



**Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación**

**Título del documento: Diagnóstico de comunicación en la implementación de Ley Micaela en el caso de la Municipalidad de Moreno durante los años 2021 y 2022**

**Autores (en el caso de tesis y directores):**

**María Dolores Rodríguez**

**Juan Andrés B. Martínez Cantó, tutor**

**Datos de edición (fecha, editorial, lugar,**

**fecha de defensa para el caso de tesis): 2023**

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.  
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.  
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: [https://creativecommons.org/choose/?lang=es\\_AR](https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR)



**Diagnóstico de comunicación en la implementación de Ley Micaela en el caso de la  
Municipalidad de Moreno durante los años 2021 y 2022**

**Tesina de Licenciatura**

Facultad de Ciencias Sociales - Ciencias de la Comunicación

Universidad de Buenos Aires

**María Dolores Rodríguez**

DNI: 29.691.340

**Tutor:** Juan Andrés B. Martínez Cantó

Mayo 2023

## Índice

Capítulo 1.....	1
1.1 Introducción.....	1
1.2 Objetivo General.....	2
1.3 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Herramientas metodológicas.....	3
2. Capítulo 2. Marco teórico.....	4
2.1 Gobiernos locales.....	4
2.2 Perspectiva de género y transversalización de género en políticas públicas.....	8
2.3 Estrategias de comunicación en políticas públicas.....	12
2.4 Participación y estrategia operativa.....	14
2.5 Comunicación municipal y comunicación interna.....	16
2.5.1 Canales de comunicación Interna.....	18
2.6 Comunicación y grados de centralidad.....	19
2.7 Pandemia y alfabetización digital.....	20
3. Capítulo 3. Ley Micaela.....	23
3.1 Ley 27.499 – Ley Micaela.....	23
3.2 Objetivos y lineamientos generales.....	24
3.3 Observaciones generales.....	24
4. Capítulo 4. Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno.....	25
4.1 Contexto institucional: Municipalidad de Moreno.....	25
4.2 Adhesión a la norma a través de la Ordenanza N°6281/2020.....	26
4.3 Autoridad de aplicación: Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades.....	28
4.4 Implementación: Capacitaciones a través de Ley Micaela - año 2021.....	32
4.4.1 Capacitaciones y problemas identificados.....	33
4.4.2 Capacitaciones destinadas al personal jerárquico.....	36
4.4.3 Recursos humanos.....	38
4.4.4 Resistencias de orden simbólico.....	39
4.4.5 Alfabetización digital.....	40
4.4.6 Resultados cuantitativos finales 2021.....	41
4.5 Contexto de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio y alfabetización digital 2021.....	42
4.5.1 Comunicación y virtualización.....	45
4.5.2 Aprendizaje digital.....	46
4.6 Implementación: Capacitación a través de Ley Micaela - año 2022.....	47
4.6.1 Destinatarios.....	48
4.6.2 Contenidos.....	48
4.6.3 Recursos Humanos y jerarquización.....	49
4.6.4 Planificación situada.....	50
4.6.5 Resistencias de orden simbólico.....	51

4.6.6 Incumplimiento y sanciones.....	53
4.6.7 Estrategias de comunicación 2022.....	56
4.6.8 Resultados cuantitativos 2022.....	57
4.7 Análisis de encuestas de evaluación de actividades de capacitación.....	59
4.7.1 Encuestas y dimensión comunicacional.....	61
4.7.2 Encuestas y alfabetización digital.....	64
4.7.3 Encuestas y resistencias.....	65
5. Capítulo 5. Comunicación.....	69
5.1 Comunicación y grados de centralidad.....	69
5.2 Comunicación Municipal en el Municipio de Moreno.....	70
5.3 Comunicación Municipal y Ley Micaela.....	73
5.4 Canales de comunicación interna y Ley Micaela.....	75
5.4.1 Intranet MMoreno.....	76
5.4.2 Sitios Web.....	77
5.4.3 Grupos de Whatsapp.....	81
6. Capítulo 6. Conclusiones.....	81
6.1 Estrategia de comunicación con perspectiva de género.....	84
Bibliografía.....	86
Consultas web.....	87
Anexo I.....	88
Ordenanza Municipal 6281/2020.....	88
Ley 15134 Ley de la Provincia de Buenos Aires. Adhesión a la Ley Micaela.....	94
Protocolo contra el acoso por razón de género en el Municipio de Moreno.....	97
Anexo II.....	110
Entrevista a Yesica Fernández.....	110
Entrevista a Rolando Viscusi .....	116
Entrevista a Sandra Aranda.....	118
Entrevista a Santiago Giménez .....	131
Anexo III.....	135
Informe Final Ley Micaela 2021, Análisis de Datos sobre la Implementación de la Ley Micaela en cargos jerárquicos y Análisis de Datos sobre Implementación de la Ley Micaela en la Planta Municipal - Moreno Municipio.....	146
Informe Anual 2022 - Apertura de Sesiones Ordinarias 2023- Ley Micaela.....	160
Documento interno sugerencias para los replicadores de la Ley Micaela.....	162
Informe de encuestas de evaluación de actividades.....	164
Cuadernillo de Contenidos Ley Micaela – Moreno Municipio.....	173

## *Agradecimientos*

*A las mujeres de mi familia, las que me preceden y las que vendrán.*

*A mi abuela, Francisca, que llegó a Moreno desde Santiago del Estero, hablando quichua y siendo analfabeta. En su cocina aprendí todas sus posiciones culinarias.*

*A mi madre, Lina. De niña fue aldonera en Chaco. Llegó a sus catorce años a Palermo, con su cuarto grado de primario, para trabajar con cama adentro. Ella sabe de esfuerzo y constancia.*

*A mi papá, Aldo. Que llegó a sus doce años desde Santiago de Estero para ser obrero fabril en Flores. Él me hizo peronista, militante y me enseñó el valor de la justicia social.*

*A mis queridas hermanas y hermanos, que trajeron a este mundo a las hermosas y hermosos sobrinos y sobrinas que alegran la vida.*

*A la Universidad Pública.*

*A la Universidad de Buenos Aires, que formó años y años a los estudiantes del Conurbano Bonaerense.*

*A las trabajadoras y trabajadores del Tren Sarmiento que acompañaron mis viajes a la Facultad desde el 2002.*

*A las trabajadoras y trabajadores Canillitas que disciplinaron mi amor al conocimiento y a la escritura.*

*A las trabajadoras y trabajadores de la Municipalidad de Moreno, por estos 22 años juntos y contando.*

*A mis queridos y queridas compañeras de la Casa de Floresta, por cuidarme y dejarse cuidar por mi.*

*A mi querida amiga Melva, que me cuidó y alentó.*

*A Andrés Martínez Cantó por sus aportaciones en esta última etapa de cierre.*

*A mi firme convicción de que las trabajadoras y trabajadores tenemos el derecho y el deber de apropiarnos de los conocimientos científicos y del saber de los que históricamente las clases dominantes nos han querido relegar.*

## Capítulo 1.

### 1.1 Introducción

El propósito de este trabajo es recorrer la implementación de la Ley Nacional N°27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género, en la Municipalidad de Moreno durante los años 2021 y 2022 desde una mirada centrada en la comunicación.

La gestión municipal del distrito de Moreno se dio como objetivo, para los años mencionados, capacitar a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores municipales, representando un total de seis mil quinientos (6.500) agentes. Dado el objetivo se observará todo el proceso de implementación a fin de diagnosticar las visiones, concepciones y estrategias de comunicación que se pusieron en juego, ya sea de forma explícita o implícita.

Se dará cuenta de las diversas estrategias de difusión, convocatoria y sensibilización previas a las capacitaciones.

Se observarán los diferentes canales de comunicación interna con los que cuenta regularmente la organización y su accionar durante la implementación de la Ley. Se pretende observar la articulación entre diferentes áreas de gobierno, responsables de la comunicación interna y los responsables de la capacitación.

Se pretende observar las relaciones que surgieron entre las estrategias de comunicación implementadas, los objetivos de la Ley alcanzados y los obstáculos que se dieron durante la implementación de la Ley.

Por otra parte, se tendrá en cuenta que durante el primer año del desarrollo de la propuesta de capacitaciones el distrito se encontraba afectado en diversos espacios temporales por la emergencia sanitaria producto de la pandemia de Covid-19. Durante estos periodos, las trabajadoras y trabajadores se encontraban en aislamiento o en distanciamiento social, preventivo y obligatorio. Dada esta situación muchas de las actividades de la gestión fueron virtualizadas y se requirió adaptar las propuestas de capacitación a esta modalidad. Cabe destacar que la virtualización supuso competencias digitales antes no desarrolladas o exploradas, tanto para los responsables de las

capacitaciones como de las trabajadoras y trabajadores municipales. Y al mismo tiempo, la virtualización, supuso considerar la conectividad de la organización y de los agentes.

El acercamiento al tema surgió ya que soy trabajadora de la Municipalidad de Moreno desde hace más de veinte años, y la implementación de la Ley es una de las primeras políticas públicas de género desarrolladas de forma masiva que atraviesa transversalmente a todas las áreas de gobierno. Desde el inicio de las capacitaciones observé con interés el ambicioso objetivo de alcanzar a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores municipales con una formación con perspectiva de género. Como trabajadora considero que es central priorizar una agenda de género para garantizar la igualdad y la justicia social.

Por otra parte, considero que desde las diversas luchas históricas de los grupos feministas y organizaciones de derechos por transformar las perspectivas culturales de género, contribuir al ejercicio de la ciudadanía en condiciones de igualdad y libre de violencias por motivo de género, la Ley Micaela puede analizarse como un hito para el desarrollo de herramientas de transformación de la cultura patriarcal. En función de esta observación se vuelve relevante diagnosticar las estrategias de comunicación desarrolladas durante la implementación de la misma, siendo el municipio de Moreno un recorte para efectuar mencionada observación.

Por último, tras recorrer los objetivos de este trabajo, se pretende a modo de conclusión perfilar una posible estrategia de comunicación como herramienta para futuras capacitaciones de género, que contemple el género, la sensibilización y una mirada situada de las trabajadoras y trabajadores a interpelar.

El trabajo está dividido en seis capítulos, en los que se pretende recorrer el marco teórico que será herramienta para el análisis, los antecedentes nacionales de la Ley, la adhesión del Municipio de Moreno a la Ley, análisis de caso para los años 2021-2022 en la Municipalidad de Moreno, y por último las conclusiones del caso.

## **1.2 Objetivo General**

Analizar la implementación de la Ley Nacional N°27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género, en la Municipalidad de Moreno diagnosticando el papel que juega la comunicación durante su desarrollo.

### 1.3 Objetivos Específicos

- Analizar la implementación de la Ley Nacional N°27.499 en la Municipalidad de Moreno en el periodo de los años 2021-2022
- Identificar el rol y concepciones de la comunicación que se pone en juego durante el desarrollo de las capacitaciones previstas en la Ley.
- Evaluar los canales de comunicación interna utilizados durante el desarrollo de las capacitaciones.
- Observar las relaciones que surgen entre comunicación, objetivos alcanzados y obstáculos en la implementación de la Ley.
- En función de lo analizado, perfilar una posible estrategia de comunicación como herramienta para la implementación de la Ley.

### 1.4 Herramientas metodológicas

- Entrevistas:
  - o Se realizaron entrevistas semiestructuras a los principales responsables de la implementación de la Ley Micaela en el Municipio de Moreno.
  - o Entrevistas semiestructuradas a responsables de las áreas de comunicación y modernización del Municipio de Moreno.
- Análisis de testimonios emitidos por autoridades municipales en medios locales o provinciales.<sup>1</sup>
- Análisis cualitativo y cuantitativo del informe interno: Informe final de Ley Micaela 2021, Análisis de datos de la implementación de la Ley Micaela en cargos jerárquicos / Análisis de datos sobre la implementación de la Ley Micaela en la planta municipal. Elaborado por la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades del Municipio de Moreno.

---

<sup>1</sup> Durante el año 2022 parte de las autoridades de la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades, integrantes del Movimiento Evita, asumieron responsabilidades políticas en el Municipio de Tres de Febrero. Por este motivo algunas de las entrevistadas que ejercieron responsabilidades en el año 2021 no pudieron ser contactadas. Por este motivo se recurrió a rastrear testimonios de las mismas en medios locales o provinciales.

- Análisis cualitativo y cuantitativo de la Encuesta de Actividad de Capacitación Virtual elaborada por la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal del Municipio de Moreno.

## 2. Capítulo 2. Marco teórico

Se desarrollan a continuación los conceptos, y puntos de vista teóricos que serán herramientas durante el desarrollo del presente trabajo.

### 2.1 Gobiernos locales

En primer lugar cabe situarse en el contexto histórico e institucional en el que se inserta la Municipalidad de Moreno, siendo un municipio que conforma uno de los 135 gobiernos locales de la Provincia de Buenos Aires.

Partiendo de los análisis teóricos del autor García Delgado, se debe señalar los fenómenos históricos y sociales que han transformado significativamente a los gobiernos locales desde la década del '90 en adelante.

Según Delgado, se han dado dos fenómenos centrales durante ese periodo, la combinación de la reforma del Estado, descentralización y la globalización que acentúan una dinámica novedosa en los gobiernos locales, generando más tareas a resolver por los gobiernos locales, nuevos desafíos para encarar lo político, económico y social y están obligando a los municipios a efectuar un replanteo de su organización, misiones y funciones, así como de su autonomía.<sup>2</sup>

En el marco de la globalización aparece un nuevo rol de las ciudades y una tendencia a que estas sean el centro de las decisiones y de estrategias propias. Se suma una nueva articulación público-privada, la acentuación de lógicas territoriales, horizontales por sobre vertientes sectoriales anteriores. Señala García Delgado: *“Esos procesos ponen en cuestión y comienzan a desplazar al anterior modelo municipal tradicional, de carácter autárquico, administrativo clientelar y que los hechos configuraba una suerte de administración de la ciudad sobre el barrido, alumbrado y*

---

<sup>2</sup> García Delgado, M. (1997), *Hacia un nuevo modelo de gestión local, municipio y sociedad civil en Argentina*, Pág. 18

*limpieza (ABL)*”.<sup>3</sup> El autor identifica a este último modelo municipal como el Administrativo-Burocrático y señala el pasaje a un modelo Gubernativo-Gerencial.

El Municipio de Moreno se inscribe en este pasaje y se perfila hacia un modelo Gubernativo-Gerencial. Se detallan a continuación una serie de características que marca García Delgado como tensiones en ese proceso, que resultaron pertinentes en el desarrollo del presente trabajo;

- Por el proceso de descentralización del estado y en el marco del proceso de privatizaciones y pérdida de pleno empleo, la destrucción de las economías regionales y la expansión del desempleo hacen que el municipio tenga que ocuparse de la política social constituyéndose “*en la cara más inmediata de un Estado en retirada*” y el objeto de demandas que muchas veces no corresponde ni con las competencias que se le asignan formalmente ni con sus recursos reales.<sup>4</sup>
- Respecto de los nuevos desafíos en el modelo Gubernativo-Gerencial, el autor señala la siguiente tensión:

*“Los recursos humanos de los municipios plantean la paradoja de tener exceso de personal y a la vez, falta de personal especializado. De tener tradiciones clientelares de reclutamiento y una carrera administrativa centrados en la antigüedad más que basados en lo meritocrático y en la productividad. Se observa una crónica falta de técnicos preparados para asumir las responsabilidades que se les exige desde el nivel nacional, y este reclamo se agudiza en las instancias locales más pobres”.*<sup>5</sup>

Resulta pertinente considerar las especificidades que se dan en los municipios del conurbano bonaerense. Tal como señala Hugo Cormick, los municipios de la Provincia de Buenos Aires tras la reforma de la Constitución (1994) son identificados como administradores y prestadores de servicios locales, ya que la reforma no modificó la autonomía de los mismos y no incorporó los conceptos de gobierno local. Por otra parte, la Ley Orgánica de las Municipales, normativa que regula los lineamientos generales para los municipios de la provincia de Bs.As., pone el acento en el cumplimiento de

---

<sup>3</sup> Idem cita 2. Pág. 18

<sup>4</sup> Idem cita 2. Pág.30.

<sup>5</sup> Idem cita 2. Pág. 21

aspectos jurídicos institucionales más que en consagrar principios que garanticen la eficacia de la gestión municipal.<sup>6</sup>

De estas observaciones, Cormick concluye que prima una visión administrativa y formalista de la acción municipal, que da cuenta del carácter restrictivo en la dimensión institucional que pueden ejercer los municipios del conurbano bonaerense. Una de las consecuencias de esta perspectiva, señala el autor, es la restricción en los recursos de los municipios: *“La lógica aplicada sería la siguiente: al no ser un nivel estatal con competencias relevantes no le corresponden recursos significativos. Como consecuencia, los recursos con que cuenta son los imprescindibles para encarar las tareas de administración. De este modo, se cierra un círculo que atenaza al municipio entre la incapacidad para encarar políticas activas y el cuestionamiento social ante su incapacidad para dar cuenta de las demandas de los diversos actores y grupos sociales”*<sup>7</sup>.

Señala el autor, que para el caso de los municipios del Conurbano Bonaerenses el sesgo administrativista de la organización y de la gestión que resulta, incluye a las tareas de administración como predominante, particularmente la administración de personal, y en algunos casos la de prestación de servicios, tales como la recolección de basura. Según Cormick: *“esto se manifiesta en una organización departamentalizada, con las tradicionales aperturas verticales de niveles de conducción y que da lugar a una marcada competencia interna por los recursos. A esto se le agrega un criterio de asignación del presupuesto orientado a cubrir las partidas formalmente existentes y se completa con una baja calificación técnica del personal, particularmente el administrativo. A su vez, ese personal suele estar asignado a funciones rígidamente encasilladas que no dan lugar a la posibilidad de su reasignación a partir de la necesidad de atender nuevas funciones o demandas”*.<sup>8</sup>

Partiendo de esta realidad restrictiva cabe señalar las modificaciones que se han dado en el campo político nacional y local. Señala García Delgado, que para el periodo posterior al 2001, la clase política comienza a replantearse formas de acumulación

---

<sup>6</sup> Cormick, H, *“Algunos problemas de gobierno y gestión en los municipios del conurbano bonaerense”*, en Hacia un modelo de desarrollo local. Municipio y Sociedad Civil en Argentina. (1997). Pág. 348

<sup>7</sup> Idem cita 6. Pág. 348

<sup>8</sup> Idem cita 6. Pág. 354

política vinculadas exclusivamente a lo partidario ideológico y a promover una articulación con organizaciones de la sociedad civil.

La transformación en el ámbito político, según García Delgado, determina el siguiente proceso: *“Lo que da lugar al surgimiento de otra esfera pública constituida por organizaciones sociales y una configuración de consenso en base a la eficacia y nuevas formas de participación social. Y también de un nuevo tipo de liderazgo distinto. Se trata de líderes locales, y en un creciente número de mujeres (ej. redes de intendentas)”*<sup>9</sup>

En esta transformación se inscribió el Municipio de Moreno, dado que desde el año 2019 es gobernado por la intendenta Mariel Fernández, quien obtuvo el 60% de los votos en las elecciones del año 2019 y es la primera mujer en gobernar el distrito. La militante, comenzó a organizar actividades sociales y culturales en los años '90 en una de las localidades de Moreno, Cuartel V, una de las zonas más alejadas y postergadas del distrito. En 2005 comenzó su carrera política en el Movimiento Evita, y en 2011 fue elegida concejal por el Frente para la Victoria.<sup>10</sup>

La incorporación de la intendenta al frente del gobierno local de Moreno, da lugar a un cruce entre una visión vinculada de forma más cercana a las problemáticas de la sociedad civil, entre ellas las nuevas demandas del feminismo, con una estructura institucional de carácter restrictiva atado al viejo modelo municipal burocrático administrativo que describía García Delgado.

En relación a este cruce, el autor Esteban Zunino hace referencia a los nuevos liderazgos y roles que los municipios debieron asumir como respuesta a las crisis provocadas por el neoliberalismo.<sup>11</sup> El autor se remonta a la crisis de los años 90, y sus posteriores secuelas, marcada por la destrucción de las economías regionales y la

---

<sup>9</sup> Idem cita 2. Pág.20

<sup>10</sup> <https://moreno.gob.ar/autoridades-municipales.php> [Consulta: 04/03/2023]. Documental “Mariel - Nadie lucha por lo que no ama” disponible en <https://youtu.be/uUEXksE3X8U>. Documental sobre Mariel Fernández, Intendenta de Moreno, Buenos Aires. Sinopsis: *“Una mujer pobre, del barrio más humilde del conurbano bonaerense, atravesó grandes dificultades durante su vida. Su infancia pobre, el asesinato de su padre, la crisis y el hambre en su barrio, los niños huérfanos que cuidó en el Hogar El Arca donde adoptó a su primer hijo, y sus luchas contra las injusticias y contra el poder político establecido forjaron a esta mujer que transformó el dolor en amor al prójimo y la lucha en poder. En 2019 fue elegida como Intendenta, y fue la más votada de la historia de Moreno, su distrito, uno de los más grandes de la Argentina”*.

<sup>11</sup> Zunino, E. (2011). *“Planificación y Comunicación en América Latina: balance, alcances y perspectivas”*, en Revista difusiones, N° 2, Dic 2011, UCSE-DASS. Pág. 7

expansión del desempleo. Al mismo tiempo, debemos considerar la crisis que ha provocado el macrismo durante su gestión (2015-2019) marcada por una profundización de las políticas neoliberales; crisis que las actuales gestiones locales aún se encuentran saneando, tanto en el tejido social como en el institucional.

Zunino argumenta que en respuesta a estas crisis se da el surgimiento de municipios innovativos, que promueven nuevos liderazgos e iniciativas locales que tienen como centro a los ciudadanos. Se dan novedosas experiencias locales de incorporación de Tic's, gobierno electrónico, gestión inteligente, dando lugar a nuevas formas de gestión, comunicación y articulación multiactoral. Por otra parte, se suma la implementación de planes de corto y mediano plazo con búsqueda de financiamientos alternativos y nuevas estrategias de ejecución. Respecto de la participación ciudadana, se da lugar al fomento de cooperativas donde los trabajadores intervienen desde el comienzo del plan hasta su finalización.<sup>12</sup>

Ahora bien, los municipios locales que han adoptado la definición política de constituirse o darse rasgos de municipios innovativos, deben enfrentar las tensiones de sus propias estructuras heredadas. Como se señalaba anteriormente, en la incorporación de Mariel Fernández como intendenta y la estructura burocrática administrativa.

Con respecto al recorte que se propone en el presente trabajo, se considera que la decisión de la gestión de Fernández de adherir a la Ley de Capacitación Obligatoria en Género, Ley Micaela, se enmarca dentro de los nuevos liderazgos y desafíos de los municipios innovativos. A lo largo del desarrollo del presente trabajo se recorrerán las tensiones que supone el cruce que se ha señalado anteriormente.

## **2.2 Perspectiva de género y transversalización de género en políticas públicas**

A fin de analizar la Ley Micaela dentro de las políticas públicas con perspectiva de género partimos de una serie de conceptos centrales.

Se entiende como género a una forma de categorizar a las personas en una sociedad. El género es una construcción social, sobre lo que significa ser mujer u hombre. Incluye características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas

---

<sup>12</sup> Idem cita 11. Pág. 7

asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento.<sup>13</sup> En tal sentido, cabe destacar en rasgos generales las diferencias entre sexo y género:

<b>Sexo</b>	<b>Género</b>
Características y diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. Define lo femenino y masculino
Se nace con esas características, que son inmodificables	Son construcciones sociales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas
No cambian en el tiempo y es universal para todas las sociedades	Puede variar ampliamente en el tiempo y entre sociedades y culturas
Ejemplo: Las mujeres tiene la capacidad de embarazarse, por tanto, es una diferencia que responde estrictamente a cuestiones biológicas	Ejemplo: Dada la capacidad de embarazo de las mujeres, muchas sociedades justifican que el cuidado de los hijos e hijas es responsabilidad exclusiva de ellas
Debido a las diferencias tanto biológicas como de género. Las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades y diferentes niveles de acceso a los recursos, las oportunidades y la toma de decisiones	

Fuente: ONU Mujeres en “Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género”<sup>14</sup>

La oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) define a un estereotipo de género como *“una opinión o prejuicio generalizado acerca de los atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar”*.<sup>15</sup> De esta manera, el estereotipo limita la capacidad de niñas y niños para desarrollar las facultades personales, elegir y realizar una carrera profesional y tomar

<sup>13</sup>La incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos: aproximaciones conceptuales y metodológicas. (2022) Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública, Instituto Nacional de la Administración Pública. Pág. 14.

<sup>14</sup> Idem cita 13. Pág. 16

<sup>15</sup> Idem cita 13 Pág. 15

decisiones respecto de su proyecto de vida. Esto se traduce en menos oportunidades, menor acceso y control de los recursos y menor valoración y reconocimiento de sus actividades y a sí mismas.

En la mayoría de las sociedades, el sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida. La adopción de la perspectiva de género es fundamental para visibilizar estructuras de poder y relaciones asimétricas que se encuentran naturalizadas. La capacidad para detectarlas y diagnosticarlas es central para ponerlas en cuestión y pensar estrategias para revertirlas.

### **Transversalización de género**

Tal como se ha señalado en el punto anterior, al adoptar una política pública con perspectiva de género, se debe considerar que existen desigualdades estructurales entre varones, mujeres y diversidades de género. El Estado, al momento de diseñar políticas públicas debe tomar en cuenta esas desigualdades, ya que de no ser consideradas pueden reproducirse o incluso reforzarse.

Considerando esta observación, una herramienta posible en el diseño de políticas públicas es la transversalización de género. La transversalización es una estrategia que parte de considerar que ninguna política es neutra en términos de género. La idea de neutralidad supone un carácter universalista del impacto de las políticas públicas. Esa idea no contempla que vivimos en una sociedad en la que ser mujer, lesbiana, trans o travesti es un factor de desigualdad y de riesgo, que conlleva a una menor autonomía económica y física, menor participación en la toma de decisiones y un desigual acceso a derechos básicos como el empleo, la salud, la vivienda o la educación.<sup>16</sup>

Una perspectiva de género transversal permite que estas desigualdades sean tenidas en cuenta al momento de prever el impacto diferencial que pueden tener todas las políticas públicas y no sólo las orientadas a problemas específicos de género.

---

<sup>16</sup> Introducción a la Economía Feminista. Módulo 4: Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. (2022). Escuela de Economía y Gestión para el Desarrollo Local, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Pág. 2

La Unidad de Género y Economía y el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires señala las implicaciones de adoptar la transversalización de género en el ámbito estatal:

*“La transversalización de la perspectiva de género en el ámbito estatal puede contribuir, por un lado, a evitar que las desigualdades se institucionalicen y se reproduzcan desde el propio Estado; y por otro, a prevenir y avanzar – desde las políticas públicas – hacia una sociedad con más justicia social. Se trata de transformar lógicas históricas, profundamente enraizadas y naturalizadas en nuestra cultura, y que han sido durante mucho tiempo sostenidas y reproducidas por el mismo Estado”*<sup>17</sup>

El desafío de las instituciones estatales que se den como política avanzar con acciones con perspectiva de género supone transformar esas lógicas históricas enraizadas, a las que hace referencia el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Esto supone encarar un campo en disputa. Tal como lo define la autora Marta Lamas, quien considera que el orden simbólico del género es un sistema de poder y por ello constituye un campo de lucha política.<sup>18</sup>

Lamas señala: *“No es fácil transformar las prescripciones culturales de género que traemos introyectadas, pues están arraigadas profundamente en el psiquismo humano, en el inconsciente, y no se cambian por puro voluntarismo. Enfrentar los arcaicos y discriminatorios esquemas de género que producen sexismos y homofobia requieren una intervención cultural que muy pocos gobiernos están dispuestos a hacer y que escasas agencias y fundaciones están dispuestas a financiar. Tal vez la razón clave de la lentitud del cambio de los esquemas de género es justamente la ausencia de una política cultural dirigida a impactar el orden simbólico”*.<sup>19</sup>

A lo largo del presente trabajo, y en el recorte propuesto, se observarán los obstáculos y avances en este campo de lucha y algunos dispositivos de orden simbólico y cultural desplegados durante la planificación y desarrollo de las capacitaciones previstas por la Ley Micaela.

---

<sup>17</sup> Idem cita 16, pág. 3

<sup>18</sup> Lamas, M. (s.f). El enfoque de género en las políticas públicas.

<sup>19</sup> Idem cita 18.

## 2.3 Estrategias de comunicación en políticas públicas

Respecto de los objetivos planteados en este trabajo, referentes a la dimensión comunicacional se parte de considerar a la comunicación como un proceso que atraviesa la totalidad de las relaciones sociales, siendo un proceso constitutivo del hombre en sociedad.

En el caso de las instituciones la comunicación es un eje que cruza y determina los procesos de la misma; siendo una pieza clave para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Ahora bien, los procesos institucionales también se ven influenciados por factores sociales, económicos y políticos que afectan el desarrollo del trabajo de los actores. Por ese motivo, es que cada institución es diferente entre sí dando lugar a la necesidad de investigar, planificar y establecer procesos acordes, según sus públicos principales y tácticas comunicaciones.<sup>20</sup>

En función de esta realidad diversa que se da en las instituciones, y siguiendo a la autora Sandra Massoni, se entenderá a la comunicación estratégica en instituciones, de acuerdo a la siguiente definición:

*“La comunicación estratégica es una metaperspectiva que se ocupa del cambio social conversacional desde los nuevos paradigmas de la ciencia. Rebase a las teorías y metodológicas de la comunicación clásica que se restringen al estudio de lo comunicativo y propone abordar la multidimensionalidad de lo comunicativo como encuentro de la diversidad. Entendiendo a la comunicación como un fenómeno complejo, situacional y fluido; se ocupa de las transformaciones socioculturales en tanto ofrece herramientas y metodologías para propiciar reconfiguraciones de las modalidades del vínculo intersubjetivo situado”<sup>21</sup>*

Ahora bien, es central destacar, tal como lo hace la autora Adriana Ghitia, que la inclusión de la comunicación como parte estratégica del proyecto institucional y administrativo de una organización depende, en primer lugar, de la decisión política de sus dirigentes.<sup>22</sup> Considerando esta importante observación, durante el recorrido del

<sup>20</sup> Apolo Buenaño, D; Aliaga Sáenz, F.A y Cusot Cerda, G. (2014). *Repensar la comunicación institucional: las diez reglas del surf*. Revista Mediterránea de Comunicación, vol. 5 (2). Pág. 148

<sup>21</sup> Massoni, S. (2008). *Los desafíos de la comunicación en un mundo fluido*. FISEC-Estrategias, Número 10, V1, 45-56.

<sup>22</sup> Ghitia, A. (2011). *Políticas Públicas de Comunicación: Nuevos Desafíos*. Pág. 7

presente trabajo analizaremos la voluntad política de tomar a la comunicación como estratégica dentro de la gestión local de la Municipalidad de Moreno en el caso de la implementación de Ley Micaela.

A fin de realizar el diagnóstico referido se tomará el recorrido de Massoni para identificar las características de la comunicación en el caso analizado; la autora considera tres movimientos y siete pasos que deben ser tenidos en cuenta para que una organización comunique estratégicamente:<sup>23</sup>

**Primer movimiento:** de la comunicación como información a la comunicación como momento relacionante de la diversidad sociocultural.

**Paso 1:** superar el malentendido de la transferencia. En las organizaciones suele operar una conceptualización de la comunicación que se reduce a su dimensión informativa.

**Paso 2:** Reposicionar la metáfora de los canales de comunicación, que sugiere la idea de una especie de trasvase de información de un recipiente a otro.

**Paso 3:** Explorar qué tipo de completamiento pondrán en juego los actores. Los mensajes sólo actúan potenciando o neutralizando ideas que ya estaban en el contexto.

**Paso 4:** Reconocer matrices socioculturales (lógicas de funcionamiento) de los actores involucrados. Diagnosticar marcas de racionalidad comunicacional para abordar la complejidad del fenómeno comunicacional.

**Segundo Movimiento:** de la comunicación al final de la línea a la comunicación como cuestión de equipos.

**Paso 5:** Conformar equipos multidisciplinarios capaces de instalar conversaciones múltiples en lugares específicos o miradas complejas cuando no es posible disponer de equipos.

**Paso 6:** Reconocer intereses y necesidades de las matrices/actores. Una estrategia de comunicación es un proyecto de comprensión que asume a la comunicación como espacio de encuentro de actores.

---

<sup>23</sup> Massoni, S.(2007). *Modelo de Comunicación Estratégica: Tres movimientos y siete pasos para comunicar estratégicamente*. Pág. 2-7

**Tercer Movimiento:** De la comunicación como un mensaje a transmitir a la comunicación como un problema acerca del cual instalar una conversación que trabaje en la transformación del espacio social que se aborda en una cierta dirección.

**Paso 7:** Iniciar la conversación: aspectos y niveles del problema. Árbol de problemas. Planilla de actores y Árbol de soluciones. Matriz de planificación integrada para comunicar estratégicamente en una organización.

## 2.4 Participación y estrategia operativa

En función de pensar una estrategia de comunicación, es relevante señalar las conceptualizaciones del autor Mario Robirosa, referidas específicamente a la implementación de políticas públicas al interior del Estado.

Robirosa entiende que el Estado se constituye en un agente activo complejo al momento de definir los contenidos de las políticas públicas. Pero mencionada definición se operativiza en líneas de programas y proyectos, dejando muchas veces un amplio margen decisorio e interpretativo a los sectores y niveles intermedios que se desempeñan en el marco del Estado. Por lo cual, se ponen en juego la heterogeneidad, multiplicidad de papeles y comportamientos de las unidades que integran el aparato gubernamental.<sup>24</sup>

El autor señala las dificultades y acciones que se requieren para garantizar la implementación de un proyecto al interior del Estado:

*“El éxito de la implementación de un proyecto social, aunque nazca de la voluntad política y se sustenten en criterios técnicos - científicos, requiere generalmente de un modificación de las rutinas burocráticas predominantes en cada sector en particular; cambios en la distribución de poder y en las modalidades de interacción entre diferentes servicios administrativos y reasignación del gasto gubernamental”*<sup>25</sup>

Estas transformaciones necesarias que señala Robirosa, se suman a las tensiones que hemos observado en los puntos anteriores al momento de implementar una política pública con perspectiva de género.

---

<sup>24</sup>Robirosa, M. (1990). *Turbulencia y Planificación social*. Siglo veintiuno Editores. España. Unicef. Pág. 14

<sup>25</sup> Idem cita 24. Pág.15

Por otra parte, Robirosa, indica que otro punto crítico para la efectividad de los proyectos es el rol de los técnicos, actores claves, quienes deben ser los facilitadores de articulaciones entre los diferentes actores involucrados. Estando atentos a que esas articulaciones no se reduzcan a prescripciones formales, tales como decretos o convenios, que por sí solas no pueden lograr eficiencia operativa.<sup>26</sup>

En función de crear esos espacios de articulación, Robirosa propone una metodología de gestión social planificada que puede aplicarse en espacios de multiactorales, constituida en función del proyecto.<sup>27</sup> En la pertinencia de desarrollar un marco teórico para analizar y proponer un posible lineamiento de comunicación estratégica en la implementación de la Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno, se destaca un fase de la metodología propuesta por Robirosa: la estrategia operativa.

El espacio de articulación que propone crear el autor, es un espacio virtual o dominio del proyecto, facilitado por acuerdos inter-actorales, formalizados o no, efectuados con el propósito de viabilizar y procesar conjuntamente el proyecto. La estrategia operativa incluye:<sup>28</sup>

- la construcción y desarrollo de un espacio de articulación en el que interactúan los diversos sociales, públicos y no gubernamentales, necesarios para viabilizar y llevar a buen término el proyecto;
- una forma grupal interactiva y co-participativa de realización de tareas de gestión planificada que conforman la secuencia lógica del tratamiento e implementación del proyecto;
- un proceso constante de reflexión, evaluación y aprendizaje grupales en que se elaboran, transfieren y sintetizan conocimientos, valores, capacidades, en relación con el procesamiento del proyecto y un entorno significativo, posibilitando así una creciente eficiencia y eficacia en su implementación;
- un proceso compartido y crecientemente democrático de toma de decisiones relativas al procesamiento del proyecto en todos sus aspectos y etapas.

---

<sup>26</sup> Idem cita 24. Pág. 15

<sup>27</sup> Idem cita 24. Pág. 23

<sup>28</sup> Idem cita 24. Pág. 25

## 2.5 Comunicación municipal y comunicación interna

En lo referente a la especificidad de la comunicación en los municipios se tomará las definiciones de la Secretaría de Asuntos Municipales de Nación.<sup>29</sup>

La Secretaría entiende a la comunicación como un instrumento fundamental en la gestión local. Considera que el municipio a través de su política comunicacional, debe poder transmitir a la sociedad su visión, misiones y valores, que deben estar en relación con la identidad, los factores culturales y los intereses de la comunidad.<sup>30</sup>

Por otra parte, se definen los siguientes objetivos de la comunicación municipal:<sup>31</sup>

- Desarrollar procesos que fomenten participación social
- Fortalecer la identidad del municipio
- Fomentar el acceso a toda la información municipal
- Comunicar los actos de gobierno

A fin de diseñar un modelo de comunicación local, la Secretaría de Asuntos Municipales, entiende que es necesario recabar información sobre los hábitos informativos de las distintas personas y grupos que habitan el municipio, como así también conocer y analizar sus prácticas culturales y adscripciones políticas el objetivo de comprender sus códigos y elaborar mensajes más efectivos.<sup>32</sup>

Respecto de la selección de canales de comunicación se considera que debe tenerse en cuenta los estilos de vida, ingresos, formación, edades, sexo y otros atributos de los receptores de mensajes; la forma de comunicarse con ellos se relaciona con los medios a través de los cuales éstos pueden recibir información.<sup>33</sup>

Se entiende que un modelo de comunicación municipal debe cubrir las necesidades de comunicación interna. Se parte de considerar que las trabajadoras y trabajadores municipales, sea cual sea su tarea o rango dentro del municipio, son la fuente primaria de información de la sociedad. En primer lugar por ser quienes tienen

---

<sup>29</sup>Comunicación Municipal (2011) Cuadernillo de Capacitación elaborado por la Secretaría de Asuntos Municipales de la Nación.

<sup>30</sup> Idem cita 29. Pág. 15

<sup>31</sup> Idem cita 29. Pág. 15

<sup>32</sup> Idem cita 29. Pág. 16

<sup>33</sup> Idem cita 29. Pág. 16

contacto directamente con la ciudadanía, ya sea al momento de recibirlos por algún trámite o reclamo; y por otra parte por ser también vecinos, en la vida cotidiana.<sup>34</sup>

Por otra parte, se debe considerar a las trabajadoras y trabajadores, no solo como emisores de información del municipio, sino que se deben elaborar estrategias de comunicación específicas para ellos. A fin de elaborar estas estrategias se parte de considerar que el personal municipal no es un todo homogéneo, sino que, dependiendo las áreas y las tareas asignadas enfrentan diferentes problemas. Por este motivo es que los trabajadores buscarán y procesarán la información de manera particular, influidos por las situaciones concretas con las que se enfrentan para cumplir sus obligaciones.<sup>35</sup>

Considerando estas observaciones, se espera en rasgos generales que una estrategia de comunicación interna puede influir en los siguientes aspectos:<sup>36</sup>

**Pertenencia:**

- Cuanto más involucrados se sientan los empleados con la gestión, mejor será la comunicación con ellos porque estarán más interesados en saber qué información tienen para ellos.
- Transmitir la visión, misión y valores del gobierno local fomentará el sentido de pertenencia de los empleados; si esto ocurre, los trabajadores sabrán cómo quiere posicionarse la gestión y cuáles son sus fines.

**Eficiencia:**

- Los trabajadores con sentido de pertenencia con la gestión, tiene la oportunidad de involucrarse más en las políticas del municipio y podrán incorporar esos objetivos como propios. Esto permite mejorar el rendimiento del personal, y en consecuencia, el de toda la gestión.

Respecto de las herramientas de comunicación, la Secretaría de Asuntos Municipales, señala que deben tenerse en cuenta cuales son las más adecuadas según la ubicación física de los empleados (en el caso de las carteleras o afiches). Por otra parte,

---

<sup>34</sup> Idem cita 29. Pág. 23

<sup>35</sup> Idem cita 29. Pág. 38

<sup>36</sup> Idem cita 29. Pág. 39

en relación a los contenidos seleccionados deben estar compuestos con materiales expresivos que sean comprensibles por el público particular objetivo.<sup>37</sup>

Por último, resulta pertinente señalar la necesidad de que la comunicación interna sea centralizada, a fin de seguir los lineamientos establecidos por el poder ejecutivo local. Por lo cual es necesario homogeneizar el funcionamiento comunicativo de todas las áreas, así como también la producción de contenidos que se difundan. La centralidad permitirá que los materiales que se generen coincidan con la línea de conducción local. Para este fin, el modelo de comunicación debe estar manejado por una sola persona o un solo sector particular y específico; esto evitará la proliferación de enunciados contradictorios que atenten contra la estrategia de comunicación propuesta.<sup>38</sup>

### **2.5.1 Canales de comunicación Interna**

Se enuncian a continuación los canales de comunicación interna centrales en los ámbitos municipales, considerando a los mismos como las herramientas para alcanzar el objetivo de una estrategia de comunicación local.<sup>39</sup>

- Boletines internos: pueden ser impresos o digitales, incluyendo videos institucionales.
- Manuales internos: guías sistematizadas de procedimientos institucionalizados que reúnen información técnica, organizativa e histórica del municipio.
- Circulares, memos, comunicados: contienen información específica de alguna decisión, resolución o postura institucional.
- Memoria del municipio: tienen la característica de ser anuales, compilan actividades, acciones, proyectos, aprendizaje y resultados alcanzados.
- Correo electrónico institucional / Intranet: es considerada como una herramienta importante en la comunicación interna, pero debe considerarse que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a una cuenta de correo y a Internet.

---

<sup>37</sup> Idem cita 29. Pág. 39

<sup>38</sup> Idem cita 29. Pág. 40

<sup>39</sup> Idem cita 29. Pág. 60 -63

- Mural de anuncios: debe considerar que el mural esté en un lugar visible para todos, salas de reuniones, la entrada, en los pasillos, en el comedor, etc.
- Reuniones
- Encuentros informales

En los capítulos siguientes y en función de los objetivos del presente trabajo se analizarán los canales de comunicación interna con los que cuenta la Municipalidad de Moreno y específicamente cuáles y cómo se han utilizado durante las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela.

## **2.6 Comunicación y grados de centralidad**

Luego de haber recorrido los puntos anteriores, en los cuales se ha señalado las concepciones centrales respecto de comunicación, comunicación estratégica, comunicación municipal, entre otros, es oportuno retomar uno de los objetivos planteados en el presente trabajo.

Tal como se indicó en la introducción, durante el diagnóstico de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno se pretende observar las relaciones que surgieron entre estrategias de comunicación y objetivos de la Ley alcanzados y obstáculos que surgieron en la implementación de la misma.

A fin de observar este punto, se parte de considerar a las relaciones en tanto vínculos entre diferentes herramientas, recursos, conocimientos y capacidades de acciones, encarnadas en funciones ejecutivas (actores) dentro del aparato gubernamental, que permiten en el caso analizado la concreción de lo previsto a través de la Ley Micaela.

Con el propósito de analizar estos vínculos, se tomará como marco metodológico la definición de centralidad desarrollada por el autor Mario Robirosa.

El autor considera que en un escenario de interacción multiactorial, los aportes que cada actor pone en juego pueden ser necesarios para llevar a buen término la interacción o el proyecto, pero no todos esos aportes son igualmente imprescindibles, ni todos los actores con capacidad de aportes tienen igual grado de imprescindibilidad. Ante esta

observación, Robirosa, conceptualiza que se puede medir el grado de centralidad de los aportes de cada actor considerando su aporte en el campo concreto. Es muy alto el grado de centralidad si ese aporte específico es indispensable, no pudiendo ser sustituido por otro: sin él el proyecto o la interacción no puede avanzar o no es viable.<sup>40</sup>

## 2.7 Pandemia y alfabetización digital

El recorte temporal que se pretende analizar durante el presente trabajo abarca los años 2021 y 2022. Durante este periodo y en particular en el año 2021, las administraciones públicas argentinas aún se encontraban afectadas por las medidas de Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DiSPO).

La DiSPO fue una de las fases de la cuarentena dispuestas por el Estado Argentino en respuesta a la pandemia mundial de coronavirus (COVID 19). Durante esta fase, y en consideración a los contagios por zona, se permitía la mayoría de las actividades y económicas pero era obligatorio el distanciamiento físico de dos metros entre las personas, el uso de barbijos, el lavado de manos y la ventilación de los ambientes. Al mismo tiempo, durante esta etapa, hubo periodos de confinamiento que también afectaron las tareas diarias de las administraciones públicas.

Respecto del análisis de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno, se consideran dos aspectos. En primer lugar, la gestión municipal se dio como objetivo capacitar a la totalidad de trabajadores de la planta municipal, lo que suponía encuentros presenciales de masiva participación que eran afectados por las medidas dispuestas a través de la DiSPO. Durante los próximos capítulos se analizará en concreto las estrategias que se dieron los responsables de las capacitaciones ante esta situación.

En segundo lugar, se debe considerar los desafíos generales que atravesaron las administraciones públicas durante la pandemia que transformaron sus lógicas de trabajo. Siguiendo las conceptualizaciones de Oscar Oszlak, se entiende que en el ámbito laboral la pandemia empujó en manera súbita y absolutamente imprescindible al teletrabajo o

---

<sup>40</sup> Robirosa, M. (1998). *Articulación, negociación, concertación*. Pág. 11.

trabajo a distancia, dado el amplio confinamiento obligatorio de una gran proporción de trabajadores a nivel mundial.<sup>41</sup>

Para el caso específico de las administraciones públicas el autor señala:

*“En el sector público, el coronavirus convirtió el teletrabajo en un masivo experimento social y laboral. Las administraciones públicas de todo el mundo debieron improvisar aceleradamente nuevas rutinas de trabajo a distancia, ya que a pesar de que en algunos países existían rutinas de trabajo a distancias, nadie podía haber previsto que buena parte de la fuerza laboral del sector debería confinarse en sus hogares y continuar trabajando desde allí. Esta circunstancia desbarató muchos de los criterios de elegibilidad, asignación de tareas, supervisión o determinación de condiciones para el trabajo remoto”<sup>42</sup>*

Por su parte, el teletrabajo supuso considerar como centrales ciertas dimensiones referidas a la competitividad digital, tales como:<sup>43</sup>

- Conectividad, definida por la infraestructura de ancho de banda, su rapidez, calidad y precio
- Capital humano, considerando las capacidades necesarias para que los usuarios hagan uso y aprovechen la digitalización
- Servicios públicos digitales, midiendo los alcances del gobierno electrónico y salud electrónica.

### **Alfabetización digital**

Al mismo tiempo la digitalización y el teletrabajo en las administraciones públicas, y siguiendo el punto anterior, enfrentó a los gobiernos a observar los niveles de alfabetización digital de las trabajadoras y trabajadores públicos. Ya sea en forma planificada o como emergentes imprevistos al momento de avanzar en acciones de teletrabajo.

La alfabetización, históricamente estuvo asociada a la educación formal y centrada exclusivamente al lenguaje verbal y a los procedimientos de codificación y

---

<sup>41</sup> Oszlak, O. (2020). *El Estado en la era exponencial*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de la Administración Pública - INAP. Pág. 234

<sup>42</sup> Idem cita 41. Pág. 234

<sup>43</sup> Idem cita 41. Pág. 144

decodificación. Ahora bien, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, supone pensar nuevos mecanismos cognitivos de filtrado y selección de información.<sup>44</sup>

La autora Carolina Matamala, señala que el cambio en las formas de comunicación han variado, y han surgido nuevas tecnologías para el tratamiento de la información, por lo cual los conocimientos mínimos para informarse, comunicarse y expresarse han evolucionado. Por este motivo, diversos autores hablan de nuevos alfabetismos, alfabetizaciones múltiples, multialfabetizaciones, y alfabetización informacional, para dar cuenta de las nuevas formas de pensar y comunicarse en el mundo actual.<sup>45</sup>

Matamala, sintetiza la definición de alfabetización digital, destacando el concepto desarrollado por el autor Joan Ferrés Prats, entendiendo la misma como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para resolver eficazmente problemas con herramientas digitales y/o en contextos digitales, siendo un requisito indispensable para garantizar la autonomía personal de las nuevas generaciones, su desarrollo integral y su inclusión en sociedades democráticas.<sup>46</sup>

Por último, y en función de los objetivos propuestos en el presente trabajo y los desafíos que enfrentaron tanto organizadores y participantes de las capacitaciones previstas por Ley Micaela durante el periodo de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio y la consecuente digitalización de las actividades de formación, resulta pertinente destacar las observaciones del autor David Buckingham:

*“Hablar de alfabetización (...) lleva implícito el reclamo de un estatus o una importancia de los nuevos medios paralelos a los del lenguaje escrito. Además, pone sobre la mesa planteamientos sobre el aprendizaje. Supone que entender los medios no es algo del todo natural ni automático: no es nada que se aprenda al usar los medios, o algo que se adquiriera con poco esfuerzo. Al contrario, implica que - al igual que pasa*

---

<sup>44</sup> Matamala, C. (2018). *Desarrollo de alfabetización digital ¿Cuáles son las estrategias de los profesores para enseñar habilidades de información?*. Perfiles educativos Vol.40 No.162 Ciudad de México oct./dic.. Disponible en [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982018000400068#B29](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000400068#B29) [Consulta: 01/02/2023].

<sup>45</sup> Idem cita 44.

<sup>46</sup> Idem cita 44.

*con la alfabetización tradicional - tiene que darse un proceso más o menos deliberado de enseñanza y aprendizaje”<sup>47</sup>*

En los próximos capítulos se observa en qué grado fue tenida en cuenta la dimensión de alfabetización digital y los procesos de enseñanza y aprendizaje que suponen esta dimensión, al momento de desarrollar y planificar las capacitaciones previstas por Ley Micaela en el Municipio de Moreno.

### **3. Capítulo 3. Ley Micaela**

#### **3.1 Ley 27.499 – Ley Micaela**

La Ley 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, fue sancionada el 19 de diciembre de 2018 y promulgada el 10 de enero de 2019. El artículo primero de la Ley establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos los niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

La Ley fue resultado de la movilización social a partir del femicidio de Micaela García. Micaela fue violada y asesinada en el año 2017 en la provincia de Entre Ríos, por Sebastián Wagner. Previamente, Wagner había sido condenado por el abuso sexual de dos mujeres pero se encontraba en libertad condicional por decisión judicial. Micaela tenía 21 años de edad y era militante del Movimiento Evita y del movimiento “Ni Una Menos”.

En julio del año 2016, el Juez de Ejecución de Entre Ríos, Carlos Rossi, le había otorgado a Wagner la libertad condicional, a pesar que había dictámenes que desaconsejaban la liberación del mismo. Luego del femicidio de Micaela, Rossi fue suspendido en sus funciones por mal desempeño por haber liberado a Wagner. De esta manera el femicidio se enmarcó dentro de un caso de violencia institucional, y empujó a las exigencias históricas de reconfiguraciones institucionales y develó la necesidad de capacitaciones en perspectivas de género en los organismos del Estado.

---

<sup>47</sup> Scolari, C. (2018). Adolescentes, Medios de Comunicación y Culturas Colaborativas. Aprovechando las competencias transmedia de los jóvenes en el aula. *Trasliteracy*. Prólogo. Pág. 5

## 3.2 Objetivos y lineamientos generales

El objetivo general que guía la implementación de Ley Micaela es institucionalizar procesos integrales de formación en la temática de género y violencia por motivos de género para agentes de los tres poderes del Estado. En fin de la Ley es contribuir a la construcción de ámbitos laborales libres de violencia y discriminación, y a la transversalización de la perspectiva de género y diversidad y en la gestión de políticas públicas.

Las características generales de las capacitaciones dictadas a través de la Ley Micaela son ser una formación situada, permanente, interseccional, diversa y con la perspectiva de las pedagogías feministas en el centro. Estas características permiten poner énfasis en los procesos de (de)construcción de conocimiento como en la construcción de dialógico en las instancias de transferencia, promoviendo de esa manera relaciones de solidaridad y colaboración en los encuentros formativos.<sup>48</sup>

Por otra parte, las formaciones previstas por la Ley buscan construir dispositivos de capacitación político – pedagógicos que pongan en el centro la reflexión crítica en torno a los prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos.<sup>49</sup>

A su vez, la Ley pretende trazar movimientos en clave transversal, atravesando espacios, contextos y realidades diversas, al promover herramientas mediante las cuales todas las personas puedan pensar y hacer desde la igualdad de género y diversidad.<sup>50</sup>

## 3.3 Observaciones generales

Por último se detallan los objetivos centrales del dispositivo de capacitación Ley Micaela Máximas Autoridades;<sup>51</sup>

- Reflexionar sobre la necesidad de promover modos de organización institucional y políticas públicas con perspectiva de género.

