

LEY MICHAELA BONAERENSE

Evaluación Cualitativa de una política estratégica en la Honorable Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires.

Autoridades:

Vicegobernadora

Verónica Magario

Jefe de Gabinete

Mariano Ríos Ordoñez

Directora

Jazmín Ocampo

Coordinadora

Maite Sandá

Equipo de trabajo LM

Cira Candia

Jésica Ferreyra

Daniela Viña

Victoria Hernández

Camila Matano

Investigación y elaboración del Informe

Emilia Martinuzzi

Victoria Hernández

Diseño y edición

Julieta Ingrassia

 dir.mujeres.generos.diversidades@senado-ba.gov.ar

 [+54 9 221 355-9082](tel:+5492213559082)

[instagram.com/senadogeneros](https://www.instagram.com/senadogeneros)

 [Calle 53 N642, entre 7 y 8. La Plata](#)

Índice

<u>Políticas de género en la provincia de Buenos Aires</u>	<u>3</u>
<u>La Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Presidencia del Senado de la PBA</u>	<u>4</u>
<u>Construir transformaciones colectivas: las Capacitaciones en Ley Micaela en la Honorable Cámara de Senadores de la PBA</u>	<u>5</u>
<u>Propuesta pedagógica</u>	<u>7</u>
<u>Proyectos pedagógicos</u>	<u>8</u>
<u>Proyecto Pedagógico Segmento 1</u>	<u>12</u>
<u>Proyecto Pedagógico Segmento 2</u>	<u>16</u>
<u>Proyecto pedagógico -Etapa 2- Profundización de contenidos</u>	<u>18</u>
<u>Evaluar lo que hacemos para seguir aprendiendo</u>	<u>20</u>
<u>La arquitectura de nuestro trabajo: metodología, instrumentos y fuentes de información</u>	<u>22</u>
<u>La investigación y su contexto</u>	<u>23</u>
<u>Instrumentos</u>	<u>24</u>
<u>Resistencias</u>	<u>26</u>
<u>Desarrollo de la evaluación cualitativa</u>	<u>28</u>
<u>Resultados del proceso de evaluación de la Ley Micaela Bonaerense</u>	<u>30</u>
<u>Dimensión personal</u>	<u>33</u>
<u>Dimensión laboral-grupal</u>	<u>37</u>
<u>Dimensión institucional</u>	<u>42</u>
<u>Reflexiones finales</u>	<u>47</u>
<u>Reflexiones en torno al proceso político pedagógico y metodológico</u>	<u>47</u>
<u>Tensiones productivas</u>	<u>48</u>
<u>Reflexiones en torno a la experiencia de los trabajadores y trabajadoras del Senado en los trayectos formativos en Ley Micaela</u>	<u>57</u>
<u>Sentidos producidos en torno a la experiencia de Ley Micaela Bonaerense</u>	<u>57</u>
<u>Aportes de la Capacitación para pensar las prácticas institucionales y las trayectorias subjetivas</u>	<u>59</u>

Políticas de género en la provincia de Buenos Aires

El 11 de Diciembre de 2019 el gobernador Axel Kicillof creó el actual y primer Ministerio de las Mujeres y Diversidad (MyD) de la provincia de Buenos Aires con el fin de reconocer, construcción y ampliar los derechos de las mujeres y las diversidades, así como, atender y transversalizar la perspectiva de género en el ámbito provincial, en este sentido se lo designó como el órgano de implementación de la Ley Micaela en jurisdicción de la provincia de Buenos Aires (Ley provincial 15.134).

En el año 2020, en una sesión especial, presidida por la Vicegobernadora Verónica Magario, se presentó el **Programa de Capacitación en Ley Micaela Bonaerense**, contando con la participación de la Ministra de las Mujeres y Diversidad, Estela Díaz; el padre de Micaela García, Néstor “Yuyo” García y del conjunto de senadoras y senadores.

En aquella instancia inaugural, las autoridades provinciales plantearon que la Ley Micaela bonaerense, establecía la obligatoriedad de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial). La Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades del Senado de la Provincia de Buenos Aires fue designada como el órgano de implementación de la Ley.

