de esa posibilidad, lo hacíamos en equipo, lo íbamos conversando en el mismo horario de trabajo».

Trabajar en la atención y guía de personas expuestas ante la vulnerabilidad, el dolor y la violencia exige conciencia, evaluación y una instancia de reflexión muy íntima. Por eso, Martina destaca que compartir la capacitación con sus compañeras/os le permitió pensarse colectivamente: «Mientras la iba haciendo, coincidía con una de mis compañeras de turno en que el patriarcado y la violencia no están lejanos, son algo de lo que nadie escapa. Y es -simplemente- ponerse a pensar un poco en historias, tanto personales como de vivencias de las crianzas, como también al interior de nuestro trabajo».

«Además de los contenidos y experiencias propias, el curso también nos dio la posibilidad de debatir algunos otros temas que se supone o sobreentiende que en la Línea 144 estarían saldados, como darle mayor visibilidad a toda la comunidad LGBT+ en todas sus modalidades y tipos de violencia, que son diferentes a la

Falta mucho para cantar victoria, pero algunas/os empezaron a ponerle nombre a lo que no se podía nombrar

mayoría de los relatos de las mujeres; pensar en los transfemicidios, etcétera, contenidos que -tal vez- también se podrían sumar».

Falta mucho para cantar victoria, pero algunas/os empezaron a ponerle nombre a lo que no se podía nombrar. Y hasta levantaron un teléfono para comunicarlo.



144

**Información, orientación y/o
asesoramiento por situaciones de
violencia por razones de género**



WhatsApp y Telegram

221-508 5988 / 353 0500

(mensajes de texto)

Cuando la realidad supera la ficción

Mariana tiene un teatro y es la primera vez que trabaja en el Estado. Una de sus primeras tareas, cuando empezó a trabajar en el instituto, fue ir a relevar las fiestas provinciales de teatro independiente. La idea era ir a ver qué pasaba, y a partir de eso, pensar nuevas políticas para el teatro independiente.

Un viejo dicho reza que «A seguro se lo llevaron preso» y algo así encontró Mariana cuando empezó a recorrer festivales y vio que en la mayoría de las premiaciones no aparecía ni una mujer. Ni en los premios, ni en las menciones; en ningún lugar.

«Yo ya había tenido una sensación de una falta en general en las obras y me llamaba poderosamente la atención que seguían avanzando obras que no tenían perspectiva de género, me preguntaba en qué momento alguien tenía que filtrar esto», cuenta.

A partir de la capacitación en Ley Micaela y de recorrer la Provincia, Mariana supo que era necesario planear una estrategia de intervención con la que pudiera llegar a todos los rincones:

«Empecé a pensar, por ejemplo, que yo me estaba quedando muy en el centro de la Provincia y digo: ¿cómo hacemos para que esto llegue a todos lados? Para que sea más federal. Porque si no, seguimos centralizando».

«La capacitación te hacía repensar el lugar en el que estabas parada/o, y más en Cultura, esto de ver los diferentes contextos en donde se dan los feminismos, porque lo que sucedía en las fiestas provinciales de teatro era que, cuanto más te alejabas del centro, más violentos eran esos machismos en las obras. Entonces, la capacitación me hizo federalizar la clínica (una de las políticas del instituto). No es menor, porque justamente yo tenía que llegar a las periferias de la Provincia. Me parece que ya desde ese punto hay algo que se ganó».

Mariana dice que la convocatoria a capacitarse la recibió «superfeliz porque yo nunca me había capacitado, era la primera vez que trabajaba en el Estado y me llamó poderosamente la atención el trabajo que había que hacer» y que se sorprendió porque «pensé que me iba a encontrar con un *multiple choice* muy sencillo y no, me hicieron hacer una monografía, me hicieron repensar pensar y repensar, la verdad que aprendí muchísimo me gustó todo este relevamiento histórico del feminismo y de las políticas feministas».

Testimonio de
Mariana Ozafrain

Asesora técnica y artística del Instituto Cultural de la Provincia de Buenos Aires.

En este sentido, remarca: «No siempre se sientan a enseñarte, hay cosas que se dan por sabidas, conceptos como el “techo de cristal”, y que si no la sabés sos una bestia, entonces me parece que está re bueno que se empiece desde cero y que te expliquen todo, hay muchísimas cosas que sabíamos y muchísimas que no, pero pienso en otras personas que vienen de otra generación».

Mariana también se encontró ante las propias preguntas y un espacio interno para reflexionar: «Siento que venía militando un feminismo un poco chato y, de repente, pude entender que hay otros tipos de discriminaciones que están todo el tiempo, retroalimentándose. Digo: "Ah, bueno, *ok*. Tengo que pensar más profundo, no solo hay que defender a las mujeres y disidencias, porque hay diferencias que vienen de los barrios pobres, empezar a entender que hay un feminismo blanco y de alta alcurnia"».

En este hacer colectivo y en este encuentro con las/os otras/os en espacios de participación y discusión, compartiendo los procesos creativos, también aparecieron temáticas como las discapacidades: «De repente, los feminismos van abriendo otros tipos de caminos hacia la inclusión».

¿Cómo impactó la capacitación? El parámetro de Mariana es la celebración de aquellas fiestas

y el desarrollo de nuevos criterios de paridad e igualdad en la distribución de premios y menciones. ¿Dónde están las mujeres y disidencias? «Veamos qué pasa en las fiestas provinciales del año que viene, es como el ejemplo más palpable que voy a tener. Todavía no lo he podido verificar. A ver si hay paridad en los jurados, a ver si hay menciones a mujeres y disidencias al igual que los hombres».

«Yo creo que tiene que haber cupo, eso me parece muy necesario en las menciones y en los premios, y que las/os juradas/os convocadas/os sean juradas/os que tomaron la capacitación de la Ley Micaela, eso sí».