---

<sup>48</sup> Informe de Implementación de la Ley 27.499, Ley Micaela. (2021) Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades Nación, Pág. 6

<sup>49</sup> Idem cita 48, Pág. 7

<sup>50</sup> Idem cita 48, Pág. 7

<sup>51</sup> Idem cita 48, Pág. 9-10

- Compartir herramientas teórico-conceptuales para identificar los procesos que dan origen a las desigualdades de género.
- Sensibilizar sobre las múltiples relaciones de poder entre los géneros -en intersección con otras desigualdades- que se traducen en obstáculos al ejercicio pleno de los derechos.
- Dar a conocer el marco normativo internacional y nacional vinculado a género, diversidad y violencias.
- Concientizar sobre los tipos y modalidades de violencia por motivos de género.
- Dar lugar a lo situado, es decir, a los contextos particulares, para abordar la perspectiva de género desde la singularidad de las personas destinatarias en cada ámbito y sector.

## **4. Capítulo 4. Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno**

### **4.1 Contexto institucional: Municipalidad de Moreno**

El Municipio de Moreno, es parte de los 135 partidos de la Provincia de Buenos Aires. Se encuentra ubicado en el área Metropolitana de Buenos Aires a 36 kilómetros de la Ciudad de Buenos Aires, tiene una extensión aproximada de 186,13 km<sup>2</sup>., una dimensión similar a la superficie de la Ciudad de Bs. As. El 50% del área urbana es de zona residencial y cuenta con la mayor cantidad de población del municipio; un 23% se constituye por el área complementaria lindante a la urbana, el área rural tiene un bajo porcentaje de población y se hace uso de la tierra para actividades agropecuarias y forestales; un 27% de la superficie está destinado a nuevas urbanizaciones cerradas.<sup>52</sup> Según datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del año 2022, la población asciende a los 574.374 habitantes.<sup>53</sup>

El partido fue fundado el 25 de Octubre de 1864. Las oficinas centrales de la administración se encuentran ubicadas en el Palacio Municipal sito en la calle Asconape 51,

---

<sup>52</sup> Alustiza, Giménez, Ferreyra, Vignolo. 2018. Un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y los factores de riesgo psicosociales en el Trabajo (RPST) El caso del Municipio de Moreno en la Provincia de Buenos Aires, Universidad Nacional de Moreno. Pág. 9.

<sup>53</sup> Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022, resultados provisionales, Enero 2023. [https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/02/cnphv2022\\_resultados\\_provisionales.pdf](https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/02/cnphv2022_resultados_provisionales.pdf) [Consulta: 01/02/2023].

inaugurado en el año 1912. Al mismo tiempo existen 120 instalaciones municipales descentralizadas ubicadas en las localidades del distrito de Moreno y una dependencia fiscal en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Para el año el periodo analizado, se encontraba al frente del Gobierno local la Intendente Mariel Fernández, integrante del Frente para la Victoria, quien fue elegida en diciembre de 2019 y se convirtió en la primera mujer que gobierna Moreno. El gabinete ejecutivo se conformó por once (11) secretarías de trabajo y dos (2) institutos descentralizados.<sup>54</sup> En el año 2020 se creó la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades, autoridad de aplicación de Ley Micaela en el distrito de Moreno.

La municipalidad emplea a 6.500 trabajadores y trabajadoras, entre planta permanente y personal temporario.<sup>55</sup> El Poder Ejecutivo municipal está conformado por 571 personas en cargos jerárquicos, Secretarios, Administradores, Subsecretarios, Directores Generales, Directores, Jefaturas, Departamentos y Coordinadores de Programa. El 64% de los cargos jerárquicos está ocupado por mujeres y el restante 36% por varones.<sup>56</sup>

Respecto de la distribución espacial de las trabajadoras y trabajadores municipales, 750 agentes desarrollan sus tareas diarias en las oficinas centrales de Asconape 51, y 5.750 se desempeñan en el resto de las locaciones municipales, algunas cercanas al edificio central y otras descentralizadas.<sup>57</sup>

## **4.2 Adhesión a la norma a través de la Ordenanza N°6281/2020**

A través de la Ordenanza Municipal N°6281 en el año 2020 el Municipio de Moreno adhirió a la Ley Provincial N°15.134, norma que regula en la Provincia de Buenos Aires a la Ley Nacional N°27.499, Ley Micaela.

La Ordenanza establece en su artículo N°4 la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Departamentos Ejecutivos,

---

<sup>54</sup> Autoridades Municipales <https://moreno.gob.ar/autoridades-municipales.php> [Consulta: 12/01/2023].

<sup>55</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno, Moreno Municipio.

<sup>56</sup> Informe Final de Ley Micaela 2021: Análisis de datos sobre la Implementación de la Ley Micaela en Cargos Jerárquicos

<sup>57</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno, Moreno Municipio.

Deliberativos, Institutos descentralizados y todas las dependencias Municipales y Juzgados de Faltas.<sup>58</sup>

Se destacan los artículos número 9 y 10 que serán objeto de análisis a lo largo del presente escrito.

***Artículo N°9:** La autoridad de aplicación, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el art.1°.*

*En la página se identificará a la/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente Ordenanza en cada organismos y el porcentaje de personas capacitadas desagregadas según su jerarquía.*

*Anualmente, la Autoridad de Aplicación publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ordenanza, incluyendo la nómina de altas autoridades del organismo que se han capacitado.*<sup>59</sup>

***Artículo N°10:** Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente Ordenanza serán intimadas en forma fehaciente por la Autoridad de Aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumpliendo de dicha intimación será considerada falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web de la Autoridad de Aplicación.*<sup>60</sup>

Respecto del incumplimiento, la normativa provincial N°15.134 a la que adhiere el Municipio de Moreno establece en su artículo N° 3 que la formación y capacitación permanente en la temática de género y violencia contra las mujeres será requisito obligatorio para promoción a niveles superiores por concurso o progresión en el desempeño para la función pública.

---

<sup>58</sup> Anexo I Ordenanza Municipal N°6281/2020

<sup>59</sup> El Artículo N° 1 determina la adhesión del Municipio de Moreno a Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

<sup>60</sup> Anexo I Ordenanza Municipal N°6281/2020

### 4.3 Autoridad de aplicación: Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades

En el mes de noviembre del año 2020 se creó en el Municipio de Moreno la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades (Sec. M,GyD), quien será la autoridad de aplicación de la Ley Micaela.

Desde noviembre de 2020 hasta marzo del 2022 estuvo a cargo de la Secretaria la señora Lis Díaz, dirigente del Movimiento Evita. Durante el 2022, Díaz asumió como concejal en el Municipio de Tres de Febrero. Parte del equipo que formó en la Sec. M,GyD de Moreno también se trasladó a cumplir funciones políticas en Tres de Febrero. Al momento de elaborar el presente trabajo Díaz es precandidata a intendenta por el Frente de Todos en mencionado municipio.<sup>61</sup>

Dada la ocupada agenda de Díaz, se rastrearon sus testimonios en medios locales y provinciales. Díaz expresaba al momento de la creación de la Secretaría el compromiso con las futuras acciones y al mismo tiempo las funciones a desarrollar desde el cargo creado;

*“Somos una gestión tiene como prioridad a las mujeres, a las diversidades y a los más humildes. Queremos transformar la vida de todas las y los morenenses. Vamos a potenciar el trabajo que ya se está haciendo con mucho compromiso. Por un lado, vamos a trabajar en el área de asistencia y acompañamiento a las mujeres, a través de un área de casos críticos y prontamente vamos a inaugurar el primer refugio para mujeres municipal; y por otro lado tendremos el área de prevención y promoción de derechos, donde vamos a trabajar con las promotoras, las masculinidades y la visibilización de las tareas de cuidado”<sup>62</sup>*

Dado la estructura orgánica creada, las capacitaciones previstas en la Ley Micaela estuvieron a cargo de la Subsecretaría de Políticas de Prevención y Sensibilización. Al

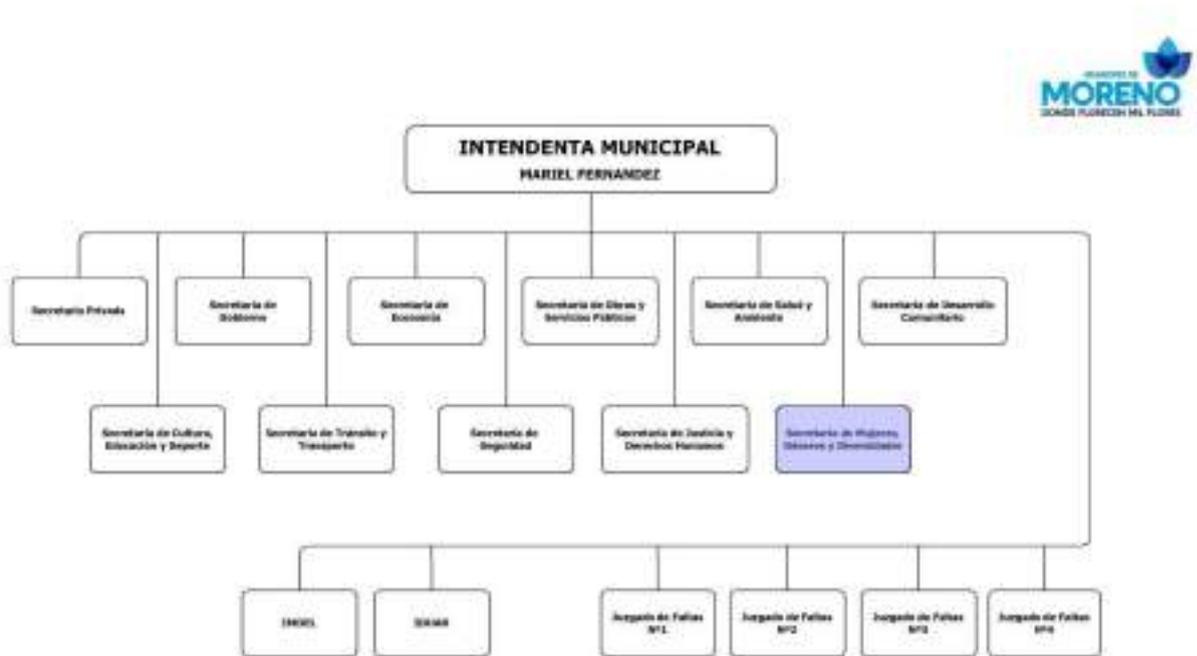
---

<sup>61</sup> Lis Díaz: “Ser intendenta de Tres de Febrero es algo que siempre soñé; quiero hacer esta apuesta de cara al 2023”. [Consulta: 02/01/2023]. [https://2urbanos.com/nota/43779/lis\\_diaz\\_ser\\_intendenta\\_de\\_tres\\_de\\_febrero\\_es\\_algo\\_que\\_siempre\\_sone\\_quiero\\_hacer\\_esta\\_apuesta\\_de\\_cara\\_al\\_2023/](https://2urbanos.com/nota/43779/lis_diaz_ser_intendenta_de_tres_de_febrero_es_algo_que_siempre_sone_quiero_hacer_esta_apuesta_de_cara_al_2023/)

<sup>62</sup> Moreno: Mariel Fernández lanzó la Secretaría de Mujeres, Género y Diversidades. <https://infobaires24.com.ar/moreno-mariel-fernandez-lanzo-la-secretaria-de-mujeres-genero-y-diversidades/> [Consulta: 02/01/2023].

frente de esta Subsecretaría se designó a Florencia Dupont, quien en 2022 también se trasladará al Municipio de Tres de Febrero. Por último, fue nombrada como coordinadora general de las capacitaciones Yesica Fernández, quien está formada como técnica universitaria en minoridad y familia.

A continuación se observa la estructura orgánica creada a través del organigrama municipal;



Organigrama Municipalidad de Moreno. Fuente: [intranet.mmoreno.net/](http://intranet.mmoreno.net/) Dirección de Informática y Comunicaciones



Organigrama Municipalidad de Moreno Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades. Fuente: [intranet.mmoreno.net/](http://intranet.mmoreno.net/) Dirección de Informática y Comunicaciones

Resulta pertinente destacar que la creación de la Secretaría de Mujeres, Género y Diversidades, representa una jerarquización política dentro del Poder Ejecutivo del Municipio de Moreno. Si comparamos otros distritos limítrofes se observa, por ejemplo, que en el caso del Municipio de Merlo el área de género tiene categoría de Dirección.<sup>63</sup> Por su parte, en la Municipalidad de General Rodríguez el área alcanza la categoría y denominación de Dirección de Género y Diversidad Sexual.<sup>64</sup> Por último, en el caso del Municipio de San Miguel, el área de género depende de la Secretaría de Bienestar Familiar, alcanza la categoría de Dirección y se denomina Dirección de Políticas de Género.<sup>65</sup>

<sup>63</sup> La Dirección de Género, depende de la Secretaría de Desarrollo e Integración Social. Fuente: <https://www.merlo.gob.ar/desarrollosocial/> [Consulta: 01/03/2023]

<sup>64</sup> Fuente: <https://www.generalrodriguez.gob.ar/noticias/se-brindaran-capacitaciones-en-perspectiva-de-genero-a-funcionarios-y-empleados-municipales/> [Consulta: 01/03/2023]

<sup>65</sup> Fuente: <https://www.msm.gov.ar/mi-municipio/organigrama-municipal/> [Consulta: 01/03/2023]

La categorización en tanto Secretaría, que observamos en la Municipalidad de Moreno, supone una jerarquización política, con mayor asignación de recursos humanos y financieros, en comparación con la categoría de Dirección que se observa en los municipios mencionados.

Tal como señalamos en el marco teórico, esta comparación da cuenta de que el Municipio de Moreno se inscribe dentro de los nuevos liderazgos que se ponen al frente de las gestiones locales y se enmarca como un municipio innovativo en materia de perspectiva de género.

Los antecedentes de la Sec. M,GyD en el Municipio de Moreno se remontan al año 2014, con la creación en el distrito de la Dirección de Mujer. Esta Dirección se encargaba de atender casos de violencia de género de la comunidad y al mismo tiempo se dictaban capacitaciones dirigidas a escuelas públicas.

A través de la Dirección de la Mujer, para el año 2018 se desarrolló el Protocolo Contra el Acoso por Razón de Género en el Municipio de Moreno. El protocolo tenía como ámbito de acción para todas las áreas municipales y sus institutos descentralizados.

Respecto de la finalidad del Protocolo el Municipio se comprometía a llevar adelante las acciones tendientes a garantizar la seguridad e integridad física y psíquica en razón de género de toda persona que preste servicios en las instalaciones municipales, a fin de alcanzar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. El Protocolo se aplicaba a toda persona que preste servicios en el municipio, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación y personas trabajadoras autónomas relacionadas con el municipio.<sup>66</sup>

El Protocolo fue el antecedente directo de las capacitaciones que prevé la Ley Micaela, ya que tenía como ámbito de acción a la totalidad de las dependencias municipales y a todas las trabajadoras y trabajadores de las mismas. Si bien el carácter del Protocolo se vinculaba a la acción posterior a un hecho de violencia por razones de género, significó una primera acción transversal con mirada de género dentro de la gestión local.

---

<sup>66</sup> Anexo I. Protocolo Contra el Acoso por Razón de Género en el Municipio de Moreno

#### 4.4 Implementación: Capacitaciones a través de Ley Micaela - año 2021

El año 2021 fue el primer año de implementación de las capacitaciones previstas por la Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno. Tal como relata la Coordinadora General de las capacitaciones, Yesica Fernández, para ese primer año el objetivo fue capacitar a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de la planta municipal.

Para el objetivo planeado se contaba con dos (2) capacitadoras y la coordinación a cargo de Fernández. Hacia fines del año 2021 se incorporan dos capacitadoras más.

Durante los meses de enero y febrero de ese año la coordinación se encargó de redactar un material propio para las capacitaciones, que luego sería un cuadernillo en formato papel que se entregaría en cada capacitación.<sup>67</sup> Para luego comenzar una estructura de planificación para alcanzar a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores.

Respecto de la planificación, Yesica Fernández relataba esta experiencia: *“Las capacitaciones primero se pensó para jerárquicos, eran dos encuentros de tres horas, donde se capacitaban secretarios y subsecretarios. Luego analizamos que tres horas eran muchas, había cosas que no hacían. Luego de esas dos capacitaciones, se continuó con el resto de los jerárquicos de cada secretaría. Directores, Directores Generales”*<sup>68</sup>

Finalmente quedó estructurado que las capacitaciones se desarrollarán en dos encuentros de dos horas, y una evaluación a desarrollar en un campus virtual. Estas tres instancias debían ser cumplidas en forma obligatoria para considerar como aprobada la capacitación.

Respecto a la evaluación final, para los trabajadores del personal jerárquico la evaluación consistía en un cuestionario con preguntas a desarrollar, luego las respuestas eran corregidas manualmente por las capacitadoras. Para el personal no jerárquico las evaluaciones se desarrollaron a través de cuestionario multiple choice con calificación automática.

---

<sup>67</sup> Anexo III. Cuadernillo de Capacitación Ley Micaela

<sup>68</sup> Anexo II. Entrevista a Yesica Fernández

Señalaremos un primer problema identificado por Yesica Fernández con respecto a la propuesta de evaluaciones para el personal jerárquico: *“corregimos manualmente y eso fue doble laburo. Eran 570 personas. De hecho hay jerárquicos que todavía no terminaron la evaluación (2021)”*. Fernández testimoniaba la persistencia de este problema en noviembre del año 2022.

Cabe subrayar que el contenido desarrollado en las capacitaciones no variaba para las dos distinciones de trabajadores realizadas, jerárquicos y no jerárquicos, tan solo se modifica las evaluaciones finales.

Al finalizar las capacitaciones las trabajadoras y trabajadores recibían un certificado de aprobación elaborado por el módulo de Gestión de Cursos, dependiente de la Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno; esta última oficina depende de la Secretaría de Gobierno.

#### **4.4.1 Capacitaciones y problemas identificados**

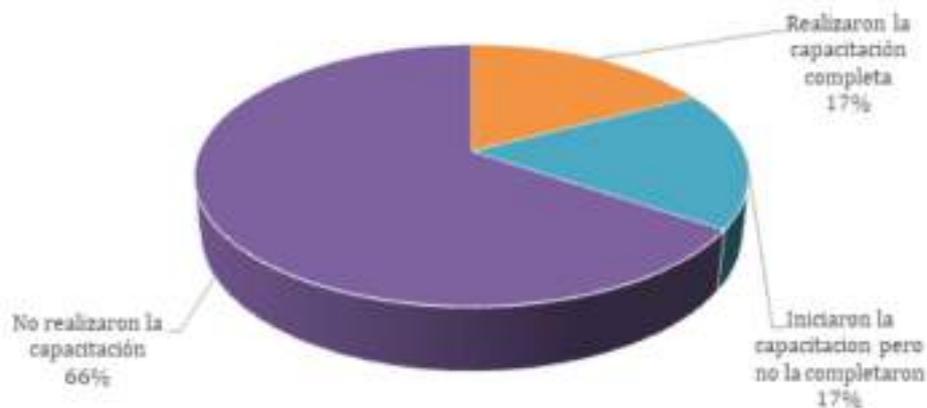
Se observarán a continuación los resultados a nivel cuantitativo alcanzados para el año 2021. Se tomará como fuente el Informe Final de Ley Micaela 2021, Análisis de Datos sobre la Implementación de la Ley Micaela en cargos jerárquicos y Análisis de Datos sobre Implementación de la Ley Micaela en la Plata Municipal, elaborado por la Sec. M,GyD.

Para el año 2021, la Sec. M,GyD contabilizaba una la planta compuesta por 6.162 trabajadoras y trabajadores, dentro de los cuales 571 personas ocupaban cargos jerárquicos, tales como Secretarios, Administradores, Subsecretarios, Directores Generales, Directores, Jefaturas, Departamentos y Coordinadores de Programa, Jefaturas y Departamentos.

Sobre esta totalidad, un 17% completó las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela, cumpliendo las tres instancias obligatorias (dos encuentros presenciales y una evaluación virtual). Un 17% de los trabajadores iniciaron la capacitación pero no pudieron concluir. Por último, el 66% de los trabajadores no realizaron ninguna capacitación. Representando una tasa de participación del 34% de la planta municipal.

Al respecto, se observa a continuación un gráfico elaborado por la Secretaría de Mujeres:

## Cumplimiento de la Ley Micaela en todos los trabajadores municipales.



Fuente Informe Final de Ley Micaela 2021

Tal como hemos señalado, el objetivo que se había planteado desde la Sec. M,GyD, era capacitar a la totalidad de la planta en el año 2021. Yesica enumeraba los obstáculos con los cuales se fueron encontrando a medida que avanzaban en las capacitaciones:

*“(...) éramos dos capacitadoras y no íbamos a poder hacer todo y luego se incorporaron dos más.*

*(...) No podíamos sacar a todos los trabajadores para hacer la capacitación. Por ejemplo en Salud, no podías sacar a todos los trabajadores de la Sala y cerrarla y nos vamos todos a capacitar en Ley Micaela, tenías que sacar a la mitad: y así sucedió.*

*(...) El mayor obstáculo fue la resistencia y la cintura de cada compañera. Había compañeras (capacitadoras) que la pasaban mal, la idea era dar un taller y que a la otra persona le quede algo.*

*(...) Siempre hay resistencias, incluso hay áreas que no se capacitaron en Ley Micaela, por esas resistencias.*

*(...) Eso se nota, si no tienen compromiso y tienen mucha resistencia. (...) se nos dificulta conseguir los elementos de sonido, y dependía de la onda del operador.*

*(...) En los temas de violencia, hicimos representar una escena, y la verdad no estuvo buena. Era ponerlo en el cuerpo, y las personas tenían que teatralizar una situación y no estaban preparadas.*

*(...) Nos encontramos con la dificultad de que no todos los jerárquicos estaban capacitados.*

*(...) Porque los jerárquicos tienen resistencia y no le van a prestar importancia al taller, entonces no le van a decir a sus trabajadores que vayan al taller.”*

Cabe incorporar un problema que fuera identificado en el informe final de la Sec. M,GyD para el año 2021:

- La deserción más fuerte se produce al momento de la evaluación virtual. Del total del personal que realizó los dos encuentros, no llegan a resolver la instancia de evaluación y abandonan el proceso.<sup>69</sup>

A fin de continuar el presente diagnóstico, en primer lugar se categorizan los problemas identificados:

- **Recursos Humanos:** cantidad de capacitadoras/res asignadas al plan de capacitación.
- **Planificación situada:** considerando las tareas y funciones concretas de las destinatarias y destinatarios de capacitaciones.
- **Resistencias de orden simbólico:** retomando lo señalado en el marco teórico, al momento de iniciar una acción que pone en discusión el orden simbólico de género se abre un campo de lucha, de ahí surgen algunas de las resistencias identificadas por Fernández. Mencionadas resistencias se dan tanto en el personal jerárquico, como en el resto de las trabajadoras y trabajadores municipales.
- **Alfabetización digital:** respecto a la deserción identificada al momento de la evaluación virtual, se considera que entran en juego el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de las trabajadoras y trabajadores en un contexto digital.

---

<sup>69</sup> Anexo III. Informe Final de Ley Micaela 2021, Sec. M.Gy D, Moreno Municipio.

Ahora bien, si bien categorizamos los problemas identificados por separado se entiende que estas categorías interactúan entre ellas en forma transversal.

En el desarrollo de los próximos apartados, observaremos algunas de las estrategias que se dieron desde la Sec. M,GyD, para enfrentar los problemas mencionados. Por otra parte, se indicarán las primeras observaciones respecto de la dimensión comunicacional que se pretende diagnosticar en el presente trabajo.

#### 4.4.2 Capacitaciones destinadas al personal jerárquico

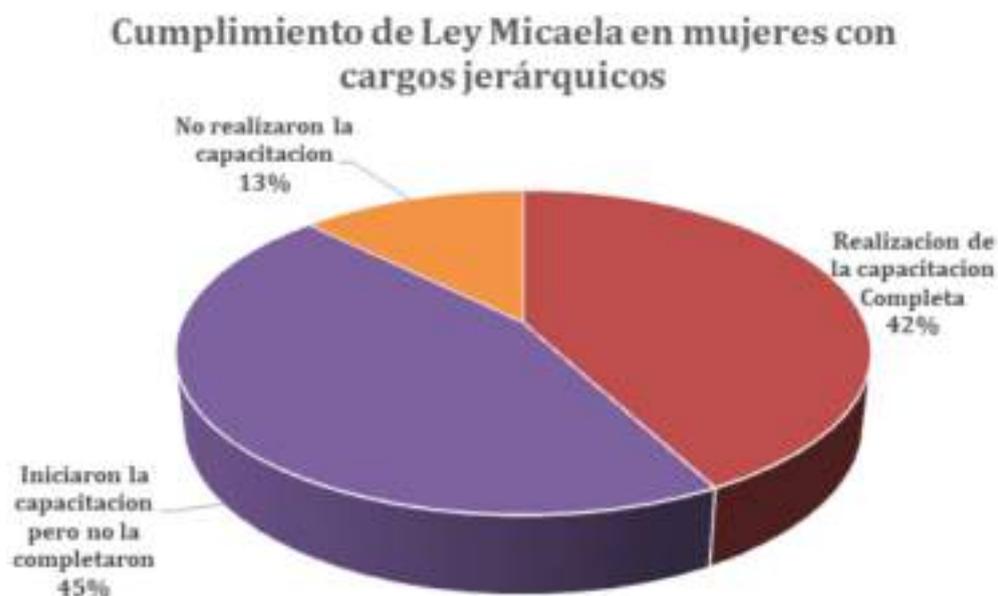
En primer lugar, y tal como se habían propuesto como plan para el 2021 y como se dio cronológicamente, las capacitaciones estuvieron dirigidas en primera instancia a todo el personal con responsabilidad jerárquica. A continuación se observarán los resultados obtenidos al finalizar el año:



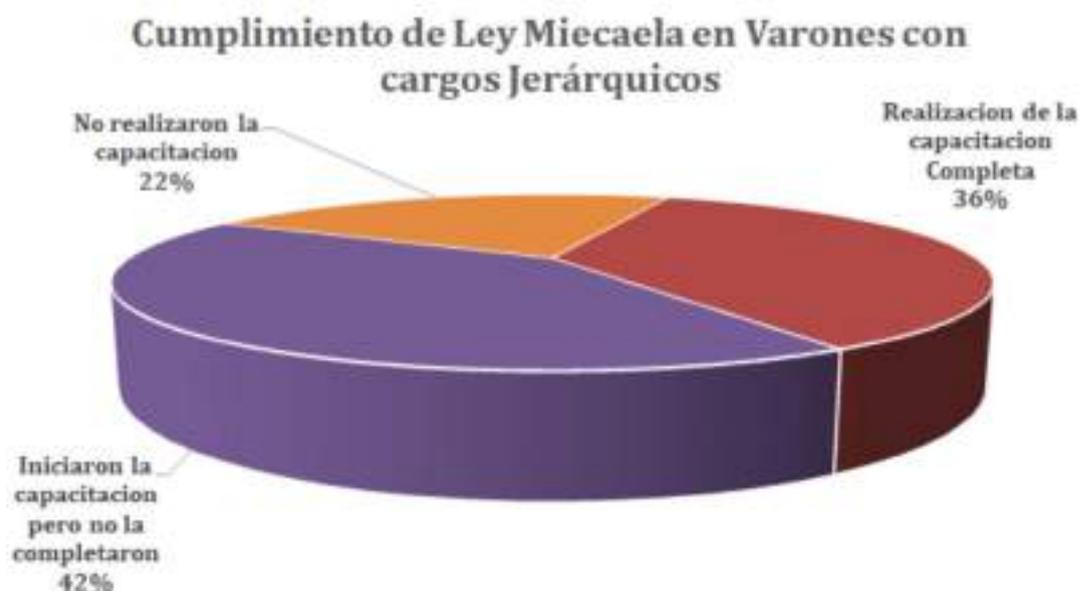
Fuente Informe Final de Ley Micaela 2021

Tal como se observa en el gráfico anterior el 40% de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidad jerárquica completaron las tres instancias obligatorias (dos encuentros y una evaluación virtual). Un 44% inició la capacitación pero no llegó a completarla. Representando una tasa de participación del 84%. Por último, un 16% no participó de ninguna instancia de las capacitaciones.

Los siguientes dos cuadros hacen referencia al cumplimiento de la capacitación en relación a la distinción de género, entre mujeres y varones, en cargos jerárquicos.



Fuente Informe Final de Ley Micaela 2021



Fuente Informe Final de Ley Micaela 2021

Respecto de la variable género, en el Informe Final se da cuenta que *“las mujeres de los cargos jerárquicos tiene una tendencia mayor que los varones de cargos*

*jerárquicos a completar la capacitación o al menos iniciarla*”<sup>70</sup>. El 42% de las mujeres completaron las tres instancias obligatorias frente a un 36% de varones. El 13% de las mujeres no realizaron ninguna instancia de la Ley Micaela frente a un 22% de varones, representando una diferencia de 9 puntos porcentuales.

En función de estos resultados y considerando las resistencias de orden simbólico, Yesica Fernández comentaba la estrategia que se fueron dando: *“en ese momento estaba la Subsecretaría, Flor (Florencia Dupont), que hablaba con sus compañeros, con los Secretarios y Subsecretarios y bueno los ponía al tanto de lo que sucedía y presionando un poco”*.

Se entiende que esta estrategia de presión ponía en juego compromisos de gestión entre las altas jerarquías del Ejecutivo de Moreno. Ahora bien, no se ha podido identificar si estos momentos contemplaban algún aspecto de sensibilización con perspectiva de género. Centralmente debido a que estos encuentros se daban en forma no planificada.

Respecto del personal jerárquico que no había participado inicialmente en las capacitaciones, se hicieron nuevas convocatorias a lo largo del año 2021. Respecto del porcentaje de trabajadores que participó, pero no finalizó, dejando pendiente la evaluación virtual, se definió mantener abiertas las aulas virtuales durante todo el año 2021. En los hechos las aulas del año 2021 permanecieron abiertas ese año y también durante todo el año 2022.<sup>71</sup>

#### **4.4.3 Recursos humanos**

Considerando la cantidad de capacitadoras con las cuales se iniciaron las capacitaciones de Ley Micaela, la Sec. M,GyD, se propuso formar replicadoras y replicadores por cada área a fin de multiplicar el personal con el cual disponían.

Yesica Fernández relataba la metodología de incorporación que se dio: *“cada secretaria tenía que ofrecer a quienes quisieran ser replicados de la Ley Micaela. Solo a quienes les interesara la temática y no era por obligación”*.

---

<sup>70</sup> Informe Final de Ley Micaela 2021

<sup>71</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno

El contenido y recorrido de las formaciones de replicadores se dio de acuerdo al siguiente esquema:

- Se elaboró un manual de instrucciones para dar los talleres, que recorría contenidos de educación popular y dinámicas para determinados temas. Fernández comentaba: *“dábamos algunas dinámicas para trabajar ciertos temas, como para que ellos pudieran ver qué pueden hacer y que no pueden hacer”*.
- Se dio un taller de replicadores que consistía en cuatro encuentros, en los cuales desarrollaron las temáticas de educación popular, identidad de género y diversidad y por último, planificación.

Cabe destacar que no observamos en estas instancias referencias a estrategias de comunicación, estrategias de sensibilización o convocatorias específicas.

Ahora bien, observamos en un documento interno elaborado por la Sec. M,GyD, titulado *“Sugerencias para los replicadores de la Ley Micaela”*, que se recomienda que las convocatorias están a cargo de los responsables de cada área. Se transcribe a continuación mencionada sugerencia:

*“Es importante poder acordar las fechas y la planificación con quien los ha convocado para realizar esta tarea o con sus responsables directos y/o jefes o jefas. Ya que estas personas o lxs funcionarios del área pueden ayudar a gestionar el espacio donde se llevará a cabo la capacitación (...), pueden y deben ayudar con la convocatoria a lxs trabajadorxs para que tengamos un alto nivel de cumplimiento y todo lo que implique facilitar la tarea de la Ley Micaela”<sup>72</sup>*

#### **4.4.4 Resistencias de orden simbólico**

En este punto incorporaremos el concepto de comunicación, y comunicación estratégica, como posible herramienta de sensibilización ante las resistencias de orden simbólico que se habían identificado durante el año 2021. Tal como se ha señalado en el marco teórico, entendemos que la comunicación estratégica ofrece herramientas metodologías participativas que pueden propiciar reconfiguraciones en escenarios multiactorales. En los capítulos posteriores se analizará en profundidad estos aspectos,

---

<sup>72</sup> Anexo III. Documento interno *“Sugerencias para los replicadores de la Ley Micaela”*.

pero en este apartado observaremos la situación que se dio en los hechos durante el año 2021.

Yesica Fernández, comentaba que no tenían una estrategia de sensibilización planificada durante las convocatorias a las capacitaciones. Fernández relataba: *“Nosotros teníamos calendario, y acá teníamos tal día y tal fecha, no teníamos una convocatoria específica. No había una estrategia, sino que era la estrategia de cada área, cómo se organizaba en cada lugar de trabajo”*.

Por el testimonio de Fernández, se identifica que no se había planificado estrategia de comunicación como herramienta de sensibilización. Por lo cual, al momento de las resistencias, las capacitadoras recurrieron a otras estrategias que fueron aprendiendo sobre la práctica. Al respecto Fernández comentaba parte de esas experiencias:

*“Nosotras lo que hacíamos ante las resistencias era no ir al choque. Eso lo aprendimos a través de la práctica, es un tema sensible. Yo le decía a mis compañeras, no hay que ir al choque, y si vos, las peleas, es peor.*

*Una vez me acuerdo que en Seguridad (Secretaría de Seguridad), nosotras habíamos ido como acompañantes, porque ya se encargaban los compañeros (replicadores) de dar ese taller (...) un par de trabajadores se levantaron y se fueron. Y las chicas pidieron el legajo de cada uno.*

*No quieren ir porque es obligatorio, es una ley y no queda otra”*

Respecto del relato de Fernández, se identifica otro aspecto. Tal como se ha desarrollado en los apartados anteriores, las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela tienen el carácter de obligatorias. La obligatoriedad será un punto en el cual harán hincapié las responsables de las capacitaciones, tanto para el año 2021 y 2022.

#### **4.4.5 Alfabetización digital**

Al consultar sobre los niveles de deserción al momento de realizar las evaluaciones virtuales, Yesica Fernández reflexiona de la siguiente manera:

*“En realidad para mí la deserción se da por la falta de una sanción.*

*Me dio la impresión que cuando iban a las capacitaciones presenciales porque el jefe les decía que eran obligatorias. No había nadie que los presionara u obligara para terminar la capacitación y se quedaron ahí. Muchos se colgaban. Entonces es ahí donde fallo y sigue fallando en la actualidad.*

*Como no hay una sanción. Es un requisito fundamental para que sea evaluado el ascenso de categoría por ejemplo. O tienen un día de suspensión si no hacen la capacitación.*

*Esa falta de sanción que establece la ley es donde estaría fallando. Como notan que no hay sanción no lo hacen.”*

Se observa que la explicación que se da desde la Sec. M.GyD ante la deserción no contempla las competencias digitales de los destinatarios de las capacitaciones, sino que se centra por una parte en las resistencias de orden simbólico; y por otra parte, en el incumplimiento de la obligatoriedad de las capacitaciones, lo que requería una sanción.

Cabe destacar, que la Ordenanza a través de la cual el Municipio de Moreno adhiere a la Ley Micaela, prevé en su artículo 10 que las personas que negasen a realizar las capacitaciones podrán ser intimadas por la autoridad de aplicación; y en caso de incumplir la intimidación se da lugar a posibles sanciones disciplinarias.<sup>73</sup>

#### **4.4.6 Resultados cuantitativos finales 2021**

Por último, señalaremos los resultados cuantitativos para el año 2021. Se tomarán los datos del módulo de Gestión de Cursos, dependiente de la Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno, oficina que emite la certificación final de Ley Micaela.

- Cantidad de capacitaciones dadas: 57 capacitaciones para personal sin responsabilidad jerárquica, 19 encuentros dirigidos al personal con responsabilidad jerárquica y 3 encuentros de formación para replicadores de Ley Micaela.

---

<sup>73</sup> Anexo I. Ordenanza Municipal N°6281/2020

- Se emitieron un total de 1.028 certificados para trabajadores sin responsabilidad jerárquica y 233 certificados de aprobación de Ley Micaela para trabajadores con responsabilidad jerárquica
- Participaron de las capacitaciones, pero no finalizaron las instancias propuestas un total de 1.389 sin responsabilidad jerárquica y 638 trabajadores con responsabilidad jerárquica.

Del total de los 6.162 agentes que se propuso capacitar desde la Sec. M,GyD, participaron de las capacitaciones 3.288 trabajadores y completaron las mismas 1.261 agentes.

#### **4.5 Contexto de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio y alfabetización digital 2021**

Tal como se ha señalado en el marco teórico, durante el año 2021 las administraciones públicas de argentina tuvieron periodos de confinamiento en función de las medidas en respuesta a los contagios de coronavirus (COVID 19). Centralmente, para el año mencionado, estuvo vigente la fase de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO).

La DISPO, de acuerdo a la cantidad de contagios por zona, limitaba determinados encuentros masivos, regulaba la obligatoriedad del distanciamiento físico y la ventilación de ambientes, y en momentos determinados suponía confinamientos estrictos por cortos periodos.

Para el objetivo que se había dado la Sec.M,GyD para el año 2021, capacitar a la totalidad de trabajadoras y trabajadores municipales, la DISPO impuso una serie de dificultades no previstas. Yesica Fernández rememora la experiencia y enumeraba las dificultades:

*(...) nos agarró la virtualidad.*

*(...) Hacíamos dos encuentros virtuales, por zoom, a la mañana y a la tarde. Que también fue un tema, porque no teníamos una cuenta de zoom pago, a los 45 minutos se nos cortaba. (...) Eran dos encuentros de dos horas.*

*(...) En la oficina no teníamos internet o se nos cortaba, y no estaba bueno para hacer una capacitación.*

*(...) Nos facilitaban (internet) desde Informática pero teníamos que ir hasta el Teatro Marechal.*

*(...) Hubo casos donde se presentaban (los participantes) a las dos capacitaciones virtuales pero no hacían la evaluación.*

Por una parte, si se retoman las observaciones del Oscar Oszlak, se identifica que la virtualización de las capacitaciones sorprendió a las organizadoras y tuvieron que improvisar con los recursos que disponían. En ese sentido se observa que no se pudo contemplar en forma anticipada aspectos de conectividad que requería la virtualización de los encuentros de formación. Es oportuno destacar que la Sec. de Mujeres, Géneros y Diversidades fue creada a fines del año 2020, por lo cual se puede inducir que no contenían la experiencia de virtualización masiva y teletrabajo que se dio previamente en el Municipio de Moreno.

Para el caso de las trabajadoras y trabajadores que participaron de los encuentros virtuales, pero no completaron las evaluaciones finales, cabe retomar las consideraciones respecto de las competencias digitales requeridas para resolver tareas en entornos digitales.

Como se ha señalado anteriormente, Fernández atribuía la deserción en la etapa de evaluaciones virtuales a aspectos del orden de las resistencias simbólicas y a la ausencia de sanciones ante el incumplimiento. A fin de ampliar el análisis, incorporamos en este punto las consideraciones de Sandra Aranda, responsable de las capacitaciones para el año 2022. Respecto de la deserción en el punto de las evaluaciones Aranda reflexionaba:

*“Son barreras de todo tipo desde el carácter, la generación, lo digital, lo subjetivo. Tener que hacer un paso más desde lo voluntario saliéndose de lo obligatorio. Esto de esperar que lo hagan por unx, muy propio de este contexto, o que sea, posterior y no inmediato (en el momento de la capacitación). Y ni hablar que tienen que pedir ayuda o dedicarle el tiempo.”*

Se observa que en estas consideraciones surgen aspectos que rodean las competencias digitales de los destinatarios, lo generacional y lo subjetivo. Ahora bien, se identifica que al momento de planificar las capacitaciones virtuales del año 2021 no se contó con un diagnóstico previo, a modo de registro o identificación detallada de las competencias digitales, conocimientos y habilidades de los participantes. Fernández señalaba “nos agarró la virtualidad”, por lo que se entiende que se masificó la capacitación virtual sin considerar el nivel de alfabetización digital de los destinatarios.

Dentro de las posibles herramientas para identificar los niveles de alfabetización digital de las trabajadoras y trabajadores, se podría haber realizado un relevamiento por área a través de algún tipo de cuestionario. Por otra parte, se podría haber revelado grupos generacionales de los destinatarios, deduciendo que los jóvenes contendrían determinados conocimientos digitales propios de sus interacciones individuales.

Otra forma de deducir las competencias digitales, podría haber sido el identificar los niveles educativos formales alcanzados por la planta municipal; suponiendo que aquellos trabajadores que superan el nivel secundario contendrían ciertas competencias digitales.

Al momento de realizar el presente diagnóstico se solicitó al área de Recursos Humanos municipal, la información de los niveles educativos alcanzados por las trabajadoras y trabajadores de la planta municipal. El informe solicitado aún no fue entregado. Informalmente nos relataban que esa información tiene uso central al momento de las liquidaciones de sueldo, pero que no suele compartirse con otras áreas de trabajo o Secretarías.

Respecto de este último punto, siguiendo a Hugo Cormick, quien señala la particularidad de los municipios del Conurbano Bonaerense. Los mismos, dada su configuración histórica, tienden a manifestarse como una organización departamentalizada y con una marcada competencia interna por recursos. En este caso, el recurso informativo, que podría ser utilizado al momento de estrategias de planificación interna. Tanto para las planificaciones de las capacitaciones, como para el caso de planes de comunicación interna.

### 4.5.1 Comunicación y virtualización

Como hemos observado anteriormente, desde la coordinación de la Sec. M, GyD señalaban que para el año 2021 no tuvieron una estrategia de comunicación centralizada, de sensibilización o convocatoria.

Ahora bien, al momento de la virtualización de las capacitaciones surge una herramienta de comunicación que fue utilizada para notificar a las trabajadoras y trabajadores respecto de las evaluaciones virtuales. Las notificaciones estaban dirigidas a los participantes que habían completado las dos instancias de formación y se encontraban en condiciones de realizar la evaluación virtual final.

Las notificaciones estuvieron a cargo de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal (DCyDP), dependiente de la Secretaría de Gobierno. La DCyDP elaboró un mensaje que era enviado al número personal de cada trabajador a través de WhatsApp. Se transcribe a continuación el mensaje enviado:

**“Estimadas y Estimados:** les informamos que se encuentra abierta el aula virtual de la **“Capacitación en la temática de Género y Violencia contra las Mujeres y Diversidades: Ley Micaela 27.499”**.

Podrás ingresar a través del Campus Virtual: <http://capacitacion3.moreno.gob.ar/>, con nombre de **USUARIO** (corresponde a tu número de **LEGAJO SIN PUNTOS**) y **CONTRASEÑA** (corresponde a tu número de **DNI SIN PUNTOS**).

Los invitamos a completar la **Actividad Evaluativa Obligatoria**, siendo la última etapa de la capacitación que llevó a cabo. Ante cualquier duda o problema puede comunicarse por este medio.

**El plazo para realizar la evaluación es de dos (2) semanas desde que recibe este mensaje.**

**Al finalizar la actividad**, en la misma aula virtual, tendrá a su disposición una **Encuesta Obligatoria Anónima** a modo de cierre y opinión.

Saludos, **Dir. de Capacitación y Desarrollo de Personal, Subsecretaría de Gobierno.**<sup>74</sup>

La primera observación que surge del mensaje es que en su elaboración no participó la coordinación de la Sec. M,GyD., ratificando que las estrategias de

---

<sup>74</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno

comunicación en el caso de Ley Micaela no están centralizadas por el organismo de aplicación de las capacitaciones.

Por otra parte, el mensaje en cuestión es una comunicación masiva que no contempla las particularidades de los destinatarios, respecto de sus competencias digitales. En la comunicación se establece un plazo de dos semanas para finalizar la evaluación virtual. Tal como hemos señalado en el punto anterior, en los hechos las aulas permanecieron abiertas durante todo el año 2021 y 2022, debido a que los participantes no lograron completar la evaluación final.

#### 4.5.2 Aprendizaje digital

Con el objetivo de ejemplificar las particularidades que se dieron en el contexto de DISPO para el caso de las capacitaciones previstas a través de Ley Micaela, se observará escuetamente una experiencia que se dio a fines del año 2022.

Dos trabajadoras de 50 y 64 años se acercaron por iniciativa propia a la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal, debido a que no podían finalizar la evaluación de Ley Micaela. Ante su consulta se les asignó un capacitador que las asesoró en su lugar de trabajo, con el objetivo de que realizarán la evaluación prevista.<sup>75</sup>

Rolando Viscusi, fue el capacitador asignado y relataba el proceso que se dio con las trabajadoras:<sup>76</sup>

*(...) Encontramos dos personas con edad, de 50 y 64 años, que trabajan en el sector de Comunicaciones de la Municipalidad de Moreno.*

*(...) Encontramos que tenían poca alfabetización en lo digital, entonces cuando se manejan en entornos virtuales, encontramos, la dificultad y el problema que no podían finalizar una encuesta, en este caso la evaluación de un curso.*

*(...) En la primera intervención que hice, fue explicarle cómo ingresar a la plataforma. Cómo escribir la URL en el explorador, el nombre del sitio y cómo acceder al nombre del sitio.*

---

<sup>75</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno.

<sup>76</sup> Anexo II. Entrevista a Rolando Viscusi.

*(...) Tenían miedo de entrar, apretar algo y que explote la computadora. Tiene que ver con la gestión de las emociones. Les dije no tengan miedo, yo estoy al lado y lo puedo resolver, yo les daba una especie de seguridad.*

*(...) Ya en el segundo encuentro pudieron ingresar solas a la plataforma, y poner usuario y contraseña.*

*(...) Y luego que logramos eso, fuimos a la parte de evaluación. Y la evaluación también, el Moodle, tiene unas sesiones de evaluación, donde vos tenes que saber dónde apretar.*

*(...) Una de las dificultades que vi, es que ellas tenían una opción de comprobar y otra de ir a la siguiente pregunta. Y en eso siempre apretaban la siguiente pregunta, nunca comprobar. Entonces nunca finalizaban el examen.*

*(...) **Una vez que terminamos las quince preguntas**, nunca ponían terminar tampoco. Había dos opciones, volver a hacerlas y enviar y terminar. Y entonces les aparecían dos carteles, que para ellas iba a explotar. Nuevamente trabaje la gestión de las emociones, miedo apretar algo que no es y que se borre toda la computadora.*

*(...) Y también un poco más en las respuestas, porque tuvimos que incorporar nuevos conceptos, en este caso, era Ley Micaela, íbamos reflexionando y apropiando nuevos saberes sobre la temática que se abordan en la evaluación.*

Sobre la experiencia relatada, se destaca que la evaluación virtual propuesta de forma obligatoria para las trabajadoras y trabajadores, constaba de quince preguntas y se desarrolló en una plataforma moodle. En la información relevada para el presente diagnóstico, no encontramos que se haya transmitido algún tipo de comunicación, o dispositivo de aprendizaje que recorriera la especificidad de la plataforma moodle o la particularidad de la evaluación.

#### **4.6 Implementación: Capacitación a través de Ley Micaela - año 2022**

Durante el año 2022 asume como Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades, la señora Gisele Coronel, y como Coordinadora General del área de Sensibilización a la

Licenciada Sandra Arana (Lic. en Psicología). Esta última será la responsable de las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela.

La modificación de autoridades de la Sec. M,GyD sumó otros criterios en el desarrollo y dirección que modificarían los objetivos planteados para la implementación de las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela.

Ahora bien, Sandra Aranda dada cuenta del posicionamiento político que las nuevas autoridades se pretendieron dar al asumir la responsabilidad de llevar adelante Ley Micaela:

*“Tener perspectiva de género dentro del estado, es una apuesta de transformar la sociedad, para tener una sociedad más justa, más igualitaria, más solidaria, que achiqué esa brecha desigual, que es estructural. Y que va más allá del sistema capitalista porque el patriarcado es anterior, ponele que cambiará el sistema, a un sistema socialista, socialdemócrata, lo que quieras, esa desigualdad estaría igual. Es mucho más profundo y las transformaciones se ven como el tiempo, pero en algún momento empezaron. Acá en Moreno, hace tres años empezamos con la Ley Micaela. Son los primeros pasos, y veremos, quizás de acá a quince años, es algo instituido, ahora está siendo algo instituyente. Esa es la apuesta.”<sup>77</sup>*

A continuación se enumeran y analizan los puntos centrales del proceso de implementación de las capacitaciones 2022.

#### **4.6.1 Destinatarios**

En primer término, se incluyó en las convocatorias a capacitaciones, no solo a trabajadoras y trabajadores municipales, sino que se sumaron actores claves de la comunidad, como los trabajadores del Programa Potenciar Trabajo y personal de otras instituciones intervinientes dentro del municipio, bomberos voluntarios, cooperativas de recolección de residuos y sindicatos.<sup>78</sup>

#### **4.6.2 Contenidos**

Respecto de los contenidos, Sandra Aranda detalla que para el año 2022 se incorporaron temáticas que no aparecían anteriormente:<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Anexo II. Entrevista a Sandra Arana

<sup>78</sup> Anexo III. Informe Anual 2022 - Apertura de Sesiones Ordinarias 2023 - Ley Micaela, Pág. 1

<sup>79</sup> Anexo II. Entrevista a Sandra Arana

*“(…) se actualizó Ley Micaela, y ahora estamos haciendo nuestra versión también, porque hay un montón de violencias que van trabajando y que todavía no se incorporaron a la nueva ley, la Ley base que toma la Ley Micaela.*

*(…) Pero vamos viendo cómo ir incorporando cosas importantes que no figuran, por ejemplo, el amor romántico. Cómo hacer hincapié, cual el puente que une esas prácticas que después generan vínculos de violencia machista. Porque si no das, roles y estereotipos, y después ya estás en el círculo de la violencia. Pero que hace que una personas, una feminidad, hace que entre a ese círculo. Es toda la plataforma del amor Disney, del amor romántico. Y laburamos eso, es una perspectiva propia, que no sé si en otros municipios se da”*

#### **4.6.3 Recursos Humanos y jerarquización**

En primer lugar, se observa que al igual que el año 2021 la problemática sobre la cantidad de personal abocado a las capacitaciones continúa siendo un aspecto de tensión que recorre el año 2022.

Aranda cuenta con un equipo permanente de cuatro capacitadoras. Pero comentaba las particulares que observa dentro del equipo: *“(…) hubo movimientos, en general son cuatro, cuando están todas son seis. Algunas están de licencia, y otras están en préstamo. Algunas se fueron, en algún momento fuimos ocho, por un tiempo, y otras renunciaron. O cambiaron”*<sup>80</sup>

Por otra parte, a la tensión dentro del personal del equipo, se suma que al incluir actores de la comunidad en las capacitaciones se amplían también las tareas. Aranda reflexionaba al respecto:

*“(…) el equipo somos pocas y no podemos juntar muchas fechas y no podemos dar Ley Micaela toda la semana.*

*(…) y compartimos capacitaciones que damos a la comunidad*

*(…) y la Subsecretaría, compartimos operativos, a nivel nacional, provincial, y tenemos la agenda, propiamente de género y un montón de otros eventos a los que nos sumamos de otras secretarías.*

---

<sup>80</sup> Anexo II. Entrevista a Sandra Arana

*(...) y tenemos que convocar Ley Micaela con eso. No es que hay un departamento de Ley Micaela, que pueda hacer esto todos los días, todo el año. Hay un equipo.”*

En los comentarios de Aranda, además de considerar el personal disponible, observamos que surge una tensión con respecto a la jerarquización dentro de la Sec. M,GyD. Si bien, como hemos analizado anteriormente, la creación de la Sec. M,GyD se enmarca dentro de una apuesta política que incluye la perspectiva de género dentro de la gestión municipal; se debe considerar que la Secretaría tiene una diversidad de acciones y proyectos dentro de su estructura orgánica y que el área abocado a la implementación de la Ley Micaela no posee la jerarquía institucional, tal como un departamento, dirección o jefatura. Esta jerarquización institucional supondría mayor cantidad de personal asignado y/o presupuesto.