A partir de entonces se desarrolló en la Honorable Cámara de Senadoras/es de la provincia de Buenos Aires (HCS) una experiencia singular que describiremos y sistematizaremos a los fines del presente informe.

La Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Presidencia del Senado de la PBA

El Observatorio de política de género del Senado de la provincia de Buenos Aires desarrolló inicialmente las experiencias de capacitación en el marco de la ley Micaela

entre 2018 y 2019. A partir de la creación de la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades, que tuvo lugar en noviembre del año 2020 por iniciativa de la Vicegobernadora Verónica Magario, mediante el Decreto 1065/2020, fue la encargada de la implementación de la Ley Micaela Bonaerense (LMB) en dicha Cámara, experiencia que analizaremos en el presente informe.

A fin de cumplir con esta designación, se elaboraron los mecanismos y acciones para desarrollar el Programa de Capacitación en Ley Micaela Bonaerense, cuyo objetivo fue implementar trayectos formativos con perspectiva de género destinado a legisladoras/es, equipos de asesoras/es y para el conjunto de trabajadoras/es de la HCS, con el propósito de **generar espacios de reflexión e impulsar prácticas de prevención y erradicación de las desigualdades de género y violencia contra las mujeres y diversidades.**

Teniendo en cuenta que las decisiones y prácticas de los ámbitos estatales carecen de neutralidad ante las cuestiones de género y que el poder legislativo, en este caso el Senado provincial, cumple un rol fundamental para la transformación las desigualdades y violencias por razones de género, la labor desarrollada partió de la convicción de que **el Poder Legislativo debe actuar con perspectiva de género**, lo que implica reconocer las diferencias de género sobre las cuales las estructuras de poder patriarcal producen desigualdades sociales, configurando en nuestra sociedad problemáticas de discriminación y violencia por razones de género, que atentan contra la integridad física, psíquica y emocional de mujeres y personas LGBTI+.

Para ello, se propuso este proceso de formación con perspectiva de género, en tanto punto de partida y condición de posibilidad para la interpelación de procesos institucionales y prácticas culturales propias del ámbito organizacional de la H. C. S de la Pcia. de Buenos Aires, y fundamentalmente, **a los fines de comprometer a las y los agentes del Estado en el trabajo por reducir la desigualdades estructurales, las actitudes discriminatorias y motivar una legislación que tienda a transformar las problemáticas de género en la provincia de Buenos Aires.**

Construir transformaciones colectivas: las Capacitaciones en Ley Micaela en la Honorable Cámara de Senadores de la PBA

A comienzos del 2021 se diseñó una estrategia para implementar esta política formativa en el ámbito del Senado provincial. Esto implicó, en primer lugar, identificar diferentes destinatarias y destinatarios del Programa de capacitación en Ley Micaela.

Considerando que en el Senado de la Provincia se cumplen diversas funciones, en esta primera instancia de planificación, relevamiento y confección de la currícula, se decidió dividir el abordaje de los contenidos en dos proyectos pedagógicos: uno destinado a legisladoras, legisladores y el personal que cumple funciones legislativas y, otro para quienes cumplen funciones administrativas, de seguridad, de cocina, de mantenimiento o maestranza.

El primer grupo lo hemos denominado **segmento 1** (en el que se incluyen 46 senadoras y senadores y alrededor de 500 trabajadoras y trabajadores). El segundo grupo (**segmento 2**) está integrado por alrededor de 2.500 trabajadores y trabajadoras.

Una vez identificados los segmentos a capacitar, en coordinación con el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS), se confeccionó un proyecto pedagógico para la certificación de la capacitación en Ley Micaela en la Honorable Cámara del Senado de la Provincia de Buenos Aires. Asimismo, se gestionó a través del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP) la certificación conjunta, y la utilización de la plataforma virtual del IPAP para las ediciones virtuales de esta formación.