De repente, los feminismos van abriendo otros tipos de caminos hacia la inclusión



Ministra Estela Díaz y Ministro de Justicia y Derechos Humanos, Julio Alak, en el lanzamiento de los cursos en LMB 2022.



Lanzamiento de los cursos de LMB en el Teatro Argentino, con la ministra Estela Díaz y la presidenta del Instituto Cultural de la Provincia de Buenos Aires, Florencia Saintout. Junio de 2022.



Capacitaciones en Ley Micaela Bonaerense.

Contar la historia mientras sucede

Relatos de docentes de la Dirección de Formación capacitadores en Ley Micaela Bonaerense

Cuando decidimos contar la experiencia de las y los capacitadores de Ley Micaela Bonaerense de esta Dirección de Formación, nos pusimos a escribir en gerundio: es esta una experiencia en proceso, de las que se aprende a andar andando, de las que se van abriendo como rizomas de cientos de hilos que crecen, y se conectan.

Un lenguaje de afecto en las pantallas

¿Cómo construir un dispositivo narrativo y pedagógico para «llegar, conmover, cuestionar lo dado», en una población tan numerosa y diversa?

Dice Fernanda: «Hacer carne la letra de la ley y transformarla en política pública significó pensar qué estrategia nos dábamos para alcanzar a las 600 mil personas que trabajan en el Estado provincial. Llegar a esa cantidad implicaba imaginarse cómo serían sus vidas, sus espacios de trabajo, sus trayectorias. Qué saberes podíamos convidarles, qué pisos dábamos por sentado, cuáles eran sus historias atravesadas por el género.

Por ejemplo, cuando pensamos los contenidos para funcionarias/os, asumimos un registro académico y hasta «solemne», partiendo de la suposición de que, por ocupar esos lugares jerárquicos, debían manejar ciertos conceptos y saberes previos.

La experiencia nos mostró que esas representaciones no habían sido muy acertadas, que la heterogeneidad en cuanto a perfiles, saberes y tareas era enorme, y que, sumado al entorno virtual, un registro solemne no llegaba a interpelar, no conmovía, no incomodaba. Había que mover las formas cristalizadas y enquistadas de pensar las

relaciones de género, hacer otro tipo de preguntas, revisar la forma en que fuimos socializadas/os, volver a momentos significativos de la vida, meterse con aquellos aspectos de la vida personal que los feminismos nos enseñaron que también son políticos».

¿Cómo se construye una pedagogía feminista en el marco de un ministerio público? ¿Con qué lenguajes? ¿Cómo se problematiza la idea de que el saber no es solo *de especialistas*, sino que es posible construir pedagogías feministas?

Las/os capacitadores hicieron una elección: «Optamos por un registro coloquial, cercano, afectuoso; también compartimos otros lenguajes artísticos, poesía, música, arte gráfica, rompimos con lo monocorde sumando una multiplicidad de voces. Partimos de la premisa de que los aprendizajes significativos son aquellos que nos permiten mejorar la vida que vivimos; que trascienden lo

¿Cómo construir un dispositivo narrativo y pedagógico para «llegar, conmover, cuestionar lo dado», en una población tan numerosa y diversa?

Testimonio de
Fernanda Ronconi

Responsable del Curso Formación para Trabajadoras y Trabajadores del Poder Ejecutivo en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

enciclopédico o las conceptualizaciones en abstracto y nos cambian la forma en que miramos el mundo, en que nos vinculamos y pensamos en las/os otras/os. Por eso deben ser situados, es decir, deben partir del lugar que habitamos, de nuestra realidad más concreta, de los espacios en los que trabajamos».

Pero, ¿qué significa situarse si tenemos que contemplar la realidad de 600 mil personas? Las/os capacitadores tomaron un lugar común compartido por todas/os las/os cursantes: la identidad como bonaerenses y como trabajadoras/es del Estado.

La virtualidad también jugó un papel contradictorio, a resolver en la marcha. Todo este saber se construyó y se construye al ritmo del ensayo, de la prueba y del error.

«Si bien nos dimos cuenta de que el alcance de las propuestas virtuales podía ser mucho mayor que el de las presenciales, y esto era una potencialidad, la ausencia del cuerpo en el proceso pedagógico es una dimensión sobre la que todavía es necesario seguir pensando. ¿Cómo construir una propuesta virtual que reemplace la potencia del cuerpo presente, de la mirada, de la pregunta que abre el debate, que dispara otras preguntas y cuestiona los sentidos comunes?».

¿Sale todo bien? ¿Se alcanzan todos los objetivos de una política disruptiva y contrahegemónica? No siempre. Fernanda concluye en la postura

de que las decisiones políticas y pedagógicas de este Ministerio en construcción son «las posibles» versus «las ideales»: un espacio que prioriza el aprender haciendo.

«Entender que construir institucionalidad requiere tiempo, trabajo, paciencia, saber gestionar los recursos que necesitamos y aprovechar de manera eficiente los que tenemos, ordenarlos, diseñar los procedimientos, pulirlos y, sobre todo, tener la capacidad de encontrar el equilibrio entre la urgencia del hacer y la necesidad de evaluar lo que se hace para mejorarlo».





Actividades en modalidad virtual de los cursos de LMB.

Prometer y promover otros destinos

¿Cómo enseñar la perspectiva de género desde una plataforma virtual? ¿Cómo se transmite la posibilidad de ponerse en el lugar de otras personas? ¿Y de problematizar los propios privilegios? ¿Qué se puede hacer desde una oficina de un Ministerio nuevo del Estado provincial? ¿Cómo intervenir pedagógicamente cuando las personas que llegan a los cursos lo hacen *obligadas* por una ley?