#### **4.6.4 Planificación situada**

Una gran diferencia que se encuentra en el año 2022, tiene que ver con las planificaciones de las capacitaciones y la aparición de nuevos actores que interactúan en dichas planificaciones.

La coordinadora de las capacitaciones de Ley Micaela indicó que durante el año 2022 comenzaron a trabajar con referentes por áreas. Los referentes son actores auto designados por interés, por responsabilidad jerárquica o por demandas internas ante alguna situación de violencia machista. Suelen ser delegadas, delegados, directoras/es, coordinadoras/res, subsecretarías/rios, en general personal jerárquico del municipio.

El trabajo con los referentes y la nueva coordinación dentro de la Sec.M,GyD permitió desarrollar un encuadre situado en el desarrollo de las planificaciones y capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela. Sandra Aranda relataba la experiencia en los siguientes términos:

*“(…) en general trabajamos por área con referentes, que son los que nos contactan. Porque antes era al revés, Género manda a todas las áreas y las áreas tenían que decirte qué fecha podrían. Eso funcionó hasta cierto punto y como hay resistencia a la implementación. La resistencia es real, en todos los planos hay resistencia. Entonces en lugar de convocarlos, en ir a buscar la demanda.*

*(...) Nosotros tenemos un encuadre, el encuadre es la cantidad de personas, las condiciones físicas (espacio), quienes son, de qué edad.*

*(...) siempre respetando el encuadre. No podemos ir y hacer Ley Micaela para 100 personas. O para 50 tampoco. En realidad, cuarenta es como máximo, o 10 como mínimo.*

*(...) Cuando son grupos tan grandes, es más difícil el intercambio en temas más sensibles. Hay una parte que se trabaja más en general, y la presentación institucional, de la Ley y luego está la parte de trabajo en grupo. Es la parte de implicación de las partes, desde donde pueden darse cuenta que es importante la perspectiva de género u otros conceptos y esos laburos se hacen en grupos pequeños.*

*(...) Nosotros tenemos diferentes tipos de planificación, según el ámbito, según la cantidad, si son todas mujeres, si son todos varones.*

*(...) No es lo mismo, que sean jerárquicos, que sea un grupo mayoritariamente de mujeres. O en algunos casos, obviamente la Ley Micaela toca mucho la sensibilidad de las personas, nos advierten que hay sospechas de personas que están atravesando situaciones de violencia o cuestiones concretas.*

*(...) Antes estaba pensado en dos horas, y ahora la hacemos en tres, la idea es profundizar. Que haya mayor información. Como objetivo es ver la relevancia de la implementación en todas las áreas del municipio y la comunidad, de la perspectiva de género.*

Se puede considerar que la aplicación del encuadre detallado da cuenta de una vinculación con los destinatarios que se aproxima a los lineamientos generales de Ley Micaela analizados en capítulo 3 del presente trabajo. Esta aproximación supone que los dispositivos de formación atraviesen espacios, contextos y realidades diversas, sin dejar de poner en discusión una perspectiva de género no patriarcal.

#### **4.6.5 Resistencias de orden simbólico**

En este apartado se recorre la serie de resistencia de orden simbólico que han sucedido durante las capacitaciones del año 2022. Las mismas resultan de consideración al momento de pensar y perfilar estrategias de comunicación y sensibilización.

Se tomará el testimonio de Sandra Aranda para dar cuenta de las resistencias que se dieron:

*(...)Yo creo que lo general que surge por lo bajo y lo que a veces manifestaban u otros nos comentaban de otros espacios, era la resistencia en relación a “esto es una pavada”, que no tenía una utilidad o un fin práctico.*

*(...) En los varones la cuestión de los privilegios, como salirse de ese lugar de comodidad y ver que tan importante es mirar más allá, de ver las prácticas que están naturalizadas socialmente, porque vivimos en una sociedad machista. Pero ver cuales son los efectos, porque si yo tengo un lugar de decisión, los efectos que tiene las decisiones sin perspectiva de género.*

*(...) hubo algunas situaciones, cuando yo entré, una compañera estaba y después tuvo una situación en la que la atacaron personalmente, en una formación, en un taller. Y bueno esta compa, no pudo volver a Ley Micaela. También hay que cuidarla y es un desgaste.*

*(...) Hubo situaciones que no pudimos evaluar. Mi rol generalmente es de observación y me paso de ir, y que las compañeras daban la capacitación y tenes a dos o tres personas llorando desconsoladamente. Y ahí uno se acerca y le da la referencia como un punto violeta o se referencia con su referente. No son la mayoría de los casos.*

*(...) Por ejemplo, en las planificaciones tenemos un montón de preguntas: ¿quién sirve el café?, ¿Quién se ocupa de la limpieza? Es muy marcado eso. A las reuniones van los varones, y las mujeres pueden estar detrás o sirviendo el café. O en realidad si todos somos jerárquicos, todos tendríamos que estar en la misma condición, porque yo no voy a participar si tengo el mismo cargo que un varón.*

En este breve recorrido de las resistencias observadas resulta pertinente retomar las conceptualizaciones indicadas en el marco teórico. Se entiende que las acciones con perspectiva de género encaradas dentro de cualquier ámbito, y en particular dentro del Estado, pone en juego lógicas arraigadas históricamente tanto en el plano institucional, como en el psiquismo humano, a nivel consciente e inconsciente.

Como se ha indicado, implementar las capacitaciones previstas por la Ley Micaela, es entrar en ese campo de disputa, poner en discusión un orden establecido en

el cual las mujeres y diversidades tiene un menor participación en la toma de decisiones y un desigual acceso a los derechos básicos. Las reacciones ante las capacitaciones, atraviesan el orden patriarcal y sus consecuencias; desde la reflexión de la división de tareas en entre mujeres y varones, la naturalización estereotipada de las mismas tareas (las mujeres sirven el café), hasta la profunda problemática de cuestionar los privilegios de los varones en cargos decisivos dentro de la administración pública.

#### 4.6.6 Incumplimiento y sanciones

Tal como hemos observado, las capacitaciones con perspectiva de género en el Municipio de Moreno se encuadran dentro de una obligatoriedad y en el caso de incumplimiento con las mismas se prevén posibles sanciones.

Respecto a este punto, Sandra Aranda relataba que durante el año 2022 no se había reglamentado ningún tipo de sanción en el caso de incumplimiento.

Asimismo, incorporaba al análisis dos puntos de vista. Por una parte, la jerarquización de la capacitación como una condición formal del trabajo municipal en Moreno. Y por otra parte, la reflexión sobre la formación y educación dirigida hacia los sectores populares. A continuación se observarán estos dos puntos de vista.

En lo referido a las sanciones y obligatoriedad Aranda reflexiona lo siguiente:

*(...) Aún no se implementa, estamos en eso viendo, en algún punto es una decisión a tomar. Porque alguien no quiere formarse, cuando es una obligatoriedad. Cuando te hacen, el apto para un trabajo, es obligatorio, es una condición para. Verlo más como una condición, que como una obligación.*

*(...) Y porque bueno, las personas son machistas, porque si vamos a esperar que todas las personas tengan la voluntariedad. Para mí siempre aparece el tema de las sanciones, una forma de regular esto y que tenga un impacto, que llegue a la mayor cantidad de personas.*

*(...) Sabes que, vos no podés elegir entrar a las 10, porque tu horario es a las 8, y acá es lo mismo. No podemos elegir no tener una perspectiva de género, el municipio tiene una política pública, que es la Ley Micaela y adherimos, y entonces, esto es parte de este trabajo.*

*(...) Y si fuera de la comunidad, por ejemplo, el club, tal, o esta asociación quieren trabajar con perspectiva de género, bueno es una condición. Total lugares machistas hay un montón, si no quieres hacerla puedes ir a trabajar a otro municipio. No sé cómo decírtelo, suena autoritario así.*

*(...) No es electiva, es obligatoria, en la medida que es una condición que forma parte de este trabajo, de esta institución, de este municipio. Para mí, esa sería la idea que engloba ese tipo de obligatoriedad.*

En primer lugar, se entiende que transformar la obligatoriedad a una condición de trabajo tendría que ser el resultado de un proceso complejo en el que se pueda dar cuenta de haber recurrido a una serie de dispositivos que actúen sobre las concepciones de los implicados, en este caso la totalidad de trabajadoras y trabajadores de la Municipalidad de Moreno. Sin olvidar que este tipo de transformaciones dentro de las administraciones públicas supone actuar sobre rutinas burocráticas arraigadas y lógicas de poder históricas. También se puede deducir que por este motivo aún no se han reglamentado las sanciones en caso de incumplimiento.

En segundo lugar, y en lo que compete a la especificidad del presente diagnóstico, se entiende que dentro de los dispositivos de transformación sería central una estrategia de comunicación participativa con espacios de articulación democráticos y planificados. En el capítulo 6 se pretende perfilar este tipo de estrategias.

Como se ha indicado, Aranda incorpora un segundo punto de vista respecto de la no participación en las capacitaciones. Aranda reflexiona:

*(...) Esto es más macro, la verdad que en Argentina, no hay un aspecto de la educación cívica. Que tiene que ver con que todos somos ciudadanos y ciudadanas, y todos tenemos derechos y tenes que tener acceso a la información para ejercicio de esos derechos.*

*(...) que no sea solo que me obliguen a hacer el curso en el trabajo y que embole. Porque todos los cursos son importantes, que todos sepan cómo usar un matafuego, cómo hacer RCP, es importante que todas las personas sepan.*

*(...) Falta mucha cultura de la formación y de los derechos, y laburo como educadora popular, formando y siempre se nota una resistencia.*

*(...) Si no hay algo que implique el hacer de algo manual, la cuestión de reflexionar, pensar, para que eso pueda modificar mis prácticas, no es algo que esté instalado, culturalmente.*

*(...) Por eso, las resistencias, no te lo va a poner solo una empleada que es ama de casa, sino también alguien que es docente, que está en la universidad.*

*(...) Porque todos somos parte de la sociedad y eso no está instalado, la formación permanente, porque es importante reflexionar sobre nuestras prácticas y ni hablar sobre hablar, escribir, sistematizar.*

*(...) Está en el capitalismo, la productividad viene de lo manual, es un privilegio el pensar. Los intelectuales son personas privilegiadas.*

*(...) Las mujeres por ejemplo, tienen que tener toda la carga mental de una agenda de cosas que tenes que hacer por vos y por los demás. No se si tengo ganas de escribir a la noche, de romantizar eso (lo intelectual). La verdad que quiero dormir dos horas más.*

En este punto, se suma un elemento más a considerar al momento de desarrollar las acciones de formación y capacitación. Este punto de vista atraviesa la procedencia de clase de destinatarios, y las lógicas también arraigadas profundamente respecto de los sectores privilegiados que acceden al conocimiento intelectual.

Los sectores populares han sido históricamente relegados al trabajo manual, al saber hacer. Y los saberes de las trabajadoras y trabajadores se arraigan en la cultura popular, en prácticas no sistematizadas y conocimientos transmitidos a través de generaciones; estos saberes se transmiten a través de la cultura oral. Al momento de encarar una acción de formación y capacitación, que supone apropiarse de herramientas del conocimiento letrado, se puede dar efectivamente una profunda resistencia.

Podemos concluir que el campo en disputa que se abre a través de la Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno, es mucho más amplio que la perspectiva de género en sí. Al mismo tiempo, se revaloriza que Ley Micaela se encuadra dentro de los dispositivos de educación popular.

#### 4.6.7 Estrategias de comunicación 2022

Del mismo modo que se ha recorrido las estrategias de comunicación desarrolladas en el año 2021, en este apartado se detalla el modo en el cual aparece la dimensión comunicacional para el año 2022.

En primer lugar, se consultó a Sandra Aranda sobre las estrategias de sensibilización y convocatoria. Aranda comentaba al respecto:

*(...) Siempre tenemos una reunión previa con las y los referentes de las áreas, y se trata de cómo dar la importancia de formarse en Ley Micaela. **Después, nosotras no sabemos qué sucede en el medio.***

*(...) Y además hay una cuestión que tiene que ver con lo cultural también. Entonces hay muchas resistencias, “no sirve para nada”, “me obligan a ir”. Y lo obligatorio tiene una connotación negativa, en lugar de pensarse, es un recurso fundamental para el trabajo.*

*(...) No sé si llega con esa lógica. Nosotros lo remarcamos, después no sé si llega con esa lógica.*

*(...) Pero también depende del referente.*

Al igual que el año 2021, se observa que las sensibilizaciones y convocatorias no están bajo el control de las Sec. M.GyD.

Por otra parte, se consultó a Aranda sobre la existencia de una estrategia única de comunicación. A lo cual manifestó que no tienen una forma única de comunicarse.

Para finalizar este apartado indicaremos que en la Municipalidad de Moreno existe una Subsecretaría de Comunicación Pública, dependiente de la Secretaría Privada.

Se les consultó tanto a Yesica Fernández (año 2021) y a Sandra Aranda (año 2022) si habían tenido vínculo con esta oficina y ambas manifestaron no haberse relacionado con mencionada Subsecretaría durante las capacitaciones de Ley Micaela. En primer lugar, Fernández indicó que no sabía la existencia de esa Subsecretaría; luego al explicar la función de esa oficina manifestó: “*Nunca tuvimos nexos con ellos (...) Los*

*spot que hacen de género, nos apropiamos, pero nunca tuvimos un “ vamos a trabajar en conjunto”.* En el caso de Aranda, ella manifestaba: *“Siempre está la idea, pero el dinamismo viste nos va alejando más de esta cuestiones”.*

En el capítulo 5 se retomará en profundidad estas últimas consideraciones, en concordancia con los objetivos específicos planteados en el presente diagnóstico.

#### 4.6.8 Resultados cuantitativos 2022

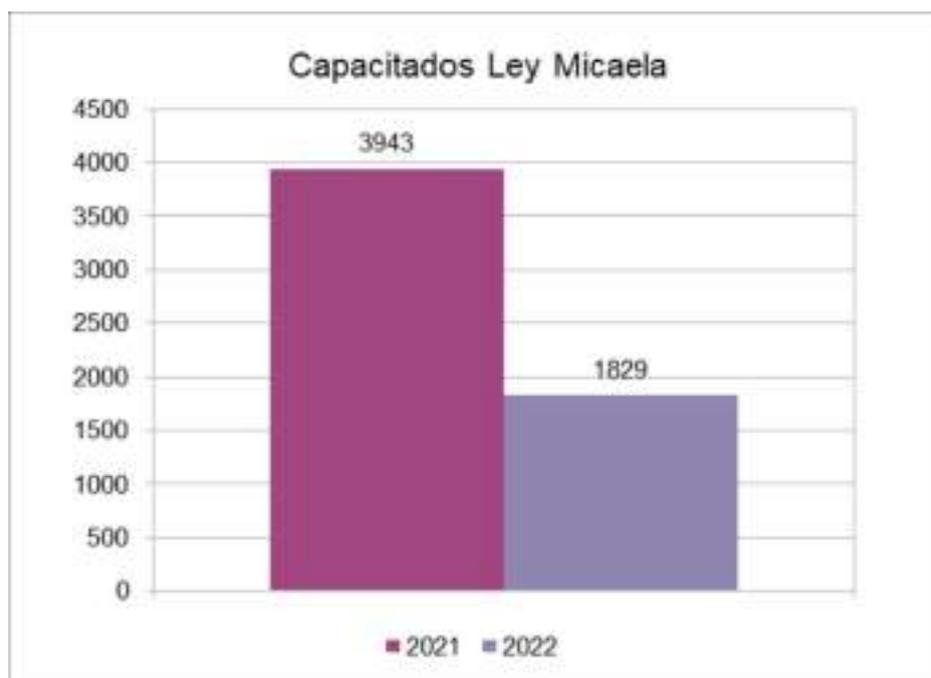
Por último, se observarán a continuación los resultados a nivel cuantitativo alcanzados para el año 2022 comparados con el año 2021.

Se tomará como fuente el *Informe Anual 2022 - Apertura de Sesiones Ordinarias 2023 - Ley Micaela*, elaborado por la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades a los fines de resumen de la gestión 2022.

**Gráfico 1 - Cantidad y porcentaje de agentes capacitados**

Año	Agentes Municipales Capacitados	
2021	3943	63,99 %
2022	1829	29,68 %
Total	5772	93,67 %

**Gráfico 2- Cantidad de agentes capacitados 2021-2022**



## Gráfico 2- Cantidad y porcentajes objetivo a capacitar

Población Total a Capacitar	6162	100,00 %
Población Capacitada	5772	93,67 %
Falta Capacitar	390	6,33 %

Se desprende de los datos cuantitativos observados que durante el año 2022 se ha capacitado menor cantidad de trabajadoras y trabajadores municipales. Por otra parte, tomando los datos analizados para el periodo 2021, se considera que la unidad estadística de medida hace referencia a cantidad de agentes capacitados, sin distinguir la cantidad de trabajadoras y trabajadores que participaron pero no concluyeron efectivamente la instancia de capacitación.

Resulta pertinente destacar que durante el año 2022, si bien se recuperó la presencialidad de las capacitaciones, se mantuvo el criterio de la evaluación final virtual. Incluso no fue modificado el cuestionario de quince preguntas (multiple choice) de calificación automática elaborado por la coordinación anterior. Al respecto, y como hemos observado en apartados anteriores, las aulas del año 2022 permanecen abiertas.

Tomando los datos del módulo de Gestión de Cursos, dependiente de la Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno, se contabilizan los siguientes resultados finales para el año 2022.

- Cantidad de capacitaciones dictadas: 5 (cinco) capacitaciones finalizadas
- Cantidad de certificados emitidos: 42 (cuarenta y dos) certificados emitidos.
- Cantidad de trabajadores y trabajadoras que participaron pero no finalizaron la capacitación: 94 (noventa y cuatro)

Resulta pertinente destacar que el módulo de Gestión de Cursos registra las capacitaciones finalizadas, y tal como se ha detallado las aulas virtuales del año 2022 permanecen abiertas, ya que existen trabajadoras que no han completado la evaluación virtual.

## 4.7 Análisis de encuestas de evaluación de actividades de capacitación

Para dar cierre a este capítulo, en el cual se recorrió la implementación de las capacitaciones previstas a través de Ley Micaela para el periodo 2021 y 2022. Y con el objetivo de incorporar los testimonios de los destinatarios de las capacitaciones, se analiza una encuesta de evaluación de actividades de capacitación.

La encuesta se encontraba disponible para completar en todas las aulas virtuales de las capacitaciones de Ley Micaela. Por lo cual, tan solo contendrá las opiniones de aquellas trabajadoras y trabajadores que llegaron a la instancia final de evaluación virtual.

Por otra parte, la encuesta fue elaborada por la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal, dependiente de la Secretaría de Gobierno, y es un cuestionario general que se utiliza para la totalidad de las capacitaciones virtuales dictadas desde el Municipio de Moreno. El formulario, ni las respuestas al mismo, fueron compartidas con la Secretaria de Mujeres, Géneros y Diversidades. Tampoco se contempló que la Sec. M,GyD pudiera elaborar alguna pregunta específica para las capacitaciones de Ley Micaela.<sup>81</sup>

Se considera que esta herramienta podría haber sido insumo para el organismo de aplicación de Ley Micaela y fue desaprovechada. En este caso, se reafirma la problemática del trabajo departamentalizado dentro de la gestión municipal.

Por último, las encuestas mencionadas se consideraban como obligatorias, pero en los hechos no existía ningún dispositivo técnico limitante, los participantes podían ingresar al aula, realizar la evaluación y salir del aula sin completar la encuesta.<sup>82</sup> Efectivamente completaron el formulario un total de 386 trabajadoras y trabajadores, 362 en el año 2021 y tan solo 24 en el año 2022.

La encuesta consistía en un formulario google que recorría los siguientes campos:<sup>83</sup>

- Fecha de inicio del curso

---

<sup>81</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno

<sup>82</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno

<sup>83</sup> Formulario disponible en el enlace <https://forms.gle/fuR9Ss96to3CFyP59>

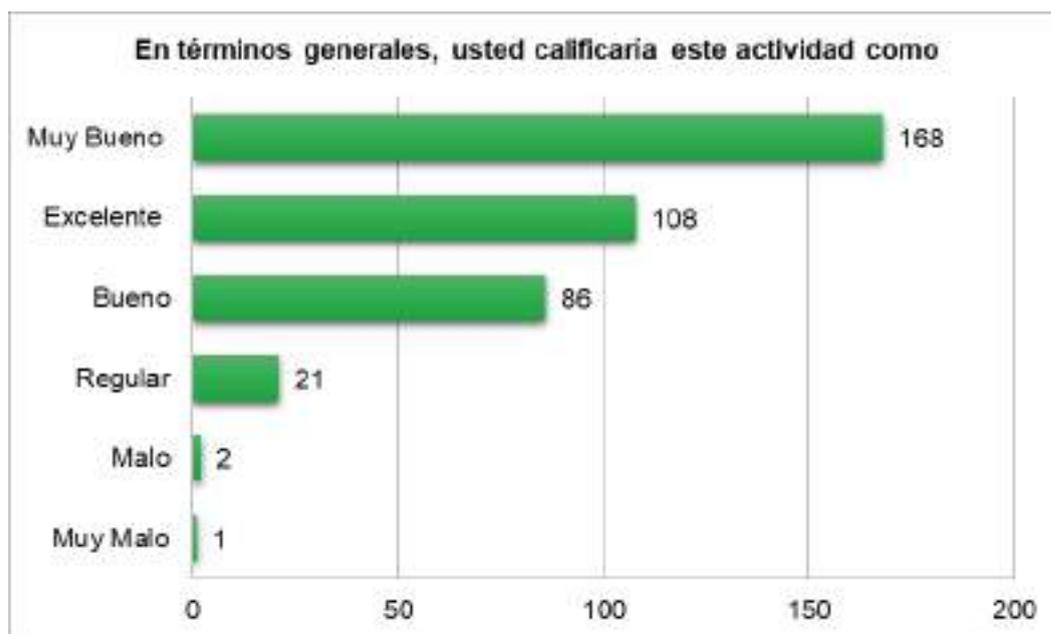
- Nombre de la actividad a la que asistió
- Oficina/Lugar de trabajo
- Edad
- Cuánto tiempo hace que trabaja en la Municipalidad
- Responda sobre los siguientes aspectos de la actividad de capacitación.
  - El proceso de inscripción fue simple
  - El tiempo fue suficiente para el desarrollo de los temas
  - Los materiales de lectura del curso resultaron útiles.
  - Hubo relación entre los objetivos del curso, los temas desarrollados y los ejercicios prácticos.
  - En su área de trabajo ¿Considera que podrá aplicar lo desarrollado en la actividad?
  - Si usted contestó que NO en la anterior pregunta, ¿podría identificar alguno de los motivos?
    - Falta de recursos
    - Falta de apoyo institucional
    - Falta de tiempo
    - Los contenidos del curso no se relacionan con las tareas laborales
    - El curso es de escasa utilidad práctica
    - No tomé el curso pensando en mejorar mi desempeño laboral
- En términos generales, usted calificaría esta actividad como:
  - Excelente
  - Muy bueno
  - Bueno
  - Regular
  - Malo
  - Muy malo
- Sugerencias / Observaciones sobre la actividad.
- ¿Qué otro tema de capacitación contribuiría a mejorar su práctica laboral?

Se observará a continuación los rangos etarios de los participantes que completaron el formulario:



Respecto de la calificación otorgada a las capacitaciones de Ley Micaela, sobre el total de 386 encuestados, un 43,5% la calificó como muy bueno, un 28% como excelente, un 22,3% como bueno, el 5,4% como regular, el 0,5% como malo y por último, un 0,3% como muy malo.

Se observa a continuación un gráfico de elaboración propia que da cuenta de las cantidades específicas que respondieron en el campo de calificación del curso:



#### 4.7.1 Encuestas y dimensión comunicacional

Para los fines del presente diagnóstico se tomará en primer lugar las sugerencias realizadas por los encuestados, referidas a la dimensión comunicacional. Se cruzarán las sugerencias con los ejes de edad y calificación del curso.

Edad	En términos generales, usted calificaría este actividad como	Sugerencias / Observaciones sobre la actividad
41	Bueno	Ofrecería el material de lectura antes del curso
32	Excelente	Me parece relevante hacer visible un montón de situaciones para que no naturalicemos. saber que existe un protocolo es una gran herramienta de acción de la cual pocos sabíamos que existía.

55	Excelente	Que este curso se dictará en forma obligatoria para administrativos
36	Muy bueno	Estaría bueno seguir capacitando al resto de personal municipal no jerárquico también
35	Muy bueno	Capacitación para todos
60	Muy bueno	Mi sugerencia es que el curso sea cursado por todos los empleados municipales, ya que es de suma importancia
43	Muy bueno	Que no sea solo para jerárquicos
37	Excelente	Desarrollo de plenarios o reuniones mensuales interactivas con los diferentes actores que participan en la articulación y concreción de la aplicación de la Ley Micaela. Ya que en lo concreto, es difícil vislumbrar la hoja ruta definida para no solo derivar situaciones sino realmente tener feed back que nos revaloricen y fortalezcan en la adherencia a los conceptos que plantea la ley.
60	Excelente	Capacitación obligatoria y permanente
42	Muy bueno	Se tendría que haber explicado mejor la LEY
59	Muy bueno	Entrega de folleteria con información útil
39	Muy bueno	Entrega de folletos y teléfonos útiles
40	Regular	Hubiese sido muy productivo que el curso se dicte en primera instancia con un relevamiento de información sobre la ley, y luego generar un debate más enriquecedor sobre el tema, que el que se dio.
49	Regular	Sería de muchísima utilidad poder leer el material, previo a la capacitación, para familiarizarse con los términos específicos con los cuales no estamos socialmente familiarizados, y podríamos encarar el curso con las dudas e inquietudes
40	Excelente	Seria bueno el refuerzo de estas capacitaciones y mayor difusión

45	Bueno	Se podría haber repartido cuadernillos de la actividad, ya que mucha gente desconocía lo propuesto y faltó contenido para desarrollar lo propuesto.
50	Muy bueno	Más folletos de información
60	Muy bueno	Sería bueno dictar este curso para todos los empleados, con más clases.
29	Muy bueno	Como sugerencia, propondría aplicar este curso a todas y todos las y los empleados/as municipales
36	Excelente	Que sea extensible a todos los espacios de trabajo, por favor.
31	Bueno	Es enriquecedor trabajar y conversar sobre estas cuestiones. Quizás, falta apoyo institucional para contar con material de lectura para repartir en la capacitación. O un proyector para poder ver el material audiovisual como corresponde. Se valora mucho el trabajo didáctico de las personas que dan el curso.
37	Bueno	Dar opción de cuadernillo en mano para lectura

En las respuestas expuestas observamos tres tipos de sugerencias que podrían haber sido contempladas por una estrategia de comunicación previa a los encuentros:

- **Herramientas informativas:** disponer de material impreso, folletería con datos de contacto y cuadernillos de contenidos.
- **Participativas:** plenarios o reuniones previas de articulación de actores
- **Difusión:** divulgación de las capacitaciones y del Protocolo Contra el Acoso por Razón de Género Municipal (vigente desde el año 2018).

Por último, se observa un grupo de sugerencias que dan cuenta de algún ruido en la comunicación durante la convocatoria y/o en el desarrollo de las capacitaciones. Varios trabajadores sugieren la necesidad de que todas y todos realicen la formación en Ley Micaela. Se puede indicar que unos ejes centrales de la Ley es que los destinatarios son la totalidad de la planta municipal; por lo cual deducimos que ese eje no pudo ser comunicado con éxito, al menos en el caso de los encuestados.

### 4.7.2 Encuestas y alfabetización digital

Dado que hemos observado en los apartados anteriores la dimensión de alfabetización digital y virtualización, se transcribieron las sugerencias de los participantes respecto de la mencionada problemática.

Edad	En términos generales, usted calificaría este actividad como	Sugerencias / Observaciones sobre la actividad
57	Muy bueno	La plataforma digital de evaluación no funciona bien
42	Muy bueno	En mi caso en particular, la falta de experiencia con el zoom, en este contexto de pandemia, me limitó a la hora de participar.
46	Excelente	Realizar un taller cuando pueda ser presencial
56	Muy bueno	Considerar que en el horario de la actividad estábamos en plena actividad y con limitados recursos tecnológicos
38	Muy bueno	Entiendo que fue virtual por la situación epidemiológica, pero se perdía la conectividad y existieron algunas cuestiones técnicas que retardaron la capacitación.
44	Excelente	Cuando sea posible realizarla presencialmente
44	Muy bueno	El examen me hubiera gustado que fuese multiple choice. No todos tenemos un vocabulario y herramientas para poder desarrollar contenidos que son nuevos pero que sí fueron entendidos los conceptos
57	Muy bueno	Algunas preguntas del cuestionario son poco claras. Igualmente en la que me marcó error sostengo que víctimas de patriarcado somos las mujeres y diversidades
43	Bueno	Sugiero otro tipo de examen, para fundamentar

34	Regular	Sobre el cuestionario, el último ítem pregunta quiénes pueden APLICAR el protocolo, no sobre quienes pueden DENUNCIAR una situación, a mi entender la respuesta esta mal ya que la autoridad de APLICACIÓN es la Sec. de Género y en este caso lo aplica su equipo técnico.
43	Muy bueno	Sería mucho mejor si fuese presencial las capacitaciones. fue muy divertido el primer encuentro
51	Muy bueno	Preferiría la presencialidad a la virtualidad

Las sugerencias de los encuestados coinciden con el diagnóstico realizado en apartados anteriores, problemas de conectividad, limitaciones de recursos tecnológicos disponibles y dificultades para completar la evaluación. Por último, se destaca una imposibilidad del orden de la redacción y vocabulario para elaborar respuestas; este caso se dio en las evaluaciones dirigidas al personal jerárquico.

#### 4.7.3 Encuestas y resistencias

A modo de cierre de este apartado, se transcriben los comentarios que dan cuenta de diversas críticas y entre ellas las que hemos calificado como de resistencia de orden simbólico.<sup>84</sup>

Edad	En términos generales, usted calificaría este actividad como	Sugerencias / Observaciones sobre la actividad
52	Bueno	Demanda más tiempo de debate o que se aboque simplemente a la "Capacitación" ampliando los conceptos desde los capacitadores y no abran el debate
31	Muy bueno	Hacer hincapié en el protocolo municipal para situaciones de violencia de género ya que lo vimos muy por arriba en el último encuentro

<sup>84</sup> El resto del informe elaborado a partir de las Encuestas de Evaluación de Actividad de Capacitación, queda disponible en el Anexo III.

60	Muy bueno	Que no se desarrolle en horario laboral ya que tuve dificultades para presenciar el segundo encuentro.
38	Muy bueno	Quizás hubiese sido más productiva poder realizarla fuera del horario laboral ya que a muchos nos tocó estar en la oficina no pudiendo dedicarse de lleno al curso
39	Muy bueno	Que se realice en un horario dónde todos puedan interactuar ya que al estar en las oficinas muchos no opinaron u hablaron
59	Muy bueno	Cambiaría el horario de la capacitación iniciando a 1era hs
45	Muy bueno	Quizás lo que me resultó incómodo fue el horario en que se realizaron los encuentros , debido a la dinámica de nuestra oficina me era más conveniente más temprano el primer encuentro.
38	Bueno	Fueron interesantes los disparadores para el debate y la problematización, pero no hubo profundización en los temas.
52	Bueno	Respeto al ser humano que es obligado a realizar algo.
32	Regular	Falta de revisión y profundización de contenidos teóricos
32	Excelente	Ya que era la formación de talleristas, me hubiera gustado ver más contenidos pedagógicos, en cuándo y cómo dar el taller, ya que fue escaso el tiempo de trabajo en esa temática.
32	Bueno	Que haya respeto de quienes dan la capacitación
37	Excelente	Más formación en las y los capacitadores
28	Muy bueno	Personal capacitado en la enseñanza
39	Muy bueno	Evitar la parcialidad al momento de exponer o interpretación de los puntos de vista de los agentes que se capacitan.
40	Bueno	Hay respuesta y preguntas que se podrían mejorar

26	Regular	Buenas las actividades, para una "charla" entre amigos e intercambio de opiniones. Ahora bien, como una capacitación propiamente dicha sobre la violencia de género, especialmente teniendo en cuenta las áreas donde nos desempeñamos y los profesionales asistentes, faltó profundidad y orientación de las actividades propuestas para con el fin de la capacitación.
25	Regular	Utilizar el tiempo de la capacitación para ver los temas convenientes y no jugar al "dígalos con mímica"
28	Muy bueno	Creo que se podrían plantear otras argumentaciones y ejemplificaciones en torno a la discusión sobre el sistema patriarcal y sus mecanismos de opresión.
49	Regular	Durante el curso se debería poder desarrollar y poder discutir constructivamente el contenido de la Ley y material bibliográfico
49	Regular	No frivolar la temática incorporando ciertas cuestiones de la agenda mediática de manera liviana (caso Wanda/China Suárez)
36	Regular	Que se realizó en un horario contrario al trabajo
38	Bueno	Palabras usadas que si bien estamos trabajando no pueden generar incomodidades porque nos lleva a desentenderse del tema central.
22	Regular	Capacitar mejor a las personas que dan los cursos y/o explicar de mejor manera el contenido de la ley
55	Muy bueno	Es incompleto es imparcial hay hombres golpeados pero eso no cuenta como violencia de género el material pierde el rumbo por momentos no se si estoy leyendo material de capacitación o un texto con mucho resentimiento hacia la masculinidad
30	Bueno	Desarrollar en profundidad los artículos de la Ley
29	Regular	Permitir que las personas puedan dar su punto de vista, sin intentar que piensen como el otro, si no escuchar y respetar.

42	Muy malo	Poco informativo y obsoleto
48	Regular	No hubo inscripción ya que era obligatorio asistir, en la recepción de entrada fue muy tedioso ya que solo había una persona tomando los datos personales y había mucha gente esperando al rayo del sol. La capacitación tuvo una orientación muy feminista, haciendo ver al hombre como un hijo de puta y cuando no opinabas igual que las dos chicas que trabajan en género (rubia de pelo largo y la que tenía el pelo corto) se armaba la podrida y te llevaban para el lado de ellas. También considero que no es necesario hablar con el lenguaje inclusivo (no aprobado por la RAE) ya que perdían tiempo diciendo todas las opciones como por ejemplo para decir "chicos". Fue muy tibia la capacitación y no saqué nada productivo.
57	Bueno	Es difícil e innecesario utilizar un lenguaje inclusivo
41	Bueno	Desarrollar el contenido de la ley y normativa vigente, y no tanto clasificación de auto percepción y enfoque de que el hombre es "malo"
30	Malo	Creo que la formación fue extremadamente básica, no abrieron espacios para pensarnos como profesionales de salud y nuestros atravesamientos en relación a la perspectiva de género en nuestra práctica
38	Bueno	Explicar género; diversidad; inclusión, a veces pensamos que se sabe pero hay muchos términos que todavía no están siendo aplicados.

El grupo de críticas que recorre los comentarios de los encuestados, se puede agrupar en resistencias del orden simbólico, manifestadas con oposiciones directas a la capacitación con perspectiva de género y diversidad, críticas a la capacitación en tanto considerarla obsoleta o poco práctica; y por último, hostilidad hacia las capacitadoras y a la obligatoriedad de los encuentros.

Por otra parte, se observa una serie de críticas que manifiestan acuerdo con los contenidos pero cruzados por una demanda de mayor profundidad en el desarrollo de los mismos. Por último, existen comentarios que dan cuenta de la necesidad de una

planificación situada, que contemple los horarios laborales de los destinatarios de las capacitaciones.

## 5. Capítulo 5. Comunicación

### 5.1 Comunicación y grados de centralidad

Tal como hemos observado en el capítulo anterior, para las organizadoras de las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela, la dimensión comunicacional fue un elemento que no consideraron centralizar. En los hechos, ante la ausencia de una centralidad, se dieron diversas estrategias de comunicación, tan diversas y numerosas como la cantidad de áreas en las que se desarrollaron las capacitaciones.

Ahora bien, resulta oportuno retomar las observaciones de Mario Robirosa; como se ha indicado en el marco teórico, se hará uso del concepto de grados de centralidad como parámetro para medir los vínculos entre comunicación y los objetivos planteados por la Sec. M,GyD en la implementación de la Ley Micaela.

En primer lugar, se considera que durante los años 2021 y 2022 se da un escenario multiactoral durante el desarrollo de las capacitaciones. Desde el punto de vista de las organizadas de las capacitaciones, aparecen como centrales los siguientes actores;

- Equipo de capacitadoras
- Trabajadoras y trabajadores con responsabilidad jerárquica
- Trabajadoras y trabajadores sin responsabilidad jerárquica, que integran la planta municipal
- Replicadoras y replicadores de Ley Micaela (2021)
- Referentes de áreas (2022)

A partir de los testimonios analizados podemos asignarle un grado de centralidad a los actores mencionados, de acuerdo a sus aportes y nivel de imprescindibilidad.

Actores	Aporte	Grado de Centralidad
Equipo de capacitadoras	Desarrollan las planificaciones y capacitaciones. Resultan imprescindibles para el desarrollo del proyecto	Alto

Trabajadoras y trabajadores con responsabilidad jerárquica	Son los primeros destinatarios de la capacitaciones y se considerarán como actores que aportan a la expansión de las formaciones	Alto
Trabajadoras y trabajadores sin responsabilidad jerárquica, que integran la planta municipal	Son los destinatarios de las capacitaciones y representan la población objetivo a capacitar	Alto
Replicadoras y replicadores de Ley Micaela (2021)	Son actores que tuvieron acción tan solo en el año 2021, por la necesidad de sumar más personal a las capacitaciones.	Bajo
Referentes de áreas (2022)	Son actores que surgieron en el año 2022, para facilitar el desarrollo de las capacitaciones	Medio

Ahora bien, desde el punto de vista de las organizadoras de la Sec. M,GyD, el grado de centralidad de los actores vinculados a las estrategias de comunicación es bajo o muy bajo. Ya que desconocen las acciones que han desarrollado y no participan en planificaciones de comunicación con estos actores.

## 5.2 Comunicación Municipal en el Municipio de Moreno

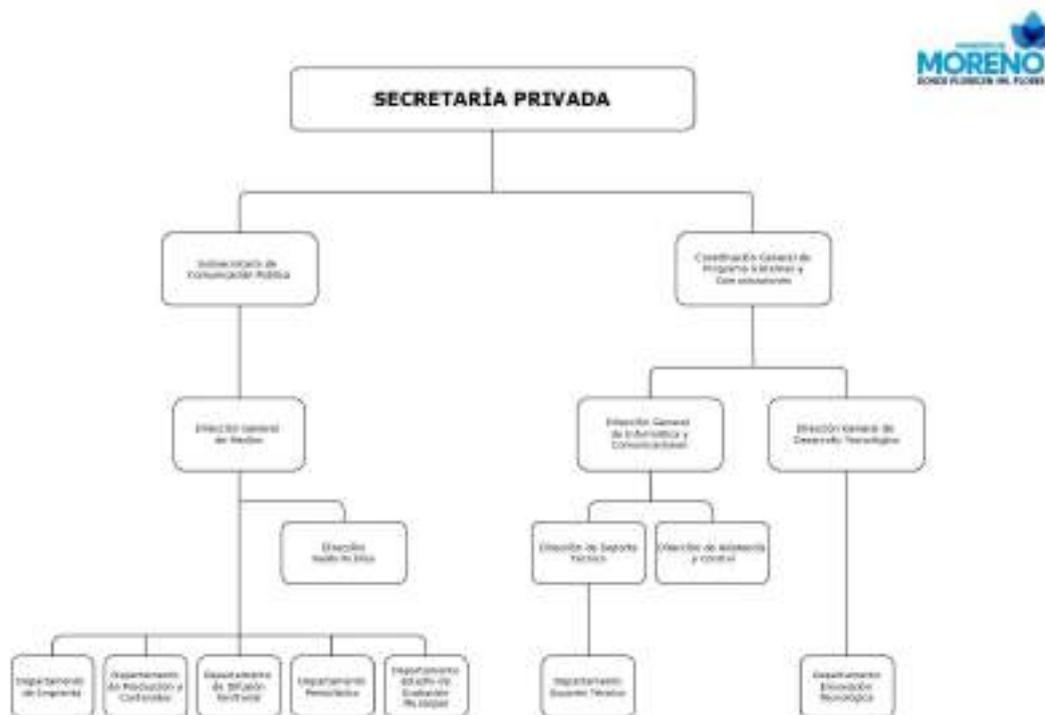
En los hechos, si existieron mecanismos de comunicación durante el desarrollo de las capacitaciones. Y como se ha indicado, los mecanismos fueron no centralizados, diversos y números. Desde este punto de vista y en función de los objetivos planteados en el presente trabajo, se recorra la serie de actores centrales que ejercen funciones de comunicación dentro de la estructura municipal y se observará los vínculos que han tenido con la implementación de Ley Micaela para el periodo analizado.

Dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad de Moreno existe una Subsecretaría de Comunicación Pública, dependiendo de la Secretaría Privada. Cabe destacar que en el ámbito local y en el caso de Moreno, la Secretaría Privada es el área de mayor cercanía con la Intendenta.

La Subsecretaría de Comunicación Pública comprende a la Dirección General de Medios, Dirección de Radio Pública, los departamentos de Imprenta, Producción de

Contenidos, Difusión Territorial, Periodísticos y Estudio de Grabación Municipal. Al mismo tiempo esta Subsecretaría tiene vinculación con la Coordinación General de Programa Sistemas y Comunicación.

A continuación transcribimos el organigrama establecido dentro de la estructura municipal para las áreas mencionadas;



Organigrama Municipalidad de Moreno. Fuente: [intranet.mmoreno.net/](http://intranet.mmoreno.net/) Dirección de Informática y Comunicaciones

Para este apartado se entrevistó al Director General de Medios, Santiago Giménez. Quien ocupa el cargo de Director General desde el inicio de la gestión de Mariel Fernández en el año 2019.<sup>85</sup>

Por una parte, el entrevistado describió las funciones generales del área, del siguiente modo:

*“La Subsecretaría tiene entre sus funciones primero difundir y dar información a la comunidad de Moreno sobre la acciones que realiza el gobierno municipal, y por*

<sup>85</sup> Anexo II. Entrevista a Santiago Giménez.

*otra lado, tiene entre sus funciones un área más vinculada a la programación informática”.*

Por otra parte, Giménez daba cuenta de las estrategias de comunicación implementadas en el ámbito local:

*“Por un lado, está todo lo que es la producción de contenidos audiovisuales y gráficos, que meramente se ve en las redes sociales del municipio. Trabajamos en youtube, facebook, twitter e instagram. Ahí se pueden ver las producciones gráficas y las audiovisuales, y también la producción fotográfica. Trabajamos en esas tres estrategias, lo fotográfico, el diseño gráfico, y lo audiovisual. Eso en las redes.*

*Por otro lado, hace dos años, incluyendo este año, estamos trabajando en una publicación mensual, de un diario que llega a los vecinos y vecinas de Moreno. Ese diario contiene información de la gestión municipal en todas sus áreas, que componen las Secretarías. Eso tiene formato mensual y llega a todos los barrios de Moreno y la distribución es a través de las Delegaciones Municipales. Y también hay una parte de la distribución, que la realizamos con las boletas de los impuestos municipales.*

*Ahí enfocamos otro público, que muchas veces no tiene acceso a las redes sociales, porque no tiene la posibilidad de acceder a internet o no tiene datos móviles en su celular. Y se informan de las actividades y las acciones que va tomando el gobierno de Mariel Fernández. Actualmente estamos imprimiendo 300.000 ejemplares.*

*Y la otra estratégica de comunicación es el contacto con los medios locales y nacionales, a los cuales llegamos con la producción de latas audiovisuales y de gacetillas oficiales del municipio”.*

En lo que se refiere a estrategias de comunicación interna, dirigidas a las trabajadoras y trabajadores municipales, Giménez comentaba:

*“Se ocupa de temas más vinculados a temas de interés de los trabajadores municipales. Generalmente se vincula a las mejoras de sus derechos laborales, y económicos. Está más vinculada más a ese mundo, que es un mundo mucho más interno e incumbe directamente a las trabajadoras y trabajadores municipales”*

Observamos que no existe una estructura orgánica dentro del Ejecutivo que se aboque exclusivamente a la comunicación interna. En ese sentido Santiago Giménez

indicaba: *“Principalmente siempre los objetivos y la energía está puesta en exteriorizar todo lo que la gestión hace”*.

### 5.3 Comunicación Municipal y Ley Micaela

Al entrevistar a Santiago Giménez se le consultó en primer lugar respecto de acciones de articulación en comunicación durante la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela en los años 2021-2022. Giménez afirmaba que la comunicación estuvo a cargo del organismo de aplicación: *“Cuando surge la Ley, la aplicación de las capacitaciones, quien se encarga de instrumentar eso es la Secretaria de Géneros y Diversidades”*.

Por otra parte, se le consultó si desde la Subsecretaría de Comunicación Pública y/o de la Dirección General de Medios, se participó de las convocatorias y si se brindó asesoramiento respecto de estrategias de comunicación. Ante esta consulta el entrevistado afirmó: *“En esas capacitaciones, exclusivamente se ocupó la Secretaria de Géneros y Diversidades. Usaron el material audiovisual (producido por la Subsec. de Comunicación Pública). Pero las capacitaciones las llevaban ellos”*.

Respecto del material audiovisual al que hace referencia el Director Gral. de Medios, se trata de un grupo de spots que se elaboraron por la Secretaría de Comunicación Pública en el año 2020. Los spots fueron parte de una campaña de sensibilización pública respecto de la violencia de género. Ahora bien, en la producción de estos contenidos audiovisuales existió una articulación con el área de Género y Diversidades, pero fue en un periodo anterior a la creación de la Sec. de M,GyD.<sup>86</sup>

Tal como manifestaba la coordinadora de las capacitaciones para el año 2021, desde la Sec.M,GyD, *“se apropiaron de esos audiovisuales”*, pero no tuvieron un trabajo articulado en el caso de las capacitaciones previas a través de la Ley Micaela.

En el mismo sentido, y como se ha observado el Capítulo 4, se les consultó a las responsables de la capacitaciones, Fernández en el año 2021 y Aranda en el año 2022, sobre el vínculo con la Subsecretaría de Comunicación Pública y ambas manifestaron no haberse relacionado.

---

<sup>86</sup> La campaña de sensibilización consta de tres producciones audiovisuales. El silencio es complicidad: <https://youtu.be/-WLOFZoJn9w>. La indiferencia es complicidad: <https://youtu.be/rue-PrT7ss8>. Los privilegios son complicidad: <https://youtu.be/omlsBbk8WKI>

En este punto resulta central retomar lo indicado en el marco teórico, e inscribir a la comunicación dentro de un proyecto institucional y político. Si bien no se desarrollaron estrategias de articulación entre la Subsecretaría de Comunicación y la Sec. M,GyD, al momento de implementar las capacitaciones de Ley Micaela; si existe una estrategia local de comunicación que contempla las desigualdades y violencia de género.

Tal como relataba Giménez, la estrategia política está puesta en exteriorizar las acciones de gobierno. Por lo cual, la comunicación municipal que contempla la problemática de género está vinculada a una visión política territorial. Giménez describe esta visión, y las estrategias de comunicación que se dan en función de la misma, del siguiente modo:

*“Nosotros desde la Subsecretaría de Comunicación, tenemos que ampliar todas las estrategias y elementos que tengamos a disposición para que las promotoras de género y los equipos territoriales, tengan elementos para poder sensibilizar a la población.*

*En las ediciones de los diarios, creemos que hay secciones que son pilares fundamentales, que tiene que estar siempre. Entre ellos los puntos violetas, todos los meses poner los números para denunciar si estás sufriendo violencia de género. Es darle a la vecina esa posibilidad de servicio.<sup>87</sup>*

*Entender a la comunicación como servicio humano. La posibilidad de articular derechos, la comunicación como articulación de derechos. (...) si la comunicación se desarrolla bien, con responsabilidad social, permite que esos derechos se logren conquistar o se logren reivindicar (...)*

*El derecho de vivir vidas libres y sin violencias y si nosotros trabajamos en esa responsabilidad social que tenemos, como comunicación de un gobierno municipal, permitimos que ese derecho se cumpla.*

*Es clave que se recupere el derecho a la comunicación, y sobre todo en la gestión gubernamental. Responsabilidad social, frente a lo que decimos. Y en este caso,*

---

<sup>87</sup>Los Puntos Violeta son espacios territoriales de primera escucha, orientación y derivación, donde se busca prevenir violencia de género.

*Mariel fue muy clara en relación a esto: lograr llegar a los vecinos y a las vecinas, y que se pueda cumplir ese derecho a la comunicación.”*

Para concluir este apartado, por una parte se puede indicar que la Subsecretaría de Comunicación Pública y la Dirección General de Medios siguen los lineamientos políticos de exteriorizar las acciones de gobierno. Además, se puede considerar que esta estrategia es central estando atentos a que la gestión de Mariel Fernández es el primer gobierno de una mujer intendenta en el distrito y la primera gestión de Mariel en su carrera política. Dada esta observación se puede comprender que la gran mayoría de las estrategias de comunicación están abocadas a legitimar y dar cuenta de las acciones de gobierno hacia la comunidad y actores políticos locales, provinciales y nacionales.<sup>88</sup>

Y otra parte, se puede concluir que para esta estructura de comunicación dentro del organigrama municipal se concibe a las trabajadoras y trabajadores como destinatarios de información laboral y no como sujetos participativos. No aparece problematizado el trabajador municipal como un actor que también emite información a la comunidad y que de acuerdo a las tareas y funciones que desarrolle puede llegar a representar el primer contacto con la comunidad.

#### **5.4 Canales de comunicación interna y Ley Micaela**

En este punto, y conteniendo lo observado en los apartados anteriores, es importante destacar dos cuestiones. En primer lugar, la Sec. M,GyD, delegaba la dimensión comunicacional en otros actores de la estructura municipal. En segundo lugar, el área de central de comunicación municipal, entendía que la Sec. M,GyD se estaba encargando de las comunicaciones durante la implementación de capacitaciones previstas a través de Ley Micaela.

Por lo cual, al delegar la dimensión comunicacional, resulta complejo rastrear las estrategias comunicacionales que se dieron en cada Secretaría, Subsecretaría, Coordinación, Dirección General, y en fin, en todas las instancias del gobierno

---

<sup>88</sup> Resulta oportuno considerar que al cierre del presente trabajo Mariel Fernández ha iniciado la campaña para su reelección como Intendenta del Municipio de Moreno. Su primer slogan de campaña es "**En Moreno nunca se hizo tanto**", resaltando la impronta de dar cuenta de las acciones de gobierno y legitimar su carrera política.

Fuente:

<https://conurbanopolitico.com.ar/entrada/en-moreno-nunca-se-hizo-tanto-el-slogan-con-el-que-mariel-fernandez-inauguro-sesiones-y-apunto-a-la-reeleccion-88311> [Consulta: 05/03/2023]

municipal. Y en los hechos, esta diversidad de estrategias de comunicación están atravesadas por la diversidad de perspectivas políticas dentro de la estructura municipal y al mismo tiempo podrían estar atravesadas por una diversidad de criterios de lo que se entiende como perspectiva de género.

Ahora bien, en lo que respecta a los objetivos planteados en este trabajo, podemos recorrer los canales de comunicación interna existentes en el Municipio de Moreno, y dar cuenta del alcance de alguno de ellos. Sin perder de vista que no existe un criterio de centralidad en un uso de los mismos.

#### **5.4.1 Intranet MMoreno**

Es una red informática interna del municipio de Moreno, desarrollada por de la Dirección de Informática y Comunicaciones, y sólo tienen acceso a la misma computadoras que están vinculadas al servidor municipal. Por lo cual, no se puede acceder a la Intranet MMoreno desde cualquier pc con acceso a internet.

Para el año 2022, tenían acceso a la red 1.327 trabajadoras y trabajadores municipales.<sup>89</sup> Lo que representa que solo el 20,5% de la plata municipal recibirá una comunicación a través de este medio.

La información y comunicación que contiene la Intranet MMoreno tiene que ver con descarga de recibos de sueldos, fichadas y licencias. Al mismo tiempo este espacio contiene información de capacitaciones y comunicaciones internas. La intranet es actualizada desde dos oficinas, desde la Secretaría Privada y desde la Secretaría de Gobierno.