Durante el 2024, dado el interés suscitado con las primeras ediciones del programa de formación en Ley Micaela, se tomó la decisión de incorporar una Segunda Etapa de Ley Micaela centrada en la profundización de los temas abordados en las capacitaciones anteriores y destinada a las personas que, habiendo cumplido con la

certificación de la primera capacitación, se encontraran interesadas en incorporar nuevos conocimientos en la temática de género.

Desde entonces la política llevada adelante en la H. C. S. de la pcia. de Buenos Aires en relación a la implementación de la Ley Micaela, fue la de realizar capacitaciones periódicas en **formatos virtual y presencial**, para garantizar la participación del total de trabajadores y trabajadoras del Senado de la provincia. Las capacitaciones virtuales se desarrollaron, a través de una plataforma virtual, su currícula se extiende en 5 clases asincrónicas que requieren presentación de actividades y participaciones en foros de debate para la aprobación de la misma. Por su parte, las capacitaciones presenciales, se desarrollaron a través de diversos encuentros de 2 horas tanto en turno mañana como en turno tarde, y contando con docentes del equipo de esta Dirección y con docentes invitados.

Luego de realizar el relevamiento de ambos segmentos, y hacer la consulta directa con los destinatarios del Segmento 1, se concluyó que sería más pertinente comenzar con el Segmento 2. Sin embargo, hubo una cierta cantidad de funcionarios y trabajadores del Segmento 1 que, por propio interés, decidieron realizar las capacitaciones en Ley Micaela durante estos años.

Propuesta pedagógica

La construcción de la estrategia pedagógica implicó la definición de algunos puntos de partida respecto de la relación entre género y política educativa desde la cual se articuló todos los proyectos pedagógicos del Programa de Capacitación en Ley Micaela Bonaerense en la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires.

En primer lugar, en relación al género, es posible afirmar que el proceso pedagógico y su estrategia de implementación partió de reconocer, a la manera de Judith Butler, en términos conceptuales y políticos, que el **género es *performativo***, es decir, aquello que consideramos una esencia interna del género [*ser varón, mujer o trans*], es una construcción social producida a través de un conjunto sostenido de prácticas y sentidos, que terminan por naturalizar significaciones asociadas a las identidades de género, determinando roles y tareas diferenciadas sobre las cuales operan las estructuras de poder patriarcal, con el fin de producir desigualdades sociales en el acceso a derechos básicos.

En segundo lugar, en cuanto a lo **educativo**, fue pensado a partir de su vínculo en la promoción del reconocimiento del otro u otra y necesariamente en la convocatoria de su pronunciamiento como sujeto político para la transformación de los sentidos y prácticas asociadas históricamente a la relación desigual entre las identidades de género.

Finalmente, en esta clave, la **relación entre educación y género** que orientó la estrategia pedagógica de implementación del Programa de Capacitación en Ley Micaela Bonaerense se basó en el concepto de identidad de género entendido como una construcción múltiple y permanente a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, en ocasiones cruzados y antagónicas, en un constante proceso de cambio y transformación, en términos históricos, culturales e institucionales.

Por este motivo, el ámbito institucional de desarrollo del programa de capacitación se pensó como un marco de inteligibilidad posible para que las/los destinatarias/os dieran

cuenta de sí a través del discurso y la práctica colectiva, complejizando el propio terreno, es decir la labor que desarrollan, como agentes del Estado.

La formación en Ley Micaela Bonaerense, en tanto política educativa, se diseñó como un **espacio de interpelación**, en la medida en que el conjunto de personas fueran convocadas desde la institucionalidad de la ley y desde el ámbito legislativo provincial a una instancia de formación con el propósito último de construir un posible horizonte de transformación respecto de las relaciones de género y sus problemáticas asociadas.