«El mundo virtual es un medio en sí mismo» y materiales o propuestas que funcionan en ámbitos presenciales tradicionales, no necesariamente funcionan en los virtuales. En el pasaje de las conferencias magistrales, encargadas a especialistas superdestacadas en el área del género y los feminismos, había largos videos que la mayoría de las y los cursantes no miraba. Siguiendo la ruta de las pedagogías latinoamericanas, elegimos que las clases tengan un tono narrativo, coloquial, dialógico y -en consecuencia- personalizado», nos cuenta Manuela.

El equipo decide incluirse como narrador desde la misma identidad de trabajadoras/es estatales e incorporar los saberes de las/os destinatarias/os desde sus propias prácticas: videos hechos en clase, entrevistas y anécdotas cotidianas.

Testimonio de
Manuela Palma

Responsable del Curso de Sensibilización, Formación y Actualización para autoridades y personal estratégico en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

«Además, intentamos apelar al humor (no nos interesa una pedagogía que no transmita también la alegría del aprendizaje) y a crear espacios lúdicos no obligatorios para dar lugar al disfrute (en la senda de las pedagogías feministas). Quisimos también politizar y repensar el cuidado, la importancia de cuidarnos y cuidar».

Otro desafío que plantea la virtualidad es el de construir *comunidad* en una sociedad pospandémica que nos guardó en las casas y en las pantallas.

«¿Cómo hacemos para poner a prueba sensibilidades y negarnos a aceptar lo que se da por sentado? ¿Cómo creamos espacios y territorios donde armar lazos afectivos? ¿Cómo politizamos los afectos y movilizamos horizontes de justicia?».

Se acentuaron, a partir de estas inquietudes, los vínculos docencia-tutoría, se diseñaron actividades colaborativas, se dieron encuentros sincrónicos. Se impulsó la creación de las Unidades Organizativas por organismo como apuesta a la continuidad de la formación permanente y situada.

«Nos gusta pensar, en diálogo con las pedagogías *queer* y feministas, que el cuestionamiento y las preguntas incómodas nos sacuden las estabildades y nos invitan a arriesgar lo impensable. Y que nos “mueve el deseo de enseñar para prometer otros destinos”».

Otro desafío que plantea la virtualidad es el de construir comunidad en una sociedad pospandémica



Arriba a la izquierda: Actividad con ADA; ABSA y SOSBA. Otras: Cursos con Ministerio de Seguridad.

Un camino por andar (o desandar)

¿Cuáles son los riesgos de evaluar una política -que, en este caso, es una propuesta contra cultural-, mientras se va gestionando su aplicación? ¿Cómo se para la pelota y se recalcula en medio de un partido en donde los paradigmas hegemónicos amenazan permanentemente con una goleada?

Dice Julia: «Hacer un relato de la experiencia en el momento en que una/o la está transitando, es complejo: no hay distancia para ver con claridad, pero -a la vez- permite poner en palabras y reflexionar con los sentimientos a flor de piel. Sumarse a un equipo de trabajo que venía llevando adelante la enorme tarea de formar a todas/os las/os agentes del Estado, tal como lo establece la ley, atravesadas/os por una pandemia y en modalidad virtual, no era tarea sencilla».

Como dijo en una oportunidad la ministra de las Mujeres, se trataba de ponerle carnadura y andamiaje a un delirio.

«Encaramos el desafío de pensar un dispositivo de formación para las/os más de 600 mil trabajadoras/es del Poder Ejecutivo. Una propuesta de institucionalizar -como política pública en todos los niveles del Estado- la perspectiva transversal de género y contribuir en la erradicación de las violencias».

Testimonio de
Julia Barba

Responsable del Curso Formación para Trabajadoras y Trabajadores del Poder Ejecutivo en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

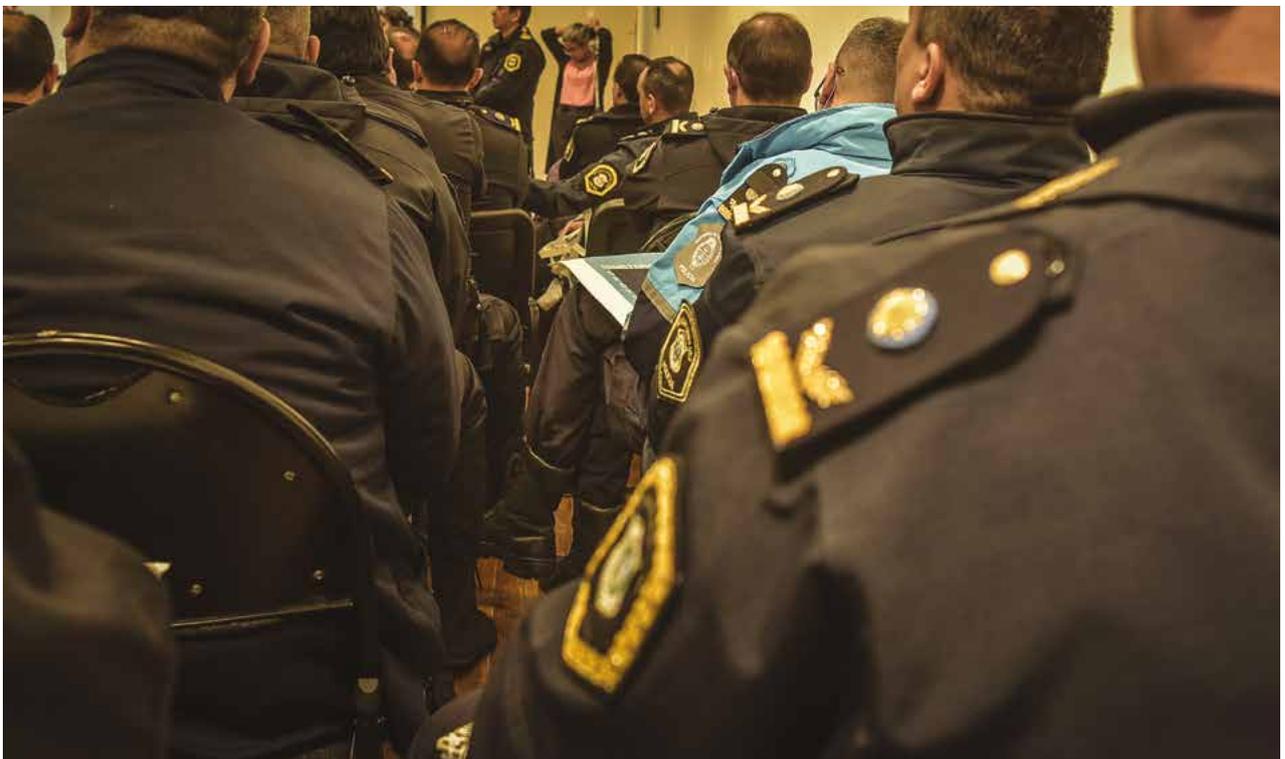
Mirar en perspectiva la envergadura de la política -teniendo en cuenta las particularidades de la Provincia y sus municipios-, nos hace valorarla: creamos y gestionamos la coordinación de equipos, establecimos roles y tareas, replanteamos los dispositivos pedagógicos, creamos circuitos de comunicación y administrativos y, lo más complejo, llevamos adelante la tarea en la virtualidad.