Durante los años analizados y según los testimonios recogidos, la Sec. de Mujeres, Géneros y Diversidades, no hizo uso directo de este canal de información. Y las oficinas responsables de cargar la intranet municipal fueron subiendo información a su criterio. Se registró que en 2022 estuvo disponible el cuadernillo de contenidos de la Capacitación de Ley Micaela, pero luego fue quitado.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno

<sup>90</sup> Fuente: Dirección General de Modernización y Gestión de Gobierno.

### 5.4.2 Sitios Web

Para el análisis de los sitios web, como herramienta de comunicación interna, resulta pertinente retomar que la Ley Micaela y la Ordenanza municipal a través de la cual el Municipio adhiere a la misma, prevé que anualmente se debe publicar información referida al cumplimiento de las capacitaciones.

El Artículo 9 de la Ordenanza N°6281/2020, establece que la autoridad de aplicación debe brindar acceso público y difundir al grado de cumplimiento de las capacitaciones obligatorias, identificar a las/los responsables de hacer cumplir la Ordenanza de adhesión a Ley Micaela, dar cuenta del porcentaje personas capacitadas desagregadas según jerarquía; y por último, publicar anualmente en su sitio web un informe sobre el cumplimiento de las capacitaciones incluyendo la nómina de altas autoridades del organismo que se han capacitado.

Se puede considerar que esta información de acceso público, cumpliría dos objetivos. En primer lugar, a modo de control público del grado de avances de la adhesión a Ley Micaela.

En segundo lugar, en lo que respecta exclusivamente a las trabajadoras y trabajadores municipales, hacerlos partícipes de los resultados y darles cuenta de los objetivos y la función de las capacitaciones. Este segundo punto es central para el desarrollo de una estrategia de comunicación interna que pretenda fortalecer los vínculos de pertenencia de los actores internos del Municipio de Moreno y al mismo tiempo fortalecer el desarrollo de una política pública como la que se encara a través de la Ley Micaela.

En función de estas observaciones, se debe indicar que el organismo de aplicación, la Sec. de Mujeres, Géneros y Diversidades, no cuenta con un sitio propio en el cual publicar la información antes referida. Por lo cual, daremos cuenta de dos sitios web centrales del Municipio de Moreno.

El primero es el sitio web oficial de la Municipalidad: <https://moreno.gob.ar>. El sitio tiene como destinatarios a la comunidad en general y la actualización de contenidos está a cargo de la Subsecretaría de Comunicación Pública. Al mismo tiempo,

y como se ha indicado en los apartados anteriores, es oportuno resaltar que no existe una área dedicada exclusivamente a la comunicación interna del Municipio de Moreno.

Ahora bien, hemos identificado que dentro del sitio oficial existe un espacio titulado #MORENO SIN VIOLENCIAS.<sup>91</sup> El espacio está encabezado con información de la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades, dirección de la oficina y contactos de atención. Luego, se divide en cuatro secciones de contenidos:

- LEY MICAELA: en esta sección se hace referencia a La Ley Nacional 15.134 de capacitación obligatoria y permanente en la temática de género y prevención de las violencias para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías. Luego anuncia un enlace en el cual se podría descargar la Ley, pero se encuentra enlazado el cuadernillo de capacitación de Ley Micaela elaborado por la Sec.M,GyD.
- LÍNEAS DE TELÉFONO: contiene contactos para la atención en casos de situación de violencia.
- MAPA: contiene un enlace de la ubicación de la Comisaría de la Mujer en Moreno en google maps y contactos de Fiscalías y Defensorías.
- CAMPAÑAS: contiene los tres enlaces a los spots de sensibilización El Silencio es Complicidad.

Para el período analizado, años 2021 y 2022, se observó que en el sitio oficial no aparecieron publicados los datos de niveles de cumplimiento de las capacitaciones.

El segundo sitio web a analizar es el portal moodle de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal del Municipio de Moreno, dependiente de la Secretaría de Gobierno.<sup>92</sup> El portal ofrece cursos de capacitación interna dirigidos exclusivamente a las trabajadoras y trabajadores municipales.

Durante el periodo analizado el portal de capacitación fue el espacio en el cual las trabajadoras y trabajadores realizaban la evaluación virtual de las capacitaciones previstas a través de la Ley Micaela. Al analizar el portal, se observó que entre sus

---

<sup>91</sup> <https://moreno.gob.ar/secretaria-genero-mujer.php>

<sup>92</sup> <http://capacitacion3.moreno.gob.ar/>

contenidos reserva un espacio para descargar el Cuadernillo de Capacitación e incluye un breve mensaje a modo de reseña. Se copia a continuación el texto publicado:

### “Cuadernillo de Capacitación Ley Micaela

Te invitamos a descargar el cuadernillo de Capacitación en Temática de Género y Violencia contra las Mujeres y Diversidades.

Accede al cuadernillo haciendo clic aquí

Micaela García de 21 años, entrerriana, militante del Movimiento Evita y del movimiento “Ni Una Menos” fue víctima de femicidio el 21 de abril de 2017. Gracias a la lucha de su familia y del feminismo, en diciembre de 2018 se sanciona la Ley Micaela 27.499, que establece en su Art. 1 “*La capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación*”. Con la implementación de esta normativa se busca, por un lado, prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales, como así también interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del Estado, en la urgencia de iniciar procesos de capacitación en la temática para transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector”<sup>93</sup>

En este portal, y al igual de lo observado en el sitio oficial, durante el periodo analizado no se publicaron los datos requeridos por la Ordenanza de adhesión a Ley Micaela.

Se le fue consultado a Sandra Aranda sobre su opinión con respecto a la publicación de datos; quien señalaba que aún no se han publicado los datos y al mismo tiempo profundiza sobre su punto de vista al respecto:

*“(…) Nosotros todavía estamos ordenando los datos del 2022, que todavía no terminamos. Y tenemos que tomar decisiones, y no solo depende de nosotras, en el plano institucional del municipio me refiero.*

*(…) La idea es organizar todo eso, para poder tener esa información. Tenemos en el área a un sociólogo que toma los datos y los transforma luego en información*

---

<sup>93</sup> <http://capacitacion3.moreno.gob.ar/>

*estadística. La idea es mostrar esa información, para que se vea la relevancia de lo que se está haciendo en Moreno.*

*(...) El impacto, quizás se va a medir de acá a diez años. Porque este es un municipio donde muchos cargos jerárquicos lo ocupan mujeres, y eso es una visible decisión política, que pudo haber partido de Ley Micaela, pero creo que es una decisión política pensada desde mujeres para mujeres. Pero ese impacto también es en función de Ley Micaela.*

*(...) Pero el impacto de Ley Micaela se va a ver en algunos años, primero hay que organizar los datos duros. Porque es muy buena la Secre. Nosotros recaudamos información cualitativa, para transformarlo en números, para que se pueda hacer la estadística, y ver ese impacto.*

*(...) Porque no es lo mismo, si Mariel lleva todos esos datos a Provincia y los comparte con otros intendentes, a que no tenga nada. Me parece que los números muestran. Che mira, se trabajó todo esto, y tuvo este efecto o este impacto, y eso hace que se pueda replicar o no”*

Por un parte, son centrales las consideraciones de Aranda en lo referido a la definición política del gobierno de la Intendente en avanzar con la implementación de Ley Micaela en el municipio, tanto a nivel interno, como a nivel de interdistrital y provincial. Y como se ha señalado anteriormente, esta definición da cuenta de un nuevo modo de conducción política que refleja los intereses y procedencia de la intendenta.

Ahora bien, observamos que durante el periodo analizado no se han publicado en los sitios web los datos de implementación de las capacitaciones.

Cabe resaltar que para elaborar el presente trabajo, en el caso del 2021, se ha accedido informes de uso interno entre secretarías y/o informes que fueron elevados a autoridades de la Provincia de Buenos Aires. Por otra parte, en el caso del año 2022, tal como señala Aranda, aún se encuentran procesando los resultados obtenidos y el informe que se ha analizado para ese año fue elaborado para la apertura de sesiones ordinarias del año 2023.

Podemos concluir que esos datos, que en primer lugar estarían siendo requisito de la ordenanza de adhesión a la Ley Micaela, y que en segundo lugar, serían un insumo

de interés para las trabajadoras y trabajadores municipales, no se encuentran disponibles como información pública. Esa información, como hemos indicado, sería de importancia dentro de una estrategia de comunicación interna.

### **5.4.3 Grupos de Whatsapp**

Para finalizar el presente apartado, se observará que una herramienta de comunicación dentro de la gestión municipal de Moreno son los grupos de Whatsapp.

Estos grupos tienen una gran variedad y diversidad, se forman por Secretarías, Subsecretarías, despachos, oficinas, áreas, unidades de trabajo y entre dependencias que interactúan entre sí. La información que circula en estos grupos es de interés de los administradores de cada grupo, y los integrantes de los grupos varían de acuerdo al interés de cada área.

Esta forma de comunicación interna coincide con lo observado en el presente análisis, al no existir un área que centralice las comunicaciones internas, proliferan estrategias de comunicación por departamentos y áreas de trabajo.

Durante la implementación de Ley Micaela esos grupos fueron espacios para avisos, notificaciones y convocatorias a las capacitaciones, y como se ha indicado, esas estrategias de comunicación fueron tan diversas como la cantidad de áreas en las que se llevaron adelante las capacitaciones.

## **6. Capítulo 6. Conclusiones**

A modo de conclusión del presente diagnóstico se puede observar en primer lugar que la implementación de las capacitaciones previstas a través de Ley Micaela en la Municipalidad de Moreno representa una experiencia enriquecedora para la administración pública local.

La decisión política de la intendenta Mariel Fernández de jerarquizar el área de Mujeres, Géneros y Diversidades y desplegar políticas públicas con perspectiva de género tanto a nivel territorial como a nivel interno, da cuenta de una visión y voluntad de transformar la realidad y de incidir sobre las consecuencias históricas del patriarcado.

El recorte que se ha pretendido analizar es un periodo breve de este primer impulso de transformación al interior de la administración pública local y las capacitaciones realizadas a través de la Ley Micaela representan una marca histórica que tiene y tendrá influencia en el tejido de relaciones municipales. Tal como lo indicaba una de las organizadoras de las capacitaciones en Moreno, Ley Micaela está siendo instituyente en el largo proceso de instituir la perspectiva de género en las administraciones públicas.

En ese sentido, esta política pública está actuando en problematizar la desigualdad estructural por razones de género, desigualdad sin la cual no se puede garantizar la justicia social para la totalidad de trabajadoras y trabajadores. Por otra parte, la implementación de la Ley Micaela contribuye a cuestionar y problematizar los privilegios de género. Por lo cual, y en función de la movilización que suponen estos cuestionamientos, es que se observan la serie de resistencias de orden simbólico de las que se dieron cuenta en el presente diagnóstico.

En segundo lugar, en función de las resistencias de orden simbólico que han manifestado los destinatarios de las capacitaciones, tanto trabajadoras y trabajadores de la planta municipal, como personal con responsabilidad jerárquica institucional; se han observado los dispositivos del orden cultural y simbólico que han podido construir las organizadoras de las capacitaciones. Cabe destacar que muchos de estos últimos dispositivos fueron aprendidos en base a la experiencia y empujados por las convicciones ideológicas y laborales de hacer cumplir la Ley Micaela.

También se ha podido observar que encarar una ambiciosa política de capacitación requiere de mayor cantidad de personal designada al plan y mayores recursos. Y por otra parte, se ha observado que los cambios de conducción dentro del Sec. de Mujeres, Géneros y Diversidades durante el año 2022, han implicado un cambio de criterios y objetivos. Por una parte, se han enriquecido los criterios respecto de las planificaciones situadas. Ahora bien, por otra parte, se han multiplicado las tareas del equipo de Ley Micaela, lo que ha representado en una reducción en la cantidad final de trabajadoras y trabajadores capacitados.

Respecto de este último aspecto, es importante destacar que dentro de la administración pública local la escasez de personal formado y los cambios regulares de

direcciones y funcionarios que suelen asumir otras responsabilidades dentro de los frentes políticos, suele ser una regularidad que da cuenta de la falta de cuadros políticos y personal formado que pueda sostener un periodo político constante de al menos cuatro años. Estos cambios suelen repercutir en la concreción de proyectos a largo plazo.

Respecto de los objetivos planteados en el presente diagnóstico, se ha podido recorrer la dimensión comunicacional propuesta. Se ha observado que desde el punto de vista de las responsables de la aplicación de Ley Micaela el rol de la dimensión comunicación fue un aspecto que han considerado delegar a otros actores.

Se entiende que influyen varios aspectos para que las estrategias de comunicación no hayan sido centralizadas por la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades. En primer lugar, se considera que para las organizadoras de las capacitaciones el aporte de los actores encargados de la comunicación era muy bajo y que en el desarrollo de los objetivos de la Ley Micaela, no se contempló el aporte de una estrategia de comunicación como herramienta de sensibilización e insumo para fortalecer el cumplimiento de la Ley.

Por otra parte, otro aspecto de influencia corresponde a la concepción política y estrategia de la gestión de Mariel Fernández en el campo de la comunicación pública, la comunicación tiene como objetivo central la exteriorización de las acciones de gobierno. Por lo cual, no se ha logrado identificar un área centralizada de comunicación interna que tenga como destinatarios directos a las trabajadoras y trabajadores municipales. Y al mismo tiempo no se ha observado que se conciba a estos actores como participativos; o sea actores con posibilidad de interactuar en las políticas públicas encaradas por la gestión municipal.

Por último, se ha observado otro aspecto de influencia central, y quizás uno de los más arraigados, el trabajo desarticulado y departamentalizado entre áreas municipales. En la departamentalización se conservan nichos de poder, de acceso a la información y de recursos. Y al mismo tiempo se puede indicar que estos nichos de poder pueden contener espacios de privilegio de género.

Otra dimensión a considerar en esta conclusión corresponde con los objetivos del presente diagnóstico, el dar cuenta de la necesidad de construir una comunicación estratégica en políticas públicas de la envergadura de Ley Micaela.

Se han observado obstáculos durante la implementación de las capacitaciones, tales como resistencias del orden simbólico dirigidas hacia la temática de perspectiva de género, tensiones con respecto a la obligatoriedad de la formación, ausencia de información que era demandada posteriormente, ausencia de material básico de lectura informativa, y ruidos en la transmisión de conceptos y objetivos de las capacitaciones. Por una parte, estos obstáculos podrían haber sido encarados desde una estrategia de comunicación y difusión previa al lanzamiento de las capacitaciones.

Por otra parte, se ha observado que no han sido publicados los resultados de la implementación de las capacitaciones, tal como lo prevé la ordenanza municipal de adhesión a Ley Micaela. Este hecho, en primer lugar restringe el acceso a la información del grado de cumplimiento de las capacitaciones para el control público; y segundo lugar, limita a las trabajadoras y trabajadores municipales para hacerse partícipes de los resultados de las capacitaciones y fortalecer sus vínculos de pertenencia con la gestión municipal.

Ahora bien, como se ha indicado, las trabajadoras y trabajadores municipales no son concebidos como actores participativos que deban ser interpelados por una estrategia de comunicación que genere encuentros, diálogos, que les permita apropiarse del objetivo de una política pública tal como Ley Micaela. Al menos, no se ha identificado una estrategia única, general y centralizada que pretenda interpelar a las trabajadoras y trabajadores desde una concepción de comunicación participativa y democrática.

## **6.1 Estrategia de comunicación con perspectiva de género**

Para el caso analizado, y según los objetivos planteados, en este último apartado se pretende delinear una posible estrategia de comunicación con perspectiva de género.

En primer lugar, y atento a lo analizado en los capítulos anteriores, es central para la construcción de una estrategia de comunicación establecer una estructura centralizada con rango jerarquizado dentro del organigrama municipal. Ahora bien, para que sea viable esa estructura se requiere decisión y voluntad política.

A partir de allí se podrá identificar y mapear los actores destinatarios de las comunicaciones, contemplando matrices culturales, intereses y necesidades,

competencias de lectura, alfabetizaciones y multialfabetizaciones, grados de conectividad y acceso a recursos comunicacionales.

En el caso del Municipio de Moreno, existen actores que han desarrollado funciones de responsables de áreas que podrían colaborar en el mapeo de los destinatarios; para el caso de las capacitaciones previstas a través de Ley Micaela, esos actores han podido identificar concepciones de género y situaciones de violencia que podrían ser contemplados al momento de la construcción de estrategias de comunicación.

En función de los actores identificados construir equipos interdisciplinarios para la creación de contenidos de acuerdo a los destinatarios y a sus concepciones previas con respecto a la temática de género, diversidades y violencia. Identificar niveles de mensajes de sensibilización y grupos destinatarios de estos mensajes. Crear contenido tanto para aquellos que están de acuerdo con la concepción de géneros y diversidades, como hacia aquellos actores con fuertes resistencias de orden simbólico.

Por último, y quizás este sea el desafío central en el caso del Municipio de Moreno, construir espacios de articulación multiactorales, de real participación democrática, escucha y de transformaciones mutuas, con las trabajadoras y trabajadores municipales.

## Bibliografía

**Alustiza, Ezequiel; Ferreyra, Ana Belén; Giménez, Romina, Vignolo, Romina.** (2018). *Un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y los factores de riesgo psicosociales en el Trabajo (RPST) El caso del Municipio de Moreno en la Provincia de Buenos Aires*". Universidad Nacional de Moreno.

**Apolo Buenaño, D; Aliaga Sáenz, F.A y Cusot Cerda, G..** (2014) *Repensar la comunicación institucional: las diez reglas del surf. Revista Mediterránea de Comunicación*, vol. 5

**Comunicación Municipal.** (2011) Cuadernillo de Capacitación elaborado por la Secretaría de Asuntos Municipales de la Nación.

**Cormick, Hugo** (1997). *Algunos problemas de gobierno y gestión en los municipios del conurbano bonaerense.* En "Hacia un modelo de desarrollo local. Municipio y sociedad civil en Argentina. Bs. As"

**García Delgado, Mario.** (1997) *Nuevos escenarios locales. El cambio del modelo de gestión.* En: "Hacia un modelo de desarrollo local. Municipio y sociedad civil en Argentina." Bs. As. Oficina de publicaciones del CBC. Universidad de Bs. As., Universidad Católica de Córdoba.

**Ghitia, Adrina.** (2011) Políticas Públicas de Comunicación: Nuevos Desafíos.

**Introducción a la Economía Feminista.** (2022) Módulo 4: Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, Escuela de Economía y Gestión para el Desarrollo Local.

**La incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos: aproximaciones conceptuales y metodológicas.** (2022) Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública, Instituto Nacional de la Administración Pública.

**Lamas, Marta.** (s.f.) El enfoque de género en las políticas públicas.

**Matamala, Carolina.** (2018) *Desarrollo de alfabetización digital ¿Cuáles son las estrategias de los profesores para enseñar habilidades de información?.* Perfiles educativos Vol.40 No.162 Ciudad de México oct./dic. 2018. Disponible en [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982018000400068#B29](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000400068#B29)

**Massoni, Sandra.** (2008) *Los desafíos de la comunicación en un mundo fluido.* FISEC-Estrategias, Número 10, V1.

**Massoni, Sandra.** (2007) *Modelo de Comunicación Estratégica: Tres movimientos y siete pasos para comunicar estratégicamente.*

**Oszlak, Oscar.** (2020) *El Estado en la era exponencial*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de la Administración Pública - INAP, 2020.

**Scolari, Carlos (Ed).** (2018) *Adolescentes, Medios de Comunicación y Culturas Colaborativas. Aprovechando las competencias transmedia de los jóvenes en el aula*. Trasliteracy.

**Robirosa, Mario y otros.** (1990) *Turbulencia y Planificación social*. Siglo veintiuno editores, España, Unicef.

**Robirosa, Mario.** (1998) *Articulación, negociación, concertación*.

**Zunino, Esteban.** (2011) *Planificación y Comunicación en América Latina: balance, alcances y perspectivas*". En Revista difusiones, n° 2, Dic 2011, UCSE-DASS.

## Consultas web

Autoridades Municipales <https://moreno.gob.ar/autoridades-municipales.php>

Mariel - Nadie lucha por lo que no ama. Documental <https://youtu.be/uUEXksE3X8U>

Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022, resultados provisionales, Enero 2023.

[https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/02/cnphv2022\\_resultados\\_provisionales.pdf](https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/02/cnphv2022_resultados_provisionales.pdf)

Moreno: Mariel Fernández lanzó la Secretaría de Mujeres, Género y Diversidades.

<https://infobaires24.com.ar/moreno-mariel-fernandez-lanzo-la-secretaria-de-mujeres-genero-y-diversidades/>

Sitio oficial Municipalidad de Merlo. <https://www.merlo.gob.ar/desarrollosocial/>

Sitio oficial Municipalidad de General Rodríguez. Sección Noticias.

<https://www.generalrodriguez.gob.ar/noticias/se-brindaran-capacitaciones-en-perspectiva-de-genero-a-funcionarios-y-empleados-municipales/>

Sitio Oficial Municipalidad de San Miguel.

<https://www.msm.gov.ar/mi-municipio/organigrama-municipal/>

Sitio Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal - Moreno Municipio

<http://capacitacion3.moreno.gob.ar/>

"En Moreno nunca se hizo tanto": el slogan con el que Mariel Fernández inauguró sesiones y apuntó a la reelección

<https://conurbanopolitico.com.ar/entrada/en-moreno-nunca-se-hizo-tanto-el-slogan-con-el-que-mariel-fernandez-inauguro-sesiones-y-apunto-a-la-reeleccion-88311>

# Anexo I

## Ordenanza Municipal 6281/2020



"3004to del General Manuel Belgrano"

Moreno,

VISTO la Ordenanza N° 6281/20

CONSIDERANDO que mediante dicho plebiscito consultivo se adhiere el Municipio de Moreno y el Honorable Concejo Deliberante de Moreno a la Ley Provincial N° 15134, norma que regula en la Provincia de Buenos Aires a la Ley Nacional N° 27499, llamada Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

Que resulta procedente su promulgación.

Que el dictado del presente se hace en uso de las facultades conferidas por el Artículo 108 inc. 02 del Decreto-Ley 6759/58.

Por ello,

LA INTENDENTA MUNICIPAL DEL PARTIDO DE MORENO

DÉCRETA:

ARTÍCULO 1º.- Promúlgase la Ordenanza N° 6281/20 mediante la cual se adhiere el Municipio de Moreno y el Honorable Concejo Deliberante de Moreno a la Ley Provincial N° 15134, norma que regula en la Provincia de Buenos Aires a la Ley Nacional N° 27499, llamada Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

ARTÍCULO 2º.- El presente Decreto será refrendado por el Señor Secretario de Gobierno.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, publíquese, notifíquese. Cumplido, archívese.-

  
Sr. ALBERTO ESTEBAN CONDA  
Secretario de Gobierno  
MUNICIPIO DE MORENO  
DONDE FLORECE LAS FLORES



  
Sr. MELINA MARCEL FERNÁNDEZ  
Intendente Municipal  
MUNICIPIO DE MORENO  
DONDE FLORECE LAS FLORES

1022



EXPTE. H.C.D. N° 33.891/202  
REF: S/Ley Micaela capacitación  
obligatoria en género para todas las  
personas que integran los tres  
poderes del estado  
SESION ORDINARIA 25/06/2020  
ORDEN DEL DIA 009/2020

**VISTO** el Expediente N° H.C.D 33891/2020

**CONSIDERANDO:** La Ley Nacional N° 27.499, llamada *Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado*, sancionada el 19 de Diciembre de 2018 y la Ley Provincial 15.134.

**QUE** la Ley Provincial 15.134 establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública 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, en el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial.

**QUE** no debemos olvidar que esta Ley fue iniciativa luego del femicidio de Micaela García, una joven de 21 años que fue violada y asesinada a la salida de un boliche en Gualeguay por un hombre que ya tenía antecedentes de ataques sexuales.

**QUE** en nuestro país en lo que va del año 2020 se registraron 180 femicidios según el registro elaborado por el Observatorio "Ahora Que Si Nos Ven" y de los cuales 63 sucedieron en el periodo de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.

**QUE** en el año 2019 el Honorable Concejo Deliberante de Moreno sancionó la Emergencia Pública en Violencia de Género por el plazo de veinticuatro (24) meses.



**ARTÍCULO N° 2: Autoridad de Aplicación.** La autoridad de aplicación será designada por el Departamento Ejecutivo dentro de los treinta (30) días de sancionada la presente Ordenanza y tendrá las siguientes funciones:

1- Establecer conjuntamente con los Órganos de Implementación, las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres dentro de los ciento veinte (120) días posteriores a la promulgación de la presente Ordenanza.

2- Instrumentar los mecanismos eficaces para garantizar la participación de la sociedad civil, de sus organizaciones y de las representaciones gremiales en la elaboración de las directrices y los lineamientos mínimos.

3- Certificar la calidad de las capacitaciones y las actualizaciones que elaboren los Órganos de Implementación.

4- Realizar recomendaciones para una mejor implementación de las capacitaciones en cada ámbito.

5- Elaborar un informe anual de cumplimiento de las capacitaciones y de las actualizaciones por parte de los Órganos de Implementación.

**ARTÍCULO N° 3: Órganos de Implementación.** Los Departamentos Ejecutivo y Legislativo en un plazo de sesenta (60) días desde la promulgación de la presente Ordenanza, deberán designar a los Órganos de Implementación en sus respectivos ámbitos. Los Órganos de Implementación tendrán las siguientes funciones:

a) Establecer, conjuntamente con la Autoridad de Aplicación, las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres.

b) Elaborar los contenidos curriculares de las capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres; como así también contenidos específicos en gestión con perspectiva de género.



- c) Establecer los términos, modos y formas de implementación de las mismas en cada ámbito.
- d) Elaborar sus actualizaciones periódicas.
- e) Dictar las respectivas capacitaciones.
- f) Remitir los contenidos curriculares de las capacitaciones y sus actualizaciones a la Autoridad de Aplicación para su certificación de calidad.
- g) Difundir en sus Páginas Web Oficiales, el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente Ordenanza.

**ARTÍCULO N° 4:** Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Departamentos Ejecutivos, Deliberativos, Institutos descentralizados y todas la dependencias Municipales y Juzgado de Faltas, conforme corresponda y se ajuste a la L.O.M.

**ARTÍCULO N° 5:** Las personas referidas en el Artículo 1° y 4° deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones.

**ARTÍCULO N° 6:** Las máximas autoridades de los organismos referidos en el Artículo 4°, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son los responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzaran a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la presente Ordenanza. Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establecen al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones y leyes vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país, provincia y municipio.



**ARTÍCULO N° 7:** La Autoridad de Aplicación de la presente Ordenanza, certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ordenanza, pudiéndose realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad.

**ARTÍCULO N° 8:** La capacitación de las máximas autoridades de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo de Moreno, estará a cargo de la Autoridad de Aplicación, o en su defecto a quién se convoque para realizar dicha tarea.

**ARTÍCULO N° 9:** La Autoridad de Aplicación, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el Artículo 1°.

En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente Ordenanza en cada organismo y el porcentaje de personas capacitadas desagregadas según su jerarquía.

Anualmente, la Autoridad de Aplicación publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ordenanza, incluyendo la nómina de altas autoridades del organismo que se han capacitado.

En la página web de la Autoridad de Aplicación se publicará una reseña biográfica de la vida de Micaela García y su compromiso social, así como las acciones del Estado vinculadas a la causa penal por su femicidio.

**ARTÍCULO N° 10:** Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente Ordenanza serán intimadas en forma fehaciente por la Autoridad de Aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web de la Autoridad de Aplicación.

**ARTÍCULO N° 11:** Presupuesto: Los gastos que demande la presente Ordenanza se tomarán de partidas específicas que se establecerán anualmente en el Presupuesto de Gastos del Municipio.

**ARTÍCULO N° 12:** Autorización: Autorízase al Departamento Ejecutivo a realizar las adecuaciones presupuestarias que resulten necesarias a efectos de dar cumplimiento a

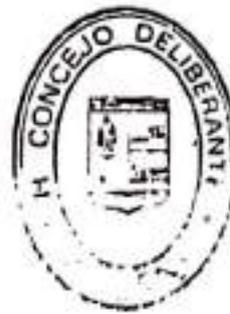


los objetivos establecidos en la presente Ordenanza durante el año de su entrada en vigencia.

**ARTÍCULO N° 13:** Comuníquese al Departamento Ejecutivo, regístrese y archívese.

**SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE MORENO, 25 de Junio de 2020**

  
**LA FALCE HECTOR**  
SECRETARIO  
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE



  
**BELLOYTA ARACELI**  
PRESIDENTE  
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

## **Ley 15134 Ley de la Provincia de Buenos Aires. Adhesión a la Ley Micaela**

Fecha de promulgación: 05/04/2019

Fecha de publicación: 11/04/2019

Número de Boletín Oficial: 28500

Tipo de publicación: Integra

Resumen

ESTABLECE LA CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO EN EL MARCO DE LA LEY NACIONAL 27499 -LEY MICAELA-. INVITA A ADHERIR A LOS MUNICIPIOS.

Observaciones

DECRETO DE PROMULGACIÓN 245/2019.

### **LEY 15134**

#### **EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE**

#### **LEY**

**ARTÍCULO 1º.-** Objeto. En el marco de la Ley Nacional 27.499 denominada “Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”, establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública 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, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial.

**ARTÍCULO 2º.-** Capacitación. Las personas comprendidas en el artículo 1º de esta ley deben realizar capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres conforme contenidos curriculares que establezca cada poder en el ámbito de su competencia.

**ARTÍCULO 3º.-** Promoción y concurso. La formación y capacitación permanente en la temática de género y violencia contra las mujeres será requisito obligatorio para la promoción a niveles superiores por concurso o progresión en el desempeño de la función pública.

**ARTÍCULO 4º.-** Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación será la designada por el Poder Ejecutivo, dentro de los treinta (30) días de la promulgación de la presente ley y tendrá las siguientes funciones:

- a. Establecer, conjuntamente con los órganos de implementación, las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres dentro de los ciento veinte (120) días posteriores a la promulgación de la presente ley.
- b. Instrumentar los mecanismos eficaces para garantizar la participación de la sociedad civil, de sus organizaciones y de las representaciones gremiales en la elaboración de las directrices y los lineamientos mínimos.
- c. Certificar la calidad de las capacitaciones y las actualizaciones que elaboren los órganos de implementación.
- d. Realizar recomendaciones para una mejor implementación de las capacitaciones en cada ámbito.
- e. Elaborar un informe anual de cumplimiento de las capacitaciones y de las actualizaciones por parte de los órganos de implementación.

**ARTÍCULO 5º.-** Órganos de implementación. Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en un plazo de sesenta (60) días desde la promulgación de la presente ley, deberán designar a los órganos de implementación en sus respectivos ámbitos. Los órganos de implementación tendrán las siguientes funciones:

- a. Establecer, conjuntamente con la autoridad de aplicación, las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres.
- b. Elaborar los contenidos curriculares de las capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres; como así también contenidos específicos en gestión con perspectiva de género.
- c. Establecer los términos, modos y formas de implementación de las mismas en cada ámbito.
- d. Elaborar sus actualizaciones periódicas.
- e. Dictar las respectivas capacitaciones.
- f. Remitir los contenidos curriculares de las capacitaciones y sus actualizaciones a la autoridad de aplicación para su certificación de calidad.
- g. Difundir en sus páginas web oficiales, el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

**ARTÍCULO 6º.-** Actualización y certificación. Los órganos de implementación deberán elaborar actualizaciones periódicas de la capacitación, con el fin de incorporar progresivamente buenas prácticas en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, que se enfoquen en el tratamiento de las problemáticas que trascurren en cada uno de los ámbitos respectivos, así como en experiencias innovadoras que redunden en su mayor efectividad.

Las actualizaciones previstas en el presente artículo, deberán ser remitidas para su certificación en el plazo y modalidad que fije la autoridad de aplicación.

**ARTÍCULO 7º.-** Difusión. Cada órgano de implementación, en su página web oficial, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada órgano y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía.

Anualmente, cada órgano de implementación publicará en su página web oficial un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley. El mismo incluirá la nómina de autoridades provinciales que se han capacitado en cada ámbito.

Además de los indicadores cuantitativos, cada órgano de implementación elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas.

Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior.

**ARTÍCULO 8º.- Incumplimiento.** Las personas que se negaren a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por los órganos de implementación. El incumplimiento ante dicha intimación será considerado falta grave y dará lugar a las sanciones que prevean la Constitución, leyes, estatutos y reglamentos respectivos; sin perjuicio de la no efectivización de la promoción a niveles superiores por concurso o progresión dispuesto por el artículo 3 de la presente ley, y de hacer pública dicha negativa en la página web oficial de cada órgano de implementación.

**ARTÍCULO 9º.- Presupuesto.** Los gastos que demande la presente ley se tomarán de partidas específicas que se establecerán anualmente en el Presupuesto General de Gastos y Cálculo de Recursos de la Provincia, de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados respectivamente.

**ARTÍCULO 10.- Autorización.** Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las adecuaciones presupuestarias que resulten necesarias a efectos de dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la presente ley durante el año de su entrada en vigencia.

**ARTÍCULO 11.- Municipios.** Invítase a los municipios de la Provincia de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

**ARTÍCULO 12.- Disposición transitoria.** Hasta tanto se fijen los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares y con el objeto de implementar de manera efectiva lo dispuesto en la presente ley, los órganos de implementación podrán establecer sus contenidos curriculares y comenzar la implementación en el ámbito de sus competencias. En este caso, deberán remitir los mismos a la autoridad de aplicación para su conocimiento.

Una vez establecidos los lineamientos mínimos, los contenidos curriculares que se hubieren elaborado con anterioridad, deberán adecuarse a fin de ajustarse a los mismos.

**ARTÍCULO 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.**

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata, a los veintiún días del mes de Marzo del año dos mil diecinueve.

## **Protocolo contra el acoso por razón de género en el Municipio de Moreno**

- **PRESENTACIÓN**

La construcción de la igualdad entre seres humanos es tarea constante de un pueblo y de sus representantes. Frente a este gran desafío cotidiano, en lo atinente al derecho a la igualdad, el derecho a la identidad de género y fundamentalmente a la garantía del derecho de las mujeres es una tarea que no soporta dilaciones.

Creemos fervientemente en la necesidad de desarrollar iniciativas que abran oportunidades para analizar y promover transformaciones de nuestra práctica cotidiana hacia una plena construcción de igualdad y justicia.

La única verdad es la realidad. La conquista de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las personas que habitan nuestro país constituyen luchas de larga data. En ese sentido podemos mencionar hitos del siglo XX tales como el voto femenino, la responsabilidad parental, el divorcio y la inclusión de mujeres en cargos electivos.

La lucha fue fundamental también para la aprobación de leyes que amplían los derechos de la mujer: Cupo Sindical Femenino, Salud Sexual y Procreación Responsable, Protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, etc. También en los últimos quince años, la disputa por el reconocimiento, en sentido más amplio, de los derechos de quienes integran nuestro pueblo ha celebrado el logro de reconocimientos muy importantes en el plano legislativo como las leyes de matrimonio igualitario (Ley 26.618), de identidad de género (Ley 26.743) y la Ley 26.994 que reforma el Código Civil argentino.

Quienes creemos que el valor sustantivo de la democracia es el respeto por la diversidad, la igualdad de voces y plena participación en los procesos sociales, culturales y políticos que nos involucran celebramos estas conquistas y vemos estos hitos como puntos de partida para hacer que estos textos sean realidades concretas con impacto en la vida cotidiana de las personas para los que fueron pensados.

Visibilizar situaciones de inequidad que son el resultante de violencias estructurales históricas, es -y ha sido- el primer paso para modificarlas

Si bien el presente persigue objetivos preventivos o disciplinarios concretos, su objetivo se proyecta más allá, como una herramienta de sensibilización y visibilización de la problemática que permita discutir y analizar las prácticas sociales desde lo institucional y desde lo cultural. Surge así, desde el Municipio de Moreno,

esta necesidad de contar con un instrumento que permita por un lado desalentar el acoso sexual y por razón de género en el trabajo al disponer de un procedimiento concreto y específico a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia y, por el otro, la elaboración de una herramienta que sirva como indicador de las prácticas individuales y colectivas que se desarrollan desde lo institucional y desde lo personal con el objetivo de re pensarlas a partir de la propia práctica.

Este protocolo ha sido elaborado de forma participativa con especialistas en la materia, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil con vasta trayectoria.

El protocolo requiere para su aplicación de la designación de una Asesoría Confidencial que será la persona receptora de las denuncias.

La Asesoría Confidencial constituirá una instancia de apoyo, asesoramiento y contención respecto a los casos detectados.

Asimismo, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo, con el objeto de determinar, si fuera necesario, la creación y aplicación de distintas herramientas necesarias para el desarrollo de un ambiente de respeto y solidaridad.

La difusión y seguimiento del grado de aplicación de este protocolo es fundamental para combatir la problemática y será necesario hacer consciente a toda la sociedad, a organizaciones sindicales, a compañeras y compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexual y por razón de género y que permita potenciar su real incidencia, proteger efectivamente a las víctimas, acompañarlas y trabajar para eliminarlo.

Por último, cabe mencionar<sup>2</sup> que el presente se encuentra en deuda con distintas experiencias nacionales e internacionales en el entendimiento que esos abordajes recogen las principales preocupaciones identificadas para nuestro municipio, facilitando un camino de experiencias previas, las cuales, seguramente, a lo largo de la implementación, nos permitirá readaptar, ampliar y mejorar las propias. En este mismo sentido se han elaborado herramientas como la que se propicia en distintas universidades, asociaciones sindicales y otras instancias organizativas e institucionales en nuestro país. La aplicación en el marco de la organización estatal (en todos sus niveles) resulta, en general, un saldo pendiente hacia nuevos desafíos de una sociedad democrática.

Asimismo, y en línea con el camino que hemos elegido de promover la igualdad entre géneros, hacemos uso de la “Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN”<sup>3</sup>, en el entendimiento que las prácticas discriminatorias se asientan y refuerzan con el propio lenguaje en la medida que este juega un papel fundamental en la creación de distinciones y omisiones entre las personas.

<sup>1</sup><https://www.unr.edu.ar/noticia/12670/protocolo-de-actuacion-ante-violencia-de-genero>

- <http://www.unlpam.edu.ar/institucional/cons-superior/protocolo-ante-situaciones-de-violencia>-<http://sitraju-ca.ba.org.ar/protocolo-genero.pdf>

2

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_s\\_exual\\_y\\_sexista\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_s_exual_y_sexista_es.pdf)

<sup>3</sup> [https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia\\_lenguaje\\_igualitario.pdf](https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf)

Mediante el lenguaje se transmiten, refuerzan y transforman significados y sentidos sobre lo masculino y lo femenino. Es por ello que el uso del lenguaje nunca es neutro en relación al género. El uso del masculino como forma generalizadora para referirse a mujeres y varones, ha sido impuesto y admitido por instituciones que reglamentan y regulan la gramática.

Sin embargo, las condiciones sociopolíticas y culturales de los últimos tiempos vienen enfatizando sobre estos usos discriminatorios del lenguaje y por más que la tradición académica diga que es correcto y normativo usar el masculino para referirse tanto al género masculino como al femenino, las transformaciones sociales indican lo contrario.

En este marco, y considerando que el presente constituye una herramienta más en un proceso social mucho más profundo y determinado por la deconstrucción de un sistema estructuralmente desigual, se inscribe el Protocolo Municipal, como herramienta concreta de actuación y procedimiento frente a la existencia de situaciones reales que puedan presentarse en nuestro ámbito de trabajo. Esperamos que se inscriba como un hito en la promoción de la igualdad en el sector público y sirva de base para la profundización de este camino que inexorablemente nos lleva hacia una sociedad más justa y libre de toda violencia

#### PRINCIPIOS

Las situaciones de violencia machista, donde quiera que éstas se produzcan, constituyen la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, son derechos inalienables, afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en el Municipio de Moreno y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y en razón de género en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, laborales y las

declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación para todas las áreas municipales y sus institutos descentralizados. También podrá adherirse el Honorable Concejo Deliberante.

El municipio de Moreno, a partir de este Protocolo se compromete a llevar adelante las acciones tendientes a garantizar la seguridad e integridad física y psíquica en razón de género de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder

---

<sup>4</sup> íbidem

de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en el municipio, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación y personas trabajadoras autónomas relacionadas con el municipio.

Asimismo, el municipio asume la obligación de dar a conocer a sus vecinas y vecinos y a las entidades y proveedores, la política del municipio en relación a las distintas situaciones de violencia de género y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que el municipio no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso –el acosador- queda fuera de su poder de dirección o influencia, se arbitrarán los medios tendientes a poner en conocimiento de quien corresponda la situación y se instará a tomar las medidas que correspondieren.

#### CONDUCTAS ALCANZADAS

Quedan comprendidas en el presente protocolo, las siguientes situaciones de violencia contra una mujer o persona LGTBQ que por acción u omisión, de manera directa o indirecta, en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal y familiar :

#### VIOLENCIA FÍSICA:

La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de

producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

#### VIOLENCIA PSICOLÓGICA:

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

#### VIOLENCIA SEXUAL:

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

#### VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes,

---

<sup>5</sup>Conforme Ley N° 26.485

pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

#### VIOLENCIA SIMBÓLICA:

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

#### NORMATIVA DE REFERENCIA

En Argentina existe un importante marco normativo<sup>6</sup> que busca promover la igualdad de trato y promoción de los derechos de las mujeres y otros colectivos estructuralmente vulnerados.

Baste con resaltar que la Reforma Constitucional de 1994 ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ya que ha asignado a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la mayor jerarquía en la pirámide legal.

La Reforma Constitucional de 1994 ha consagrado también otros avances:

- La garantía del pleno ejercicio de los derechos políticos mediante la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios mediante acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral.

(Artículo 37).

- La facultad del Congreso Nacional de promover medidas de Acción Positiva en relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales (Art. 75 inc 23).
- El dictado de un régimen de seguridad social especial e integral de protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental y de la madre durante el embarazo y tiempo de lactancia, constituye un supuesto particular de esta facultad reconocida expresamente en sus disposiciones.

Por su parte, la ley 26.485 de "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, Ley Provincial 13.298 de Promoción y Protección Integral de los Derechos de los Niños y Ley 12569 de Violencia familiar.

---

<sup>6</sup> Para un listado completo visitar: <https://www.argentina.gob.ar/legislacion/legislacion-nacional>

Además de nuestra normativa local, las conductas violentas hacia mujeres y/o personas en razón de su género u orientación sexual tienen protección internacional con compromiso de los Estados que en nuestro país tienen rango constitucional, tales como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Americana de Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Pacto internacional de DESC
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención de Belém do Pará
- CEDAW
- Resolución OEA 2807 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Más allá de este profuso marco normativo, la lucha de las mujeres y otros colectivos históricamente vulnerados, ha sido, año tras año aumentando y conquistando nuevos derechos que sin embargo no se han materializado plenamente en una

sociedad más justa e igualitaria para todas y todos.

Por ello, resulta imperioso elaborar e implementar herramientas que conviertan las expresiones de deseo normativo en acciones concretas para su efectivo ejercicio.

Es así que este protocolo busca aportar en este largo, difícil, sinuoso pero inevitable camino que lleva a una sociedad más justa, libre y autónoma.

#### DEFINICIONES ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters, eróticos, sexuales y/o pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.
- i) Intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnologías.

#### ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Constituye acoso razón de género “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el

marco de la organización, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

## CAPÍTULO I

### **PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA**

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso

sexual o en razón de género. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o en razón de género con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

**ASESORIA CONFIDENCIAL:** La Asesoría Confidencial será integrada por la Autoridad de Aplicación y será llevada a cabo por funcionarias con experiencia quienes podrán instar la participación de personas con conocimiento específico en temas concretos conforme las particularidades del caso a tratar..

Serán sus funciones principales:

- Recepcionar las denuncias.
- Apoyar y asesorar a las denunciantes acercándola a las distintas herramientas existentes para la defensa de sus derechos.
- Llevar el control y seguimiento de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de situación sobre

el resultado de la aplicación del presente protocolo.

- Sugerir, proponer e intervenir en la generación de herramientas tendientes a la plena vigencia de los derechos de las personas y al mejoramiento del presente Protocolo.

#### PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o en razón de género, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrán presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

A tal efecto, será la Autoridad de Aplicación quien designara e integrará la Asesoría Confidencial (en adelante ASESORÍA CONFIDENCIAL), y su identidad, conformación y forma de contacto se dará a conocer a todo el personal de la municipalidad.

La utilización de este procedimiento no impedirá el inicio de las acciones judiciales de la denunciante en el momento que lo considere conveniente.

Principios generales de las denuncias:

- **Confidencialidad:** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y el contenido de la denuncia realizada, serán requeridos los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.
- **No re victimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.
- **Respeto:** Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, debiendo ser escuchada sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato.
- **Voluntariedad:** Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente. Se evaluará la necesidad del acompañamiento en todas las acciones que ella considere necesarias.

#### PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso así lo ameriten, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de recolección de elementos que doten de veracidad la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del municipio y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Una vez convencida de la existencia de indicios que confirmen la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada a efectos de poner en conocimiento la existencia de una queja

sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y reiteradas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de intento inicial de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. De sus argumentos será puesta en conocimiento la denunciante.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema manifestándole al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento buscando la solución del problema en una primer instancia.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la superioridad del área donde trabaja el denunciado y a la Coordinación de Administración y RRHH a efectos de que tome debido registro en el legajo laboral.

#### PROCEDIMIENTO FORMAL

Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de faltas graves o muy graves o en el supuesto de que la persona denunciante no encuentre reparación suficiente en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si desde el origen, no consideró

aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la justicia, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la máxima autoridad del área donde trabaje el denunciado para que ésta tome las acciones preventivas correspondientes, (alejamiento inmediato de los sujetos activo y/o pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, redistribución de tareas, etc).

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

#### PROCEDIMIENTO.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la

dignidad de ambas. Podrá contar con la colaboración de la Dirección de Sumarios del municipio a fin de consustanciar el proceso si así lo considera pertinente.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la

presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testimonial. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

#### CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas, a partir de la remisión de las actuaciones y la conclusión del procedimiento a la Dirección de Sumarios a efectos de que se concluya el trámite sumarial correspondiente

Posteriormente las actuaciones tramitan por el procedimiento previsto para los sumarios administrativos, trasladándose en última instancia el expediente a conocimiento y consideración del Intendente Municipal para que, en el marco de sus facultades disciplinarias, produzca el acto administrativo correspondiente.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a

trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de personal del municipio estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

## TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Sin perjuicio de las acciones judiciales que se pudieren llevar a cabo, en el ámbito de la Municipalidad de Moreno se establece:

**FALTAS MUY GRAVES** y, por ello, incluidas en los dispuesto por el artículo 83 inc. 3 y cc. del Convenio Colectivo:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso en razón del género, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

**FALTAS GRAVES** y, por ello, incluidas en los dispuesto por el artículo 82 del Convenio Colectivo

- a) invitaciones comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados que comporten violencia de género;
- h) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- i) impartir órdenes vejatorias;
- j) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

k) la orden de aislar e incomunicar a una persona;

l) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

**Agravantes:** Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto - acosador).

Son circunstancias atenuantes:

a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;

b) Haber procedido espontáneamente a reparar o disminuir los efectos de la falta,

## CAPÍTULO II

### **POLÍTICA DE FORMACIÓN**

Se garantizará que la política informativa y formativa del municipio en materia de salud laboral incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso y violencia en sus distintas manifestaciones, y sus efectos en la integridad y dignidad de los y las trabajadoras.

La capacitación en el tema incluirá a todo el personal, trabajadores, directivos, mandos intermedios, representación del personal, etc..

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se publicará en formato digital e impreso y se dará a publicidad.

La Asesoría Confidencial, deberá proponer modificaciones al presente protocolo, así como también impartir recomendaciones a todas las áreas para un mejor trato igualitario entre todos los trabajadores y trabajadoras, a partir de los resultados de la evaluación y el monitoreo permanente.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal.

Los instrumentos de divulgación serán el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet, entre otros que se consideren oportunos.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Se procurará por todos los medios posibles que todos los vecinos y vecinas de Moreno conozcan la política del municipio en esta materia.

## **Anexo II**

### **Entrevista a Yesica Fernández**

Yesica Fernández – Coordinadora General de Capacitación en Ley Micaela Municipio de Moreno

Me convocaron en enero 2021, Me convocó Florencia Dupont

2020, noviembre se crea la Secretaría de Mujeres

Subsecretaría de Promoción y Prevención, donde estaba Florencia. (En organigrama Subsecretaría de Políticas de Prevención y Sensibilización de la Secretaría de Mujeres, Género y Diversidades)

Una rama, era la capacitación, el tema de la Ley Micaela para todo el municipio.

Para empezar a hacer los talleres

En 2021: De enero a febrero redactamos el material propio, que es un cuadernillo que entregamos.

Y de ahí planificar las capacitaciones, primero para los jerárquicos. Eran dos encuentros de tres horas. Donde se capacitaban secretarios y subsecretarios.

Luego estuvo la intendenta.

Estuvo el papá de Micaela García.

Eran dos encuentros de tres horas.

Luego analizamos que tres horas eran muchos, había cosas que no hacían.

En los temas de violencia, hicimos representar una escena, y la verdad no estuvo buena. Era ponerlo en el cuerpo, y las personas tenían que teatralizar una situación y no estaban preparadas.

Luego de esas dos capacitaciones, se continuó con el resto de los jerárquicos de cada secretaría. Directores, Directores Generales.

Después nos agarró la virtualidad. Hacíamos dos encuentros virtuales, por zoom, a la mañana y a la tarde. Que también fue un tema, porque no teníamos una cuenta de zoom pago, a los 45 minutos se nos cortaba. Entonces fue todo un tema.

Nosotros trabajamos en conjunto con Capacitación y con Informática. En la oficina no teníamos internet o se nos cortaba, Y no estaba bueno para hacer una capacitación. Nos facilitaban desde Informática pero teníamos que ir hasta el Teatro Marechal. Eran dos encuentros de dos horas.

Y posterior se realizaba una evaluación. Los jerárquicos fue una evaluación a desarrollar y corregimos manualmente y eso fue doble laburo. Eran 570 personas. De hecho hay jerárquicos que todavía no terminaron la evaluación (al año 2022)

Nosotros corregimos y mandamos las respuestas, y enviamos la nota.

Hubo casos donde se presentaban a las dos capacitaciones virtuales pero no hacían la evaluación.

Luego se abrió de nuevo la presencialidad y luego volvimos.

Pero teníamos planificado capacitar al resto de los compañeros municipales, y cada secretaria tenía que ofrecer a quienes quisieran ser replicados de la ley Micaela. Solo a quienes les interesara la temática y no era por obligación.

Luego capacitamos a esos trabajadores para que sean replicadores de la Ley Micaela en sus espacios de trabajo. Eso era 2021.

El objetivo era capacitar a la totalidad de los trabajadores.

Tenemos una planta de 6.000 trabajadores y éramos dos capacitadoras y no íbamos a poder hacer todo y luego se incorporaron dos más.

Luego elaboramos un cuadernillo que era como manual de instrucción para dar los talleres, hablamos de educación popular, y dábamos algunas dinámicas para trabajar ciertos temas, como para que ellos pudieran ver qué pueden hacer y que no pueden hacer.

Después hicimos cuatro encuentros con ellos, donde se trabajaba en cada encuentro distintas temáticas. Empezamos con educación popular que era lo que nosotros aportamos siempre. Después se trabajó identidad de género y diversidad.

Cada encuentro tenía un tema para que los replicadores incorporen todos los conocimientos, que si bien ya sabían porque estaban interesados en la temática.

El último encuentro fue una planificación, en base a todo lo que ellos habían aprendido, tenían que armar una planificación de cómo lo harían en su lugar de trabajo.

No podíamos sacar a todos los trabajadores para hacer la capacitación. Por ejemplo Salud, no podías sacar a todos los trabajadores de la Sala y cerrarla y nos vamos todos a capacitar en Ley Micaela, tenías que sacar a la mitad: y así sucedió.

### **¿Tenían un plazo para alcanzar la capacitación de todos los trabajadores?**

Teníamos un plazo de que al menos a fin de año teníamos que tener un gran porcentaje de capacitados.

También nos encontramos con la dificultad de que no todos los jerárquicos estaban capacitados.

Siempre hay resistencias, incluso hay áreas que no se capacitaron en Ley Micaela, por esas resistencias.

Lo bueno, es que en ese momento estaba la Subsecretaría, Flor, que hablaba con sus compañeros, con los Secretarios y Subsecretarios y bueno los ponía al tanto de lo que sucedía y presionando un poco.

Al día de hoy estamos con un 76% de toda la planta y es un porcentaje alto. Eso hubiera estado bueno que estuviera en diciembre de 2021, pero ahora estamos en diciembre de 2022.