Como hemos desarrollado en el Plan de Trabajo para la formación en el marco de la Ley 15.134. Honorable Cámara del Senado de la Provincia de Buenos Aires¹, consideramos que:

“Es importante que, a partir de los procesos de formación que exige la Ley Micaela, se brinden herramientas para que, desde esta legislatura, se puedan revisar los marcos normativos y la legislación existente, identificar desigualdades en reconocimiento de derechos de varones, mujeres y personas LGBTI+, reconocer y considerar las demandas y reivindicaciones de las organizaciones de la sociedad civil, movimientos de las mujeres y de la comunidad LGBTI+, generar datos desagregados por sexo, género, identidad de género, que permitan detectar desigualdades, repensar las normas a partir del concepto de interseccionalidad, entre otras acciones.”

Proyectos pedagógicos

A continuación presentamos sintéticamente los 3 proyectos pedagógicos desarrollados por esta dirección².

¹ El Plan de Trabajo para la formación en el marco de la Ley 15.134. Honorable Cámara del Senado de la Provincia de Buenos Aires se encuentra anexo al presente informe.

² Los Proyectos pedagógicos se encuentran anexados al presente informe.

1- Marco referencial

Los cursos de formación “**Trabajo legislativo y promoción de la igualdad de género en el marco de Ley Micaela bonaerense**” (**Segmento 1**) y “**Curso de Formación en Género y violencia contra las mujeres y personas LGBTI+ en el Senado de la Provincia de Buenos Aires en el marco de la Ley Micaela Bonaerense**” (**Segmento 2**) tienen por objetivo contribuir a la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo dentro del Senado de la Provincia de Buenos Aires. Mediante el desarrollo de conceptos, sistematización de información y la presentación de criterios metodológicos e instrumentos concretos se buscará promover la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito legislativo.

El enfoque de abordaje se encuentra inscripto desde una mirada feminista interseccional y transfeminista que se enfoque en las teorías queer. Nos proponemos contribuir a la deconstrucción de lo que conocemos como género, identidades y orientaciones sexuales, asumiendo que el género es una construcción social que contribuye a perpetuar la opresión y las relaciones de dominación no sólo respecto de las mujeres sino también respecto de otras personas no comprendidas dentro de la masculinidad hegemónica.

Por otro lado, entendemos que el abordaje de los temas debe estar atravesado por la noción de interseccionalidad, comprendida como una “matriz de dominación” en la cual no existen categorías de poder jerarquizadas o sumadas, sino ejes de poder entretnejidos que configuran redes de posiciones sociales estructuradas por la inseparabilidad de las categorías de género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad, entre otras categorías de diferencia. Creemos que no pueden pensarse como categorías separadas y separables en tanto las redes de opresiones afectan a los agentes sociales, las estructuras y las instituciones, sin ninguna posibilidad de separación. Hay una fusión de opresiones y no una adición de ellas. Pensarlo de este modo permite actuar sobre las matrices de dominación, y no sobre “sectores sociales” alterizados y fragmentados. Incluir esta noción de interseccionalidad permite superar las políticas de reconocimiento del Estado y los movimientos sociales que parten de luchas por identidades. Por otro lado seguimos las ideas del Transfeminismo, entendiendo que se es mujer aunque no se nazca con vagina, debido a que el sexo biológico no tienen una relación que dicta por sí misma la identidad.

En cuanto a las **personas destinatarias del Segmento 1** de la capacitación, es importante destacar que cumplen funciones legislativas y en muchas ocasiones ocupan espacios de decisión dentro del Senado. Como mencionamos en la parte introductoria, existen brechas de género en la composición de nuestra organización y en la distribución de roles y funciones. Por eso, nos parece trascendental que este espacio de formación permita repensar las condiciones que estructuran la cultura

organizacional de esta legislatura pero también el modo en que las prácticas institucionales pueden incidir en las condiciones de las mujeres y personas LGBTI+.

Por tales motivos, decidimos poner énfasis en el desarrollo de los contenidos que contribuyen a la igualdad de género en la organización legislativa, en el análisis de la estructura y la cultura organizacional, en desplegar estrategias para legislar con perspectiva de género y en la transversalización de la perspectiva de género dentro del Senado. Estos contenidos resultan significativos y centrales para poder transformar las prácticas legislativas y para contribuir a erradicar la violencia hacia las mujeres y personas LGBTI+.