«La experiencia es gratificante y también genera vértigo: cada encuentro de taller, las devoluciones en los trabajos, el intercambio en los foros, la responsabilidad asumida. Queda mucho camino por andar (o desandar). Somos conscientes que con la formación no es suficiente, pero podemos generar algún movimiento o sembrar preguntas que permitan revisar nuestra vida cotidiana y las prácticas en los propios espacios de trabajo, desde el lugar que ocupamos, en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria».

¿Cómo se para la pelota y se recalcula en medio de un partido en donde los paradigmas hegemónicos amenazan permanentemente con una goleada?



Taller de Ley Micaela Bonaerense para docentes, II Congreso: Políticas públicas contra las violencias de género, Mar del Plata, 25 de noviembre de 2022. Equipo de la Dirección de Formación junto al equipo de ESI de la DGCyE.



Capacitación con el Ministerio de Seguridad, Escobar, Provincia de Buenos Aires.



Arriba: Entrega de Diplomas con AUBASA.:



Mesa Interministerial en Ley Micaela Bonaerense, Octubre de 2022, Salón «Nunca más», Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires.

¡Yo hice un For de For!

Arrancar. Armar equipo. Multiplicarse. Intervenir. Introducir -en el aparato burocrático del Estado- la «yegua de Troya» de una formación a escala, transversal, feminista y popular. Sistematizar los saberes de las/los trabajadoras/es surgidos de largas luchas, provocar las preguntas incómodas que la mirada de los derechos humanos propone. Formar en el Estado, en poco tiempo, con muchas ganas, esa era la propuesta.

«Comencé a trabajar en el Ministerio en abril de 2021. Se me propuso coordinar los cursos de Formación para Formadoras/es en Ley Micaela para los distintos ministerios y organismos del Poder Ejecutivo provincial, reclutados al interior de cada organismo desde las unidades de implementación creadas en simultáneo.

Fue un período de muchísima intensidad en el acercamiento y diálogo con los referentes de los diversos organismos y ministerios que iban a implementar la propuesta pedagógica. Esto mientras se elaboraban los contenidos específicos de cada curso, las hojas de ruta y los circuitos de diá-

logo entre las/os diversas/os actoras/es que intervenían en el proceso.

En el Ministerio de Producción [Ciencia e Innovación Tecnológica], a contrarreloj, incorporamos -semana a semana- las clases que seguían en elaboración y revisión hasta pocas horas antes de su publicación. Casi en simultáneo, iniciamos la cursada del Ministerio de Seguridad, allí acompañamos a la directora de Género y DDHH de ese ministerio, en la novedosa experiencia de entrevistar en una maratónica jornada a las/os distintas/os candidatas/os a transformarse en Formadoras y Formadores, hombres y mujeres de las fuerzas policiales y civiles de la planta de ese organismo. Continuamos con la formación de las primeras cohortes de [los Ministerios de] Salud y Hacienda y Finanzas y ARBA, siempre con inicios sincrónicos a través de sistema Webex de teleconferencia oficial. Participaban autoridades, directores provinciales, de línea, referentes, e incluso ministras/os y subsecretarias/os, junto a la totalidad de las/os estudiantes que iniciaban su formación como formadoras y formadores».

Hay un cierto orgullo de trabajador estatal de haber hecho la capacitación en Ley Micaela Bonaerense, de «ser un For de For».

Testimonio de
Francisco García Laval

Responsable del Curso de Formación de Formadoras y Formadores para organismos del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires.

Los cursos y talleres crecieron vertiginosamente y requirieron más manos y capacidades.

«Junto a Julián Manacorda¹⁴, responsable del curso del For de For Municipios, se arma en tiempo récord un equipo de talleristas para acompañamiento en la elaboración del plan pedagógico,

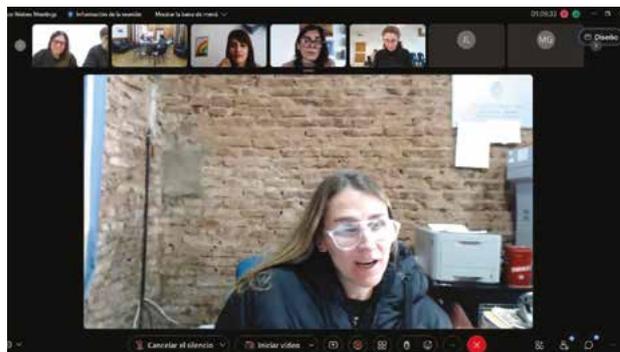
como de los otros talleres que aparecen como necesidad de los cursos».

En 2022, con la experiencia transitada, se trabaja en parejas pedagógicas, se consolidan prácticas y circuitos, se multiplican cursos y nuevas cohortes, *todo está por empezar cada mañana*.