Durante este año se capacitó muy poco. Nuestra Secretaria se enfocó más en capacitar el Potenciar Trabajo y las delegaciones, que si bien es parte del Municipio no eran trabajadores municipales.

Se fue capacitando Privada, Transito, Torneo Evita, Guardaparques.

Se fue completando lo que faltaba.

El 2021 fue a full. En 2022 fue más lento. Eso hizo que la estadística bajara. Y tendríamos que estar en la segunda vuelta.

La ley establece la capacitación permanente.

Se tendría que ver el tema de sanciones, que no se hicieron.

A esta altura, si se hubiera seguido el ritmo de 2021.

En algunos distritos, por Ejemplo en General Rodríguez, los que no se capacitan en Ley Micaela no pueden ascender a la siguiente categoría (en la carrera municipal), es un requisito para ascender a la siguiente categoría.

Pensar en suspensiones de un día, o al jerárquico, que tampoco se presentaron.

**¿Durante todo este periodo tuvieron alguna estrategia de comunicación? Articularon con la Subsecretaría de Medios y Comunicación Pública.**

No sabía que existía esa Subsecretaría.

Nunca tuvimos nexo con ellos

Los spot que hacen de género, nos apropiamos, pero nunca tuvimos un “ vamos a trabajar en conjunto”.

**¿Había durante las capacitaciones alguna convocatoria especial, alguna sensibilización con comunicaciones, pensando en las resistencias?**

No.

Nosotras lo que hacíamos ante las resistencias era no ir al choque. Eso lo aprendimos a través de la práctica, es un tema sensible. Yo le decía a mis compañeras, no hay que ir al choque, y si vos, las peleas, es peor.

Una vez me acuerdo que en seguridad, recuerdo. Nosotras habíamos ido como acompañantes, porque ya se encargaban los compañeros de dar ese taller.

En seguridad un par de trabajadores se levantaron y se fueron. Y las chicas pidieron el legajo de cada uno.

No quieren ir porque es obligatorio, es una ley y no queda otra.

### **¿No había entonces una estrategia para difundir?**

No había una estrategia, sino que era la estrategia de cada área, cómo se organizaba en cada lugar de trabajo.

Mira, nosotros capacitamos a los recolectores de basura que pensamos que era los más complicado, pero la verdad re bien. Y ellos no son trabajadores municipales, sino cooperativistas.

No teníamos con ellos manera de decirles que era obligatorio, sino que el área estableció la obligatoriedad y no sé cómo habrán hecho para que vayan. Pero la verdad, re bien y la pasamos re bien. Ellos la pasaron bien y no transpiramos. Hicieron unas reflexiones re piolas.

También capacitamos bomberos, en agosto del 2022. Y también pensamos que la íbamos a pasar bien, pero no fue así. En Moreno recién hace unos años se permitieron mujeres bomberos. Hubo muchas resistencias, también de chicas, como que no podían problematizar. Recuerdo una chica, que decía quería ser bombero desde los 16 años y que iba todos los años y le decían que no. Hasta que un día vine y estaba abierta la inscripción, y decía que ella no veía distinción entre hombres y mujeres. Y le decíamos, si no problematiza que ella desde los 16 años quería ingresar, pero entró a los 20 y pico. Pero no podían repensar eso, y que estaban siendo parte de una violencia.

### **¿Cuáles fueron los mayores obstáculos y cómo los fueron resolviendo?**

El mayor obstáculo fue la resistencia y la cintura de cada compañera. Había compañeras que la pasaban mal, la idea era dar un taller y que a la otra persona le quede algo, aunque sea a un granito y que se ponga a pensar en algo cotidiano. Si lo pueden pensar en algo cotidiano, y después lo pueden trasladar a su casa genial.

También resistencia de los jerárquicos. Porque los jerárquicos tienen resistencia y no le van a prestar importancia al taller, entonces no le van a decir a sus trabajadores que vayan al taller. Hubo un jefe que quería saber que trabajadores habían hecho la capacitación y quienes no, para decirles funalito, tenes que ir.

Eso se nota, si no tienen compromiso y tienen mucha resistencia. Todas esas cosas y se nos dificulta conseguir los elementos de sonido, y dependía de la onda del operador.

Teníamos dos planificaciones, una con video, sonido, y otra por si no podíamos garantizar todo.

### **¿Llegaron a las capacitaciones con algún diagnóstico previo?**

Yo estoy desde el 2014 en Género, cuando se creó la Dirección de la Mujer.

Éramos muy poquitas, y atendíamos a la comunidad. Y las mismas que atendíamos teníamos que hacer las capacitaciones.

También capacitamos escuelas.

En 2018, hicimos el protocolo de violencia de género y se tocaban temas de género. Eso fue todo 2019. Y 2021 arrancamos con Ley Micaela. En 2020 hicimos capacitaciones de Nación, para prepararnos.

En 2019 se capacito Cultura, Transito.

Retomando lo de comunicación. Qué estrategias de comunicación, de sensibilización y convocatoria iban usando.

Nosotros teníamos calendario, y acá teníamos tal día y tal fecha, no teníamos una convocatoria específica.

Desde comunicación, si nos diseñaban las filminas, los cuadernillos, y los compilados de videos. Y era un compañero de acá de la Secretaría de Mujeres.

### **Repreguntas**

#### **¿Por qué las evaluaciones son un punto de deserción, a que se lo atribuyen?**

En realidad para mí la deserción se da por la falta de una sanción.

Me dio la impresión que cuando iban a las capacitaciones presenciales porque el jefe les decía que eran obligatorias. No había nadie que los presionara u obligara para terminar la capacitación y se quedaron ahí. Muchos se colgaban. Entonces es ahí donde fallo y sigue fallando en la actualidad.

Como no hay una sanción. Es un requisito fundamental para que sea evaluado el ascenso de categoría por ejemplo. O tienen un día de suspensión si no hacen la capacitación.

Esa falta de sanción que establece la ley es donde estaría fallando. Como notan que no hay sanción no lo hacen.

## Entrevista a Rolando Viscusi

### Capacitador

Dos trabajadoras se acercaron a la oficina de Capacitación ya que no podían finalizar la evaluación de Ley Micaela. Fueron acompañadas por el capacitador Rolando Viscusi.

#### **Coméntanos tu experiencia con las trabajadoras:**

Encontramos dos personas con edad, de 50 y 64 años, que trabajan en el sector de Comunicaciones de la Municipalidad de Moreno.

Encontramos que tenían poca alfabetización en lo digital, entonces cuando se manejan en entornos virtuales, encontramos, la dificultad y el problema que no podían finalizar una encuesta, en este caso la evaluación de un curso.

Entonces me acerqué a ellas, y empecé a hacerles una serie de preguntas, de cómo operaban la computadora y la plataforma virtual y vi muchas dificultades, desde el manejo del teclado, hasta entrar a los sistemas.

En la primera intervención que hice, fue explicarle cómo ingresar a la plataforma. Cómo escribir la URL en el explorador, el nombre del sitio y cómo acceder al nombre del sitio.

Pero ya en el primer encuentro, se apropiaron de ese conocimiento.

Tenían miedo de entrar, apretar algo y que explote la computadora. Tiene que ver con la gestión de las emociones. Les dije no tengan miedo, yo estoy al lado y lo puedo resolver, yo les daba una especie de seguridad.

Ya en el segundo encuentro pudieron ingresar solas a la plataforma, y poner usuario y contraseña.

Y luego que logramos eso, fuimos a la parte de evaluación. Y la evaluación también, el Moodle, tiene unas sesiones de evaluación, donde vos tenes que saber dónde apretar.

Una de las dificultades que vi, es que ellas tenían una opción de comprobar y otra de ir a la siguiente pregunta. Y en eso siempre apretaban la siguiente pregunta, nunca comprobar. Entonces nunca finalizaban el examen. Entonces ahí tuve que intervenir y explicarles porque tenían que apretar comprobar y después poner siguiente pregunta.

Una vez que terminamos las quince preguntas, nunca ponían “terminar” tampoco. Había dos opciones, volver a hacerlas y enviar y terminar. Y entonces les aparecieron dos carteles, que para ellas iba a explotar. Nuevamente trabaje la gestión de las emociones, miedo apretar algo que no es y que se borre toda la computadora. Expresaban eso las chicas.

#### **¿Cuánto tiempo te llevó ese proceso con ellas?**

Dos encuentros de una hora cada uno.

Y también un poco más en las respuestas, porque tuvimos que incorporar nuevos conceptos, en este caso, era Ley Micaela, íbamos reflexionando y apropiando nuevos saberes sobre la temática que se abordan en la evaluación.

Con una de las personas fue una hora más y con la otra cuarenta minutos.

#### **Entonces leían y reflexionaban juntos?**

Leíamos la pregunta y reflexionamos juntos, para que apropien mejor el conocimiento,

Fue una linda experiencia, esto ser un poquito, híbrido, entre lo virtual y lo presencial, es muy bueno entre los compañeros municipales que necesitan apropiar conocimiento desde lo virtual, que estemos presente desde el área de capacitación y formación.

## Entrevista a Sandra Aranda

### **Contanos cuál es tu función en la Secretaría de Mujeres, Género y Diversidades.**

Yo ingrese a la Secretaria en Marzo del 2022, mi función es la que antes tenía Flor (Florencia Dupont – Subsecretaría de Políticas de Prevención y Sensibilización), y estoy coordinando todas las capacitaciones en Moreno.

Tiene dos partes, Formación de Promotoras territoriales y la otra parte, es Ley Micaela.

Que en sus inicios era, los dos años anteriores, porque la Secre tiene dos años, era la implementación institucional, con todo lo que tiene que ver con el estado, con todas las áreas que tienen que ver con el estado, del municipio.

A partir del 2022, se empezó a implementar también para las organizaciones o para determinados Asoc. civiles de la comunidad que la demandaban. Esas demandas nos llegaban por hechos puntuales, en relación a violencia machista. Ahí averiguaban, o pidiendo información sobre el protocolo.

Pero el protocolo es municipal (de aplicación interna interno), es un formato que pueden usar como guía y desarrollar el propio. Debían con esa demanda, pero les marcábamos que tenían que generar sus propios protocolos. Y solicitaban Ley Micaela. Entonces se abrió para toda la comunidad.

Ese es el formato que tenemos actualmente (2022 y 2023).

La idea es terminar con todas las áreas en el municipio, e intercaladamente con la comunidad de esas demandas que van surgiendo.

### **¿Vos te sumaste en la Secretaría en el momento del cambio de Secretaria?**

Yo me sumo con el Rol de Florencia, que ella coordina las capacitaciones, en su momentos los equipos de capacitación estaban divididos, y ahora los roles son un poco más intercambiables, no es algo tan fijo.

Hicieron los cuadernillos, lo que dice la Ley es que puedes tomar los recursos de Nación, pero también puedes generar tus cuadernillos, pensando tu territorialidad, pensando en la cosa específica de Moreno.

Es como un mix, entre Nación y el de acá.

Igual el año pasado se actualizó Ley Micaela, y ahora estamos haciendo nuestra versión también, porque hay un montón de violencias que van trabajando y que todavía no se incorporaron a la nueva ley, la Ley base que toma la Ley Micaela.

Pero vamos viendo cómo incorporando cosas importantes que no figuran, por ejemplo, el amor romántico. cómo hacer hincapié, cual el puente que une esas prácticas que después generan vínculos de violencia machista. Porque si no das, roles y estereotipos, y después ya estas en el círculo de la violencia.

Pero que hace que una personas, una feminidad, hace que entre a ese círculo. Es toda la plataforma del amor Disney, del amor romántico. Y laburamos eso. Eso es una perspectiva propia, que no sé si en otros municipios se da.

Pero aparece, no explícitamente, como los mitos del amor romántico, pero no está dentro de los conceptos. Uno puede generar eso cuando genera sus propios cuadernillos.

### **Al momento de realizar la capacitación vas incorporando estos conceptos?**

Si. También están los emergentes. Nosotros tenemos diferentes tipos de planificación, según el ámbito, según la cantidad, si son todas mujeres, si son todos varones.

Tenemos diferentes planificaciones, si son jerárquicos. Vamos viendo también eso.

Porque todo es bastante dinámico, y claramente la capacitación que se hace, diferente a la manera virtual, ahora en la presencialidad hay un intercambio más fluido. Donde uno puede ir viendo. Uno después de tres meses, ir evaluando y me parece importante reforzar tal concepto, o pensamos algunas estrategias, las implementaremos y después no funcionan tanto y vamos cambiandolas.

Por ejemplo laburar con cuentos, y funciona para laburar con jóvenes y adolescentes, y no funciona tanto con adultos.

### **Respecto de las planificaciones, antes de arrancar la capacitación, ¿tenes identificado a los trabajadores que van a participar?**

Nosotros tenemos un encuadre, el encuadre es la cantidad de personas, las condiciones físicas (espacio), quienes son, de qué edad.

No es lo mismo, que sean jerárquicos, que sea un grupo mayoritariamente de mujeres. O en algunos casos, obviamente la Ley Micaela toca mucho la sensibilidad de las personas, nos advierten que hay sospechas de personas que están atravesando situaciones de violencia o cuestiones concretas.

### **¿Quién realiza esa identificación?**

Porque en general trabajamos por área con referentes, que son los que nos contactan. Porque antes era al revés, Género manda a todas las áreas y las áreas tenían que decirte qué fecha podrían. Eso funcionó hasta cierto punto y como hay resistencia a la implementación. La resistencia es real, en todos los planos hay resistencia. Entonces en lugar de convocarlos, en ir a buscar la demanda.

La verdad que en el 2022, subió bastante la demanda y sigue habiendo ciertos lugares que es difícil ir, y hacerla.

Y siempre respetando el encuadre. No podemos ir y hacer Ley Micaela para 100 personas. O para 50 tampoco. En realidad, cuarenta es como máximo, o 10 como mínimo.

Puede pasar que llovió y viene 6. Y la capacitación se hace igual.

Pero de acuerdo a la cantidad de personal que son, vos vas evaluando. Si son más se puede dividir, se puede hacer.

Eso es lo que estuvimos cambiando en relación al 2021.

Cuando son grupos tan grandes, es más difícil el intercambio en temas más sensibles. Hay una parte que se trabaja más en general, y la presentación institucional, de la Ley y luego está la parte de trabajo en grupo. Es la parte de implicación de las partes, desde donde pueden darse cuenta que es importante la perspectiva de género u otros conceptos y esos laburos se hacen en grupos pequeños. Y si son 80, es más difícil.

### **¿Qué cantidad de personas dan las capacitaciones?**

Al momento de dar la capacitación van dos personas, son duplas, y ya tenemos dinámicas pensadas, para el trabajo en grupo y la puesta en común. Y se refuerzan algunos conceptos. Porque a veces van saliendo otras preguntas.

Antes estaba pensado en dos horas, y ahora la hacemos en tres, la idea es profundizar. Que haya mayor información. Como objetivo es ver la relevancia de la implementación en todas las áreas del municipio y la comunidad, de la perspectiva de género.

### **¿Recibieron algún diagnóstico del año 2021 al momento de asumir en el año 2022?**

Lo que hice cuando llegué, fue recopilar información de como se venía haciendo. En ese momento estaban Yesica y Carla. Me senté con ellas y les pregunté todo.

Porque yo sabía que era Ley Micaela, pero no era mi especificidad. Yo soy psicóloga, vengo del área comunitaria y trabajo en salitas. Entonces mi formación estaba en otra lógica.

Toda la parte de género tiene que ver con la parte de docencia, y también son docente. Y con la Militancia Feminista.

Entonces darle un marco institucional a todo esto, y de qué forma, y ahí me mostraron los cuadernillos. Y me comentaron los problemas en la pandemia, que había cuestiones en lo virtual. Y ese intercambio que te comentaba en lo presencial, no se podía dar en lo virtual.

Ya después en el año que yo entre, ya teníamos pequeños grupos, y se podía hacer presencial.

Y armamos una agenda, donde se tenga en cuenta los recursos, tener el espacio físico. Porque a veces estaba la voluntad pero no estaba el espacio, no había capacidad, ni siempre todos los espacios tienen la cantidad de sillas necesarias.

Por eso pensamos en 2023, modificar eso, para garantizar que la gente que quedó remanente pueda hacer Ley Micaela, sin la dependencia que una sola persona tome la decisión.

Y también porque una gran barrera fue la evaluación. De ser virtual generó muchas barreras. Y nosotros necesitamos que se complete y además necesitamos que todas las personas que trabajan en el municipio hayan hecho la Formación

Es muy importante también certificarlas, porque es un incentivo, por si después van a otro lado en las área de desempeño y más allá de su trabajo, está bueno.

Que se note que es importante. Que la obligatoriedad no sea, uy me obligan a hacer esto. Sino es muy importante que sepa esto.

Y que lo pueda aplicar en cualquier espacio o ámbito en que me desempeñe, incluso en la vida personal, porque la perspectiva de género es para la vida cotidiana, no solamente para el trabajo. Porque tomamos decisiones basadas en sesgos, sino tenemos perspectiva de género

Entonces podemos reproducir prejuicios y conceptos sin ese conocimiento.

### **En el año 2021, el plan era capacitar a todos. Y en el 2022, cual es el plan, que objetivos lograron.**

Se lograron algunos objetivos, como poder llegar a la mayor cantidad de áreas jerárquicas posibles, que eran las más difíciles. Eso se logró.

Después las cuestiones de trabajadores y trabajadoras es mucho más amplia porque son muchísimos más.

Por ejemplo, áreas como Salud (Secretaría de Salud), que tenía replicadoras, que pudieron lograr ese objetivo. Que no sucedió, lamentablemente, en otras áreas. Se dio solo ahí (en Salud) y en otra área más, en Desarrollo Comunitario o Niñez. Se dieron en muy pocas Secretarías. Y al fusionarse Salud y Ambiente son muchos más.

Y también las dinámicas que tienen que ver con salud, hacen que no se puedan tomar un día e ir. Hay tareas que tienen que ver con esa especificidad que la dificultad (dar la capacitación)

### **¿Cuál fue el porcentaje de capacitaciones en el año 2022?**

Se superó al año anterior (no recuerdo los números ahora - ver comparto el informe que fue el que Mariel leyó en la apertura de las sesiones)

### **¿Me decías que lo más difícil eran los jerárquicos, que explicaciones le fueron dando a esta situación?**

Yo creo que lo general que surge por lo bajo y lo que a veces manifestaban u otros nos comentaban de otros espacios, era la resistencia en relación a **“esto es una pavada”**, que no tenía una utilidad o un fin práctico.

En los varones la cuestión de los privilegios, como salirse de ese lugar de comodidad y ver que tan importante es mirar más allá, de ver las prácticas que están naturalizadas socialmente, porque vivimos en una sociedad machista. Pero ver cuales son los efectos, porque si yo tengo un lugar de decisión, los efectos que tiene las decisiones sin perspectiva de género.

Sin embargo, hubo ámbitos de mucho respeto. También hubo muchas compañeras en las áreas impulsándolo. Y después también hay áreas que requieren más ocupación, y que son jerárquicos.

Que se logró hacer en el HCD fue un montón. Tuvimos una formulación muy grande con ellos, en el Teatro Roma, porque el HCD era un lugar de los más postergados.

Que fueran todos, que todos pudieran escuchar, que es muy importante, que son personas que presentan proyectos y definen un montón de políticas para el municipio.

Está bueno, que por lo menos, que yo no esté de acuerdo, por lo menos si una compañera está hablando desde una perspectiva de género, al menos sé de qué me está hablando o que no digan cualquier cosa, como que no es verdad que no hay desigualdad estructural. Que sepan que es histórico, que esa desigualdad implica que también ellos puedan romper con un montón de prácticas que la siguen reproduciendo, desde la más sutil, hasta las que implican una decisión que te puede cambiar la vida.

### **Ley Micaela, como decías vos, es parte de la militancia feminista. Y por fuera del estado hay mucha más demanda. Si los funcionarios no se forman, quedan desfasados de la sociedad.**

Las leyes son una demanda social, y Ley Micaela, es una demanda social, de la familia, y de una organización social. Micaela Garcia, fue víctima de Femicidio. Donde el Juez, si hubiera tenido perspectiva de género, ella estaría viva.

A eso me refiero cuando digo, el estado puede tomar decisiones que te cambian la vida.

También si hubiera perspectiva de género en el Estado, esa brecha de desigualdad sería cada vez menor.

Tomamos este caso como emblemático, porque genera trascendencia.

Pero también para que llegue a todos los poderes del Estado para que no nos estén faltando a ese Derecho a las mujeres que nos vulnera. Y esas decisiones que toman jueces, y juezas, porque no es una cuestión de género. Porque a veces hay juezas que también están en la sociedad, y están criadas con esas perspectiva, donde la mujer está cuestionada y los varones tengan total impunidad.

Hay también un montón de cosas, yo que soy psicóloga, nuestros informes no son vinculares, pueden ser tomando en cuenta o no, depende de quien los lea.

Lo mismo pasa en las ciencias sociales y a su vez la psicología, las carreras que tienen que ver con la salud mental, están feminizadas y eso es desvalorizado, como tenes un monton de pericias que dicen, este no tiene que estar en la calle y es una persona que si le das la libertad condicional, va a volver a violar, y tiene muchas posibilidades de matar y no se tiene en cuenta.

Entonces sucede esto, sucede un abuso previo y luego el femicidio de Micaela Garcia,

Esa es la importancia y relevancia en todos los órdenes, pasa en las direcciones de los hospitales, en todo lo que tiene que ver con la docencia, en las instituciones públicas escolares

Pienso también en las perspectivas de las infancias, que ahora se puede hablar de esto, la idea de La Ley Lucio es para eso. Viene con un trasfondo distinto, pero las leyes ya existen, hay tratados y convenciones internacionales. No es como el caso de Micaela Garcia

**Durante el año 2021, se había marcado como un punto gran de deserción. Y otro era, que directamente la inasistencia. Por más que esté establecido como obligatorio, y no haya sanciones.**

**Yo me preguntaban como ustedes sensibilizan en las convocatorias, como es la estrategia**

Siempre tenemos una reunión previa con las y los referentes de las áreas, y se trata de cómo dar, la importancia de formarse en Ley Micaela. Después, nosotras no sabemos qué sucede en el medio. Y además hay una cuestión que tiene que ver con lo cultural también. Entonces hay muchas resistencias, “no sirve para nada”, “me obligan a ir”. Y lo obligatorio tiene una connotación negativa, en lugar de pensarse, es un recurso fundamental para el trabajo

No sé si llega con esa lógica.

Nosotros lo remarcamos, después no se si llega con esa lógica.

Pero también depende del referente.

En Salud (Secretaría) por ejemplo, es muy evidente, que hubo replicadoras, que hicieron todo lo posible y se ve más un laburo. Todo el personal de Salud, los médicos, las administrativas, tiene que saber si llega una mujer, saber cómo actuar, si llega una situación, el estar atentas a lo que dice, a lo que hace, y eso sin perspectiva de género no se puede ver. O se replica esto de bueno “la ayude”, pero después la vi de la mano con el tipo o con el agresor, o “siempre lo mismo”, o “a ella le gusta”.

Porque más allá del área que trabajamos todos formamos parte de la sociedad y eso se replica en todos los ámbitos municipales. Y no tiene que ver sólo con los empleados, también los jerárquicos replican un montón de estas cuestiones.

Por ejemplo, en las planificaciones tenemos un montón de preguntas: ¿quién sirve el café ?, ¿Quién se ocupa de la limpieza? Es muy marcado eso. A las reuniones van los varones, y las mujeres pueden estar detrás o sirviendo el café. O en realidad si todos somos jerárquicos, todos tendríamos que estar en la misma condición, porque yo no voy a participar si tengo el mismo cargo que un varón.

Aparecía todo eso, y sobre todo esto de qué modo, también es el trato. El trato replicaba ciertas violencias en el ámbito laboral. Eso va ligado más al protocolo. Que es importante, porque no todos los municipios lo tienen.

**Cuando me refería a la convocatoria, pensaba si tenían alguna estrategia de comunicación. ¿Ustedes alguna vez trabajaron con la Subsecretaría de Comunicación Pública?**

No sabría decirte.

**¿Viste los videos de sensibilización, LOS PRIVILEGIOS SON COMPLICIDAD, EL SILENCIO ES COMPLICIDAD, LA INDIFERENCIA ES COMPLICIDAD? Los arma está Subsecretaría.**

Si si. Geniales. Si. Esos videos son previos.

Siempre está la idea, pero el dinamismo viste nos va alejando más de esta cuestiones. De hecho volvimos a ver los videos, para el 8M y están muy bien. Y estaría muy bueno, que de hecho salio eso, poder hacer videos que repliquen no solo la importancia de hacer Ley Micaela, sino un montón de otras cuestiones en relación a los Derechos.

Hay mucha desinformación. El acceso a la información en relación a los derechos, que es un derecho a la ciudadanía, no está llegando. Y que los medios son fundamentales. El impacto que tiene el video, que es un resumen, es mucho. Nosotros pasamos un vídeo de Ley Micaela, que es el de Nación.

La verdad, producir algo municipal, estaría buenísimo. Porque Ley Micaela es fundamental.

**Si bien es central, es el momento de hacer la capacitación. Yo me refería a cómo llegan antes de eso, las trabajadoras y trabajadores. Entonces, cada área, que cada replicador, cada responsable se encarga de comunicar? ¿No hay una estrategia única, de cómo convocarlos, como comunicarles?**

No, no.

Ahora se dan las dos cosas, antes era esperar. Con lo que yo me encontré, era "ya le avisamos a todas las áreas" y estamos esperando que nos den una fecha.

Y ahora, teniendo el encuadre, pensamos en la cantidad de personas, y ahí las fechas.

No hay otro modo. Además, el equipo somos pocas y no podemos juntar muchas fechas y no podemos dar Ley Micaela toda la semana.

Y compartimos capacitaciones que damos a la comunidad

Y la Subsecretaría, compartimos operativos, a nivel nacional, provincial, y tenemos la agenda, propiamente de género y un montón de otros eventos a los que nos sumamos de otras secretarías.

Y tenemos que convocar Ley Micaela con eso. No es que hay un departamento de Ley Micaela, que pueda hacer esto todos los días, todo el año. Hay un equipo.

### **¿De qué cantidad es el equipo ahora?**

En este momento somos entre cuatro y seis.

Antes estaban como separados, pero ahora que hubo movimientos, en general son cuatro , cuando están todas son seis. Algunas están de licencia, y otras están en préstamo. Algunas se fueron, en algún momento fuimos ocho, por un tiempo, y otras renunciaron. O cambiaron.

Porque hubo algunas situaciones, cuando yo entré, una compañera estaba y después tuvo una situación en la que la atacaron personalmente, en una formación, en un taller. Y después de eso no fue más. Y eso que estaban las directoras. Fue un ataque personal.

Porque hay grupos que son difíciles, y eso que siempre son dos, pero era todo un ataque, el tono.

### **Eso sucedió en una formación de Ley Micaela de la comunidad?**

No, fue de acá.

Igual ya nos habían advertido. Por eso empezaron a ir en esas situaciones también los jerárquicos. Porque en esa situación, si no hubieran estado... A veces pasa con la comunidad, donde se sabe, que puede haber resistencia. También van como apoyo.

Y bueno esta compa, no pudo volver a Ley Micaela.

También hay que cuidarla y es un desgaste.

Hubo situaciones que no pudimos evaluar. Mi rol generalmente es de observación y me paso de ir, y que las compañeras daban la capacitación y tenes a dos o tres personas llorando desconsoladamente. Y ahí uno se acerca y le da la referencia como un punto violeta o se referencia con su referente y ahí va charlando y ver como se acompaña en esa situación.

No son la mayoría de los casos.

Nosotros usamos material audiovisual y nunca podes medir el impacto. Porque nosotros ponemos un video que nos parecía re impactante una escena, y decíamos, esto no da. Y tenemos otro video donde muestra el ciclo de la violencia en una relación, de cómo empieza y eso, y es todo metafórico porque es un dibujo animado y sin embargo tuvo un impacto, porque claramente se identifican, porque tal vez es es, es una persona que ve, su relación en un video. Porque todo lo de cliché. Y genera impacto igual, y no se puede medir todo. La idea es que sensibilice, no que angustie.

No conocemos a todas las personas.

Pero la idea es que el área todo esas situaciones y articule, y puede acompañar a esa persona. Como te digo, a veces nos advierten, y otras no sabemos y sucede eso.

**Te vuelvo a la articulación con el área de Comunicación. No hubo articulación. Pero en el municipio hay medios de comunicación interna. Los mails, por ejemplo. De esos medios, ustedes no hacen uso por Ley Micaela.**

No. Y yo la verdad no tengo contacto con ellos. Es una idea que siempre tenemos en cuenta, porque la verdad cobra mayor visibilidad, con el uso de los medios.

(2023) Hoy salimos en el Diario Municipal y estaba muy bien hecha la síntesis. Está bueno. porque la idea es llegar a todas partes, en principio que llegue la información. Que sepas dónde concurrir, que si bien, vos que estás en la temática la ves, estas esperando un tren y lo ves, porque veo los spots y pero no se si toda la gente está alerta, la idea es poder llegar a ellos.

Que se entienda cual es la función, cuál es el objetivo de Ley Micaela. Obviamente en el poder judicial se entiende para qué es, y de ahí viene la resistencia, porque no se quieren cuestionar nada.

En el Estado, en el municipio, todos somos parte de la sociedad. En general trabajamos, o vivimos en en Moreno o en la zona Oeste. Y tenemos un rol de estar gestionando, y dentro de la sociedad.

Las chicas a veces usan a veces ejemplos de ellas, para identificarse, porque a veces queda como que les pasa a ustedes. Y no, todas estamos atravesadas, en menor o mayor medida por esas prácticas y por una cultura machista que genera violencia constantemente contra nosotras o reproducen estas desigualdades. Y es importante visibilizarse, para poder acompañarlas.

Más allá que no te sucede a vos, sino para acompañarlas, porque siempre puedes tener una vecina y poder romper esos mitos y poder acompañar con una mirada más empática y sorora, como más solidaria. Y no pensar, no la ayudo más porque siempre está con él.

**(2023) Con el 8M. Había una cuestión con las trabajadoras municipales. Había una inacción, de las trabajadoras esperando una indicación, si tengo que adherir al paro o no.**

Y el mensaje del Estado es muy ambiguo. Ese día no estaba, yo vivo y trabajo en Merlo, en una Subsecretaría de Salud Mental. Y a otros les llegó, no podemos parar. Les llega a ciertas personas. Y yo recién había vuelto de vacaciones y me parecía mucho, y no pare. Y después hay un como si, subiendo fotos. Y en mi área no son todas mujeres, hay psiquiatras hombres. Podríamos haber tenido esa opción, y por lo menos que hubiera estado esta acción.

Si hay una cosa, en la que se puede o que no.

**Volviendo a Ley Micaela, y a la ordenanza por la cual el Municipio adhiere, habla de que el organismos de implementación tiene que publicar los resultados en algún sitio web oficial. ¿Ustedes publican estos datos?**

No, todavía no. No se como antes. Nosotros todavía estamos ordenando los datos del 2022, que todavía no terminamos. Y tenemos que tomar decisiones, y no solo depende de nosotras, en el plano institucional del municipio me refiero.

La idea es organizar todo eso, para poder tener esa información. Tenemos en el área a un sociólogo que toma los datos y los transforma luego en información estadística. La idea es mostrar esa información, para que se vea la relevancia de lo que se está haciendo en Moreno. El impacto, quizás se va a medir de acá a diez años. Porque este es un municipio donde muchos cargos jerárquicos lo ocupan mujeres, y eso es una visible decisión política, que pudo haber

partido de Ley Micaela, pero creo que es una decisión política pensada desde mujeres para mujeres. Pero ese impacto también es en función de Ley Micaela.

**También tener una la primera intendenta mujer en Moreno, también cambia la definición de tener más mujeres en cargos jerárquicos.**

Si, por eso, es una decisión política fuerte, es una apuesta fuerte. Pero está en disputa también, porque vos no podés cambiar todo. Porque hay cosas que ni siquiera dependen de ella. Es una apuesta fuerte. Pero el impacto de Ley Micaela se va a ver en algunos años, primero hay que organizar los datos duros. Porque es muy buena la Secre. Nosotros recaudamos información cualitativa, para transformarlo en números, para que se pueda hacer la estadística, y ver ese impacto. O viendo para llegar a más lugares para que puedan promoverla, y que no digan, uy es un bajo, me van a hablar de esto, pero sigue sucediendo, falta, pero es un incentivo.

Yo estoy en Merlo y en Merlo no hay una Secretaria, hay una Dirección de Género.

No tiene la jerarquía que tiene en Moreno, lo que implica mayor presupuesto. Noto una gran diferencia, comparando con otros municipios, que conozco por mí, o por otras colegas. Hay una diferencia, pero cuesta, por lo que tiene que ver.

Es un campo en disputa, y la idea es que Moreno sea un ejemplo a replicar. Y eso es muy importante.

A través de estos datos, alguien en Morón, Ituzaingo, pueda decir, mira en Moreno. Y diga, estaría bueno replicarlo acá.

**Entiendo que para los mismos trabajadores del Municipio de Moreno, es importante, decirles, yo te puedo mostrar esto.**

Claro. Recién vi un cuadernillo de Ley Micaela del 2022, de la Provincia. Porque las compañeras fueron a una actividad en la Plata, y se trabajaron los cuadernillos. Y ellos también adhieren a la Ley.

Y también esto, que todos los intendentes e intendentas se junten y digan, mira nosotros adherimos, y decir, que pasa, por ejemplo, que en Merlo no se está aplicando.

En este momento tenemos una intendenta mujer y no se si es tan visible. Y no se nota que haya una intendenta mujer.

**Claro, no tiene que ver con el género de la intendenta**

Claro, porque las prácticas siguen siendo iguales. El mismo lineamiento. Por ejemplo, la Secretaria donde estoy yo estamos muy bien, y a la cabeza están mujeres, y tiene una mirada respecto a la salud mental y una mirada piola en relación a esta perspectiva. Y es una decisión disputar esta perspectiva, porque el secretario de Salud es un varón, con todos los privilegios que todos sabemos.

Hay una cuestión ahí, si eso empieza a tener relevancia. Porque no es lo mismo, si Mariel lleva todos esos datos a Provincia y los comparte con otros intendentes, a que no tenga nada. Me parece que los números muestran. Che mira, se trabajó todo esto, y tuvo este efecto o este impacto, y eso hace que se pueda replicar o no.

**También te permite pedir, planificar, con esta cantidad de trabajadoras, con este equipo, yo logre alcanzar esta cantidad. Y si yo quiero duplicar eso, necesito planificar, necesito x estrategia, que tenga en cuenta esto o esto.**

Si si, o esto, ponele que digan que para 2023 el objetivo sea capacitar el 100%. Si somos 6 no se va a poder llegar al 100%. Eso al interior.

Pero por otro lado, habría que unificar esta cosa, de arriba hacia abajo, esto es fundamental para que el Municipio genera menor desigualdad. Por lo menos en el ámbito que nos compete.

Y eso impacta en la sociedad, porque somos personas de la sociedad que estamos trabajando en el estado.

Es un trabajo de hormiga, pero voy viendo la diferencia, que se va dando. Hasta que se logre eso, por ejemplo para que el 8m del 2024, vengan los hombres a trabajar y nosotras podamos estar en nuestras casas, o ir a la marcha. o ir a mi vieja que hace un monton que no la veo, porque nunca tengo tiempo, o que sea, ir al ginecologo ese dia, no se aprovechar.

**Hay otros cursos con perspectiva de género que dicta la provincia, y en el trabajo se los ofrecen a las trabajadoras y comienzan a preguntar por qué hacer ese curso.**

Claro, ahí es cual es el fundamento de realizar ese curso. Porque es importante Ley Micaela, porque es importante si trabajamos en el estado.

Y además te sirve para repensar un montón de otras cuestiones.

Porque a veces pasa eso, ah no sabíamos, y se laburan conceptos, salen un montón de otras cuestiones y se replican en otras situaciones. Por ejemplo, en el colegio sale algo con tu pibe y vos sabes que eso que te están diciendo, no es así, y podes citar una ley, y decir acá tienen que respetar el pronombre, tiene que tener una mirada en que las niñas están x situación. Desde la perspectiva de género, podes argumentar porque esta situación es injusta o desigual. Podes disputarlo desde ahí, vos intuís que está mal, pero no tenes como argumentar. Para eso están las leyes, para que hagamos uso de nuestros derechos, para que los disputemos también.

Porque por más que hagan la capacitación, no implica que se apropien del conocimiento, pero si vos tenes la información, podes ejercer ese derecho. Podes decir, mira mi hijo, tiene derecho a x. No es lo mismo, que solo que tenes que hacer esto para que el nene no se sienta mal, sino que tenes que garantizar un derecho si sos autoridad.

**En Ley Micaela también tenes eso, que la capacitación es obligatoria.**

Si. Esto es más macro, la verdad que en Argentina, que no hay un aspecto de la educación cívica. Que tiene que ver con que todos somos ciudadanos y ciudadanas, y todos tenemos derechos y tenes que tener acceso a la información para ejercicio de esos derechos.

Es también parte de la ESI, las personas no podemos ejercer un derecho que desconocemos. Y Ley Micaela articula varias otras leyes, y la idea es que puedan ver, ves acá no se está cumpliendo un derechos, acá se está vulnerando un derechos. Uno tiene que ir ahí, una misma como ciudadana, estoy siendo mamá, y tengo que ir a garantizar el derecho de mi hijo en esa institución, en ese espacio.

Como que no sea solo que me obliguen a hacer el curso en el trabajo y que embole. Porque todos los cursos son importantes, que todos sepan cómo usar un matafuego, cómo hacer RCP, es importante que todas las personas sepan. Falta mucha cultura de la formación y de los derechos, y laburo como educadora popular, formando y siempre se nota una resistencia. Si no hay algo que implique el hacer de algo manual, la cuestión de reflexionar, pensar, para que eso pueda modificar mis prácticas, no no es algo que esté instalado, culturalmente. Por eso, las resistencias, no te lo va a poner solo una empleada que es ama de casa, sino también alguien

que es docente, que está en la universidad. Porque todos somos parte de la sociedad y eso no está instalado, la formación permanente, porque es importante reflexionar sobre nuestras prácticas y ni hablar sobre hablar, escribir, sistematizar.

Y eso luego incide, vos le ofreces un curso, que es genial.

### **Es lo macro, como decis, los que acceden al conocimiento son clase dominante**

Por algo está vetado el acceso a la información

Eso está vetado porque responde a un orden determinado.

Está en el capitalismo, la productividad viene de lo manual, es un privilegio el pensar. Los intelectuales son personas privilegiadas, no son personas. Hay que tener tiempo.

Las mujeres por ejemplo, no tienen que tener toda la carga mental de una agenda de cosas que tenes que hacer por vos y por los demás. No se si tengo ganas de escribir a la noche, de romantizar eso. La verdad que quiero dormir dos horas más.

Yo que laburo en salud mental, la hiperproductividad atenta contra la salud mental, que nos imponen, uno tiene que trabajar las horas que les corresponde, trabajar es un medio para, pero tampoco puedo estar todo el tiempo trabajando, produciendo.

La incidencia de conocer los derechos, la perspectiva de género, la perspectiva de derechos humanos, porque nosotros hacemos hincapié en la perspectiva de género, pero también en el enfoque de los derechos humanos, que tiene que ver con el conocimiento de todos nuestros derechos.

Doy el ejemplo de la escuela, porque es donde se dan muchos ejemplos de la violencia machista, y se replican, y se justifican, reproducen estereotipos, roles. Porque la educación es la base de todo esto. A veces me pasa con mis pacientes, y les digo, lleven la Ley y la policía desconoce las leyes, y mis colegas, muchos desconocen las leyes que hacen a nuestra práctica. Trabajas por ejemplo con infancias y adolescencias, y no puedes conocer la ley de protección integral, no puedes desconocerla.

Como ley micaela, es profundamente importante en esos aspectos, realmente genera un montón de recursos.

### **Respecto de la Ley Micaela, establece posibles sanciones en el caso de que los trabajadores se opongan, vos que opinas al respecto.**

Aún no se implementa, aún, estamos en eso viendo, en algún punto es una decisión a tomar. Porque alguien no quiere formarse, cuando es una obligatoriedad. Cuando te hacen, el apto para un trabajo. Es obligatorio, es una condición para. Verlo más como una condición, que como una obligación.

Y porque bueno, las personas son machistas, porque si vamos a esperar que todas las personas tengan la voluntariedad.... Para mi siempre aparece el tema de las sanciones, una forma de regular esto y que tenga un impacto, que llegue a la mayor cantidad de personas.

Este es el tercer año (2023) y si ya vemos que listo. Sabes que, vos no puedes elegir entrar a las 10, porque tu horario es a las 8, y acá es lo mismo. No podemos elegir no tener una perspectiva de género, el municipio tiene una política pública, que es la Ley Micaela y adherimos, y entonces, esto es parte de este trabajo.

Y si fuera de la comunidad, por ejemplo, el club, tal, cual, o esta asociación quieren trabajar con perspectiva de género, bueno es una condición. Total lugares machistas hay un montón, si no quieres hacerla puedes ir a trabajar a otro municipio. No se como decírtelo, suena autoritario así. Pero es como todas las normas que nos regulan, en Merlo son 6 horas de trabajo, en Moreno son 8. Allá no me puedo quedar dos horas más y acá no puedo ir dos horas antes, porque el horario es este.

Así como no puedes caer, 8.30 y no fichar, porque tenes que estar a las 8, es lo mismo. No es electiva (la capacitación en Ley Micaela) es obligatoria, en la medida que es una condición que forma parte de este trabajo, de esta institución, de este municipio. Para mi, esa sería la idea que engloba ese tipo de obligatoriedad.

### **En función de jerarquizar las capacitaciones en Ley Micaela o igualar al horario, por ejemplo**

Totalmente. Como la formación, talleres, como parte de un servicio. Pueden ser cursos en áreas en las que vos estés, transversal.

Lo veo como condición, porque siempre va a ver personas que ... porque una cosa es un trabajo que.... y te suspendo...y otra cosa es un jerárquico, que nadie te va a suspender, alguien le tiene que decir, vos no puedes hacer eso, no sabemos quien, la intendenta ponele.

Se me hace el HCD, ahí no podía incidir, no le va a decir a alguien de Juntos por el Cambio.

Si el tipo dice, o la mujer, que no asiste a las capacitaciones porque está enfermo, y bueno, te citamos tres veces y las tres veces estuviste enfermo, no importa que seas en secretario de gobierno, bueno que eso sea igual para todos.

Me hago el enfermo y falto y ya nos ocurrió, si van tres veces y no vas, y es sospechoso, ya no tiene que ver con la enfermedad, siempre te pides el día, o estás de vacaciones. Bueno eso tiene que ver con no solo con nosotras (la secretaria de las mujeres), sino con la referencia de esa área, si sos directora, ya conoces a tu gente, como estas advertencias que nos hacen, pueden pasar tal cosa. bueno esas cuestiones hay que trabajarlas, cuanto más jerárquicos llegamos, la bajada va a ser mayor, es muy importante hacer esto, sería genial, sería el ideal, en eso estamos.

### **Síntesis de cierre de entrevista:**

Se cerraron las evaluaciones del año 2021, y estamos viendo cómo cerrar el 2022. Y en el 2023 estamos registrando todo, todo ordenado.

Y que se puedan emitir todos los certificados y que eso empiece a cobrar relevancia, que tengan los certificados y que eso empiece a cobrar relevancia.

Tengo el certificado, por si me lo piden en otro lado, me va a servir, y se certifique lo que hice.

Obviamente que sea en el marco de lo que hiciste, obviamente con que vayas tres horas, ya incluyas en tu vida la perspectiva de género.

Y después en la práctica cotidiana, cuando más directores y secretarios la vayan incluyendo, va a cobrar mayor peso y mayor visibilidad, mayores efectos, mayores prácticas.

### **Y son tres años de la Secretaria.**

Es un proceso que arrancó también hace muy poquito, la Ley no tiene 10 años. La implementación fue casi de inmediato y eso es super valioso. Y pienso en una proyección de diez años o de cinco años.

Recién en el tercer año, espero que vayamos a tener el registro real, con todos los números, con todo. Y quizás en cinco años, vamos a tener todas las estadísticas, con el impacto. Para mostrar, para replicar.

Yo sería feliz si esto se hiciera en Merlo.

Esta bueno que se pueda

Ituzaingó, es mucho más chiquito que Merlo y empezaron a tomar acciones con perspectiva de género, y yo dije mira!!!

Fui a un congreso en Mar del Plata, y vi compañeras de Ituza, y dije, que bueno, me pareció buenísimo. Yo me crié en Merlo, que es donde vivo. Y me encantaría que se de en Merlo. Es una política fundamental.

Yo llevo 23 años en Merlo.

**Para trabajar en un aspecto ideológico, cultural, se necesita un largo plazo, y en el gobierno sabes que el plazo es de cuatro años.**

De hecho estamos sistematizando, porque la apuesta es que Mariel siga. Pero sino también para que quede lo que se hizo, por si cambia la gestión, también que le dé prioridad.

En Merlo paso al revés, hubo 24 años de Otachee, y apareció un montón, para mi ver un pañuelo blanco es un montón. Cuando vi eso, fue impactante. O actos por el 24 de marzo, y no pasaba nada. Era emocionante. Más allá de las diferencias, es un montón. Que haya un banco rojo. Para los que somos militantes es importante.

Tener perspectiva de género dentro del estado, es una apuesta de transformar la sociedad, para tener una sociedad más justa, más igualitaria, más solidaria, que achique esa brecha desigual, que es estructural. Y que va más allá del sistema capitalista porque el patriarcado es anterior, ponele que cambiará el sistema, a un sistema socialista, social democrático, lo que quieras, esa desigualdad estaría igual. Es mucho más profundo y las transformaciones se ven como el tiempo, pero en algún momento empezaron. Acá en Moreno, hace tres años empezamos con la Ley Micaela. Son los primeros pasos, y veremos, quizás de acá a quince años, es algo instituido, ahora está siendo algo instituyente. Esa es la apuesta.

**Repreguntas:**

**Los referentes de las áreas que me comentabas ayer, los que te van pasando caracterizaciones, como se designa esos referentes? ¿Se ofrecen a voluntad de cada uno? y/o coinciden con ser responsables jerárquicos, tipo directores?**

Ejemplo: Referentes son las delegadas, delegados, directoras/es, coordinadorxs, subsecretarxsi, en general jerárquicxs del municipio. Y de la Comunidad también referentes de mayor rango.

Es la voluntad o demanda por alguna situación vinculada a la violencia machista.

**Hablamos la otra vez que nos juntamos de la dificultad de las trabajadoras y trabajadores para realizar la evaluación virtual. ¿Vos como te explicas esa traba, a qué razones se lo atribuí?**

Son barreras de todo tipo desde el carácter, la generación, lo digital, lo subjetivo. Tener que hacer un paso más desde lo voluntario saliéndose de lo obligatorio. Esto de esperar que lo hagan por unx, muy propio de este contexto, o que sea, posterior y no inmediato (en el momento de la capacitación)

Y ni hablar que tienen que pedir ayuda o dedicarle el tiempo.

### **Entrevista a Santiago Giménez**

#### **Director General de Medios**

Estoy a cargo de la Dirección General de Medios del Municipio de Moreno, esa Dirección General de Medios comprende la Radio Pública, El equipo periodístico, que es prensa y difusión, y todo lo que es la parte audiovisual, que es el diseño gráfico y producción de contenidos audiovisuales.

#### **Desde qué año estás en el cargo.**

Desde que asumió la gestión de Mariel Fenandez, a fines del 2019.

La Dirección depende de la Subsecretaría de Comunicación Pública.

#### **La Subsecretaría qué funciones tiene dentro de la gestión municipal.**

La Subsecretaría tiene entre sus funciones primero difundir y dar información a la comunidad de Moreno sobre la acciones que realiza el gobierno municipal, y por otra lado, tiene entre sus funciones un área más vinculada a la programación informática.

Esos son los grandes objetivos de la Subsecretaría.

En esa difusión y en ese proceso de informar a la comunidad, se van armando y pensando distintas estrategias comunicaciones, que van desde el vínculo con los medios locales, hasta la producción de un contenido audiovisual.

#### **Desde la Subsecretaría tienen o de tu dirección tiene funciones con respecto a la Comunicación Interna del Municipio.**

Se ocupa de temas más vinculados a temas de interés de los trabajadores municipales. Generalmente se vincula a las mejoras de sus derechos laborales, y económicos.

Está más vinculada más a ese mundo, que es un mundo mucho más interno e incumbe directamente a las trabajadoras y trabajadores municipales.

Principalmente siempre los objetivos y la energía está puesta en exteriorizar todo lo que la gestión hace que creemos que es fundamental que los vecinos y las vecinas puedan acceder a ese derecho a la información y estar informados y saber que está haciendo el municipio de Moreno, en su comunidad en sus barrios, en su vida. Como una política pública de una gestión municipal transforma la realidad de ese vecino y vecina. Y nosotros el objetivo central que tenemos y la misión, es comunicar de la manera más efectiva.

#### **Qué herramientas y dispositivos tiene para comunicar**

Por un lado, está todo lo que es la producción de contenidos audiovisuales y gráficos, que meramente se ve en las redes sociales del municipio. Trabajamos en youtube, facebook, twitter e instagram. Ahí se pueden ver las producciones gráficas y las audiovisuales, y también la producción fotográfica.

Trabajamos en esas tres estrategias, lo fotográfico, el diseño gráfico, y lo audiovisual. Eso en las redes.

Por otro lado, hace dos años, incluyendo este año, estamos trabajando en una publicación mensual, de un diario que llega a los vecinos y vecinas de Moreno. Ese diario contiene información de la gestión municipal en todas sus áreas, que componen las Secretarías.

Eso tiene formato mensual y llega a todos los barrios de Moreno y la distribución es a través de las Delegaciones Municipales. Y también hay una parte de la distribución, que la realizamos con las boletas de los impuestos municipales.

Ahí enfocamos otro público, que muchas veces no tiene acceso a las redes sociales, porque no tiene la posibilidad de acceder a internet o no tiene datos móviles en su celular. Y se informan de las actividades y las acciones que va tomando el gobierno de Mariel Fernández, a través del diario.

Y la otra estratégica de comunicación es el contacto con los medios locales y nacionales, a los cuales llegamos con la producción de latas audiovisuales y de gacetillas oficiales del municipio.

¿El diario qué tirada tiene?

Actualmente estamos imprimiendo 300.000 ejemplares.

**Contame un poco de las campañas audiovisuales de El Silencio es Complicidad del Municipio de Moreno, que concepción y posicionamiento político guió esas producciones.**

Esos primeros videos los filmamos durante la pandemia. Hay datos públicos, de observatorios, que dicen que durante la pandemia creció mucho la violencia intrafamiliar y entre ellas la violencia de género.

En Moreno, durante la pandemia, eso aumentó. La política pública que estaba desarrollando la Sec. de Géneros y Diversidad, pensamos desde la Subsecretaría de Comunicación ver de qué forma también podríamos lograr sensibilizar también a la comunidad de Moreno en relación a estas temáticas y a este problema histórico y que atraviesa a la sociedad.

Para eso hicimos un trabajo de producción de tres videos audiovisuales, donde intentamos de alguna forma ir al problema de base, a la raíz del problema cuando sucede la violencia de género. Y eso lo fuimos trabajando. Desde la parte de comunicación, de cómo contar la violencia de género, y después con el equipo de género de qué forma transmitir ese mensaje sin excluir a nadie, ni generar algún tipo de morbo, ni general ningún otro tipo de problema que traiga ese mensaje comunicacional.

Hicimos en ese primer video, que fue el que más repercusión tuvo, hincapié en el silencio. En el silencio que se genera, en grupos sociales, en este caso era un grupo de amigos. Un suceso de noviazgo violento, donde había escenas de violencia explícita, de agresión, que el video se ve a través de mensajes en el celular.

Y lo importante la acción conjunta, de no permitir, ese Silencio, que de alguna forma ese mensaje que deslizamos El Silencio es Complicidad. Esa complicidad surge cuando frente a lo que vemos, frente a esa situación violenta, el resto es indiferente, y no hace nada.

La producción se realizó con actores locales, de Moreno.

Y sirvió para sensibilizar en ese momento, cuando la violencia estaba a flor de piel.

Y género un complemento la política pública, porque, se bien fue fundamental todas las acciones que tomó la secretaría de género y diversidades, esa pieza comunicacional permitió concientizar, difundir y visibilizar más aún es problema.

Fue la posibilidad de construir una política pública en conjunto.

Creo que estuvo bueno, porque abordamos la perspectiva de género desde otra perspectiva que no se venía comunicando. Donde otras campañas audiovisuales, están más vinculadas al golpe. Decidimos no ir a esa violencia física ya consumada, sino a una violencia que está más invisible, que está en la complicidad en el silencio, que surge en las familias, en grupos de amigos, decidimos apuntar ahí. Y eso también fue lo novedoso.

Hubo también un trabajo muy fino de los diálogos. También, las y los protagonistas de esos videos son jóvenes. Teníamos que añorar el lenguaje para que ellos puedan decirlo, y que cuando veas el material no suene forzado.

Y a la vez, tener cuidado con las palabras, con lo que decíamos, porque también era entrar en una discusión sobre cómo el feminismo aborda esos problemas de la violencia de género. Ahí siempre tuvimos el acompañamiento de la Secretaría de Géneros y Diversidades que nos acompañó siempre. Usar este término está bien, usar este término, no.

Más allá que es un video que sensibiliza, lo importante es cómo contribuir y complementar la política pública. Desde la acción, el trabajo que realizan a diario las trabajadoras y trabajadores de la Sec. de Género y Diversidades, atendiendo reclamos de las mujeres que están sufriendo violencia. Desde la Subsecretaría de Comunicación acompañamos ese proceso, produciendo un audiovisual.

Y ahí se complementa la política pública. Desde la acción y la difusión, y a veces es lo contrario. Solo se quedan en la difusión. O a veces solo se quedan en la acción. Ahí está lo rico del proceso.

**Con respecto a lo que me decis, durante el 2021. 2022, ustedes tuvieron alguna articulación en el momento de la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela.**

Cuando surge la Ley, la aplicación de las capacitaciones, quien se encarga de instrumentar eso es la Secretaria de Géneros y Diversidades. Nosotros acompañamos con la difusión de que todas y todos los trabajadores municipales realicen esas actividades.

En esas capacitaciones se incluye el audiovisual.

**¿Recuerdas si participaron de las convocatorias? Participaron de algún asesoramiento respecto de qué estrategia de comunicación usar?**

En esas capacitaciones, exclusivamente se ocupó la Secretaría de Géneros y Diversidades en llevarlas adelante.

Usaron el material audiovisual. Pero las capacitaciones las llevaban ellos.

Yo hice la capacitación y estuvo bueno.

Creo que una política vinculada a lo que es la violencia de género que hay determinados debates, o miradas, sobre lo que ocurre ahí, en determinadas generaciones está más saldada que en otras.

Me ha pasado de compartir las capacitaciones con trabajadoras y trabajadores municipales, que son de otra generación. Y de alguna forma interesante, enriquecer el debate que surge ahí. Porque en sus subjetividades había preconceptos establecidos que cuando nosotros pensamos el audiovisual lo teníamos saldado. Y estaba bueno eso, entender también que lo subjetivo, en lo que uno cree, o la perspectiva que uno tiene de lo que ocurre, es la única que está en el debate social.

Hay todo un camino a desandar, hay todo un camino por deconstruir. Y la pieza audiovisual sirvió para eso. Y desde ya la capacitación es una instancia de debate e intercambio.

Nosotros desde la Subsecretaría de Comunicación, tenemos que ampliar todas las estrategias y elementos que tengamos a disposición para que las promotoras de género y los equipos territoriales, tengan elementos para poder sensibilizar a la población.

En las ediciones de los diarios, creemos que hay secciones que son pilares fundamentales, que tiene que estar siempre. Entre ellos los puntos violetas, todos los meses poner los números para denunciar si estás sufriendo violencia de género. Es darle a la vecina, esa posibilidad de servicio.

Entender a la comunicación como servicio humano. La posibilidad de articular derechos, la comunicación como articulación de derechos. Y eso, si la comunicación se desarrolla bien, con responsabilidad social, permite que esos derechos se logren conquistar o se logren reivindicar. La comunicación es una herramienta y una articuladora de derechos. El derecho de vivir vidas libres y sin violencias y si nosotros trabajamos en esa responsabilidad social que tenemos, como comunicación de un gobierno municipal, permitimos que ese derecho se cumpla.

Es clave que se recupere el derecho a la comunicación, es clave, y sobre todo en la gestión gubernamental. Responsabilidad social, frente a lo que decimos. Y en este caso, Mariel fue muy clara en relación a esto. De lograr llegar a los vecinos y a las vecinas, y que se pueda cumplir ese derecho a la comunicación.

Y tratamos desde esto, de una contratapa, donde una vecina en el caso que esté sufriendo violencia de género acceda a un punto violeta o a un teléfono, desde un audiovisual, el que fue El Silencio es complicidad, hasta la posibilidad que en la radio pública vengan vecinos y vecina a hacer sus programas. Todo ese complemento de políticas comunicacionales, tiene que ir con ese objetivo, que la comunidad acceda y garantice, reivindique y conquiste derechos.

Creo que a veces, en la comunicación un poco ese debate se pierde y esa es la batalla cultural que tenemos que dar.

Caemos en la idea de lo publicitario, el marketing, de la capacidad de otros medios de instalar agenda, pero no logramos, al menos desde los proyectos nacionales y populares, construir una agenda donde lo que tiene que primar el derecho a la comunicación.

La comunicación cayó, desde los 90, con el proceso de globalización, con que solo se ve como una mercancía y es un derecho y eso hay que trabajarlo, para que las vecinas y los vecinos logren apropiarse y exigir.

## Anexo III

### Informe de implementación de la Ley 27.499 Nación



# Índice



Resumen Ejecutivo .....	3
Introducción .....	4
Ley Micaela, "llave" para la transformación social .....	5
La implementación de la Ley Micaela para máximas autoridades .....	14
Consideraciones finales .....	21
Agradecimientos .....	22

## 1. Resumen Ejecutivo

Este documento presenta el trabajo realizado en el marco de la implementación de la Ley 27.499 "Ley Micaela" en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, desde el 10 de diciembre de 2019 hasta el 10 de diciembre de 2020 y responde a las obligaciones del Estado emanadas de dicha normativa vinculadas a la publicación de informes periódicos que den cuenta de los avances realizados en cumplimiento de la Ley.

En total, se capacitaron en el marco de la Ley Micaela agentes y funcionarixs de **121** organismos/órganos correspondientes al Poder Ejecutivo y Legislativo Nacional y **4461<sup>1</sup>** máximas autoridades<sup>2</sup>. Durante el año se llevaron a cabo **67** sensibilizaciones.

No se han podido concretar instancias de capacitación a las altas autoridades del Poder Judicial<sup>3</sup>.



<sup>1</sup> Este número total implica: 4129 máximas autoridades capacitadas del Poder Ejecutivo que se encuentran contempladas dentro del mapa del estado (ver <https://www.gob.ar/estados/estados-jefatura-gobnarl>); 252 del poder legislativo (según los reportes de cada organismo); 85 asesores del Poder Ejecutivo que han presenciado las sensibilizaciones; 51 consideramos las 44 máximas autoridades de otros organismos nacionales que no están contemplados al día de la fecha en el Mapa del Estado, pero sí han sido reportados por la administración central de sus respectivos ministerios, llega a un total de 4605. Para mayor información ver "Anexo: Listados e información complementaria: Apartado 2."

<sup>2</sup> Para una definición detallada del concepto de "máximas autoridades", ver "Glosario y apartado metodológico" en este informe.

<sup>3</sup> Desde el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad se ha promovido por distintas vías y en reiteradas oportunidades, la coordinación de acciones que den lugar y garanticen la capacitación en género a las máximas autoridades del Poder Judicial. Entre esas acciones se ha enviado una nota al presidente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.



## 2. Introducción

La Ley 27.499 "Ley Micaela", sancionada el 19 de diciembre de 2018 y promulgada el 10 de enero de 2019, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, en todos sus niveles y jerarquías.

Esta Ley es fruto de la movilización social a partir del femicidio de Micaela García, violada y asesinada en 2017, en la provincia de Entre Ríos, por una persona que, habiendo sido condenada por el abuso sexual de dos mujeres, se encontraba en goce de su libertad condicional por decisión judicial.

En sus artículos 6 y 7, la Ley encomienda al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (en adelante MMGyD), en tanto autoridad de aplicación, la responsabilidad de capacitar a las "máximas autoridades" de los tres poderes de la Nación, brindar acceso público y difundir un informe anual que dé cuenta de su implementación.

En este sentido, el presente informe se elaboró en cumplimiento de dicho compromiso legal y con el propósito de informar y poner a disposición de la ciudadanía información de las políticas diseñadas e implementadas en el marco de esta normativa que a su vez se inscribe en un conjunto de normas nacionales y compromisos internacionales que Argentina suscribió en el campo de los Derechos Humanos.



### 3. Ley Micaela, “llave” para la transformación social.

La Ley 27.499 pone en primer plano la decisión política e institucional de garantizar, de manera transversal, la incorporación de una mirada sensible al género y la diversidad en el Estado, a través de la formación y la capacitación de sus agentes y funcionarixs. Su objetivo es el de promover el ejercicio de la ciudadanía en condiciones de igualdad y libre de violencias por motivos de género para todas las personas.

Los primeros años de implementación de la Ley se desarrollaron durante la gestión del ex Presidente de la Nación Mauricio Macri y estuvieron signados por el desarrollo de un programa de certificaciones para la acreditación y validación de cursos de capacitación. Además, en conjunto con el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), el ex Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) trabajó en la puesta en funcionamiento de un curso virtual autogestionado para el funcionariado público de la Administración Pública Nacional (APN).

Según lo explicitado en el informe de gestión 2016-2019<sup>4</sup>, durante el primer año de implementación, se capacitaron 165 agentes de la APN y se llevó a cabo una sensibilización para máximas autoridades, en el marco de una reunión de Gabinete de Ministrxs, aunque no se brindó información sobre la cantidad ni la nómina de autoridades capacitadas.



<sup>4</sup>Instituto Nacional de las Mujeres. Informe de gestión 2016-2019. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-gestion-inam-2016-2019.pdf>

La asunción de la nueva gestión de gobierno del Presidente de la Nación Alberto Fernández y la Vicepresidenta Cristina Fernández de Kirchner el 10 de diciembre de 2019 marcó un cambio de paradigma. La creación del primer Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de nuestro país implicó, por un lado, la insoslayable jerarquización del organismo rector de políticas de género y diversidad en lo más alto de la estructura estatal y por otro, la más clara evidencia de la voluntad política de priorizar la agenda de género en el Estado para garantizar mayores estándares de igualdad y justicia social.

En este sentido, este primer año de implementación de la Ley Micaela en la gestión del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad estuvo signado por este viraje paradigmático, que supone entender a la normativa como "llave", es decir, como herramienta para la transformación, lo que efectivamente podrá poner en jaque la cultura patriarcal y sus nefastas consecuencias para nuestra sociedad.

Partimos de considerar el corazón de la Ley Micaela, la formación, **situada, permanente, interseccional, diversa** y desde la perspectiva de las **pedagogías feministas**. Esta mirada nos permite poner énfasis tanto en los procesos de (de)construcción de conocimiento como en la edificación dialógica de las instancias de transferencia, promoviendo de ese modo relaciones de solidaridad y colaboración en los encuentros formativos, con el objetivo de avanzar hacia reconfiguraciones institucionales y revisiones críticas de las prácticas e intervenciones cotidianas del Estado en su conjunto.

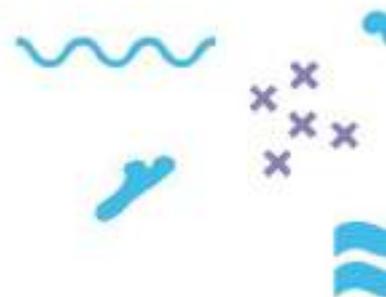


Destacamos la importancia de construir **dispositivos de capacitación político-pedagógicos** que le otorguen un lugar central a la reflexión crítica en torno a prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos. Estos modelos, incorporados a lo largo de nuestra historia personal y social, son los que resulta imprescindible revisar a la luz de la perspectiva de género.

Con esta misma intención de promover la reflexión crítica se incluyó en el proceso formativo la **perspectiva de la diversidad** en los contenidos, con el objetivo de abandonar miradas binarias y enriquecer el abordaje y comprensión de la temática de género y la problemática de las violencias por motivos de género.

A su vez, la Ley Micaela permite trazar movimientos en clave **transversal**. Es decir, esta normativa y su marco de implementación, tienen la potencia de poder atravesar espacios, contextos y realidades diversas, al promover herramientas mediante las cuales todas las personas puedan pensar y hacer desde la igualdad de género y diversidad.

Es importante referir de manera explícita a la legitimidad alcanzada por la Ley Micaela, que es condición de posibilidad para su implementación integral. La adhesión de todas las provincias argentinas y la creciente demanda de otros sectores no estatales por emular sus prerrogativas resulta fiel testimonio del efecto de esta normativa en la transformación social y cultural de nuestro país. Es así que "Ley Micaela" devino nueva manera de nombrar la necesidad y urgencia de formación en perspectiva de género y diversidad.



En este sentido, cabe destacar también un hito histórico y trascendental de la implementación de la Ley. A pocos días de iniciada la actual gestión de gobierno, el 10 de enero del 2020, el Presidente de la Nación, Alberto Fernández, junto a su gabinete de ministrxs y secretarixs de Estado recibió la capacitación en Ley Micaela en una clara manifestación de la importancia que la actual gestión del Poder Ejecutivo da a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el quehacer estatal.



Esta escena fundante, dio inicio a una serie de sensibilizaciones / encuentros / capacitaciones que, desarrollados dieron cumplimiento a las obligaciones legales que emanan de la normativa: capacitar a las máximas autoridades de los tres poderes del Estado.

Para ello, se desarrolló el **Dispositivo de capacitación Ley Micaela Máximas Autoridades** que tienen el objetivo de generar revisiones críticas de prácticas e intervenciones estatales poniendo el eje en la importancia de transversalizar la perspectiva de género y diversidad **en la gestión**. El mismo hace foco en la importancia y urgencia de que las personas que ocupan lugares de mayor jerarquía en las estructuras del Estado y que definen el rumbo de las políticas públicas, dimensionen la necesidad de diseñarlas, implementarlas y evaluarlas desde una perspectiva de género y diversidad. Asimismo, este dispositivo busca que quienes se capacitan puedan dimensionar la consecuencia de no incorporar la mirada de género, que no es otra que la discriminación y la exclusión de vastos sectores de la sociedad, a los que se les ha negado, históricamente, el acceso a derechos fundamentales.

## Los objetivos centrales con los que se desarrolla este dispositivo son:

- Reflexionar sobre la necesidad de promover modos de organización institucional y políticas públicas con perspectiva de género.
- Compartir herramientas teórico-conceptuales para identificar los procesos que dan origen a las desigualdades de género.
- Sensibilizar sobre las múltiples relaciones de poder entre los géneros -en intersección con otras desigualdades- que se traducen en obstáculos al ejercicio pleno de los derechos.
- Dar a conocer el marco normativo internacional y nacional vinculado a género, diversidad y violencias.
- Concientizar sobre los tipos y modalidades de violencias por motivos de género.



- Dar lugar a lo situado, es decir, a los contextos particulares, para abordar la perspectiva de género desde la singularidad de las personas destinatarias en cada ámbito y sector.



Asimismo, se establecieron, junto con la Dirección de Capacitación del Sector Público, lineamientos centrales de la Ley Micaela para el diseño e implementación de dispositivos de formación y de fortalecimiento institucional. Estas directrices permiten poner en marcha una política pública integral, pensada desde la singularidad y para los distintos grados de obligación que la Ley establece.

Se avanzó en el diseño de un **"Programa de Contenidos Mínimos Ley Micaela"**, que establece un marco teórico y orientaciones pedagógicas a las que deben adecuarse los programas de capacitación impulsados desde el Poder Legislativo, Poder Judicial y Poder Ejecutivo, para garantizar la implementación de esta normativa.

Además del Programa, se produjeron los documentos **"Lineamientos para la Certificación Ley Micaela"** y **"Claves para el Traslado de Contenidos a la Práctica"**. En éstos se destaca que los programas de formación deben tener en cuenta ejes que son nodales para la forma en que se piensa su ejecución:



- La importancia de que la formación contribuya a transformar la cultura de las organizaciones, haciendo lugar al adecuado abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género.
- La necesidad de que la capacitación promueva, dentro de cada organismo, el diseño y ejecución de políticas públicas integrales que apunten a superar las desigualdades de género.
- La importancia de incluir la perspectiva de la diversidad en los contenidos y en el abordaje y comprensión de la problemática de las violencias por motivos de género.
- La importancia de formular propuestas y dispositivos de capacitación situados en los contextos particulares, que aborden la perspectiva de género desde la singularidad de las personas destinatarias en cada ámbito y sector.



## Informe Final Ley Micaela 2021, Análisis de Datos sobre la Implementación de la Ley Micaela en cargos jerárquicos y Análisis de Datos sobre Implementación de la Ley Micaela en la Planta Municipal - Moreno Municipio

### ANÁLISIS DE DATOS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA EN CARGOS JERÁRQUICOS.

#### *Cantidad total de personal jerárquico del Municipio de Moreno.*

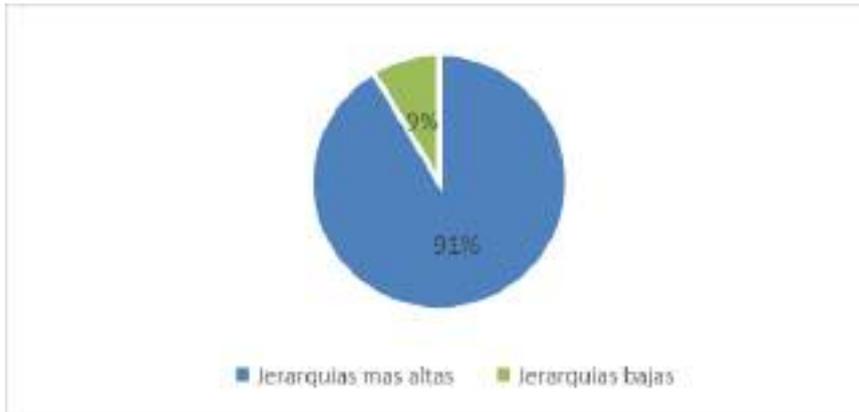
El Municipio de Moreno posee **571 personas que ocupan cargos jerárquicos** (entre secretaries, administradorxs, subsecretaries, directores generales, directorxs, jefaturas, departamentos, coordinaciones de programa, etc. El GRÁFICO 1 muestra que **la mayoría de estos cargos es ocupado por mujeres (64%)** y el resto por varones (36%) (Tener en cuenta que es un porcentaje aproximado y además binario, ya que nos hemos basado en los nombres de las personas y no en la identidad autopercebida, por lo tanto hay un margen de error).

El GRÁFICO 2 muestra que del total de jerárquicxs, **el 9 % son cargos en jerarquías más altas** (cuando hablemos de jerarquías altas nos referiremos a: **secretaries, administradorxs generales, subsecretaries**).

GRÁFICO 1



GRAFICO 2



### ***Cumplimiento de Ley Micaela en los cargos jerárquicos***

El GRÁFICO 3 nos muestra que de la totalidad del personal jerárquico (571), **sólo el 40% ha completado la Ley Micaela** con sus tres instancias obligatorias: dos encuentros de taller y una evaluación. Asimismo, un 44% inició la capacitación, pero no llegó a completarla. Y un **16 % de personal jerárquico directamente no participó de ninguna instancia.**

En los GRÁFICOS 4 Y 5 podemos ver que, si aplicamos la variable género, notamos que **las mujeres de los cargos jerárquicos tienen una tendencia mayor que los varones de cargos jerárquicos a completar la capacitación o al menos iniciarla.** 42% de mujeres han completado las 3 instancias obligatorias frente a un 36% de varones. Por otra parte, un 45% de mujeres al menos iniciaron la capacitación, aunque no la completaron frente a un 42% de varones. Por último, solo el 13% de mujeres no realizaron ninguna instancia de Ley Micaela frente a un 22% de varones (una diferencia de 9 puntos porcentuales).

En los GRÁFICOS 6 Y 7 dividimos al personal de jerárquicos en jerarquías más altas (por ende, con más responsabilidad) y jerarquías más bajas. Si analizamos el cumplimiento total de la ley el 34% de cargos con jerarquía alta la han terminado frente a un 41% de cargos con jerarquía más baja, por lo tanto, **los cargos más altos no demuestran más responsabilidad y compromiso al momento de cumplir con la instancia completa. Aunque, sí se nota más compromiso de los cargos más altos de iniciar alguna instancia de la ley a pesar de no completarla;** en este caso vemos que el 58% de personas con cargos más altos iniciaron la ley, pero no la completaron frente a un 42% de personas con jerarquías más bajas. **Sólo el 8% de los cargos más altos no realizó ninguna instancia de la ley Micaela, frente a un 17% del personal con cargos de menor jerarquía.**

GRÁFICO 2

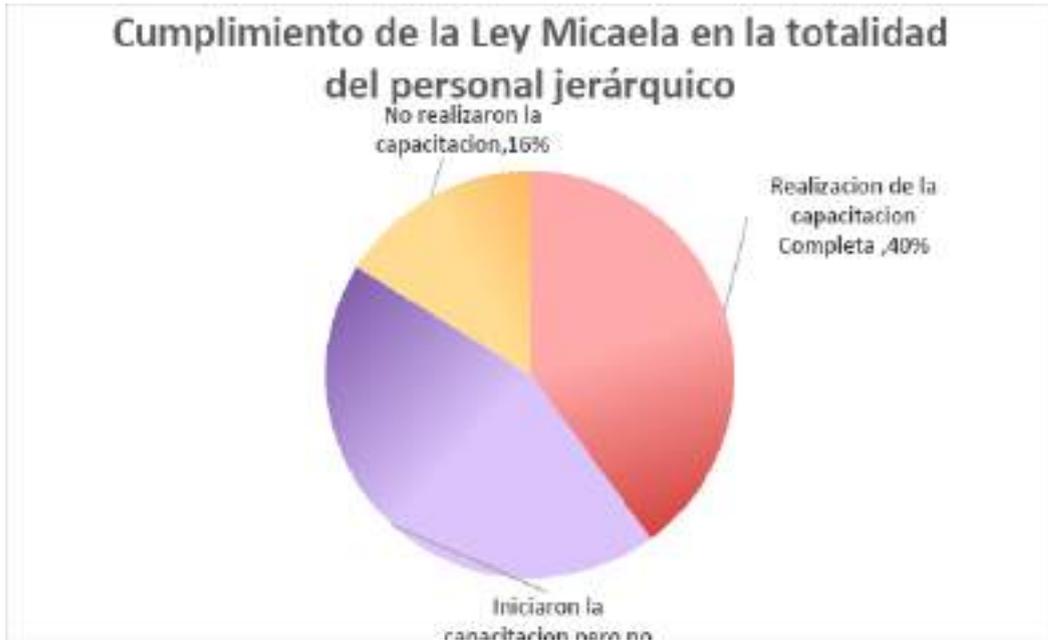


GRÁFICO 3

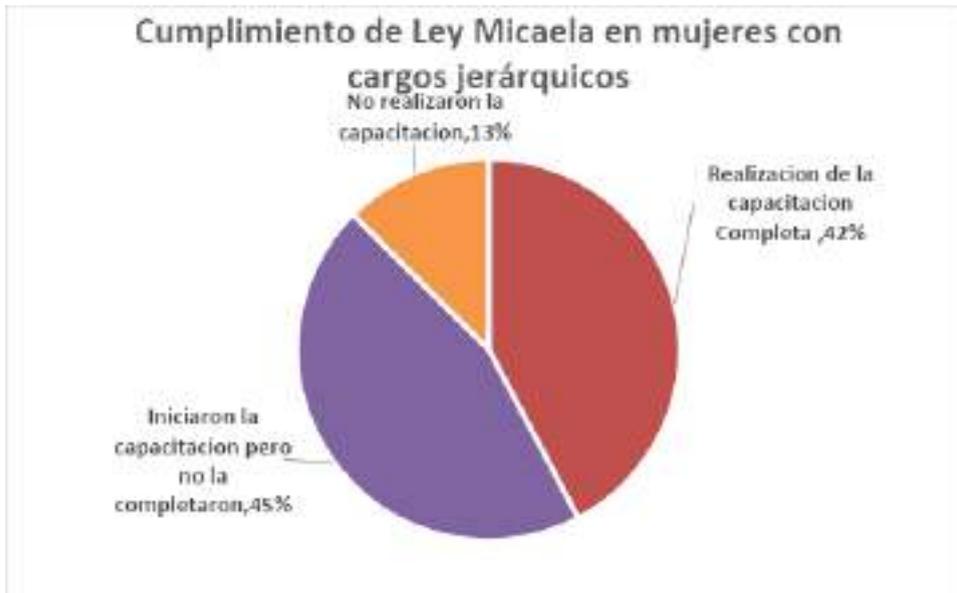


GRÁFICO 4

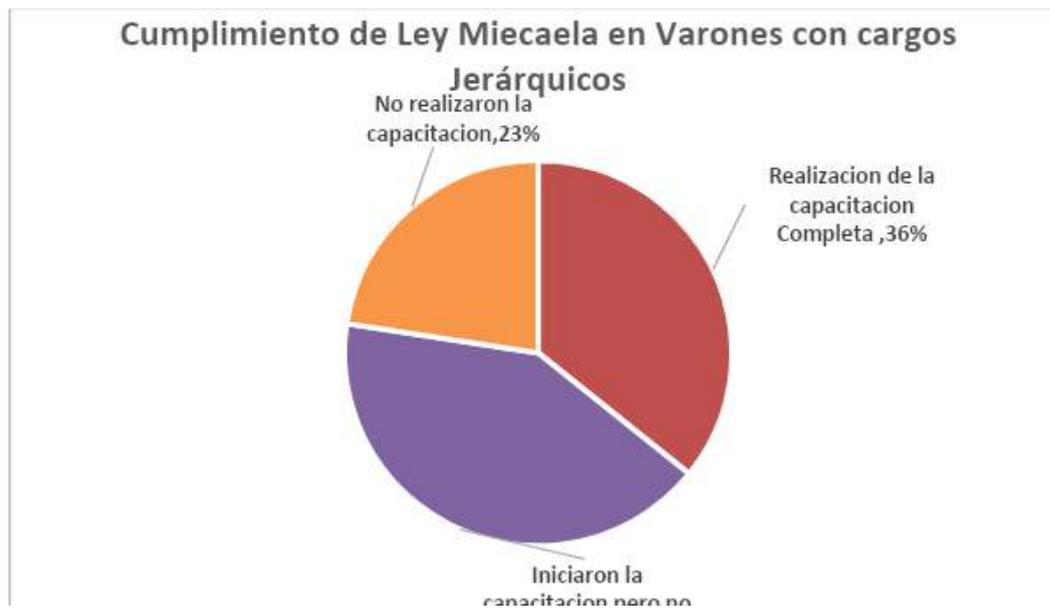


GRÁFICO 5

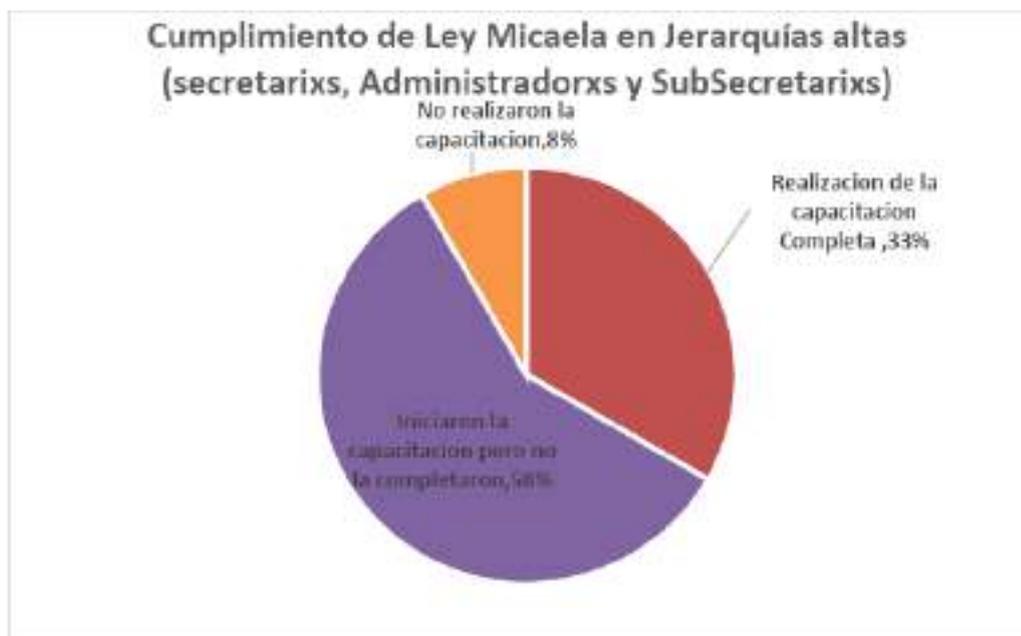
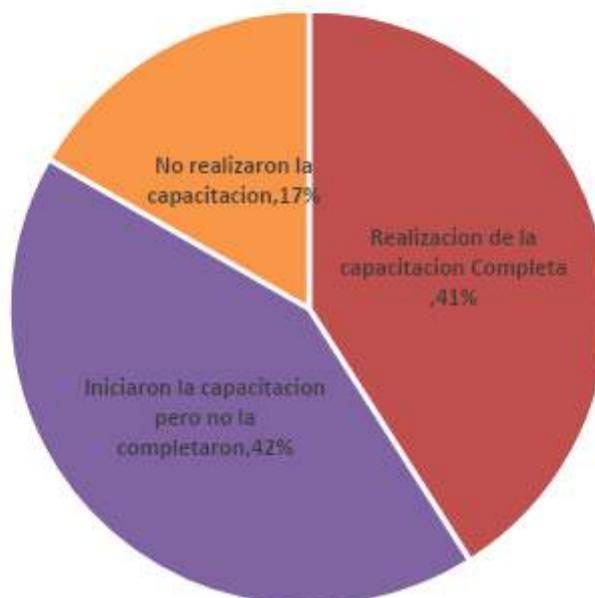


GRÁFICO 6

### Cumplimiento de Ley Micaela en Jerarquías más bajas (direcciones generales, direcciones, coordinadores de programas, jefatura, departamentos)



#### ***¿En qué etapa de la Ley Micaela se produce la deserción?***

Vemos un amplio porcentaje de personas que inician la capacitación, pero no la completan veremos a continuación qué instancia genera mayor obstáculo.

Según los GRÁFICOS 8, 9 y 10 podemos observar que del primer encuentro al segundo encuentro de la ley se produce una deserción, pero de sólo 9 puntos porcentuales. En cambio, **la deserción más fuerte se produce al momento de la evaluación.** Del total de personal que realizó los dos encuentros (75%), **sólo el 40% completó la evaluación, es decir, que más de la mitad de las personas (80%), aun habiendo llegado a la instancia final, no han resuelto la instancia evaluatoria y han abandonado el proceso.**

Si observamos los GRÁFICOS 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 podemos analizar que lxs jerarquicxs con responsabilidades mayores tienen más participación en los dos encuentros de la Ley Micaela. Sin embargo, esto se invierte en la instancia de evaluación, donde **son las jerarquías más bajas quienes tienen mayor tendencia de realizar la instancia de evaluación, un 41% frente al 34% de los cargos más altos.**

Por último, en los GRÁFICOS 17, 18, 19, 20, 21 y 22 donde se aplica la variable género podemos observar que **las mujeres tienen mayor tendencia a participar de las dos primeras instancias.** Por ejemplo, en el primer encuentro participaron 84% del total de mujeres y del total de varones un 73%. En el segundo encuentro participaron el 76% del total de las mujeres y el 62% del total de varones; hay una deserción entre el primer y el segundo encuentro que es similar para los dos géneros, es un descenso de entre 8 y 11 puntos porcentuales. Esta relación se invierte en el proceso de evaluación, aunque levemente, donde de la totalidad de los varones, el 64% realiza la evaluación y de la totalidad de las mujeres el 58%. Si bien se imponen ellos, es una diferencia de tan solo 6 punto porcentual.

GRÁFICO 7

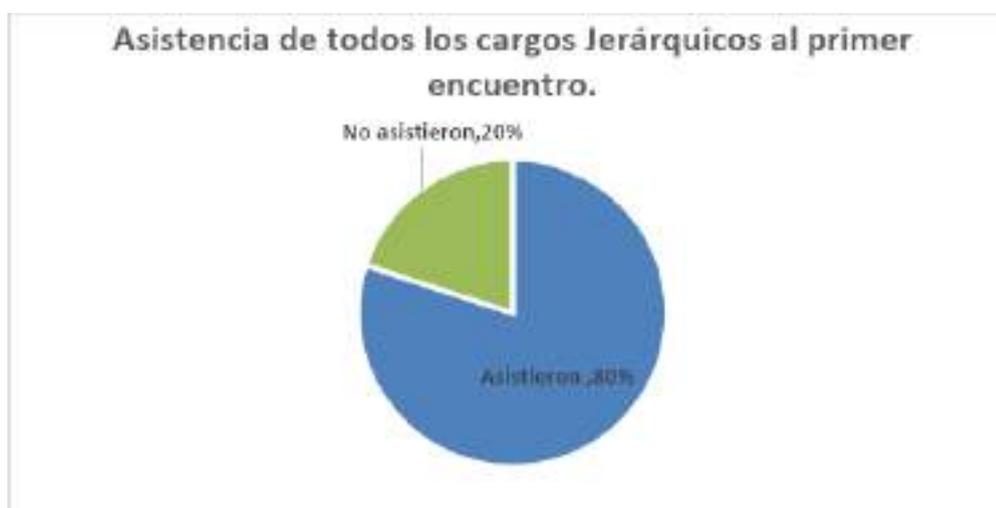


GRÁFICO 8

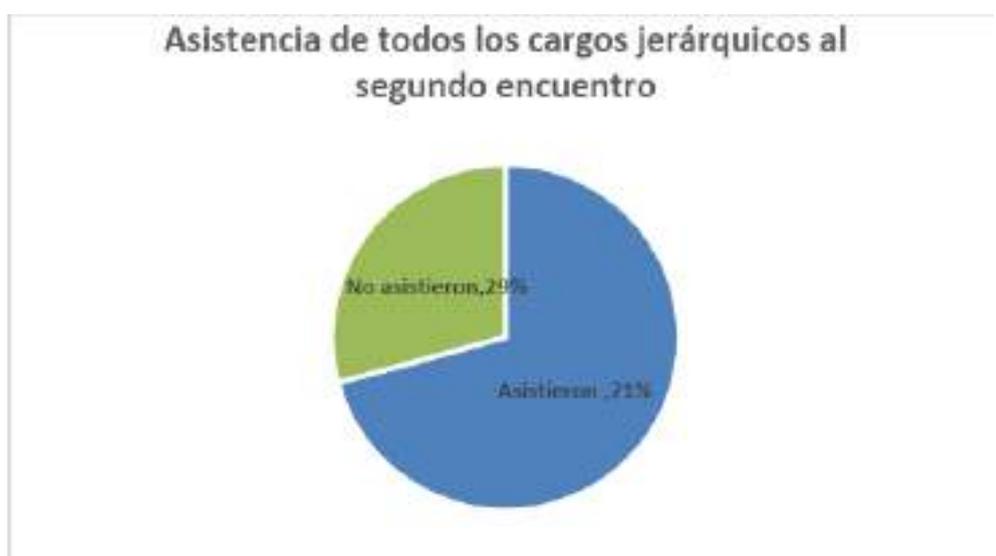


GRÁFICO 9

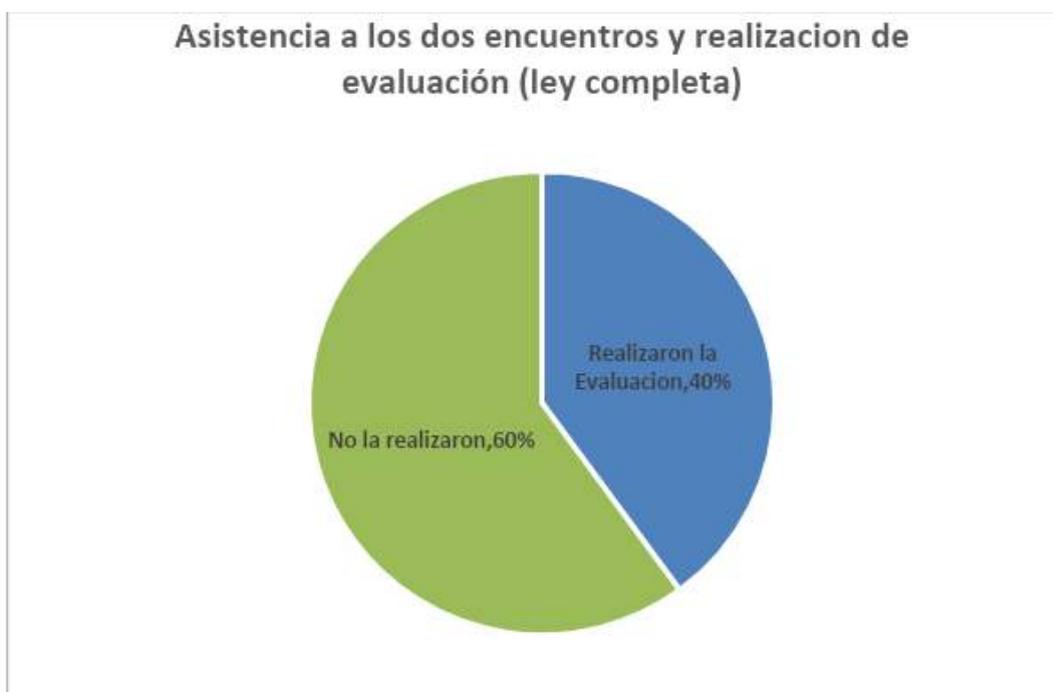


GRÁFICO 10

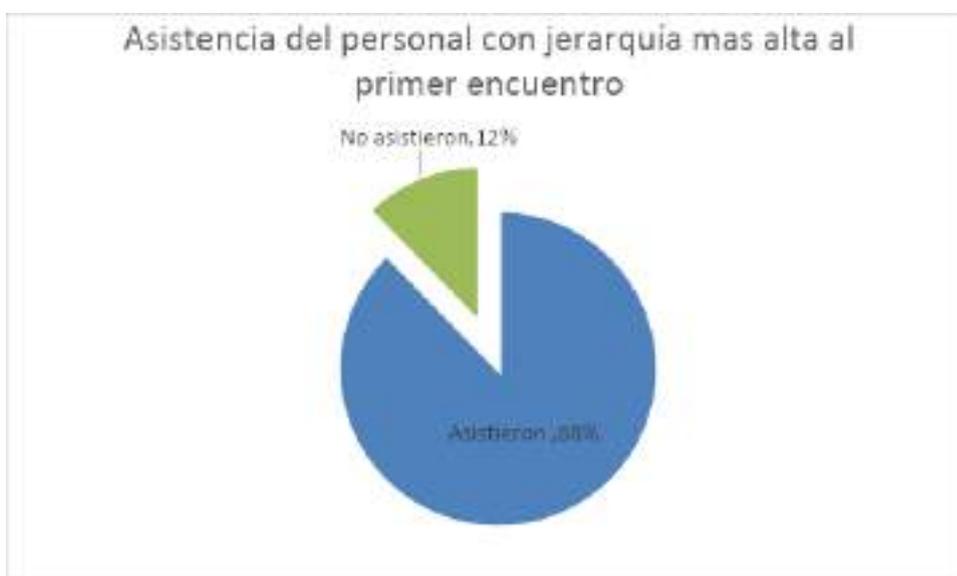


GRÁFICO 11

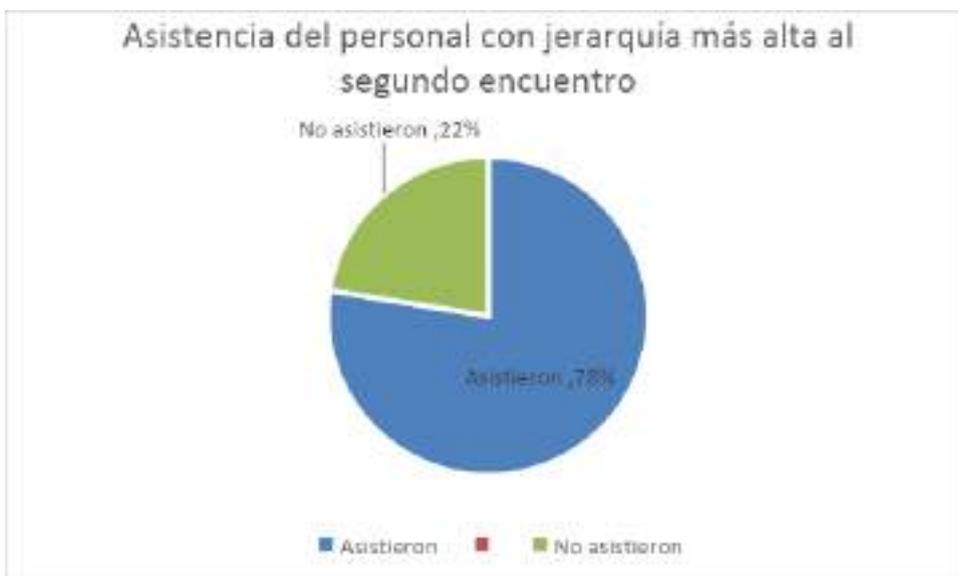


GRAFICO 12



GRAFICO 13

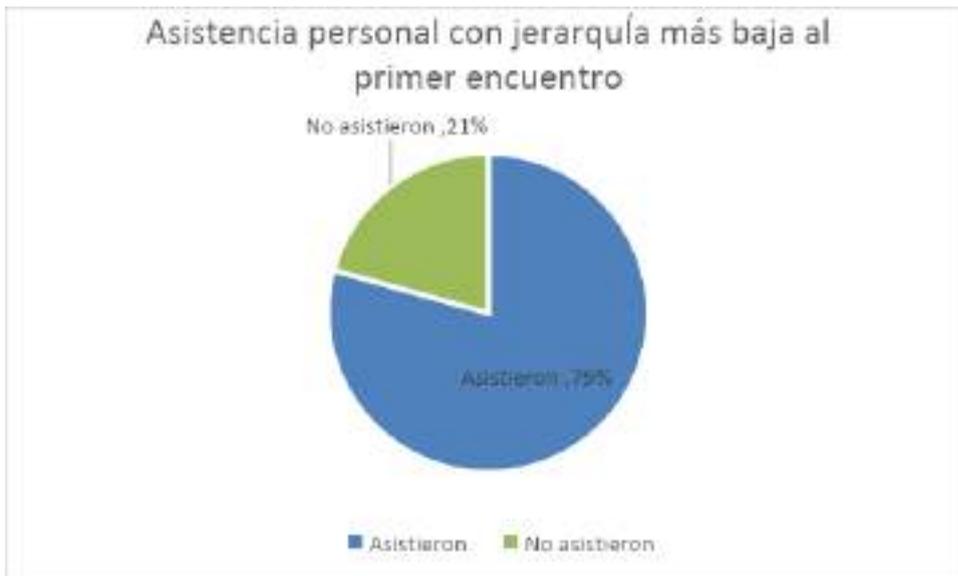


GRAFICO 14

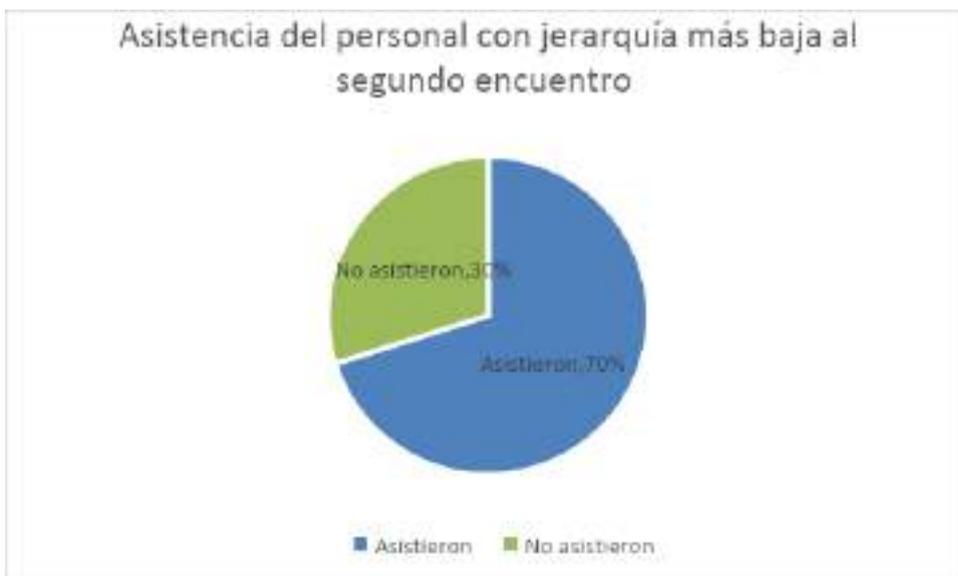


GRAFICO 15

Asistencia del personal con jerarquía más baja a los encuentros y realización de la evaluación

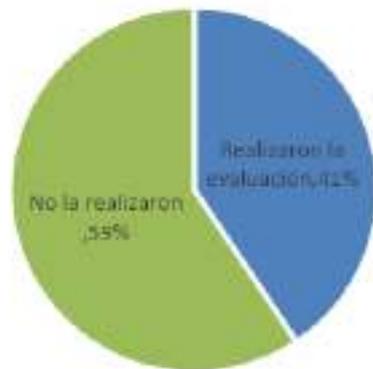


GRAFICO 16

Asistencia de mujeres de cargos jerárquicos al 1er encuentro

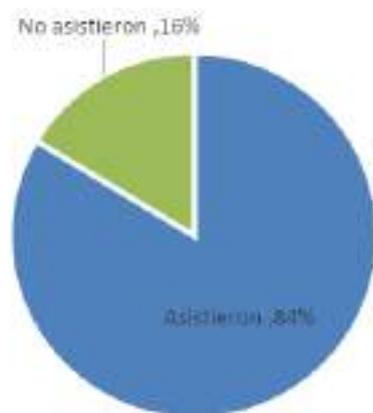


GRAFICO 17



GRAFICO 18



GRÁFICO 19

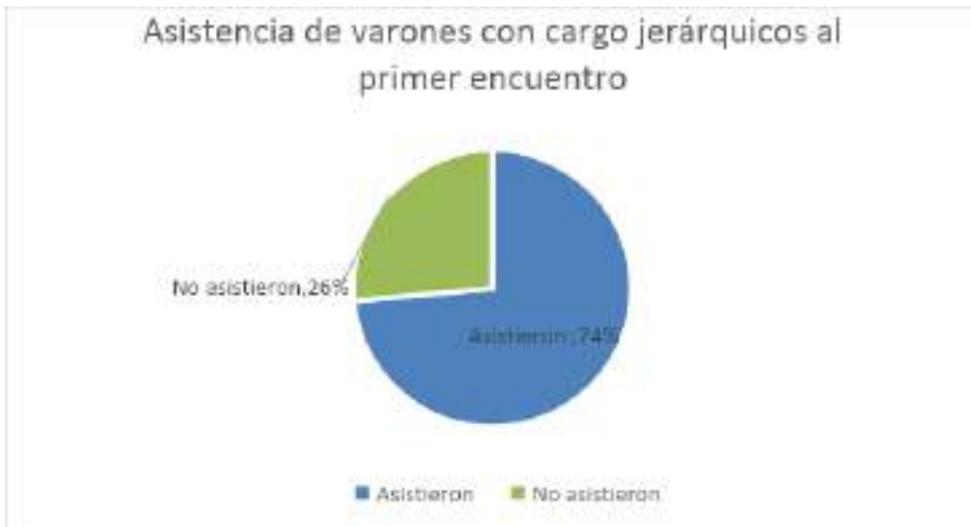


GRÁFICO 20



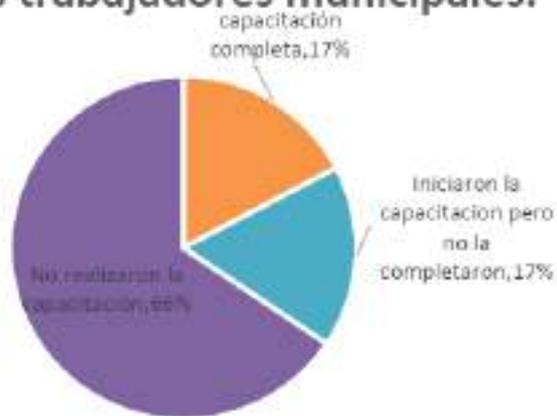
GRÁFICO 21



### **ANÁLISIS DE DATOS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA EN LA PANTA MUNICIPAL.**

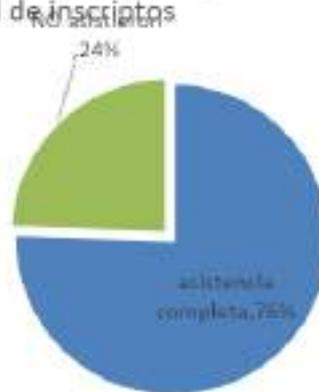
El municipio de Moreno cuenta con una planta municipal de **6.162** trabajadores de los cuales **571** personas ocupan cargos jerárquicos (entre secretaries, administradorxs, subsecretaries, directores generales, directorxs, jefaturas, departamentos, coordinaciones de programa, etc.). En el GRAFICO 1 se puede observar el cumplimiento de la Ley, el **66%** de los trabajadores municipales no han realizado la capacitación de la Ley Micaela. Dando cuenta que solo el **17%** de toda la planta municipal ha realizado la capacitación en sus tres sus instancias, es decir, que han presenciado los dos encuentros junto con la evaluación final. Por otra parte, un **17%** de los trabajadores han iniciado la capacitación no pudiendo concluirla.

### Cumplimiento de la Ley Micaela en todos los trabajadores municipales.



Así mismo, se puede concluir en el gráfico 2 que, del total de trabajadores inscritos, el 76% ha realizado la asistencia completa (dos encuentros más evaluación) y que de este grupo el 24% no asistió a la capacitación.

### Asistencia de todos los trabajadores municipales sobre el total de inscritos



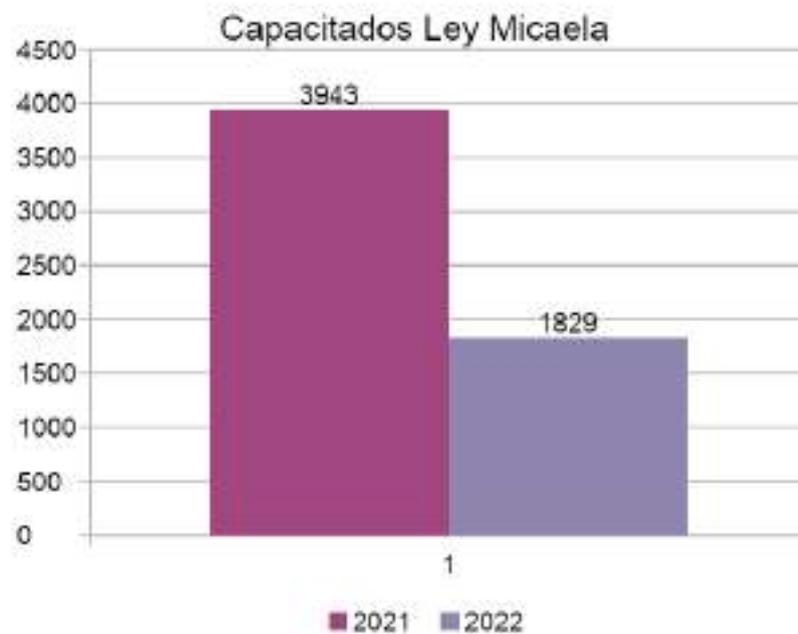
## Informe Anual 2022 - Apertura de Sesiones Ordinarias 2023- Ley Micaela

### Ley Micaela

Se desarrollaron actividades de capacitación, formación y sensibilización destinadas al sector público, teniendo como principios la eliminación de todas las formas de discriminación y la igualdad de géneros, haciendo efectiva en más de un 90 % la aplicación de la Ley Micaela García.