14 Luego se incorporó, como pareja pedagógica en For de For de Municipios a Julián Manacorda, Emilia Baucero Miotto, y, como pareja pedagógica en For de For Poder Ejecutivo, Vero Misseri.



Curso de Trabajadoras y Trabajadores en la DGCyE.



Actividad en modalidad virtual.



Lanzamiento de los Cursos en Ley Micaela Bonaerense en la Dirección General de Cultura y Educación por la Ministra Estela Díaz y el Director General de Cultural y Educación Alberto Sileoni.

La Negra como bandera

Vivimos en una Provincia territorialmente muy diversa, con 17 millones de habitantes repartidos en islas, costa, sierras, campos, pequeños y grandes conglomerados urbanos. Del 38% de la población nacional que aquí habita, la mitad son mujeres, y muchas, trabajadoras en sus municipios. Reconocer e identificar los enfoques necesarios para implementar la Ley Micaela en cada localidad significó avanzar hacia un horizonte político-pedagógico de la cultura y la sociedad en la que queremos vivir.

«Cuando la demanda de los cursos de Formación de Formadoras/es en Ley Micaela para Municipios creció, comencé con el rol de tutora con la región primera. En paralelo, la tarea de relevar las ordenanzas municipales de adhesión a la Ley Provincial 15.134. Fue un gran desafío la interacción con las personas de los diferentes concejos deliberantes y el aprendizaje que eso implicó en mí y en ellas también. Compartimos la alegría cuando concejales y concejalas expresaban que, finalmente, ese municipio había adherido a la ley».

En 2021, Emilia asumió la tarea específica de tutorar y, en 2022, con presencialidad plena, la de

ser responsable, junto a Julián Manacorda, de los diferentes «For de For» de los municipios bonaerenses, con el desafío de responder a los tiempos y demandas de cada región.

«De todo este transitar, destaco el equipo humano. Mis compañeras/os y Cintia como directora, son quienes día a día construyen la política pública que transforma a la sociedad y la hace más justa para habitarla. Piensan en cada contenido de los cursos, transmiten amorosidad en lo que hacen y acompañan comprometidamente, llevando la sonrisa de la Negra como bandera».



Micaela “La Negra” García

Testimonio de
Emilia Baucero Miotto

Responsable del Curso de Formación de Formadoras y Formadores para Municipios de la provincia de Buenos Aires.



Arriba a la izquierda: 5ta Jornada de Evaluación y Formación Interna, Dirección de Formación. Especialistas invitadas: Marianela García y Mónica Fernández País, junto a Cintia Rogovsky.

Arriba a la derecha y centro: Actividades en los distintos cursos.

Abajo a la izquierda: Eugenia Testoni, Titular de la Unidad Organizativa, Ministerio de Producción.

Abajo a la derecha: Reunión equipo de la Dirección de Formación para la actualización de contenidos de Cursos en LMB.



Tramitar las propias emociones

«El comienzo de mi actividad, en abril de 2020, en este Ministerio coincide con los inicios de la pandemia. Todo ese primer año de trabajo fue sumamente intenso, no solo por la cantidad de gente que fue formada, sino por el impacto emocional que el abordaje de la temática tuvo para mí en lo personal. La búsqueda de la distancia óptima, encontrar un lugar que permita el abordaje de la tarea en las mayores condiciones de objetividad posibles, sin por esto perder la dimensión de lo humano que reviste el trabajo con otros».

Las/os formadoras/es de Ley Micaela necesitaron singularizar la propia subjetividad, pasar por el cuerpo aquello que trabajarían con otras/os, tener la capacidad de autorreflexionar las temáticas que abordarían y vincularlas a sus propias vidas.

«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», dice Silvina.

La vuelta a la presencialidad y los cambios en los lineamientos directivos contribuyeron a darle un encuadre pedagógico a los cursos, que formalizó la tarea, para llegar -en 2022- a una estructura organizativa compuesta por dos responsables de curso por cada modalidad formativa, que tienen a cargo coordinadoras/es de aulas.

«En cada una de las aulas modera una/un tutora/tutor-docente, y es ahí donde desempeño mi función. Son muchas y muy gratificantes las experiencias vividas, pero rescato el compromiso de las personas que ven, en la formación, la posibilidad concreta de cambiar la realidad y la esperanza de la construcción de un mundo más amable para todas y todos».

**Rescato el compromiso
de las personas que ven,
en la formación,
la posibilidad concreta
de cambiar la realidad**

Testimonio de
Silvina Neer

Docente, tutora y tallerista de diferentes cursos en el marco de Ley Micaela Bonaerense.

Equipo de la Dirección de Formación

Forman parte o han formado parte del equipo como docentes, tutoras/tutores y/o producción de contenidos.*

Julia Barba
Emi Baucero Miotto
Paula Belloni
Julia Cabrejas
Ariadna Casal
Anaclara Ceci
Inés Condenanza
Cintia Corbata
Santiago Domínguez
Catalina Dowbley
María Laura Entio
Jimena Espinoza
Ana María Galvan
Natalia García
Francisco García Laval
Ana Gatica
Fer Germanier
Flores Gerhart
Malvina Harispe
Sergei Komissarov
Felipe Lachevsky
Sofía Lezcano
Candela Luquet
Julián Manacorda
Vero Misseri
Claudia Montesino
Ernesto Mobili
Manuela Muñoz

Silvina Neer
Rosana Cecilia Obeaga
Irene Orlandoni
Manuela Palma
Karina Paiva
Analía del Carmen Pérez
Sofía Peroni
Antonella Ponzio
Agustina Quiroga
Paulina Rebagliati
Maru Rega Heredia
Cintia Rogovsky - *Directora de Formación*
Mari Romero Alendorf
Fernanda Ronconi
Agustina Rossi
Susana Roussy
Soledad Sanllorenti
Camilo Sánchez
Lucía Sánchez
Águeda Saucedo
Jazmín Soria
Juano Tancredi
Juli Tróccoli
María Marta Urrutia
Sofía Valoff
Andrea Villamayor
Vanina Vissani
Florencia Zubieta

* El primer Director de Formación fue Néstor “Yuyo” García, el papá de Micaela. Y la Dirección Provincial (por entonces Unidad de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad), estaba a cargo de Paula Belloni. Algunas de las personas que acá se mencionan trabajaron sólo en esa etapa, otras desde el origen y continúan, y otras en alguna etapa solamente.