Año	Agentes Municipales Capacitados	
2021	3943	63,99 %
2022	1829	29,68 %
Total	5772	93,67 %

Aclaración de Sandra Aranda: Fue un 29,68 % pero no está cerrado porque no se realizaron las evaluaciones



Población Total a Capacitar	6162	100,00 %
Población Capacitada	5772	93,67 %
Falta Capacitar	390	6,33 %



Durante el año 2022, se amplió la convocatoria de capacitaciones para incluir no solo a trabajadores/as municipales, sino a actores claves dentro de la comunidad de Moreno, como lo son trabajadoras/es del Programa Potenciar Trabajo y personal de otras áreas intervinientes dentro del municipio (bomberos voluntarios, cooperativas de recolectores de residuos, sindicatos, etc.). **En total se capacitó a 1720 personas.**

### Sugerencias para los replicadores de la Ley Micaela

- Una vez que terminen las formaciones en el Marechal recuerden que tienen que acceder a la plataforma para **realizar la evaluación** que es la última instancia de la ley Micaela. Tienen un plazo de dos semanas para realizarla. Si no saben cómo **acceder a la plataforma pueden comunicarse con el tel de capacitación: 11 2390-0739**
- El quinto encuentro servirá para que cada área ponga fechas estimativas y comience a pensar la planificación de la Ley en su área. Será un primer encuentro de varios que deberán armar ustedes mismos con sus compañeros talleristas.
- Es importante poder **acordar las fechas y la planificación con quien los ha convocado para realizar esta tarea o con sus responsables directos y/o jefes o jefas**. Ya que estas personas o los funcionarios del área pueden ayudar a gestionar el espacio donde se llevará a cabo la capacitación, o garantizar el acompañamiento de informática si deciden hacerlo virtual, pueden y deben ayudar con la convocatoria a los trabajadores para que tengamos un alto nivel de cumplimiento y todo lo que implique facilitar la tarea de la Ley Micaela. Si tienen algún tipo de obstáculo con esto pueden enviar un mail a prevención
- Para realizar la Ley Micaela todos los trabajadores deben inscribirse a través de la plataforma: [capacitacion3.moreno.gob.ar](http://capacitacion3.moreno.gob.ar) desde cualquier dispositivo con internet (no hace falta acceder a Intranet)
- Los formadores de cada área pueden planificar los encuentros que crean necesarios para armar la capacitación, pueden elegir modalidad virtual o presencial, pero todos los trabajadores una vez finalizado el encuentro deben realizar la evaluación obligatoria.
- Una vez establecidas las fechas, la modalidad, la cantidad de encuentros y la cantidad de trabajadores y habiendo consensuado con los jefes del área, el equipo de formadores tiene que enviarnos todo a la Subsecretaría de prevención de la violencia de género (.....) y coordinar con la Dirección de capacitación (11 2390-0739) quienes se encargarán de controlar la asistencia de los trabajadores al curso, el acceso a la plataforma para realizar la evaluación y la corrección de la misma.
- Una sugerencia también es que más allá de las fechas establecidas siempre hay que generar una fecha adicional de remanente para todas aquellas personas que no hayan podido asistir por diferentes cuestiones.
- Es importante saber que la Subsecretaría de prevención de la violencia de género, realizará el acompañamiento a los formadores en los encuentros que así lo requieran y también estará a disposición para resolver cualquier tipo de obstáculo junto a ellos. Estamos para acompañar el proceso junto a ustedes!!

- **Todas las secretarías tendrán tiempo de capacitar a sus trabajadorxs hasta el 19 de Noviembre. Durante el mes de Septiembre se notificará a las áreas y funcionarixs para que nos entreguen la planificación y cronograma de Ley Micaela.**

## Informe de encuestas de evaluación de actividades

Se cruzará las sugerencias con los ejes de edad y calificación del curso:

Edad	En términos generales, usted calificaría este actividad como	Sugerencias / Observaciones sobre la actividad
41	Bueno	Ofrecería el material de lectura antes del curso
32	Excelente	Me parece relevante hacer visible un montón de situaciones para que no naturalicemos. saber que existe un protocolo es una gran herramienta de acción de la cual pocos sabíamos que existía.
55	Excelente	Que este curso se dictará en forma obligatoria para administrativos
36	Muy bueno	Estaría bueno seguir capacitando al resto de personal municipal no jerárquico también
35	Muy bueno	Capacitación para todos
60	Muy bueno	Mi sugerencia es que el curso sea cursado por todos los empleados municipales, ya que es de suma importancia
43	Muy bueno	Que no sea solo para jerárquicos
37	Excelente	Desarrollo de plenarios o reuniones mensuales interactivas con los diferentes actores que participan en la articulación y concreción de la aplicación de la Ley Micaela. Ya que en lo concreto, es difícil vislumbrar la hoja ruta definida para no solo derivar situaciones sino realmente tener feed back que nos revaloricen y fortalezcan en la adherencia a los conceptos que plantea la ley.
60	Excelente	Capacitación obligatoria y permanente
42	Muy bueno	Se tendría que haber explicado mejor la LEY
59	Muy bueno	Entrega de folleteria con información útil
39	Muy bueno	Entrega de folletos y teléfonos útiles
40	Regular	Hubiese sido muy productivo que el curso se dicte en primera instancia con un relevamiento de información sobre la ley, y luego generar un debate más enriquecedor sobre el tema, que el que se dio.
49	Regular	Sería de muchísima utilidad poder leer el material, previo a la capacitación, para familiarizarse con los términos específicos con los cuales no estamos socialmente familiarizados, y podríamos encarar el curso con las dudas e inquietudes
40	Excelente	Sería bueno el refuerzo de estas capacitaciones y mayor difusión

45	Bueno	Se podría haber repartido cuadernillos de la actividad, ya que mucha gente desconocía lo propuesto y faltó contenido para desarrollar lo propuesto.
50	Muy bueno	Más folletos de información
60	Muy bueno	Sería bueno dictar este curso para todos los empleados, con más clases.
29	Muy bueno	Como sugerencia, propondría aplicar este curso a todas y todos las y los empleados/as municipales
36	Excelente	Que sea extensible a todos los espacios de trabajo, por favor.
31	Bueno	Es enriquecedor trabajar y conversar sobre estas cuestiones. Quizás, falta apoyo institucional para contar con material de lectura para repartir en la capacitación. O un proyector para poder ver el material audiovisual como corresponde. Se valora mucho el trabajo didáctico de las personas que dan el curso.
37	Bueno	Dar opción de cuadernillo en mano para lectura

### **Alfabetización Digital y virtualización**

<b>Edad</b>	<b>En términos generales, usted calificaría esta actividad como</b>	<b>Sugerencias / Observaciones sobre la actividad</b>
57	Muy bueno	La plataforma digital de evaluación no funciona bien
42	Muy bueno	En mi caso en particular, la falta de experiencia con el zoom, en este contexto de pandemia, me limitó a la hora de participar.
46	Excelente	Realizar un taller cuando pueda ser presencial
56	Muy bueno	Considerar que en el horario de la actividad estábamos en plena actividad y con limitados recursos tecnológicos
38	Muy bueno	Entiendo que fue virtual por la situación epidemiológica, pero se perdía la conectividad y existieron algunas cuestiones técnicas que retardaron la capacitación.
44	Excelente	Cuando sea posible realizarla presencialmente
44	Muy bueno	El examen me hubiera gustado que fuese multiple choice. No todos tenemos un vocabulario y herramientas para poder desarrollar contenidos que son nuevos pero que sí fueron entendidos los conceptos

57	Muy bueno	Algunas preguntas del cuestionario son poco claras. Igualmente en la que me marcó error sostengo que víctimas de patriarcado somos las mujeres y diversidades
43	Bueno	Sugiero otro tipo de examen, para fundamentar
34	Regular	Sobre el cuestionario, el último ítem pregunta quienes pueden APLICAR el protocolo, no sobre quienes pueden DENUNCIAR una situación, a mi entender la respuesta esta mal ya que la autoridad de APLICACIÓN es la Sec. de Género y en este caso lo aplica su equipo técnico.
43	Muy bueno	Sería mucho mejor si fuese presencial las capacitaciones. fue muy divertido el primer encuentro
51	Muy bueno	Preferiría la presencialidad a la virtualidad

#### Resistencias de orden simbólico

Edad	En términos generales, usted calificaría este actividad como	Sugerencias / Observaciones sobre la actividad
52	Bueno	Demanda más tiempo de debate o que se aboque simplemente a la "Capacitación" ampliando los conceptos desde los capacitadores y no abran el debate
31	Muy bueno	Hacer hincapié en el protocolo municipal para situaciones de violencia de género ya que lo vimos muy por arriba en el último encuentro
60	Muy bueno	Que no se desarrolle en horario laboral ya que tuve dificultades para presenciar el segundo encuentro.
38	Muy bueno	Quizás hubiese sido más productiva poder realizarla fuera del horario laboral ya que a muchos nos tocó estar en la oficina no pudiendo dedicarse de lleno al curso
39	Muy bueno	Que se realice en un horario dónde todos puedan interactuar ya que al estar en las oficinas muchos no opinaron u hablaron
59	Muy bueno	Cambiaría el horario de la capacitación iniciando a 1era hs
45	Muy bueno	Quizás lo que me resultó incómodo fue el horario en que se realizaron los encuentros , debido a la dinámica de nuestra oficina me era más conveniente más temprano el primer encuentro.

38	Bueno	Fueron interesantes los disparadores para el debate y la problematización, pero no hubo profundización en los temas.
52	Bueno	Respeto al ser humano que es obligado a realizar algo.
32	Regular	Falta de revisión y profundización de contenidos teóricos
32	Excelente	Ya que era la formación de talleristas, me hubiera gustado ver más contenidos pedagógicos, en cuándo y cómo dar el taller, ya que fue escaso el tiempo de trabajo en esa temática.
32	Bueno	Que haya respeto de quienes dan la capacitación
37	Excelente	Más formación en las y los capacitadores
28	Muy bueno	Personal capacitado en la enseñanza
39	Muy bueno	Evitar la parcialidad al momento de exponer o interpretación de los puntos de vista de los agentes que se capacitan.
40	Bueno	Hay respuesta y preguntas que se podrían mejorar
26	Regular	Buenas las actividades, para una "charla" entre amigos e intercambio de opiniones. Ahora bien, como una capacitación propiamente dicha sobre la violencia de género, especialmente teniendo en cuenta las áreas donde nos desempeñamos y los profesionales asistentes, faltó profundidad y orientación de las actividades propuestas para con el fin de la capacitación.
25	Regular	Utilizar el tiempo de la capacitación para ver los temas convenientes y no jugar al "dígalo con mímica"
28	Muy bueno	Creo que se podrían plantear otras argumentaciones y ejemplificaciones en torno a la discusión sobre el sistema patriarcal y sus mecanismos de opresión.
49	Regular	Durante el curso se debería poder desarrollar y poder discutir constructivamente el contenido de la Ley y material bibliográfico
49	Regular	No frivolar la temática incorporando ciertas cuestiones de la agenda mediática de manera liviana (caso Wanda/China Suárez)
36	Regular	Que se realizó en un horario contrario al trabajo
38	Bueno	Palabras usadas que si bien estamos trabajando no pueden generar incomodidades porque nos lleva a desentenderse del tema central.
22	Regular	Capacitar mejor a las personas que dan los cursos y/o explicar de mejor manera el contenido de la ley

55	Muy bueno	Es incompleto es imparcial hay hombres golpeados pero eso no cuenta como violencia de género el material pierde el rumbo por momentos no se si estoy leyendo material de capacitación o un texto con mucho resentimiento hacia la masculinidad
30	Bueno	Desarrollar en profundidad los artículos de la Ley
29	Regular	Permitir que las personas puedan dar su punto de vista, sin intentar que piensen como el otro, si no escuchar y respetar.
42	Muy malo	Poco informativo y obsoleto

### Observaciones positivas

36	Muy bueno	Me gustaría que esta actividad se repita
33	Excelente	Más encuentros para aumentar la capacitación
43	Excelente	ME GUSTARON MUCHO LAS ACTIVIDADES USADAS COMO EJEMPLO
49	Excelente	Excelente capacitación.
54	Excelente	Estaría bueno que participe más gente
54	Excelente	Tendría q participar más gente
54	Excelente	Incluir más gente a las clases
63	Muy bueno	Creo que debería realizarse con más frecuencia
24	Muy bueno	Me hubiera gustado en lo personal más participación de nuestros compañeros que hoy complejo una función o tarea que implica más responsabilidad con dicha Ley. También haber desarrollado mucho más el protocolo dentro del Ámbito Municipal.
50	Muy bueno	La actividad estuvo muy bien en mi opinión, quizás debería repetirse en el año varias veces así se actualizan los conocimientos o se incorpora nuevo material
51	Muy bueno	la propuesta estuvo muy interesante, para seguir aprendiendo y que podamos tener más empatía y compromiso con cada una de ellas
66	Excelente	Buen curso, que hizo conocer temas que uno no sabía
40	Muy bueno	Creo que deberíamos haber tenido más encuentros para poder tener más herramientas para poder ayudar a las personas que se encuentran en situación de violencia
40	Muy bueno	Necesitamos más información para poder acompañar a las personas que se acercan que están atravesando una situación de violencia
46	Muy bueno	Ninguna, me pareció muy buena y además agradezco la iniciativa de proponer que sea obligatoria porque no genera el deber de prestarle la atención que amerita
40	Bueno	Poder ampliar a otros tipos de violencia, especialmente a las que afectan a las mujeres que llegan a los centros de salud
37	Muy bueno	Fue una experiencia muy buena lo volvería hacer
36	Muy bueno	Que haya de estas capacitaciones más seguido y otros temas, más seguido.
34	Muy bueno	Para lo gustó falta más desarrollo y más cantidad de charlas
43	Excelente	Como sugerencia, sería importante el poder llevar adelante estos encuentros/ capacitaciones sobre esta temática y otras de forma asidua, ya que uno entiende que el planten municipal se suele renovar de forma constante, como así también con el resto de los

		compañeros/as que conforman las distintas labores abordando el territorio pero que de alguna manera están codo a codo con el municipio, ejemplo: cooperativas, sociedades de fomentos, merenderos, etc.
40	Muy bueno	Implementar el curso en l@s equipos de la U.S
34	Excelente	Ampliar el tiempo del curso
40	Excelente	Muy bien abordada la temática.
32	Muy bueno	Actividad muy didáctica e instructiva
33	Muy bueno	Las actividades me parecieron muy satisfactorias para llevar a cabo.
53	Excelente	no tengo sugerencias, fue muy linda la capacitación, muy didáctica
51	Bueno	Hubiese sido lindo mas Informe Final Ley Micaela 2021, Análisis de Datos sobre la Implementación de la Ley Micaela en cargos jerárquicos y Análisis de Datos sobre Implementación de la Ley Micaela en la Planta Municipal - Moreno Municipio encuentros
35	Excelente	La propuesta y desarrollo fueron bien planificadas y realizadas. Las talleristas a cargo presentaban claridad y me sumaron contenidos a la mirada de abordaje que ya tenia en el área.
35	Bueno	Creo que el espacio resultó importante para sensibilizar en lo que respecta a violencia de género, pero creo que faltó profundizar en los circuitos municipales de abordaje ya que fue escaso el tiempo dedicado a ello en el segundo encuentro.
45	Muy bueno	Creo que hubiera sido de mayor impacto si era el doble de encuentros, sobretodo para quienes no tienen conocimientos previos del tema, no es mi caso por mi profesión pero en general no todos los empleados la tienen.
29	Excelente	muy bueno el curso porque enseñan o acompañan todo lo relacionado con perspectivas de género
32	Excelente	Me resultó un intercambio muy ameno y evidenció que hay mucho camino por recorrer en este tema
38	Muy bueno	Me pareció muy claro, deberían seguir profundizando
39	Excelente	que se pueda implementar en el trabajo del día a día,
59	Excelente	Muy bien explicado claros los conceptos
32	Bueno	debería ser regular y sostenida en el tiempo para que no quede en el olvido el material y conceptos trabajados
35	Excelente	Fue muy útil y significativo el modo de encarar la formación, dándonos ideas disparadoras para poder replicar la modalidad de trabajo y vivenciar desde el lugar propio el proceso de la capacitación.
32	Muy bueno	Todo encuentro que movilice siempre deja un aprendizaje
40	Muy bueno	Muy buen curso para concientizar en el ámbito laboral sobre la diferentes tipo de violencia
40	Muy bueno	Muy buena capacitación para orientar sobre tema de violencia en todo los ámbitos y en el laboral
51	Muy bueno	Capacitar a las personas para estar a la altura de las situaciones.
32	Excelente	muy bueno para conocer más sobre la ley
65	Excelente	Me sirvió para informarme más ampliamente sobre la ley Micaela y a la vez para ayudar a las demás personas
32	Excelente	SIRVE MUCHO PARA INTERIORISARTE DE LA LEY MICAELA
29	Excelente	Me parece fundamental que se toquen estos temas ya que vivimos en una sociedad hegemónica, patriarcal.

28	Excelente	La capacitación nos dio nuevas herramientas y conocimientos de género y violencia contra la mujer.
50	Muy bueno	estuvo muy buena la organización
41	Bueno	ME PARECIÓ MUY POBRE EL DESARROLLO DEL TEMA DURANTE EL CURSO PRESENCIAL
21	Muy bueno	Explican muy bien en el curso
34	Excelente	Me pareció muy bueno el material de lectura!
24	Muy bueno	ME PARECIO UNA CAPACITACIÓN QUE NOS BRINDO HERRAMIENTAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LAS PERSONAS
38	Muy bueno	Muy bueno estuvo todo la verdad el encuentro fue muy útil ya que había cosas que no sabía en cómo ayudar al otro si se encuentra en una situación de violencia
27	Muy bueno	La actividad fue dinámica y comprendida
35	Muy bueno	Fue una actividad dinámica y comprendidas
34	Bueno	El desarrollo y o presentación del material en el taller permitiría el acceso y comprensión del material a compañeros que no cuentan con formación profesional en el área ni experiencia en estudios superiores
44	Excelente	muy buen curso excelentes capacitadores
39	Muy bueno	Me pareció muy interesante porque hubo puntos muy importantes que me hicieron ver qué la violencia puede ser ejercida de diferentes formas no solo con golpes
57	Excelente	Me resulto muy productiva, y el personal que la llevo a cabo lo hizo de una manera impecable
39	Muy bueno	Perdón, ahora entendí como puedo ayudar desde mí lugar de trabajo. Más allá de que el área no tenga que ver con el tema. Gracias
48	Bueno	Me parece que faltó tratar 2 Temas muy Importantes y Relacionados, que son EL RESPETO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. son DOS VALORES sumamente importantes y que habría que inculcarlos en los ámbitos Laborales y en la Sociedad en General. mejoraría mucho y de manera significativa si habría MAS RESPETO Y MENOS DISCRIMINACIÓN.-
48	Muy bueno	FUE MUY PRODUCTIVA
22	Bueno	ESTUVO RE COOL
27	Muy bueno	LA ACTIVIDAD SE PODRÍA REALIZAR EN VARIOS ENCUENTROS A FINES DE PODER DEBATIR PARA GENERAR LAS PREGUNTAS NECESARIAS EN CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES.
27	Bueno	explicar más conceptos como cis y diferencia entre estereotipos
57	Muy bueno	Mayor tiempo de desarrollo
47	Muy bueno	mas clases para desarrollar más el tema
48	Muy bueno	Me fue útil
44	Muy bueno	Otras instancias de capacitación, considero que dos encuentros no fueron suficientes.
53	Excelente	Más tiempo para desarrollar actividad
58	Bueno	Muy interesante para el poco tiempo desarrollado
28	Bueno	muy poco tiempo, deberían ser encuentros más seguidos, incluir a los jerárquicos
31	Muy bueno	El curso debería ser más largo y más detallado
61	Muy bueno	capaz que un encuentro más ,para desarrollar ,mas tranquil los temas
43	Excelente	Adaptar en algunos aspectos el funcionamiento para cada área especifica
60	Excelente	Más tiempo

30	Muy bueno	Me pareció que fue bastante reducido el contenido, pero es una base para los que no tienen perspectiva de género.
34	Muy bueno	más tiempo para debatir
36	Muy bueno	Faltó tiempo para problematizar
50	Muy bueno	Más didáctica y un tiempo más para participar
38	Excelente	ME INTERESO BASTANTE PERO TENDRÍA QUE SER MAS TIEMPO
30	Excelente	SEA DE CAPACITACIÓN CONTINUA Y ACTUALIZADA
60	Muy bueno	continuidad de capacitaciones
38	Bueno	mayor número de encuentros
34	Bueno	mejor apoyo de material audiovisual, grupos más reducidos y continuidad de encuentros de la capacitación
29	Bueno	se podría haber desarrollado más los temas
56	Excelente	podría extenderse a tres días el curso, para poder desarrollar más los temas
36	Bueno	Debería durar mas tiempo para poder desarrollar bien cada tema
45	Bueno	Me hubiese gustado que se haga más hincapié en las herramientas que podríamos usar en un caso de violencia de género
59	Bueno	Necesita más tiempo el desarrollo de los temas y explicación sobre cómo se lleva a cabo el protocolo de abordaje en el Municipio
30	Muy bueno	Pienso que el tiempo de cada parte del curso fue poco, ya que es un tema demasiado amplio.
58	Muy bueno	CONSIDERO QUE FUE ACOTADO EL TIEMPO, ES UN TEMA INTERESANTE AMPLIO PARA EL DESARROLLO.
43	Bueno	hablar de la ley - marco jurídico
43	Excelente	Hacerlo más frecuente
33	Muy bueno	Desde mi punto de vista la actividad fue práctica con temas puntuales desarrollados que son los que nos permitirán detectar con más claridad situaciones de violencia e incluso son los que aborda la encuesta de cierre de la actividad. Las coordinadoras fueron muy dinámicas y atentas lo que hizo que la carga horaria de la actividad no se sintiera pesada, y el que estaba interesado/a no se disperse.
37	Muy bueno	Me pareció muy interesante cómo abordaron con ejemplos reales de trabajadorxs del Municipio, también el abordaje desde la educación popular>
30	Bueno	Ejemplificar acciones de perspectiva de género que podría aplicar el agente en su vida cotidiana con el fin de poder entender las herramientas que obtenemos a través de dicha perspectiva.
34	Muy bueno	Creo que algunos conceptos necesitan más profundización
61	Excelente	No tengo, fueron muy claros a la hs de la capacitación.
66	Muy bueno	Fue muy bueno, se pudo debatir en intercambiar experiencias



## Cuadernillo de Contenidos Ley Micaela – Moreno Municipio

SECRETARÍA DE MUJERES,  
GÉNEROS Y DIVERSIDADES

LEY MICAELA

*Micaela García*

**CAPACITACIÓN**  
EN LA TEMÁTICA DE  
GÉNERO Y VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES  
Y DIVERSIDADES

MUNICIPIO DE  
**MORENO**  
DONDE FLORECEN MIL FLORES



***Intendenta Mariel Fernández***

***Secretaría de Mujeres,  
Géneros y Diversidades: Lis Díaz***

***Subsecretaría de Políticas de  
Prevención y sensibilización:  
Florencia Dupont***

***Dirección de prevención de  
las violencias y promoción  
de derechos: Lara Díaz***

***Elaboración del material y edición:  
Yésica Fernández, Karina Gimenez y  
Florencia Dupont.***

***Diseño: Florencia Pallota***

***Publicación: Febrero 2021,  
1° edición***

## Construyamos una comunidad sin violencia

Este espacio de formación nos tiene que ayudar a pensarnos individualmente y en la manera en que nos relacionamos con las demás personas.

Hablar de feminismo y patriarcado no tiene que ver con un enfrentamiento entre hombres, mujeres y diversidades. Sino en cómo aprendemos que aquello que nos parecía lógico y normal deja de serlo, cuando vemos que la violencia hacia las mujeres se sigue agravando. Y más aún, cuando crecen las estadísticas de femicidios en manos de parejas o ex parejas.

Una sociedad que sigue sosteniendo modelos de varones , que todo el tiempo deben demostrar que son más fuertes, que se la aguantan y que son más machos que cualquiera . Sumado a la idea de jefe de hogar y sostén económico de la familia.

Estos modelos causan muertes, ustedes se preguntarán por qué.

La mayor tasa de homicidios en Argentina fueron cometidos en ocasión de riña y entre hombres. La mayor cantidad de muertes por accidentes de tránsito también la encabezan los hombres. Las razones, pueden ser de lo más insólitas. Quien pega mas fuerte, quien conduce más rápido o va primero, en fin, quien es más hombre.

Pero el más inexplicable de los crímenes, es ser asesinada por el sólo hecho de ser mujer. Ser golpeada y sufrir diferentes tipos de la violencia por ser mujer; eso es lo que estudiarán en este curso.

Tenemos la responsabilidad de construir una sociedad de iguales y en libertad. Por Micaela , por Ursula , por Camila, por Ludmila .... por todas y cada una de ellas. Por todas , todos y todes también.

***Maríel Fernández, Intendente de Moreno.***





SECRETARÍA DE MUJERES,  
GÉNEROS Y DIVERSIDADES

## ÍNDICE

¿Quién era Micaela García?	Pág 03
MÓDULO 1 — Hablemos de Género	Pág 05
MÓDULO 2 — Violencia de género	Pág 14
MÓDULO 3 — Leyes y normativas de género	Pág 25
MÓDULO 4 — Perspectiva de género en el Estado	Pág 38
Bibliografía	Pág 47

### ¿Quién era Micaela García?



**Micaela García**, “La Negra”, como le decían sus amigxs. Era oriunda de Concepción del Uruguay (Entre Ríos), tenía 21 años, estudiaba educación física y era militante del Movimiento Évita y del movimiento “Ni una menos”. Como militante social junto con sus compañerxs, se ocupaba de la escolita de deportes y de merenderos en Villa Mandarina.

El 1° de Abril de 2017 salió con sus compañeras de la facultad a una “fiesta de ingresantes” y no volvió. Su cuerpo apareció, luego de ocho días de intensa búsqueda y de movilizaciones exigiendo su aparición con vida. La conmoción social por el femicidio de Micaela fue masiva, se unieron las luchas y se generaron asambleas y movilizaciones en todo el país. Un grito unificado cantaba “a Micaela la mató la justicia machista y patriarcal”.

Su femicida, Sebastián Wagner, había sido condenado previamente por dos violaciones, pero el juez Carlos Alfredo Rossi le había otorgado recientemente el beneficio de la libertad condicional, a pesar de que el Equipo Técnico Criminológico y del Consejo Correccional de la Unidad Penal N° 9 y su Equipo Interdisciplinario del Juzgado de Ejecución de Penas le habían presentado

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

dictámenes desfavorables. Un día antes del femicidio de Micaela, los padres de otra joven de 13 años habían ido a denunciar a Wagner por abuso sexual y amenazas contra su hija, pero la presentación no se pudo hacer ese día porque la Jueza de Menores que tenía que recibirlos no se encontraba en su puesto. Cuando los padres de Micaela García denunciaron en la comisaría su desaparición, les dijeron que podía tratarse de un suicidio... Wagner fue condenado a prisión perpetua. Sin embargo, su cómplice Nestor Pavón, condenado a 5 años de prisión por encubrir el femicidio y violación de Micaela, fue liberado tras un polémico fallo en Septiembre de 2020. La familia elevó un pedido ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación para que sea sometido a un nuevo juicio oral.

*Gracias a la lucha que emprendió su mamá Andrea Lescano, su papá Nestor "Yuyo" García, sus amigxs y familiares y el acompañamiento de las diversas organizaciones sociales y feministas, en Enero de 2019 se sancionó la llamada Ley Micaela, que implica la formación y capacitación en perspectiva de género para todos los funcionarios de la gestión pública, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones. La capacitación obligatoria abarca los tres poderes del Estado –Ejecutivo, Legislativo y Judicial- y organismos descentralizados.*

MÓDULO

1

Hablemos de Género

En este módulo presentaremos los principales conceptos de género, muchos de los cuales se encuentran incluidos en la normativa argentina vigente. Algunas de estas palabras pueden llegar a usarse de manera indistinta, como si se tratara de sinónimos. Sin embargo existen diferencias importantes entre ellas que intentaremos desmenuzar. Es importante comprender dichos conceptos para mejorar nuestro desempeño y no reproducir las desigualdades de género desde el sector público.



¿De qué hablamos cuando hablamos de género?

Desde el momento en que nacemos se nos asigna un sólo género posible según nuestra genitalidad. Por lo tanto, se espera que si nacemos con vulva seamos identificadas como mujeres, y que si nacemos con pene seamos identificados como varones. A partir de ese momento y a lo largo de nuestra vida, se esperará de cada uno de los géneros, que tengan determinados roles, atributos y características. Este es uno de los pensamientos más naturalizados en nuestra sociedad, pero el género lejos está de referirse a esta genitalidad biológica y binaria (pene/vulva – varón/mujer).

Durante la década del 60 y los 70, los movimientos feministas pusieron en agenda el debate sobre la categoría de género, cuestionando el modo en que culturalmente se nos asignan roles y características que moldean nuestras identidades y cuerpos según el sexo con el que nacemos. Las identidades no son naturales o biológicas, sino que se construyen y se aprenden en la **vinculación y socialización cultural** con les otre\*s a lo largo de la vida, siendo la infancia, una etapa fundamental.

¿? SABÍAS QUÉ...?

*Simone De Beauvoir, filósofa, profesora y escritora y precursora de la lucha feminista. Nacida el 9 de enero de 1908 en Francia, en la década de 1950, ya decía al respecto que "No se nace mujer, se llega a serlo".*



El concepto de género nos permite visualizar que estos comportamientos asignados se construyen socialmente y sostienen por medio de prácticas y creencias que varían según la época y las sociedades, por ende, **no son naturales ni determinantes**, sino que se producen y reproducen a lo largo de la historia; por lo tanto, **pueden transformarse**. El género, además, es una categoría conceptual que **analiza desigualdades históricas** que se han construido en base a la diferencia sexual, donde los varones son criados bajo un manto de privilegios que las mujeres, y otras identidades de género no poseemos.

Este pensamiento biologicista, basado estrictamente en el sexo asignado al nacer, plantea una sola manera de ser varón y mujer; imponiendo la existencia de dos sexos únicos y posibles. **¿No sería más fácil reconocer que existe la diversidad en los cuerpos, en los sexos y en los géneros?** Muchas personas nacen con una genitalidad que no se “adapta” a lo esperable porque no se puede identificar como “femenina” o “masculina”, por ejemplo las personas intersex, suelen ser sometidos los primeros años de vida y sin consentimiento, a intervenciones médicas para encajar en alguno de los sexos aceptados como “normales”.



#### SABÍAS QUÉ...?

*El término intersexualidad engloba un amplio espectro de situaciones en las que el cuerpo sexuado de una persona, varía de manera congénita respecto del modelo corporal “masculino/ femenino” hegemónico. En algunos casos, la intersexualidad puede comprometer la asignación del sexo en el momento del nacimiento; sin embargo, en la mayoría de los casos se trata de variaciones respecto a promedios corporales*

Es importante que empecemos a cuestionar la forma binaria de diferenciar a las personas y demos paso a la multiplicidad, diversidad y diferencia; es urgente achicar la brecha de desigualdad entre los géneros para también combatir los travesticidios, transfemicidios y las violencias y crímenes lesbo y homodiantes.

¿? SABÍAS QUÉ...?

**TODO BESO ES POLÍTICO?** En 2019, el fallo de la jueza Marta Yungano condenó a Marian Gómez a un año de prisión en suspenso y al pago de las costas por besar a su compañera en la estación de Constitución. Actualmente seguimos reclamando **#AbsoluciónParaMarian**



**La identidad de género** se considera como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. Existen muchas identidades de género, el colectivo de lesbianas, los maricas, identidades travestis y trans, no binarias, les bisexuales, queers, entre otras..



**Trabajo doméstico y de cuidados:  
el nudo central de la desigualdad**

La sociedad patriarcal jerarquiza lo masculino por sobre lo femenino y naturaliza los privilegios de los varones; sus roles, comportamientos y actitudes son más valorados por la sociedad; provocando que exista una distribución desigual de poder desfavorable para las mujeres y las diversidades.

Para explicar la desigualdad de género, es central el Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR). Este trabajo permite que las personas se alimenten, tengan cubiertas las necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras. Pero la distribución del TDCNR es estructuralmente desigual: 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, que significan en promedio 6,4 horas diarias. Ellas dedican tres veces más tiempo que los varones. Esta distribución asimétrica contribuye a explicar que su participación en el mercado laboral sea más baja que la de los varones. También incide en que tengan trabajos más precarios, que implican a su vez una mayor

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

desprotección social ; por ejemplo no tener acceso a una obra social y, en un futuro, tener una mayor dificultad para acceder a una jubilación por no tener aportes. Las mujeres presentan mayores niveles de desocupación, ganan menos y, por consiguiente, son más pobres. En este sentido, es imprescindible entender que las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas<sup>1</sup>.

La tensión en la repartición de las responsabilidades en las tareas domésticas, ha sido durante años, uno de los impedimentos más grande que tienen las mujeres a la hora de desarrollar su vida social. Aún cuando trabajan fuera del hogar, en los tiempos de ocio, siguen ocupándose de aquellas tareas que han quedado en el hogar, llaman para sacar turnos con el médico, se encargan de comprar los útiles para las tareas escolares. Lo que implica, que el celular termina siendo un constante recordatorio de tareas que se suman. El dicho de que "las mujeres podemos hacer más de dos cosas al mismo tiempo", no es más que la justificación de que las responsabilidades de los cuidados recaigan sólo sobre las mujeres, dejando fuera la responsabilidad que también tienen los varones y el Estado.

Los medios de comunicación y las publicidades refuerzan fuertemente estos estereotipos y mandatos. Por ejemplo, para Cif las mujeres sólo podemos aspirar a ser "las reinas de la limpieza", para Tarjeta Naranja, somos compradoras compulsivas, derrochamos el dinero, "de nuestros mandos" o para IBUevanal estamos todo el tiempo enfermas "tomate una antes, durante y después del ciclo menstrual". En cambio, para los hombres, el mundo publicitario patriarcal tiene preparado automóviles, perfumes caros, cervezas con amigos, un "desayuno de campeones", entre otros.



Ilustración de la artista Celeste Crosetto.

<sup>1</sup> Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Ministerio de Economía de la Nación, 2020.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

La desigualdad de género también se refleja en la limitada participación de las mujeres y diversidades en cargos de representación política y de toma de decisiones. En el 2020 se sancionó la ley de paridad de género a nivel nacional, que determina que debe haber un 50% de mujeres en la conformación de listas de manera secuencial. La desigualdad en el acceso a cargos públicos para las mujeres es aún más marcada en el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial, donde no existen medidas regulatorias que obliguen a reservar las posiciones de poder. Entre los 135 municipios de la provincia de Buenos Aires, sólo 6 son presididos por mujeres entre los que se encuentra Mariel Fernández, primer Intendente mujer de nuestro Municipio.

En 2020 se decretó el cupo laboral trans que establece el 1% de representación trans, travesti y transgénero en el sector público nacional; sin embargo todavía es una deuda contemplar al colectivo travesti y trans en la ley de paridad de género para promover el acceso a los cargos políticos y de decisión. Otra situación que expresa una profunda desigualdad es la violencia por razones de género ejercida contra las mujeres y diversidades sólo por el hecho de serlo.

### AÑO 2020: LAS CIFRAS DE LA VIOLENCIA PATRIARCAL



#### El patriarcado

El Patriarcado es una forma de organización política, económica, cultural, religiosa y social que dependiendo la época, la sociedad y el lugar se configura de diferentes formas. No existe un solo patriarcado sino múltiples expresiones de éste.

Principalmente se basa en la apropiación, concentración y monopolización del poder y la autoridad por parte de los varones sobre las mujeres, diversidades y niños. El poder del marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos y de la línea de **descendencia paterna** sobre la materna. Esa autoridad se ejerce de diferentes formas, tanto en el ámbito público como en el privado. Se conforma también como un sistema de creencias que se apoya en una supuesta supremacía biológica y que se impone por la fuerza y justifica la violencia contra quienes desobedecen los mandatos



## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

de género, de la familia y la sociedad patriarcal. Además, el patriarcado instaure relaciones de subordinación de unos varones hacia otros, hacia quienes se consideran inferiores o diferentes por su rango etario, por su etnia, color de piel, etc.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

En el Código Civil y Comercial que regía hasta el 2015, el apellido que debía ponerse a los hijos matrimoniales era el paterno y, sólo a pedido de los progenitores el materno. En cambio, desde el 2016, el art. 64 cita "lleva el primer apellido de alguno de los cónyuges". En los casos donde los padres no reconocen a sus hijos al momento del nacimiento sino después, el apellido paterno no reemplaza al materno.

Así el patriarcado oprime a mujeres, a niños, lesbianas, travestis, trans, a bisexuales, gays y otras disidencias. Y en menor medida, los hombres también se ven perjudicados, todo aquel que no encaje en ciertos parámetros de masculinidad hegemónica corre el riesgo de ser catalogado bajo una larga lista de "desviaciones" de lo masculino.

Los varones cis deben demostrar su hombra respecto de sus pares para sostener su virilidad, lo que Rita Segato llama "ideología del macho" que es "aquello que hace pensar al hombre que, si él no puede demostrar su virilidad, no es persona. Está tan comprometida la humanidad del sujeto masculino por su virilidad, que no se ve pudiendo ser persona digna de respeto, si no tiene el tributo de algún tipo de potencia<sup>2</sup>".



<sup>2</sup> SEGATO, Rita. "Por qué la masculinidad se transforma en violencia". Entrevista para Diario Digital Femenino. Año 2019.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

El 18 de Enero del 2020 una patota de rugbiers de Zárate decidieron matar a golpes a Fernando Bóez Sosa de 18 años que había concurrido a un bolche de la ciudad de Villa Gesell. "Mirá ese negro de mierda" fue la frase con que Máximo Thompson inició la agresión a Fernando. En esta sociedad patriarcal "hacerse hombre" implica cometer este tipo de delitos. El crimen de Fernando también marcó la urgencia de revisar los modelos de masculinidad hegemónica.



Imagen de los integrantes de la patota que asesinó a Fernando la noche del homicidio

### ▶ Me quedé pensando...

El siguiente video realizado por la Universidad de General Sarmiento, nos invita a reflexionar a través de algunas escenas muy comunes de nuestra vida cotidiana sobre el patriarcado y cuáles son las normas y mandatos que se imponen según el género. <https://www.youtube.com/watch?v=i4-SX5x0sDA>

## Heteronorma y Androcentrismo

Al jerarquizar la identidad masculina no sólo se desvalorizan las identidades femeninas, sino también todas aquellas identidades que se construyen por fuera del binarismo varón - mujer. En las sociedades patriarcales, el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y orientaciones sexuales. Es así, que la desigualdad machista se reproduce en todas las esferas de la vida, incluyendo la sexual. La heterosexualidad se constituye como norma (heteronorma). Instaura un sistema de creencias donde ser heterosexual es un estado "natural" o "normal" del ser humano. Pero... ¿Qué pasa con quienes tienen otros deseos sexuales que no corresponden con el mandato socialmente establecido? A esta jerarquización y priorización de "lo masculino", se la llama androcentrismo, es decir situar al varón y a "lo masculino", su mirada y sus intereses en el centro de la sociedad, omitiendo e invisibilizando a las mujeres y personas LGBTIQ+, sus perspectivas, sus gustos e intereses. De esta forma, la diferenciación de género instala, organiza y reproduce relaciones desiguales de poder.





### Me quedé pensando...

"ELVIRA: CAPÍTULO 1- Las familias de mi barrio"

[https://www.youtube.com/watch?v=AF\\_HGovpOUU&list=PLRL55Yvc2TngJxyAdCoIPxlzvWFM6kCpc&index=2&t=0s%0D](https://www.youtube.com/watch?v=AF_HGovpOUU&list=PLRL55Yvc2TngJxyAdCoIPxlzvWFM6kCpc&index=2&t=0s%0D)



### Hablemos de Interseccionalidad

Las desigualdades de género se superponen y entrecruzan con otras desigualdades, por ejemplo: el color de piel, la etnia, la edad, religión, sexualidad, clase social, físico y discapacidad, entre otras. Por esta razón, la opresión no será vivenciada de la misma forma para una mujer migrante, adolescente y de tez morena que para una mujer blanca, de clase media y universitaria. Asimismo, no poseerá los mismos privilegios un joven de un barrio popular, que no terminó la secundaria que un varón blanco, de clase alta y empresario.

Entonces, la **interseccionalidad** reconoce la existencia de diversas estructuras de opresión que se dan simultáneamente y que conforman nuestra identidad. Nos permite visualizar también, que no hay una sola forma de ser mujer, de ser trans, o de ser varón.

### Estereotipos de género y socialización

A lo largo de la historia, los varones han sido identificados con lo racional, el pensamiento, la cultura, la fuerza, la valentía, el gobierno y el poder. Contrariamente, las mujeres resultaron identificadas con lo irracional, las emociones, la empatía, el cuidado de los otros. Es por este motivo, que socialmente se espera que los varones tengan la capacidad para dirigir, mandar, ser exitosos y gobernar. Mientras las mujeres, están más predispuestas a obedecer, acompañar y cuidar. Reproduciendo de esta manera las estructuras de poder y opresión.

La feminidad y/o la masculinidad son construcciones sociales realizadas sobre la base de estos estereotipos de género. Y durante mucho tiempo,

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

fueron incuestionables. Entonces, ¿por qué decimos que estos estereotipos oprimen? Porque encasillan negativamente a las personas en un determinado rol, impidiendo un libre desarrollo de sus vidas, limitando en muchos casos expresiones diversas y dejando por fuera a otras identidades de género.

En resumen, los estereotipos son aprendidos e internalizados por los individuos a lo largo de su proceso de socialización; un proceso que moldea sus formas de ser y de moverse en la sociedad, donde también se transmiten normas y valores de la cultura de la que forman parte.



### Me quedé pensando...

"Caja de Herramientas, Capítulo 3: Amor, cuidados y trabajo doméstico"  
[https://www.youtube.com/watch?v=ldoLlClIPjA&list=PLrR7M\\_AB3\\_U3afw88NNbS\\_XvyH-G9o9WC&index=3](https://www.youtube.com/watch?v=ldoLlClIPjA&list=PLrR7M_AB3_U3afw88NNbS_XvyH-G9o9WC&index=3)

**Tipos y modalidades**

Es imprescindible conceptualizar la violencia de género y entender las diferencias que existen en este ejercicio. Las personas podemos enojarnos y encontrarnos en una situación donde la agresión exista como medio entre las partes. Sin embargo, esto no implica que allí exista una situación de violencia de género. En primer lugar, la capacidad de resistencia al medio es inherente al ser humano y se llama **agresividad**. Todas las personas en la vida atraviesan por momentos de agresividad. Por otro lado, tenemos la **agresión**, que es el daño dirigido, una acción que efectúo con el fin de dañar a otro. Esta agresión se da en un tiempo y espacio y, una vez efectuada desaparece. **La violencia**, en cambio, es el abuso de poder que se ejerce sistemáticamente sobre otro con la única finalidad de doblegar y someter la voluntad y dignidad de esa persona. **La violencia de género**, es este abuso de poder que se da en un contexto donde hay una cultura socializadora que habilita esta práctica y la normaliza a través de roles y mandatos en una relación asimétrica de poder. Por este motivo, la violencia de género, es aquella que ejercen los varones contra el resto de los géneros y no se puede dar en forma inversa. ¿Por qué? Porque la construcción de la subjetividad de dominación, los privilegios y el poder están puestos en el varón cis heterosexual y no en la mujer o en las diversidades.

*“En síntesis, para hablar de violencia o para su mejor interpretación para hablar de abuso de poder, es necesario identificar en la relación de poder, la sistematización de dicha práctica, el daño direccionalizado ocasionado por los tipos o formas de violencia utilizados, los derechos humanos vulnerados y por último la ideología en la cual se sustenta la imposición de su voluntad”<sup>3</sup>”*

<sup>3</sup> ROMANO, Marcelo. 2015. “Violencia masculina en Argentina grupos psico-socioeducativos para varones que ejercen violencia”. Ed. Durken, Buenos Aires

### Tipos de violencia de género

El ejercicio de las violencias por razones de género, están tipificadas dentro del marco normativo de la ley 26.485. Entre ellas encontramos:

#### FÍSICA

Se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de daño físico, y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

#### PSICOLÓGICA

Causa daño emocional y disminución de la autoestima. Busca degradar y controlar las acciones del otro, culpabilizando, con vigilancia constante, exigencia de sumisión y cualquier otro medio que afecte la salud psicológica

#### SEXUAL

Implica la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso carnal, el derecho a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual y/o reproductiva. Puede ejercerse a través de la fuerza o la intimidación.

#### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Los tipos de violencia hacen referencia a las formas de ejercicio de la misma.  
Las modalidades hacen referencia a los ámbitos donde estas se materializan.

#### ECONÓMICA

Disminuye o perjudica la autonomía de los recursos económicos y/o patrimoniales de las mujeres, ya sea a través del control o la sustracción de los mismos.

#### SIMBÓLICA

La que, a través de patrones basados en estereotipos de género, transmita o reproduzca dominación, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de la mujer.

#### POLÍTICA

Aquella que anula, impide, obstaculiza o restringe la participación política de la mujer.

#### ¿? SABÍAS QUÉ...?

En el código civil y comercial, existía el DEBITO CONYUGAL, consistente en la intimidad sexual, como las obligaciones matrimoniales, es por esto que el abuso sexual en la pareja no se tomaba en cuenta como parte de la violencia sexual, así como tampoco se brindaba el kit de emergencia

### Modalidades de la violencia de género:

#### DOMÉSTICA

Aquella ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco, sea por consanguinidad o afinidad, el matrimonio, uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluyendo relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

#### INSTITUCIONAL

Aquella ejercida por funcionarixs, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier organismo, ente o institución pública. Como así también, las que son ejercidas por partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

#### LABORAL

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia o la realización de test de embarazo. Constituye también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o trabajo.

#### LIBERTAD REPRODUCTIVA

Aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre nacimientos.

#### OBSTÉTRICA

La que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en el trato deshumanizado, la sobre medicación y la patologización de los procesos naturales.

#### MEDIÁTICA

Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipadas a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, humille o atente contra la dignidad de las mujeres.

#### EN EL ESPACIO PÚBLICO

Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en los lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, generando un ambiente hostil u ofensivo.

### PÚBLICA-POLÍTICA

Aquella que, fundada en razones de género, mediante intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a los derechos y deberes políticos.

### DIGITAL

Las agresiones que realiza una persona a través de las nuevas tecnologías y las redes sociales, contra su pareja o ex pareja de forma sostenida y repetida en el tiempo, con la única finalidad de discriminación, dominación e intromisión sin consentimiento a la privacidad de la persona que atraviesa la situación de violencia.

## El ciclo de la violencia

Las violencias por razones de género son una problemática social compleja y no un problema individual. Vivimos en una sociedad que sostiene, réplica y habilita la desigualdad de género, lo que será una sentencia condenatoria sobre las mujeres y diversidades que intenten romper estos mandatos a la hora de comenzar la ruta crítica para salir de la violencia.

**Los medios de comunicación producen discursos que se concentran en la víctima en lugar del agresor**, poniendo el eje en su vestimenta, su personalidad, sus vínculos, su apariencia y sus deseos, construyendo un manto de culpabilidad sobre ella. **La justicia patriarcal también pone la lupa en las víctimas** con fallos misóginos y construyendo el discurso de las **"víctimas buenas" y las "víctimas malas"**. "Una fanática de los boliches que abandonó la secundaria" fue el titular del diario Clarín con el femicidio de Melina Romero. "¿Era Lucía una adolescente que podía ser fácilmente sometida a mantener relaciones sexuales sin su consentimiento?", se pregunta uno de los jueces del Tribunal Oral en lo Criminal N° I de Mar del Plata sobre Lucía Pérez.

Asimismo, cuando una mujer se encuentra en una situación de violencia de género puede ser común escuchar "¿Por qué no se separa?" y de allí, se desprenden mitos tales como "si se queda es porque le gusta" o "habiendo tantos tipos porqué se busca al que le pega". Pero... ¿es tan sencillo salir de una situación de violencia?



## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

Es necesario entender que la violencia es cíclica, esto implica que las personas que están transitando estas situaciones se encuentren en un círculo del cual no es tan sencillo salir. Factores como los mandatos aprehendidos, la naturalización de la violencia machista, la falta de recursos e independencia económica, el miedo al agresor, la violencia que muchas instituciones públicas ejercen y la justicia patriarcal, son algunos de los obstáculos con los que estas personas deberán luchar.

Leonor Walker<sup>4</sup> en 1978, describió el carácter cíclico del fenómeno de la violencia e identificó tres momentos:



- 1 Acumulación de tensión:** Durante esta etapa el varón acumula enojos y su ira va en aumento. Se burla, humilla y muchas veces ridiculiza a la mujer que intenta calmarlo y en varias ocasiones minimiza lo sucedido o justifica las agresiones. Estrategias de maltrato emocional: gritos, peleas, discusiones, su agresividad e irritabilidad va en aumento. Esto genera un impacto directo en la autoestima de la víctima, quien quizás puede llegar a sentir que se merece el maltrato. Mientras que el varón acumula malestar por sus experiencias de vida, comienza a demandar cuestiones específicas y si no son satisfechas, se siente provocado, generando un clima hostil. Aquí, la mujer siente incertidumbre, se pregunta qué está haciendo mal. Siente miedo y comienza como estrategia, acomodarse a las demandas. Se encuentra en alerta e intenta calmarlo.

"¿Cómo que no está planchado la camisa?"  
"No te voy a dejar salir más si tardas tanto cuando vas a comprar!"  
"No te alcanza para nada la plata que te doy!"  
"¡Cuando llega ya, la comida tiene que estar lista!"  
"¡Mira que sos una inútil, no servís para nada!"  
"¡No quiero que te juntes más con esa amiga, te llena la cabeza!"  
"¿Por qué te pone tantas me gusta en todo lo que subís al facebook y al instagram?"

<sup>4</sup> Nació el 3 de octubre de 1942. Psicóloga estadounidense que fundó el Instituto de Violencia Doméstica. Documentó el ciclo de abuso y escribió *The Battered Woman*, por la que ganó el Distinguished Media Award en 1979.

- 2 Episodio Agudo de Tensión.** Implica la explosión y descarga de la agresividad acumulada sobre la víctima. Se producen formas psicológicas, físicas y sexuales de violencia, con total conciencia de las acciones por parte del agresor y generando un estado de shock en la víctima, que la lleva a un estado de aislamiento, silencio y falta de respuesta. Generalmente, a medida que pasa el tiempo, estos episodios son más seguidos y más violentos. En general en estos momentos es cuando la mujer se acerca a pedir ayuda. Durante esta etapa, la máxima expresión de la violencia es el femicidio. El varón busca dominar e imponer su voluntad. Aquí la mujer se siente confundida, no entiende porqué lo hace. Entra en shock.

*Entre esta etapa y la siguiente se puede agregar una fase intermedia LA EXTERNALIZACIÓN DE LA CULPA: el agresor dice que no volverá a hacerlo, para esto llora, se arrodilla e intenta confundir a la mujer actuando como si nada hubiese pasado. Es importante saber que no está arrepentido de lo que hizo, busca el perdón como una forma de continuar sosteniendo el control y lo externaliza, lo deposita en la mujer "es que te quiero tanto", "yo no quise hacerlo, pero mira como me ponés", "te pedi mil veces que no fueras, yo hago todo para que estemos bien".*

- 3 Luna de Miel.** El agresor se muestra arrepentido, amable y preocupado por lo sucedido, promete cambiar su actitud y compensar el malestar con regalos y promesas de cambios. En esta fase es muy común que se produzcan embarazos, con el fin de apostar a la familia. La imposibilidad de sostener ese esquema por parte del varón, lo lleva al punto inicial, acumulando nuevas tensiones y dando lugar a un nuevo ciclo. En esta fase es cuando, generalmente, las mujeres se arrepienten de haber buscado ayuda o denunciado y no quieren continuar con el proceso judicial, esperanzadas por el cambio prometido. Asimismo, a medida que pasa el tiempo esta fase dura menos tiempo. Los momentos de calma aparente son más cortos. Mientras la mujer intenta recuperarse del shock, se siente habilitada al uso temporal del poder. Tiene esperanzas de cambio y quiere creerlo. En cambio, el varón, inicia su momento exploratorio, busca puntos débiles para seguir ejerciendo su manipulación. Aquí los mitos del amor romántico son cruciales. Esta fase es una de las más riesgosas. La mujer no pedirá ayuda aquí. Los pactos de amor suceden en esta etapa. Incluso puede surgir la idea de un embarazo, el cual aumenta el riesgo, no lo disminuye, ya que los agresores suelen usarlo como mecanismo de control.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

"¡Perdóname, sin vos no puedo vivir!"  
"¡Te juro que voy a cambiar!"  
"¡Me muero si estoy sin vos y sin los chicos!"  
"Perdí el control, no sé qué me pasó."



EL CICLO DE LA VIOLENCIA NOS PERMITE VER QUE ANTES DE LA VIOLENCIA FÍSICA SE DIERON OTROS TIPOS DE VIOLENCIA

Es importante conocer estas etapas para comprender que una mujer que está atravesando situaciones de violencia, es muy probable que se separe en algún momento pero que luego vuelva a perdonarlo o bien, que no logre terminar la relación. En ambos casos, puede ser por la ilusión que le generan las promesas de cambio por parte de su agresor, por la dependencia económica, por sentirse aislada y sola, por miedo a que los hijos se enojen con ella o porque siente que aún está enamorada de él y tiene esperanzas de que él cambie. También puede sentir la presión social, "cómo vas a dejar a tus hijos sin su papá" y las vivencias propias "yo sé lo que es vivir sin un padre" o bien, miedo a que el agresor cumpla con las amenazas de muerte.

Conocer y comprender el ciclo de la violencia, permite a quienes acompañamos no frustrarnos ni sentir que no pudimos ayudarla, ni enojarnos con ella porque volvió con él o si duda en no continuar con la denuncia. Tengamos en cuenta que animarse a hablar de ello es un gran paso y hay que hacérselo saber a ella. ¿Cómo? con palabras de aliento y reconociendo su valentía al poder contar lo que está pasando. La intervención de una tercera persona, resulta fundamental para empezar a problematizar la violencia. Poder escuchar es lo más importante. Es importante tender un puente con ella para que en algún momento, cuando ella esté fuerte, continúe con la ruta.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Las rutas críticas, son los recorridos y caminos que realizan las mujeres a la hora de realizar la denuncia o pedir ayuda para salir de la situación de violencia que atraviesa.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Circulan varias ideas o mitos sobre la violencia machista que son falsos?

Te mostramos algunos de ellos:

"A la mujer le debe gustar que la maltraten, sino se hubiera separado."

"Un hombre no maltrata porque si ella también habrá hecho algo para provocarlo."

"Si una mujer es maltratada continuamente, la culpa es suya por seguir conviviendo con ese hombre."

"Si hay hijos de por medio, hay que aguantar por el bien de ellos."

"Los hombres que maltratan lo hacen porque tienen problemas con el alcohol o las drogas."

"Los hombres que ejercen violencia están locos."

"La violencia sólo se produce en los sectores populares."

"Si no hay lesiones visibles en el cuerpo, no hay violencia."

"Los niños no se dan cuenta de la violencia."

"La mayoría de las denuncias por violencia de género son falsas."



### Me quedé pensando...

- **Tipos de violencias:**

[https://www.youtube.com/watch?v=LvcbqjJKwcl&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=LvcbqjJKwcl&feature=emb_title)

- **Corto "Mi minuto" de Cine en Movimiento:**

<https://www.youtube.com/watch?v=iPZclIKwSZ0>

- **Publicidad "Hombres limpiando":**

<https://www.youtube.com/watch?v=1jTgt8Yj2Nk>



Para terminar con la violencia de género es necesario problematizar los mitos del "amor romántico" y la masculinidad hegemónica.

### El amor romántico y sus mitos

Ya hablamos de los roles, la heteronorma con sus estereotipos y los modelos socialmente aceptados; la concepción de amor romántico no se encuentra ajena a esta lógica.

El amor romántico es un conjunto de mitos que sostienen una idealización del amor y sus formas como única manera posible de expresarse, sentir y construir vínculos amorosos. Es una especie de amor mágico que sólo se encuentra una vez en la vida y por eso es eterno. Sin embargo, las características e ideales del amor romántico, suelen perpetuar la desigualdad y el sometimiento, siendo una de las formas del ejercicio de la violencia. En definitiva, estos mitos hacen que las mujeres se encuentren con un obstáculo a la hora de decidir salir de esa situación de violencia. ¿Por qué? Y porque si basamos las relaciones afectivas en la idea de que el amor es una fuerza mágica que todo lo puede contra viento y marea, que sólo pasa una vez en la vida y que por ende “en el amor y la guerra todo se vale”, podemos confundir situaciones de violencia con actos desesperados de amor. Por ejemplo: si están peleados y ella no atiende el celular, el agresor la puede ir a buscar sin avisarle con algún regalo; esta situación parece “romántica”, pero lejos está, ya que estas situaciones se repiten incluso cuando hay una medida de restricción perimetral vigente. Y hay una serie de situaciones que ponen en riesgo a las mujeres frente a un agresor que utiliza, este mito, como ejercicio de control para continuar con el círculo de la violencia.

Seguramente, habrán escuchado hablar de la media naranja, el amor para toda la vida, la monogamia, que el amor todo lo puede y que sin sufrimiento no existe, la fidelidad como condición, la heterosexualidad como modelo, y muchos más, estos son los principales mitos del amor romántico. Herrera Gómez expresa que “sin embargo, tenemos los dos grandes mitos sobre los que se construyen los demás: el mito del príncipe azul/el guerrero valiente, y el mito de la princesa rosa. Estos dos mitos han servido de modelo para la construcción de las identidades basadas en la falsa dicotomía de extremos opuestos con la que se ha construido toda nuestra cultura occidental”.

Quebrar estos mitos y la romantización del amor, es una manera de ampliar las posibilidades y comenzar a construir relaciones afectivas libres del patriarcado, donde se pueda disfrutar de una manera saludable la permanencia de ese amor en el tiempo y se acepte, de la misma manera la finalización del mismo.

<sup>5</sup>Herrera Gómez, C.: “Los mitos de la masculinidad y el romanticismo patriarcal. Análisis de la construcción sociocultural de la identidad masculina y de las relaciones amorosas con hombres y mujeres”. Artículo de CIME.

## NO ME CUENTES CUENTOS



### Hablemos de masculinidades

Cuando hablamos de **masculinidad dominante o hegemónica**, hablamos de aquella masculinidad que produce el patriarcado donde el varón ejerce su poder (otorgado por sus privilegios económicos, culturales, sociales y políticos, dada nuestra cultura machista y androcentrista) hacia otros varones, hacia las mujeres y diversas identidades sexo-genéricas.

Este tipo de masculinidad dominante plantea una única forma de sentirse varón y posee dos características fundamentales: ser heterosexual y concebir la práctica sexual como demostración de virilidad. **El núcleo central más difícil de cuestionar son los espacios de socialización masculina donde se sostienen, legitiman y festejan los lazos de complicidad, los privilegios y las prácticas machistas y violentas.** Es en el grupo, donde se exhiben las

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

potencias (físicas, sexuales, intelectuales, económicas, culturales, simbólicas), ante la mirada de otros varones pares que otorgan legitimidad; la complicidad masculina se sostiene por medio del miedo a ser expulsado del grupo de pares y perder los privilegios.

**Ustedes, ¿se preguntaron alguna vez qué tipo de varón son? ¿Cuántos de estos privilegios poseen? ¿Los han hecho sufrir los mandatos de la masculinidad? ¿De qué manera? ¿Se han visto obligados a demostrar características o realizar acciones “masculinas” a pesar de que no querían hacerlo?**

No podemos sostener estos lazos de complicidad machista si levantamos las banderas de una sociedad igualitaria y con justicia social. La interpelación de uno mismo, y la deconstrucción de los varones cis heterosexuales es fundamental, con un trabajo que implica reconocerse cotidianamente como parte del sistema opresor patriarcal y donde la única forma de romper con este esquema es renunciar a los privilegios machistas, aprendiendo de los feminismos el camino necesario para la deconstrucción.



### Me quedé pensando...

- Les recomendamos una nota escrita por Lucho Fabbri:
- “Nuestra tarea es traicionar los lazos de complicidad machista”  
<https://www.tiempoar.com.ar/nota/lucho-fabbri-nuestra-tarea-es-traicionar-los-lazos-de-complicidad-machista>
  - Y uno de los videos realizados por el Municipio de Moreno para seguir reflexionando: “Los privilegios son complicidad”  
[https://www.youtube.com/watch?v=omlsBbK8WKI&t=15s&ab\\_chann el=MunicipiodeMoreno](https://www.youtube.com/watch?v=omlsBbK8WKI&t=15s&ab_chann el=MunicipiodeMoreno)

LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO COMO  
VIOLACION A LOS DERECHOS HUMANOS

Para abordar la temática de las violencias de género es necesario entender que hablar de la misma, es hablar de Derechos Humanos, ya que implica una vulneración de éstos, afectando directamente la vida y dignidad de aquellas personas que se encuentran transitando situaciones vinculadas a la violencia patriarcal.

Nuestra Constitución Nacional contiene en su marco normativo, una serie de adhesiones que impulsan la ampliación de derechos de las mujeres y diversidades con jerarquía constitucional. ¿Qué significa esto? Que además de las leyes que rigen en nuestro territorio nacional, también adherimos a leyes internacionales, pactos y tratados, lo que permite que organismos internacionales puedan intervenir frente a la ausencia del Estado. La reforma constitucional de 1994, en el Art.75 inc. 22 cita: "(...) en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta constitución y deben entenderse complementarias de los derechos y garantías por ellas reconocidos".

Construir una perspectiva de género, para el abordaje de las problemáticas sociales complejas, que involucran las violencias por razones de género, no es tarea fácil, ya que la puja de poder de los privilegios patriarcales se encuentra tensionando la cotidianeidad de la vida social. Si bien existen adhesiones a tratados internacionales que, en concordancia con las leyes nacionales, configuran una guía de hacia dónde debemos ir, los avances jurídicos no siempre concuerdan con los tiempos de incorporación social y cultural. **Existen algunas instituciones que forman parte de la ruta crítica que replican en sus abordajes la re victimización de la persona y la naturalización de los hechos de violencia que transita.** Esto tiene que ver con la resistencia de ciertas instituciones a adquirir nuevos paradigmas en sus prácticas, conservando el poder sagrado que han adquirido desde su fundación; *"sagrado significa aquí que esos valores son considerados como estando fuera del mundo, situados por encima de la sociedad y que parecen indiscutibles"*

dentro del marco de la institución”<sup>6</sup>. A diario nos encontramos con fallos judiciales sin perspectiva de género, sin ir más lejos, el caso de Micaela García donde se termina consumando un femicidio evitable. Esta tensión entre el marco normativo de Derechos Humanos y las posturas ideológicas que se han enquistado en algunas prácticas profesionales que tienden a resistirse a los nuevos paradigmas de abordaje, funciona como un obstáculo en muchas ocasiones, ya que **posibilitar el acceso de los sujetos a las garantías constitucionales, debe ser un hecho en las intervenciones del Estado cuando estos se acercan a demandar respuestas a las problemáticas sociales que los atraviesan. Por este motivo, el Estado, debe dar “no cualquier respuesta sino respuestas de cuño democrático, de democratización de la vida social y de acceso a una mejor calidad de vida”<sup>7</sup>.**

De nuestro marco normativo, destacaremos los instrumentos jurídicos internacionales, regionales y nacionales que reconocen las violencias por razones de género como una problemática central, y que son de vital importancia para pensar diseños, estrategias, acciones de protección, reparación, sensibilización y programas de capacitaciones destinados a toda la comunidad y a lxs agentes gubernamentales en particular.

#### **Pactos y tratados a los que adhiere nuestra constitución**

- \* Declaración americana de los derechos y deberes y el hombre
- \* Declaración universal de DDHH (Pacto de San José de Costa Rica)
- \* Convención americana sobre DDHH.
- \* Pacto internacional de derechos civiles y políticos y su protocolo facultativo.
- \* Convención sobre la prevención y la sanción del delito de genocidio.
- \* Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- \* Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- \* Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
- \* Convención sobre los derechos del niño.

<sup>6</sup> DUBET, F. (2006) El declive de la institución. Profesionales, sujetos e individuos en la modernidad. España, Gedisa, Capítulo 2

<sup>7</sup> BARG, Liliana. “Las tramas familiares en el campo de lo social”. Buenos Aires: Editorial Espacio, 2009

### Convenciones internacionales:

#### Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de san José de Costa Rica)

Noviembre de 1969. Establece que *“los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos”*

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, adoptada por las Naciones Unidas e incorporada a la Constitución Nacional en el año 1994. *“Reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración, sin distinción de sexo. (...) tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”*

**Convención de los Derechos del Niño**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Establece como niño a todo ser humano menor de 18 años de edad y cita “el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita

protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después de su nacimiento”. Refiere que todas las medidas adoptadas respecto del niño deben estar basadas en la consideración del interés superior del niño.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida también como Convención de Belém do Pará)**, adoptada por la Organización de los Estados Americanos en 1994 y aprobada por la Argentina en 1996, establece por primera vez el derecho de las mujeres de vivir una vida sin violencia. Refiere que *“constituye una violación a los derechos humanos y a las*

#### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Se la conoce como **CEDAW** por sus siglas en inglés: *Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Woman*

#### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Uno de los derechos que reconoce es el **DERECHO A LA VIDA**. En los países que adhieren, pero aún no han abolido la pena de muerte refiere que *“sólo podrá imponerse en los delitos más graves”*. Asimismo, refiere que en los países donde ya se ha abolido esta pena, no podrá reestablecerse. Los Derechos Humanos no pueden retroceder.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

*libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” (sic)<sup>8</sup>.*

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Se la conoce como *Belem do Pará*, ya que fue el lugar donde se llevó a cabo el encuentro. *Belem* es capital del estado de *Pará*, una de las ciudades más importantes de *Brasil*. El Caso de *MARIA DA PENHA* fue fundamental para demostrar la necesidad de adoptar medidas urgentes en el marco de la violencia de género.

**Principios de Yogyakarta.** Esta declaración de 2007 plantea 29 principios, sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género para proteger los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bi, trans, intersex y queer (LGBTIQ+).

Los Principios de Yogyakarta establecen que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”

### Leyes Nacionales:

**LeY 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.** Sancionada en 2005 con el objeto de proteger en forma integral los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se encuentren en el territorio de la República Argentina, garantizando el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales en los que la Nación sea parte.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Antes de que se sancionara esta ley, regía en nuestro territorio la ley 10.903 de Patronato de Menores. Este cambio de paradigma permite que los niños dejen de ser objetos de derecho a ser sujetos de derecho con voz e intereses que los y los jueces deben tomar en cuenta para cualquier decisión. Con la derogación de la ley de patria potestad, se crean la Dirección de Niñez y los servicios Locales a fin de garantizar los derechos comprendidos en la ley nacional y los pactos internacionales de derechos humanos.

<sup>8</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de *Belem do Pará*, 1994.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

**Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008).** Se sancionó y promulgó en el año 2008. Fue impulsada por Susana Trimarco madre de Marita Verón, quien fue secuestrada en Tucumán en el año 2002 por una red de trata y aún continúa desaparecida. Esta ley implementa medidas destinadas a prevenir y sancionar la trata de personas, brindando asistencia y protegiendo a sus víctimas.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

La ley 27.501 incorpora el ACOSO CALLEJERO y la ley 27.533 incorpora la VIOLENCIA POLÍTICA como modalidades de violencia contra la mujer.

**Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales.** Sancionada en 2009, lleva dos modificaciones realizadas en 2019, con el fin de ampliar los derechos alcanzados por la misma con las leyes 27.501 y 27.533. Tienen como objetivo "promover y garantizar las condiciones aptas para sensibilizar, prevenir, sancionar, erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos", por lo tanto, no sólo ingresa a la esfera privada, sino que incluye toda y cualquier manifestación de la vida pública.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

Antes de utilizar el término de **Trata de Personas**, se utilizaba el de **TRATA DE BLANCAS**, que hacía referencia a la explotación sexual de mujeres de piel blanca, lo que es un concepto racista, ya que da a entender que sólo las mujeres con ciertas características pueden ser víctima de trata.

**Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010).** Sancionada en julio de 2010 cita en el art. 2 "el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo". Esto implicó el reconocimiento jurídico de los derechos de familias que salen de la heteronorma.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

A partir de la desaparición de su hija, **Susana Trimarco** se inició como investigadora poniendo al descubierto una escalofriante red delictiva de Trata de Personas en Argentina. En los primeros años de búsqueda logró recuperar la libertad de más de un centenar de víctimas a quienes asistió como voluntaria. En 2007 fundó la **FUNDACIÓN MARÍA DE LOS ÁNGELES**, donde sigue asistiendo a víctimas de trata.



## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

**Ley 26.791 femicidio.** Sancionada en 2012, la presente ley establece la reforma del art. 80 del Código Penal Argentino, incorporando el delito de femicidio como figura penal. El mismo cita que *"se impondrá prisión perpetua, a quien matare a su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediar o no convivencia. Sea por motivo de placer, codicia, odio racial, religioso, de género o la orientación sexual, identidad de género o expresión"*.

**Ley Micaela 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.**

Fue promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. El objetivo es poder transmitir la perspectiva de género de forma transversal, para que sea aplicada a las prácticas concretas de la función pública. Ya sea en el desarrollo de cada trámite, intervención, proyecto de ley y fundamentalmente, en el diseño de las políticas públicas.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

La violencia no configura un delito en sí, sino que es un agravante del delito de lesiones que incrementa la pena. Ya que se sanciona desde el resultado producido de salud y no por la conducta del agresor.

**Ley 26.743 de Identidad de género.** Fue sancionada en el año 2012, la misma es pionera en América Latina y representa una conquista histórica en materia de derechos de las diversidades. Hace hincapié en la definición de identidad de género como *"la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo"*.

**Ley 14.505 Provincial de Violencia Familiar.** Esta ley, sancionada en 2013 es una modificación de la ley 12.569 y refiere en su art. 1º que *"entenderá por violencia familiar, toda acción, omisión, abuso, que afecte la vida, la libertad, seguridad personal, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure un delito"*

**Ley 27.452 Régimen de reparación económica para las niñas, niños y adolescentes: más conocida como LEY BRISA.** Sancionada en 2018. Los casos que acceden a la misma, según el Art. 1° son cuando: "Su progenitor y/o progenitor afin haya sido procesado y/o condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio de su progenitora;

b) La acción penal seguida contra su progenitor y/o progenitor afin, en la causa penal donde se investigue el homicidio de su progenitora, se haya declarado extinguida por muerte;

c) Cualquiera de sus progenitores y/o progenitores afines haya fallecido a causa de violencia intrafamiliar y/o de género". Lleva el nombre de una de las hijas de Daiana Barrionuevo, asesinada a los 24 años por su ex pareja, Iván Adalberto Rodríguez, en 2014 en Moreno.

**Ley 27.610 de Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.**

Sancionada en 2020 fue una conquista de la "marea verde". Las movilizaciones de personas con los pañuelos verdes de la "Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal Seguro y Gratuito" se volvieron masivas en los últimos años. La presente "tiene por objeto regular el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y a la atención posaborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y personas con otras identidades de género con capacidad de gestar y a fin de contribuir a la reducción de la morbilidad y mortalidad prevenible".



**SABÍAS QUÉ...?**

*Desde el regreso de la democracia, en Argentina hubo 3200 muertes por abortos realizados en condiciones insalubres y clandestinas. Todas esas muertes podrían haberse evitado. Además... La Campaña tiene más de 15 años de historia y más de 700 organizaciones políticas, sociales, feministas, de mujeres, LGBTQ+, sindicales, académicas, estudiantiles se unieron de manera transversal y federal bajo una consigna integral: Educación Sexual para Decidir, Anticonceptivos para no Abortar y Aborto Legal para no Morir.*

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

Los avances en las herramientas jurídicas de ampliación de derechos se traducen en años de lucha y movilización de miles de mujeres y del colectivo **LGBTIQ+**, quienes resistieron al orden social establecido con el fin de alcanzar un real acceso a los derechos, derribando los privilegios patriarcales y el ejercicio de las violencias como su modalidad de opresión. Los derechos conquistados son el peldaño para continuar y así, achicar paso a paso, la brecha histórica de desigualdad entre los géneros. Es tarea de todes construir un Estado que escuche las demandas históricas de los feminismos populares y garantice el acceso a la restitución o reparación de los derechos, vertebrando las respuestas desde una perspectiva de Género y Derechos Humanos. Porque las mujeres y diversidades, que transitan situaciones de violencia *"no acuden allí despojadas de saberes y posicionamientos, no llegan desprovistas de expectativas, estrategias y/o maneras de entender y decidir en relación a sus expectativas"*<sup>10</sup>.

*A pesar de los grandes avances en materia de leyes, los derechos de muchas mujeres y diversidades siguen siendo vulnerados. La justicia argentino es patriarcal y no incorpora la perspectiva de género al abordar sus expedientes. El tratamiento realizado en las causas de femicidios es lento y tedioso, muchas veces no se contemplan los vínculos, ni la violencia de género; muchas sentencias están plagadas de prejuicios sexistas con preguntas enfocadas hacia la víctima y con un uso anticuado de la idea de consentimiento.*

A continuación, compartimos algunos fallos polémicos y casos emblemáticos que dieron lugar a debates, movilizaciones masivas e incluso a cambios de paradigma en la Argentina.

### L.N.P.

L.N.P. tenía 15 años cuando fue violada en su pueblo, en el Impenetrable, por tres jóvenes "criollos", blancos, vecinos de la comunidad qom a la que pertenecía la muchacha. Los acusados fueron detenidos pero luego, el 31 de agosto de 2004, resultaron absueltos por la Cámara Segunda en lo Criminal de la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña, en una sentencia plagada de conceptos sexistas. Los integrantes de la Cámara Segunda, alegaron que "No se debe confundir la violación con la violencia propia de un acto sexual", afirmaron en el fallo. Para los magistrados, las heridas sufridas por la muchacha en la zona anal corroboradas por pericias forenses—responden al

<sup>10</sup> WAGNER M.A (2013) Volviendo sobre el concepto de accesibilidad en diálogo con el territorio. Apuntes de experiencias extensionistas en clave de investigación. En Testa, M. Trabajo Social y Territorio. Reflexiones sobre lo público y las instituciones. Buenos Aires: Espacio Editorial

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

“ímpetu con que se intenta la penetración” y a la “juventud del sujeto activo, edad en que la excitación sexual suele ser mucho más impetuosa y más aún ante la ingesta alcohólica –que fue reconocida por el autor y constatada por el médico– que suele producir mayor desenfreno”.

Antes y durante el proceso judicial, L.N.P. fue discriminada por su condición de género, por ser pobre, por su etnia y por su edad y fue revictimizada por el sistema médico, policial y judicial. Por ello, el Instituto de Género, Derecho y Desarrollo de Rosario (INSGENAR) y el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM) con el apoyo de Unifem Cono Sur presentaron el caso ante el Comité de las Naciones Unidas quien dictaminó que el Estado argentino violó varios artículos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al cual se encuentra adherido. La resolución solicitó que se dé cumplimiento integral a los compromisos acordados para garantizar que casos como este no vuelvan a repetirse. El Gobierno nacional y el de la provincia del Chaco han reconocido su responsabilidad por las violaciones de derechos humanos cometidas y han aceptado una agenda de reparación, la cual se está cumpliendo. En el marco de este proceso se ha desarrollado un seminario sobre violencia de género, al que el Superior Tribunal de Justicia del Chaco declaró de obligatoria asistencia para todos los Magistrados y funcionarios del Ministerio Público de la provincia.

### **Daiana Barrionuevo**

Daiana fue asesinada por su ex pareja Ivan Rodriguez (26), su cuerpo apareció en el arroyo Las Catonas de Moreno, el 10 de enero. Se había separado pero no podía, por razones económicas, irse de la casa del agresor. El femicida buscó encubrirse y la denunció por abandono de hogar, por “fugarse con un amante”, finalmente fue condenado a prisión perpetua. Daiana era madre de tres niños, la más pequeña se llama Brisa y al momento del femicidio tenía tan solo 2 años. Durante la búsqueda de Daiana sus hijos habían quedado al cuidado de los padres del femicida, luego fueron a vivir con sus abuelos maternos pero éstos no pudieron sostener la situación económica; finalmente se fueron con Cintia, su tía, que ya tenía tres hijos y vivía en una casa con una sola habitación, en Moreno. Cintia tenía 29 años cuando se hizo cargo de sus tres sobrinos. Fue así que nació la “Ley Brisa”, una iniciativa impulsada por familiares víctimas de femicidios para que los hijos de las mujeres asesinadas reciban asistencia en salud y una reparación económica mensual.



### **Me quedé pensando...**

Te recomendamos la siguiente nota “La ley Brisa es un hecho”  
<https://feminacida.com.ar/la-ley-brisa-es-un-hecho/>





### Me quedé pensando...

Te recomendamos la siguiente nota de Mariana Carbajal en  
Página 12: "Un caso en que se vulneran todos los derechos"  
<https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-100320-2008-03-08.html>

### Wanda Taddei

La madrugada del 10 de febrero de 2010 en la casa de Pizarro 7083, de Mataderos, Wanda y Vásquez (su pareja) discutieron y éste le arrojó alcohol sobre el cuerpo y la prendió fuego con un encendedor. Wanda agonizó durante 11 días y el 21 de febrero murió en el Hospital de Quemados porteño, convirtiéndose así en un caso emblemático por la modalidad en la que fue cometido el femicidio. Su esposo, Eduardo Vásquez, fue detenido, pero posteriormente fue liberado. De acuerdo con sus dichos, Wanda resultó quemada por un accidente en medio de una discusión. El caso tuvo amplísima cobertura mediática por el hecho de que Vásquez fue el ex baterista del grupo Callejeros. El juez Daffis Niklison dictó la falta de mérito y ordenó la "inmediata libertad" del músico. Durante unos ocho meses el mensaje que dio la Justicia fue la impunidad frente a un femicidio con fuego: se podía prender fuego a la esposa, que el ataque quedaría impune bajo el paraguas de un supuesto accidente. Las estadísticas muestran un incremento notable de hechos similares a partir de la muerte de Wanda Taddei. Ocho meses después del femicidio, la causa dio un vuelco: la jueza Inés Cantisani procesó a Vásquez con prisión preventiva. Finalmente fue condenado como autor del delito de "homicidio calificado por el vínculo atenuado por su comisión en estado de emoción violenta" a 18 años de prisión.



### Me quedé pensando...

Te recomendamos la siguiente nota de Mariana Carbajal en  
Página 12: "Ni una mujer más quemada"  
<https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-196432-2012-06-15.html>

**Melina Romero**

Melina Romero, 17 años, abusada y tirada entre la basura. Fue vista por última vez el día de su cumpleaños, el 23 de septiembre de 2014. El poder judicial y la policía se empeñaron en no buscar a Melina durante semanas. Después de un mes de búsqueda desesperada, el cuerpo asesinado y corrompido fue encontrado por mujeres cartoneras del Movimiento Evita, el 23 de septiembre de 2014, en un arroyo en José León Suárez, a pesar de que ese sitio ya había sido rastreado. El caso de Melina provocó fuertes críticas a los medios de comunicación que concentraron su discurso en la víctima y también en otra mujer: su madre. A pocos días de su desaparición, Melina empezó a ocupar la escena bajo una serie de expresiones negativas, fue presentada, como muchos otros jóvenes pobres, por sus carencias: ni estudiaba, ni trabajaba, ni era una "buena adolescente", era "una fanática de los boliches que abandonó la secundaria" y con una "vida sin rumbo". A 6 años del femicidio solo hay un culpable. Joel Fernández, el Tribunal Oral de San Martín sobreescribió a los otros dos acusados, quienes quedaron desvinculados del caso, "por falta de pruebas". Ana María, su madre, sigue luchando y exigiendo que la causa se reactive.



**Me quedé pensando...**

Te recomendamos la siguiente nota de Ileana Arduino en Revista Anfibia: "La mala víctima"  
<http://revistaanfibia.com/ensayo/la-mala-victima/>

**Chiara Páez**

Chiara tenía 14 años y estaba embarazada. Fue asesinada a golpes y enterrada en el patio de la casa de los abuelos de su novio en mayo de 2015. Manuel Vallejos, de 16 años, novio de Chiara desde hacía siete meses, asumió la culpabilidad del crimen y quedó detenido. En 2017 fue condenado a 21 años y medio de prisión. La desaparición de Chiara el 9 de mayo de 2015, conmocionó y movilizó a la ciudad de unos 20.000 habitantes que salieron a buscarla por cada rincón. Este feminicidio, perpetrado en la provincia de Santa Fe, fue el detonante de una movilización multitudinaria e histórica en Argentina contra la violencia machista. Unas 150 mil personas se reunieron en el Congreso de la Nación para denunciar la violencia machista y dieron origen a la fecha que hace años reúne al



## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

movimiento de mujeres y diversidades para reclamar contra los femicidios, travesticidios y otras formas de violencia.

### Diana Sacayán

Diana Sacayán, miembro del equipo del Programa de Diversidad Sexual del INADI, impulsora de la lucha por los derechos de las personas trans, líder de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays y Bisexuales y dirigente del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación, fue encontrada amordazada y con un total de 27 heridas, 13 de arma blanca. Gabriel Marino, su pareja, fue condenado a prisión perpetua y por primera vez un crimen de odio era considerado travesticidio por la justicia argentina. Sin embargo, la Cámara Nacional de Casación Penal decidió quitar el agravante de "odio a la identidad de género" al ratificar la pena, negando que fue un travesticidio y borrando de un plumazo lo que había sido un fallo histórico para el país por ser el primero en incorporar la calificación de "odio a la identidad de género".



### Me quedé pensando...

Te recomendamos la siguiente nota de Adriana Carrasco en Página 12: "Diana Sacayán, claves para leer un fallo que atrasa": <https://www.pagina12.com.ar/297536-diana-sacayan-claves-para-leer-un-fallo-que-atrasa>

### Lucía Pérez

Lucía Pérez tenía 16 años cuando fue abusada sexualmente y asesinada en Mar del Plata.

Dos años después el femicidio tuvo una sentencia en Mar del Plata en la que se condenó a los autores Matías Farías (25) y Juan Pablo Offidani (43) no por el crimen, sino por tenencia y venta de estupefacientes. Los jueces excluyeron el contexto de violencia contra una menor de edad sometida a las drogas y, al contrario, se dedicaron a escrutar el supuesto pasado de Lucía, señalando a una víctima de 16 años por tener vida



## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

sexual, por no ser "sumisa" o por "tener carácter", negando el abuso sexual y la violencia de género. Asimismo, los magistrados enumeraban una serie de características de la adolescente para negar su condición de vulnerabilidad. Recién en 2020 el Tribunal de Casación Penal bonaerense anuló el fallo que dejó impune el femicidio de Lucía y ordenó un nuevo juicio. El femicidio de Lucía conmovió a la sociedad argentina. En repudio de ese crimen y con la consigna "Ni una menos" se realizó el primer paro de mujeres en nuestro país el 19 de octubre del 2016.

### Úrsula Bahillo

Úrsula tenía 18 años cuando fue asesinada por el policía Matías Ezequiel Martínez. El femicida tenía denuncias previas por amenazas, violación a una niña de 14 años con discapacidad, una carpeta psiquiátrica en la policía y un sumario por violencia machista, pero ningún área del Estado actuó a tiempo. Hace un mes le habían otorgado la perimetral. El 1º de febrero su madre volvió a denunciar pero el juez desestimó la denuncia y unos días después, Úrsula fue a la Comisaría de la Mujer y lo denunció por Mujer y lo denunció por desobediencia de medidas y amenazas. Los dos días siguientes amplió sus denuncias ante la ayudantía fiscal, la Comisaría y el juzgado de Paz. Publicó en las redes su situación. Había pedido también el botón antipánico, pero en el Municipio de Rojas se lo negaron porque no contaban con el dispositivo. El 8 de febrero Martínez fue citado por la Ayudantía Fiscal y ese mismo día mató a Úrsula. Las únicas personas que identificaron el riesgo y la acompañaron fueron sus amigas y la familia. El pueblo de Rojas salió a manifestarse y la respuesta de la policía bonaerense fue la represión con gases y balas de goma, donde la mayoría de las heridas eran adolescentes menores de edad. El movimiento feminista realizó una gran movilización el 17 de febrero exigiendo justicia por Úrsula con la consigna "Basta de justicia patriarcal y represión policial".



### ▶ Me quedé pensando...

<https://revistaanfibia.com/ensayo/justicia-policia-no-pueden-protégernos/>  
<https://latfem.org/el-dia-que-la-vimos-muerta/>

MÓDULO

4

La perspectiva de  
género en el Estado

COLONIZACIÓN, PATRIARCADO  
Y ESTADO NEOLIBERAL

Nuestra historia latinoamericana, está marcada fuertemente por la colonización y expansión europea sobre el resto del mundo. En palabras de Anibal Quijano: *“Una perspectiva eurocéntrica del conocimiento se instaló y con ello la elaboración teórica de la idea de raza como naturalización de esas relaciones coloniales de dominación entre europeas y no-europeas. Los pueblos conquistados y dominados fueron situados en una posición natural de inferioridad y, en consecuencia, también sus rasgos fenotípicos, así como sus descubrimientos mentales y culturales. De ese modo, raza se convirtió en el primer criterio fundamental para la distribución de la población mundial en los rangos, lugares y roles en la estructura de poder de la nueva sociedad”*<sup>11</sup>. Podríamos agregar que la categoría de género (más antigua) se articuló fuertemente con la de raza para constituir el modo básico de clasificación social universal de la población mundial. Así, en los países latinoamericanos que padecieron la colonización como el nuestro, el Estado moderno sitúa a las mujeres en una nueva forma de conquista y dominación: las mujeres quedan subordinadas al mandato de los varones en términos políticos, económicos y sociales. Colonizar, dice la feminista aymará boliviana Julieta Paredes, significa la invasión de un territorio ajeno y el ejercicio del poder allí, invasión que se hace mediante la violencia explícita y/o sutil. **El objeto de la colonización, aparte de usufructuar los territorios colonizados, también es invadir, someter, imponer, dominar, usufructuar y colonizar los cuerpos, la subjetividad, las percepciones y los sentimientos de identidad, placer y deseo.** Por eso, dice Paredes, la invasión colonial no sólo penetró territorios latinoamericanos, sino que invadió los cuerpos de las mujeres y que vivían en él, consolidando un entronque patriarcal (fusión entre colonialismo y patriarcado) que fortaleció el sistema de opresiones patriarcales, dando como resultado una versión aumentada del patriarcado.

<sup>11</sup> Quijano, Anibal. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.pdf>

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

Tener en cuenta nuestra historia, nos ayudará a entender el recorrido de las luchas feministas y sobre todo del feminismo popular en nuestro territorio. **En palabras de Claudia Korol “feminismos nacidos en las luchas del pueblo, feminismos indígenas, campesinos, de trabajadoras de doble y triple jornada. Feminismos de sujetas no sujetadas, que se organizan para responder colectivamente a los desafíos de la sobrevivencia. No son un relato para entendidas, sino una práctica rebelde, y una teoría que se amasa en los comedores populares (...) Feminismos populares que buscan los modos de desorganizar la violencia del capitalismo colonial y patriarcal, desde nuestros cuerpos entrenados para resistir, para cuidar, para abrazar, y para combatir de las formas necesarias en cada etapa”<sup>12</sup>**

Es central que desde el Estado podamos comprender que, para alcanzar la igualdad y la justicia social, es imprescindible implementar políticas públicas desde una perspectiva de género interseccional y en articulación con los feminismos populares de nuestros territorios.

### ¿Qué quiere decir pensar el Estado desde una perspectiva de género?

Aplicar la perspectiva de género de manera transversal quiere decir pensar todos los espacios estatales y políticas públicas en clave feminista, con el objetivo de transformar las desigualdades mediante nuestras prácticas cotidianas como trabajadorxs del Estado y mediante nuestras acciones de gobierno. La dimensión de género -que implica considerar también las diferencias en razón de cuestiones sociales, económicas, étnicas, por orientación sexual, entre otras- nos permite comprender las desigualdades al interior de nuestra sociedad.

Nuestro Estado está conformado por estructuras profundamente liberales, amparado en la supuesta igualdad de lxs ciudadanxs. Al establecer los parámetros a través de los cuales se regula la sociedad, e investido de un carácter de supuesta neutralidad, en donde todas y todos son iguales, el Estado lo que hace es legitimar la diferencia convertida en desigualdad. Esto se debe a que su constitución se encuentra anclada en una noción de sujeto que se asocia principalmente a los estereotipos de la masculinidad hegemónica. No todxs lxs ciudadanxs se insertan en la sociedad de la misma manera, es decir, la integración social en condición de devaluación produce resultados dispares en el ejercicio de derechos y oportunidades de vida. Por ello, el feminismo propone una nueva relectura del Estado que, en principio, visibilice a las mujeres y diversidades, para luego avanzar hacia medidas que respondan a las

<sup>12</sup> KOROL, Claudia. Feminismos populares. Las brujas necesarias en los tiempos de cólera. En Feminismos populares, pedagogías políticas. Chirimbote, 2016.

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

problemáticas específicas de las desigualdades de género. En este sentido, si se trata de un Estado capaz de regular las relaciones sociales partiendo de la justicia social y organizando a la comunidad para que participe de manera directa en la definición de sus políticas, estamos en condiciones de decir que el rol del Estado favorece la igualdad. Y si a esto le agregamos que el diseño, la planificación y la gestión de las políticas públicas se hace desde una perspectiva de género, entonces podemos decir que el Estado se compromete en relación directa a las necesidades y a los derechos de lxs ciudadanxs. Llevarlo a cabo es complejo pero al mismo tiempo es posible.

Desde este punto de vista, el Estado es una arena de negociaciones y articulaciones políticas donde existen luchas y relaciones de fuerza entre quienes participan de él: ciudadanxs, grupos sociales, divisiones de clases, organizaciones gremiales, organizaciones sociales y de la sociedad civil, etc. En ese escenario, las mujeres y el colectivo LGBTQ+ pueden desarrollar estrategias de lucha para lograr el reconocimiento y participación en el Estado (entendido en sentido amplio). Pensar al Estado como terreno de luchas, propicia la posibilidad de pensar su transformación. En este sentido, el avance del movimiento de mujeres y LGBTQ+ ha permitido instalar debates en torno a esa configuración inicial del Estado, los que en numerosas ocasiones se ha cristalizado en políticas públicas innovadoras, por ejemplo el matrimonio igualitario, la ley de identidad de género y la legalización del aborto, entre otras.

**Pensar la política pública desde la dimensión de género implica pensar el impacto de las mismas sobre las mujeres y las personas del colectivo LGBTQ+, de manera que no sólo no reproduzcan desigualdades sino que también promuevan cambios reales que habiliten nuevas formas de reconocimiento.**



### Me quedé pensando...

Cortometraje "Un día en la oficina: la violencia cotidiana hacia las mujeres" para reflexionar en torno a nuestro ámbito de trabajo.

<https://www.youtube.com/watch?v=NfiuWqB7QeE&t=2s>

En los espacios de trabajo también se producen, en distintas escalas, desigualdades que ponen a las mujeres en desventaja respecto de los varones. Se trata de estereotipos de género que atraviesan todos los ámbitos donde las personas se desempeñan (alguien puede decir: "les toca hacerlo porque son mujeres", ¿crees que es una explicación válida?). Estas desigualdades se traducen en un conjunto de privilegios que los varones gozan ya que hay una

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

gran cantidad de tareas de las que consideran que ellos no deben ocuparse. Entonces, ¿cómo sería todo si esas actividades fueran compartidas de forma equitativa, y no en función del género?. Te pusiste a pensar en tu espacio laboral, ¿quién toma la iniciativa para preparar el café? ¿Quién lo sirve? ¿Quiénes se ocupan de levantar las tazas, vasos, platos, que se utilizaron durante la reunión? ¿Quién pasa en limpio una reseña de la reunión para el equipo de trabajo? ¿Quiénes están en los espacios de decisiones y gobierno?

### ¿Cómo podemos identificar una situación de violencia de género?

Como trabajadorxs y funcionarixs de la administración pública debemos tener las herramientas necesarias para identificar situaciones de violencia, intervenir y derivar a la Secretaría de Mujeres Géneros y Diversidades del Municipio de Moreno. Podemos identificar que alguna vecina lo sufre, o que una compañera de trabajo necesita una escucha porque la está pasando mal dentro de su hogar; quizás también se nos presente una situación de violencia entre compañeres de trabajo o incluso entre un funcionario y una trabajadora. Siempre es conveniente tener a mano los teléfonos y la dirección de la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades para cualquier tipo de consulta.

Les presentamos a continuación algunas sugerencias. Cabe aclarar que no son recetas rígidas, los pasos a seguir varían según el proceso donde se encuentre la persona. Por el contrario, tiene que ver con un proceso que debe transitar la persona que se encuentra en esa situación y por más de que nuestro deseo sea que pueda salir de esa relación de violencia, siempre hay que escuchar y trabajar a raíz del DESEO de la persona que se encuentra atravesando esa situación (pues no somos lxs protagonistas), sin obligarla a realizar denuncias o acciones que no quiere hacer; De este modo lo único que haríamos sería reemplazar la figura del agresor imponiendo nuestra voluntad.

En primera instancia, hay que poder realizar una **primera escucha** en un espacio tranquilo y aislado, respetando la confidencialidad y privacidad de la persona. Debe estar presente aquí la **empatía, la confianza, la reserva de su intimidad y es de suma importancia no juzgar.**

En segundo lugar, deberemos tener presente los **indicadores de riesgo** frente a la situación de violencia, ya que es una herramienta que nos va a dar un parámetro a la hora de realizar la derivación al equipo técnico



## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

correspondiente. En el siguiente cuadro, veremos alguno de ellos:

EN EL VÍNCULO	EN LA PERSONA VÍCTIMA	EN EL AGRESOR
LA SISTEMATICIDAD DE LOS EPISODIOS SOSTENIDOS EN EL TIEMPO	PADECIMIENTO MENTAL O ENFERMEDAD FÍSICA	CONSUMO PROBLEMÁTICO DE ALCOHOL, PSICOFÁRMACOS Y SUSTANCIAS
INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA	SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN VIRTUD DE SU HISTORIA PERSONAL	CARACTERÍSTICAS DE SU PERSONALIDAD
HISTORICIDAD DE LA VIOLENCIA	GRADO DE CONSCIENCIA O PELIGRO	ACCESO A ESFERAS DE PODER QUE SOSTENGAN SU IMPUNIDAD
EPISODIOS DE VIOLENCIA FÍSICA	RECURSOS MATERIALES DE LOS QUE DISPONEN. NIVEL DE AUTONOMÍA	PERTENENCIA A FUERZAS DE SEGURIDAD
USO DE ARMAS U OTROS OBJETOS INTIMIDANTES	REDES FAMILIARES Y SOCIALES CON LAS QUE CUENTA	TENENCIA/ PORTACIÓN DE ARMAS
ANTECEDENTES DE VIOLENCIA (DENUNCIAS, MEDIDAS, ETC.)	EMBARAZO EN CURSO O NIÑES A CARGO	ANTECEDENTES DE INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN
VIOLENCIA EJERCIDA HACIA NIÑES	HABER SIDO PRIVADA DE SU LIBERTAD POR EL AGRESOR	
CARACTERÍSTICAS DEL ÚLTIMO EPISODIO Y FASE DEL CICLO DONDE SE ENCUENTRA	DEBIÓ ABANDONAR SU HOGAR PARA PRESERVAR SU INTEGRIDAD FÍSICA	

### El Protocolo Municipal para situaciones de violencia por razones de género

El Protocolo de actuación para la prevención sanción erradicación y capacitación de situaciones de violencia de género y discriminación por identidad de género u orientación sexual en ámbito laboral municipal, fue sancionado a fines del 2018. El mismo fue elaborado teniendo en cuenta el siguiente marco jurídico:

- La Convención de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

- La Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belén Do Pará),
- La ley 26.485 de Protección Integral para las Mujeres,
- La ley 26061 de Protección Integral de los Derechos de Niños Niñas y Adolescentes
- La Ley 23.592 de Penalización de Actos Discriminatorios
- La Ley 26.743 de Identidad de Género
- La Ley Orgánica Municipal, y
- El Convenio Colectivo de Trabajo

Este protocolo está en vigencia, permitiendo que lxs trabajadorxs municipales, con cualquier modalidad de contratación, ya sea de locación, temporarios, permanente u otros, en cualquiera de los cargos y niveles de jerarquía puedan exponer libremente su situación de violencia atravesada en el espacio de trabajo.

**Cualquier persona puede realizar la denuncia, no sólo la persona que se encuentra atravesando la situación puntual, sino que también quien haya sido testigo o tome conocimiento de la misma.** Cabe aclarar, que se sancionan los diferentes episodios de discriminación por la identidad sexual, o por la condición de ser mujer, el acoso sexual, el abuso de poder, así como también las situaciones de violencia de género en parejas donde ambxs sean municipales.

**Las sanciones se establecen con diferentes escalas de sumarios administrativos de acuerdo a la gravedad del episodio relatado.** Por otra parte, si la persona desea realizar una denuncia penal lo puede hacer por medio de las fiscalías o en las diferentes comisarías de seguridad que posee el distrito, con el fin de que tome el curso penal.

**La autoridad de aplicación será la Oficina de Atención a personas que atraviesan situaciones de violencia (dependiente de la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades) constituida por una psicóloga, una trabajadora social y una abogada con perspectiva de género y especializada en la temática.** Esta autoridad de aplicación se encarga de escuchar, asesorar y recepcionar la queja de lxs trabajadores con el fin de continuar con el trámite administrativo sólo si la persona lo solicita. La información proporcionada es confidencial, por lo tanto, es información que no se encuentra cargada en un sistema; sólo tiene acceso la autoridad de aplicación a los expedientes.

Luego de realizar la escucha de la situación la autoridad de aplicación es quien establece la gravedad de las conductas clasificándolas y allí, se eleva a la

## LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

autoridad administrativa que, de acuerdo con la Ley Orgánica Municipal (Recursos humanos) aplicará las sanciones correspondientes. Por otro lado, es posible que la persona afectada luego de acreditar o certificar la situación de violencia, pueda solicitar la licencia especial por razones derivadas de casos de violencia de género.

### ¿? SABÍAS QUÉ...?

*De las denuncias que se reciben por el protocolo, la mayoría se trata de violencia psicológica y luego las de tipo física y sexual. Los denunciados son en su mayoría hombres de una jerarquía superior.*

### Indicadores de sospecha de violencia laboral

- Aumento de licencia por enfermedad
- Aumento de reclamos laborales
- Aumento de renunciadas
- Incremento del ausentismo
- Insatisfacción con el trabajo
- Falta de claridad en las directivas laborales
- Dificultad en la integración en las tareas
- Utilización de frases discriminatorias y descalificadoras hacia mujeres y diversidades
- Distribución desigual de recursos técnicos, económicos y recursos humanos.
- Evaluación inequitativa.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral
- Quejas reiteradas sobre el trato de funcionarios a funcionarias y/o trabajadoras

*La Ley Micaela es una política pública que debemos seguir trabajando más allá de estos primeros encuentros. Es el Estado municipal que, comprometido con el Estado Provincial y Nacional, encara el proceso con ustedes y organiza la política pública local para ir al hueso de los problemas de las violencias. Nos duelen las violencias por razones de género, nos duelen los femicidios y travesticidios. Hay que erradicar ese dolor, transformarlo en gozo de vivir, en justicia de género, en protección y cuidados. Cada vez que ustedes son facilitadoras y facilitadores del proceso de formación desde este escenario, sepan que son el Estado organizado en comunidad para resolver los problemas. El pueblo educa al pueblo, pues es eso el Estado, la herramienta de transformación organizada para transformar el dolor en alegría y emancipación. Para construir una sociedad más justa tenemos que comenzar por casa, por el trabajo, en nuestros barrios y territorios del municipio. La educación popular del Estado, recorre los rincones de todos los espacios del municipio mediante este programa de formación. Lleguemos a todas sus instancias y sus vínculos y articulaciones, que no quede nadie sin aprender lo que La Ley Micaela promueve.*

LEY MICAELA – CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DIVERSIDADES

¡Para agendar!



ASISTENCIA Y PROTECCIÓN INTEGRAL

Atención de lunes a viernes de 8 a 18hs.  
Teléfono 0237 26 46940 o 18423475 (solo WhatsApp)  
politicadegeneromoren@gmail.com | direcciondegenero@moreno.gov.ar

- 1 **SECRETARIA DE MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD**  
0237 26 46940 o 18423475 (solo WhatsApp)  
**TELÉFONO DE GUARDIA DE 24HS.**  
+54 9 237 501 0364  
Mail: politicadegeneromoren@gmail.com  
direcciondegenero@moreno.gov.ar
- 2 **Comisaría de Mujer**  
Zabalza esquina Frigolien  
460567
- 3 **Juzgado de familia Nro 1**  
45405040
- 4 **Juzgado de familia Nro 2**  
45403004
- 5 **Juzgado de familia Nro 3**  
45403005
- 6 **Fiscalía especializada N° 5**  
Tel : 0237 466983  
uff5mr@mpba.gov.ar  
Para denunciar disobediencias a los medidas
- 7 **C.A.V.(centro de atención a la víctima)**  
9 de Julio 88
- 8 **Defensoría**  
defensamoren@mpba.gov.ar  
Belgrano 43
- 9 **Vagón de Género**  
144 811



## BIBLIOGRAFÍA

- 1- "Los cuidados, un sector económico estratégico". Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Ministerio de Economía de la Nación, 2020.
- 2- SEGATO, Rita. "Por qué la masculinidad se transforma en violencia". Entrevista para Diario Digital Femenino. Año 2019.
- 3- ROMANO, Marcelo. 2015. "Violencia masculina en Argentina grupos psico-socioeducativos para varones que ejercen violencia". Ed. Dunken. Buenos Aires
- 4- WALKER, Leonor. «The Battered Woman». 1979
- 5- HERRERA GÓMEZ, C.: "Los mitos de la masculinidad y el romanticismo patriarcal. Análisis de la construcción sociocultural de la identidad masculina y de las relaciones amorosas con hombres y mujeres". Artículo de CIME
- 6- DUBET, F. (2006) El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad. España. Gedisa. Capítulo 2.
- 7- BARG, Liliana. "Las tramas familiares en el campo de lo social". Buenos Aires: Editorial Espacio, 2009
- 8- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará, 1994
- 9- WAGNER M.A (2013) Volviendo sobre el concepto de accesibilidad en diálogo con el territorio. Apuntes de experiencias extensionistas en clave de investigación. En Testa, M. Trabajo Social y Territorio. Reflexiones sobre lo público y las instituciones. Buenos Aires: Espacio Editorial
- 10- Quijano, Anibal. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.pdf>
- 11- KOROL, Claudia. Feminismos populares. Las brujas necesarias en los tiempos de cólera. En Feminismos populares, pedagogías políticas. Chirimbote, 2016.

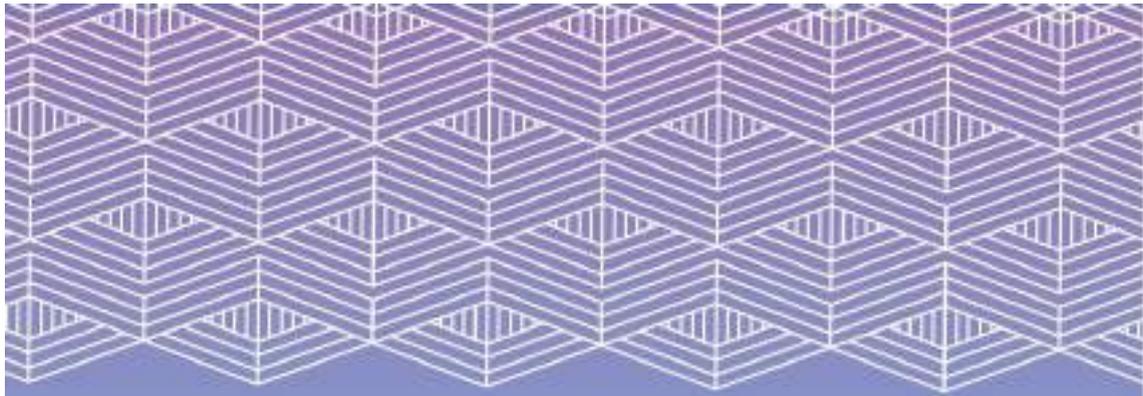
**Para el armado de este cuadernillo de formación, también se utilizó como referencia el siguiente material:**

Material de lectura, Formación de Formadores y Formadoras en Ley Micaela, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

Material de la Ley Micaela dictada por el INAP

Herramientas para la formación de promotoras y promotores territoriales en género. Ministerio Público Fiscal.

Observatorio Lucía Pérez, Primer padrón autogestionado y público de violencia patriarcal: <http://observatorioluciapez.org/>



SECRETARÍA DE MUJERES,  
GÉNEROS Y DIVERSIDADES



MUNICIPIO DE  
**MORENO**  
DONDE FLORECEN MIFLORES