6. Ley Micaela Bonaerense en números



LMB números

Los cursos implementados en **2020** y destinados a Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la PBA, se organizaron en dos etapas formativas: Etapa 1 -de Sensibilización- y Etapa 2 -de Formación. Al mismo tiempo, se llevaron adelante estos cursos de Formación de Formadoras/es para los municipios, con el objetivo primordial de construir las bases para la construcción de las ordenanzas de adhesión.

En **2021**, se modificó la propuesta formativa, y las Etapas 1 y 2 se unificaron en un solo trayecto formativo, mientras comenzaron a actualizarse los contenidos de esos cursos y se crearon los nuevos cursos de Formación de Formadoras/es para organismos del Poder Ejecutivo provincial y para municipios.

En **2022**, se llevan adelante los siguientes cursos:

- Curso de Sensibilización, Formación y Actualización para autoridades y personal estratégico de organismos del Poder Ejecutivo en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.
- Cursos de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para organismos del Poder Ejecutivo, en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.
- Cursos de Formación y Actualización de Formadoras y Formadores para organismos municipales, en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.
- Cursos para trabajadoras y trabajadores de organismos del Poder Ejecutivo, en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.
- Cursos para trabajadoras y trabajadores del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

2020

1.700 personas

La mayoría funcionarias y funcionarios, completaron su capacitación.

Gobernación, Vicegobernación y Gabinete

y 40 organismos hicieron Etapa 1.

37 organismos de esos 40

hicieron también Etapa 2.

1.500 personas

se formaron en Cursos de Formación de Formadoras/es para Municipios.

2021

2.610 Máximas Autoridades

completaron el Curso de Sensibilización y Formación.

300 personas hicieron Cursos de Formación de Formadoras/es para organismos del Poder Ejecutivo, en el marco de la LMB, **en 5 organismos** (4 ministerios y ARBA) y diseñaron sus planes pedagógicos. En 2022 continúan formando a los equipos de sus organismos en los ministerios de Seguridad, Producción, Hacienda, y en ARBA.

277 personas de

50 municipios cursaron Formación de Formadoras/es para organismos municipales, en el marco de la Ley Micaela Bonaerense, **170 completaron la capacitación** y continúan formando a otras/os trabajadoras/es en sus municipios.

2022

1.755 personas

de 19 organismos hicieron Cursos de Sensibilización, Formación y Actualización para Autoridades y personal estratégico del Poder Ejecutivo.

740 personas

de 8 regiones hicieron el curso de Formación de Formadoras/es para Municipios.

425 personas

de 18 organismos hicieron el curso de Formación de Formadoras/es para el Poder Ejecutivo.

1.553 personas

de 7 organismos hicieron el Curso de Formación para Trabajadoras y Trabajadores.

Datos al 31 de octubre de 2022

CURSO	2020 Organismos Aulas Cursantes	2021 Organismos Aulas Aprobadas/os Cursantes	2022 Organismos Aulas Cursantes
<p>Sensibilización, Formación y Actualización (Etapas 1 y 2 2020)</p> <p>Destinado a Máximas Autoridades y personal estratégico de organismos del Poder Ejecutivo</p>	40 organismos	49 organismos 2.610 aprobadas/os	19 organismos 52 aulas 1.755 cursantes
<p>Formación Formadoras y Formadores Municipios</p> <p>Destinado a equipos iniciales de cada municipio que continuarán formando de manera situada a las/os trabajadoras/es municipales</p>	135 municipios establecieron capacitación obligatoria	277 aprobadas/os 50 municipios	740 cursantes 8 regiones 18 aulas

CURSO	2020 Organismos Aulas Cursantes	2021 Organismos Aulas Aprobadas/os Cursantes	2022 Organismos Aulas Cursantes
<p>Formación Formadoras y Formadores Organismos PE PBA</p> <p>Destinado a equipos iniciales de cada organismo que continuarán formando de manera situada a las y los trabajadoras/es del mismo</p>	No se había implementado aún.	5 organismos 300 aprobadas/os	18 organismos 20 aulas 425 cursantes
<p>Curso para Trabajadoras y Trabajadores de organismos del Poder Ejecutivo de la PBA en el marco de la Ley Micaela Bonaerense</p> <p>Destinado a trabajadoras/es prioritariamente de la ley 10.430</p>	No se había implementado aún.	No se había implementado aún.	7 organismos ¹⁵ 45 aulas 1.553 cursantes
TOTAL	1.700 cursantes	4.887 cursantes 3.187 aprobadas/os ¹⁶	28 organismos 135 aulas 4.479 cursantes ¹⁷

¹⁵ Este Ministerio, Transporte, DGCyE, Salud, Asesoría. Por iniciar: Junta Electoral, Cons. Magistratura, Oceba, 2da cohorte Salud y Tercera Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

¹⁶ Autoridades: 2610; 277 For de For Municipios y 300 For de For PE. Año 2020: 1700 (E1yE2).

¹⁷ Al momento de cerrar esta Publicación, aún se están corrigiendo Trabajos Integradores Finales.

Organismos que realizaron el Curso de Formación Formadoras/es en el marco de la Ley Micaela Bonaerense en 2021

	Ministerios
1	Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica
2	Ministerio de Hacienda y Finanzas
3	Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE)
4	Ministerio de Salud 1ªC
	Ministerio de Salud 2ªC
5	Ministerio de Seguridad
	Otros organismos
1	Agencia de Recaudación Provincia de Buenos Aires (ARBA)
TOTAL	5 Ministerios y 1 Organismo

En el caso del Ministerio de Salud como se realizaron varias cohortes se contabiliza una sola vez.

Organismos que realizaron el Curso de Formación Formadoras/es en el marco de la Ley Micaela Bonaerense en 2022

	Ministerios
1	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
2	Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano
3	Ministerio de Desarrollo Agrario
	Ministerio de Salud 3ªC
4	Ministerio de Desarrollo de la Comunidad
5	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
6	Ministerio de Comunicación Pública
7	Secretaría General de Gobierno
8	Ministerio de Trabajo
9	Instituto Cultural de la Provincia de Buenos Aires
10	Ministerio de Desarrollo Agrario
	Otros Organismos
1	Autopistas Buenos Aires S.A. (AUBASA)
2	Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires
3	Banco Provincia de Buenos Aires
4	Honorable Tribunal de Cuentas
5	Autoridad del Agua (ADA)
TOTAL	10 ministerios y 5 organismos



Taller de Ley Micaela Bonaerense para docentes, II Congreso: Políticas públicas contra las violencias de género, Mar del Plata, 25 de noviembre de 2022. Equipo de la Dirección de Formación junto al equipo de ESI de la DGCyE.

7.

Cursos 2022



Como ya se mencionó, la **Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en la temáticas de género y violencias por razones de género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado en la República Argentina**. En el caso de la provincia de Buenos Aires, esta normativa fue sancionada a través de la **Ley 15.134** y el **Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual** es el organismo responsable de implementarla en el Poder Ejecutivo (Decreto 541/2020).

Para ello, desde la Dirección de Formación, dependiente de la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad, se han desarrollado diferentes propuestas pedagógicas que buscan formar a las más de 600 mil personas que forman parte del Estado provincial, así como a las y los agentes municipales de los 135 distritos que adhirieron a la norma. Se trata de propuestas de formación continua, situadas y acordes a cada uno de los organismos. Las mismas ponen a disposición recursos didácticos y un marco de abordaje teórico y normativo a fin de favorecer el reconocimiento y la transformación de prácticas, lógicas y diseños institucionales y la implementación de las políticas públicas que cada organismo tiene a su cargo y que históricamente han reproducido desigualdades estructurales y modelos culturales sexistas. En este sentido, la **LMB busca incorporar la perspectiva de género y sus debates en las políticas públicas con el objetivo de construir una Provincia más justa, inclusiva y equitativa**.

Deberán formarse obligatoriamente en el marco de la Ley Micaela Bonaerense todas las personas que integran el Estado provincial, es decir, quienes se desempeñen en la función pública y trabajadoras/es estatales en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, ya sea por cargo electivo, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal.

La **Dirección de Formación** se encarga de la implementación de las diferentes propuestas pedagógicas que acreditan en el marco de la Ley Micaela Bonaerense. Cuenta con los siguientes trayectos formativos, que se desarrollan en su mayoría en la plataforma del Ministerio¹⁸:

¹⁸ Para el año 2023 se están realizando las adecuaciones pedagógicas/didácticas necesarias.

CURSO DE

SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

**PARA AUTORIDADES Y PERSONAL ESTRATÉGICO
DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
EN EL MARCO DE LA LEY MICAELA BONAERENSE**

OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas para transversalizar la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de las políticas públicas.

DESTINATARIAS/OS

Autoridades de organismos del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, asesoras/es y personal estratégico.

MODALIDAD

Asincrónico.

DURACIÓN

5 (cinco) semanas.

CANTIDAD DE CLASES

5 (cinco).

RESPONSABLES DEL CURSO

Manuela Palma

Mari Romero Alendorf

CURSO DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE
FORMADORAS Y FORMADORES
PARA MUNICIPALIDADES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
EN EL MARCO DE LA LEY MICAELA BONAERENSE

OBJETIVO GENERAL

Brindar una formación específica que permita desarrollar nociones y perspectivas de género, pedagógicas, metodológicas, didácticas, de planificación y evaluación para el diseño del Programa Pedagógico de Formación de Formadoras/es de las municipalidades de la provincia de Buenos Aires.

DESTINATARIAS/OS

Equipo inicial de Formadoras y Formadores del municipio.

MODALIDAD

Mixta.

DURACIÓN

10 (diez) semanas.

CANTIDAD DE CLASES

- 8 (ocho) clases asincrónicas.
- 1 (un) taller en modalidad sincrónica.

RESPONSABLES DEL CURSO

Julián Manacorda

Emi Baucero Miotto

CURSO DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE FORMADORAS Y FORMADORES

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA BONAERENSE EN EL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

OBJETIVO GENERAL

Brindar una formación específica que permita desarrollar nociones y perspectivas de género, pedagógicas, metodológicas, didácticas, de planificación y evaluación para el diseño del Plan Pedagógico de Formación de Formadoras/es que ejecutarán las Unidades Organizativas del Organismo.

DESTINATARIAS/OS

Equipo inicial de Formadoras y Formadores del organismo.

MODALIDAD

Mixta.

DURACIÓN

14 (catorce) semanas.

CANTIDAD DE CLASES

- 8 (ocho) clases asincrónicas.
- 4 (cuatro) encuentros-talleres sincrónicos.
- En el caso de reediciones para organismos que ya hayan presentado su Plan Pedagógico y cuenten con equipo de formadoras/es, se hará un solo encuentro en modalidad taller para despejar dudas y hacer sugerencias de actualización del Plan Pedagógico.

RESPONSABLES DEL CURSO

Vero Misseri

Francisco García Laval

CURSO DE FORMACIÓN PARA
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
EN LEY MICAELA BONAERENSE

OBJETIVO GENERAL

Instalar como política pública en todos los ámbitos del Estado provincial la perspectiva transversal de género y contribuir a erradicar las violencias por razones de género, a fin de producir transformaciones significativas en materia de derechos para lograr una sociedad más justa e igualitaria.

DESTINATARIAS/OS

Trabajadoras y trabajadores del Poder Ejecutivo provincial.

MODALIDAD

Mixta.

DURACIÓN

7 (siete) semanas.

CANTIDAD DE CLASES

- 5 (cinco) clases asincrónicas.
- 1 (un) encuentro sincrónico, modalidad taller.

RESPONSABLE DEL CURSO

Fernanda Ronconi

Julia Barba

Glosario



Siglas y abreviaturas más usadas

DPFIyPCI: Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

DF: Dirección de Formación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

HCDPBA: Honorable Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires.

HCSPBA: Honorable Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires.

LMN: Ley Micaela Nacional.

LMB: Ley Micaela Bonaerense.

Glosario

Asincrónico: Actividad virtual en la que las/os participantes tienen asignadas tareas y deberán realizarlas a su ritmo, respetando el plazo de entrega acordado.

Educación Sexual Integral: El Programa Nacional de Educación Sexual Integral fue creado por la Ley 26.150, con el propósito de garantizar el derecho a recibir educación sexual integral en todos los establecimientos educativos del país, de gestión estatal y privada, en todos los niveles y modalidades. En la provincia de Buenos Aires rige la Ley 14.744.

Foros: Espacios de intercambio en la modalidad virtual -en el marco de los cursos- entre participantes y tutoras/es, dentro de la plataforma.

"For de For": Forma coloquial de designar al Curso de Formación y Actualización de Formadoras/es para la implementación de la Ley Micaela Bonaerense en el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires.

Masculinidad-masculinidades: La masculinidad en singular en un concepto relacional, ya que existe

solo en contraste con la feminidad. Refiere al conjunto de mandatos, normas, prácticas y de discursos que exige la socialización de género a quienes se les asignó la identidad de varones (cisgénero y heterosexuales, sobre todo), qué de ser asumidos de forma más o menos "exitosa" les asignan una posición privilegiada respecto de otras identidades de género. Algunos autores hablan de masculinidades en plural, para dar cuenta de que pueden existir diversas formas de ser varones, y que no todas se corresponden o responden a los modelos de masculinidad hegemónica; incluso, que pueden existir diversas identidades masculinas, sean varones o no.

Modalidad Mixta: Combinación de actividades en la plataforma virtual y/o presencial.

Modalidades remotas: Se pueden realizar las actividades desde cualquier parte a través de un dispositivo tecnológico: pc, notebook, tablet, celular, etc.

No binaria/o/e: Las personas no binarias son aquellas que no se autoperceben ni como varón ni

como mujer, y cuyo género no se corresponde con los que establece el sistema binario.

Plan pedagógico: Propuesta de cada organismo en la que deben plasmarse los contenidos y estrategias educativas diseñadas para implementar los cursos en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

Plataforma / Plataforma Moodle: Sitio web donde se encuentran alojados los cursos de la Dirección de Formación de este Ministerio.

Queer: Se trata de identidades que rechazan todo tipo de clasificaciones hegemónicas del sistema binario varón/mujer. Este término se refiere a la teoría que rechaza categorías estancas respecto de la sexualidad, la orientación sexual, la identidad de género.

Sincrónico: Actividad virtual en la que todas/os las/os participantes se reúnen a través de una videoconferencia.

Techo de cristal: Conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones laborales que

dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección.

Transmasculino: Las personas trans son aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo biológico asignado al nacer. El término “trans” o “identidades trans” se utilizan en general para hacer referencia al abanico que incluye a transexuales, transgénero, travestis, y todas las posibilidades que ponen en cuestión la identidad de género asignada al nacer. Transmasculinidad se refiere a las personas trans cuya

identidad de género o expresión de género asume algún rasgo de masculinidad.

Transversalizar la perspectiva de género: Visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos, e intervenir para modificarlo.

Trayecto Formativo / Propuesta formativa: Recorrido pedagógico que se ofrece para abordar diversas temáticas (en nuestro caso, vinculada a la perspectiva de género).

Tutoría: Docentes que acompañan las trayectorias de las personas que participan de los cursos.

Unidades organizativas: tal como lo establece la Ley 15.134, cada organismo debe crear una Unidad Organizativa para garantizar la implementación de la LMB.

WebEx: Programa y plataforma de videoconferencia de uso oficial del Gobierno de la provincia de Buenos Aires.

NÚMEROS ÚTILES



144

WhatsApp y Telegram
221-508 5988 / 353 0500
(mensajes de texto)

**Información, orientación y/o asesoramiento
por situaciones de violencia por razones de género**



Línea 148
Información
sobre Coronavirus



Línea 911
Emergencias



Línea 102
Ayuda para niños,
niñas y adolescentes

0800-222-5462
Acompañamiento y/o
atención en salud mental
de L a V de 9 a 19 hs

0800-222- 3444
Información sobre salud
sexual y reproductiva
de L a V de 9 a 21 hs
S, D, F de 9 a 18 hs

WhatsApp 221 360-1380
Acceso a la Justicia

221 494-6771
Programa de Rescate
y Acompañamiento
de Víctimas de Trata

0800-333-5502 (10 a 16 h.)
WhatsApp 221 494 2298
Dirección de Personas
Desaparecidas del Ministerio
de Seguridad

Juzgado: www.scba.gov.ar/servicios/guardias.asp

Fiscalía: www.mpba.gov.ar/denuncia
de L a V de 9 a 21 hs | S, D, F de 9 a 18 hs



Dirección de Formación.
Dirección Provincial de Formación, Investigación
y Políticas Culturales para la Igualdad.
Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

formacion@ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar
Calle 68 #381 (CP 1900). La Plata.