En cuanto a las **personas destinatarias del Segmento 2** de la capacitación, es importante destacar que cumplen funciones administrativas y funciones generales dentro de esta legislatura. Como mencionamos en la parte introductoria, existen brechas de género en la composición de nuestra organización y en la distribución de roles y funciones. Por eso, nos parece trascendental que este espacio de formación permita repensar las condiciones que estructuran la cultura organizacional de esta legislatura pero también el modo en que las prácticas institucionales pueden incidir en las condiciones de las mujeres y personas LGBTI+.

Desde el marco metodológico nos proponemos desplegar estrategias que posicionen críticamente ante el poder y la dominación, que contribuya a la mayor justicia social y autonomía para las mujeres y personas LGBTI+. Es por eso que se adoptarán herramientas propias de la pedagogía feminista que permitan elaborar procesos subjetivos, para fortalecer las autonomías de las personas, construir nuevos valores y actitudes e interpelar a las personas a trastocar las estructuras patriarcales y opresivas y a construir alternativas dentro de nuestra organización..

Entendemos que el proceso de enseñanza-aprendizaje en género es completamente personal y complejo consisten en un aprendizaje permanente, completamente personal, íntimo, gradual y complejo. Requieren de paciencia, de valoración de las capacidades individuales y del respeto de los tiempos personales que conllevan los procesos de deconstrucción de las ideas, saberes, valores y actitudes ya aprendidas.

Entender el proceso de enseñanza-aprendizaje como completamente íntimo y personal obliga a reconocer a la otredad como seres sexuados y generalizados, con un posicionamiento social desde el que enfrentan el mundo y también el proceso de formación. Es fundamental el reconocimiento de las personas como seres históricos, cambiantes, diversos, multidimensionales, integrales; como sujetas de género y también de una condición social, de una clase social, de una etnia, de orientación sexual e identidad genérica, etcétera. Esto obliga a considerar durante la trayectoria de formación que las personas destinatarias se encuentran insertas en relaciones de poder que implican la experiencia de distintas opresiones o condiciones.

También pretendemos desplegar estrategias de enseñanza-aprendizaje situado. Esto es el reconocimiento de la persona desde su arraigo, desde su geografía más cercana. La corporalidad de la persona es el punto de partida y es leído y significado en términos sociales, culturales y políticos. Toda persona se encuentra situada en medio de relaciones de poder que son producto de una construcción social. Es por eso que en las trayectorias de formación se busca reconocer siempre las diferencias, lo variable de las identidades, la multiplicidad de condiciones que atraviesan la subjetividad y la racionalidad de cada persona. Esas condiciones también atraviesan las prácticas institucionales de los y las destinatarias de la capacitación y formación en este marco.

Otro de los ejes metodológicos consiste en recoger la experiencia vital y promover experiencias sensitivas. Es decir que el aprendizaje incorpore a los sentidos, que pase por el conocimiento del cuerpo y también por la reflexión sobre los significados del cuerpo y las implicaciones para la propia vida. El aprendizaje, entonces, se genera a partir de la propia identidad, de los propios deseos, aspiraciones y necesidades, de la propia cotidianidad y de la experiencia vital. Solo así el conocimiento puede ser significativo y convertirse en un medio para interpelar a la persona a su propia transformación. No se trata de una forma de educación doctrinaria sino todo lo contrario, se trata de una herramienta para que cada persona genere referentes, ideales, principios, proyectos y decisiones propias. Se trata de revisar a la luz de la perspectiva de género los prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos. Asumimos que lo personal tiene una dimensión política y que es también objeto de conocimiento y de transformación.

Para abordar los contenidos con una perspectiva de género transformativa es necesario encarar diferentes estrategias metodológicas. Para ello nos proponemos repensar las construcciones sociales en relación a los géneros a partir de relaciones de subordinación, de estereotipos. Para deconstruir es necesario generar conciencia acerca de qué significa ser varón, mujer u otras identidades de género en una determinada sociedad y en un momento histórico. Reconocer la opresión generalizada es sustancial para la conciencia de género. Para reconocer la opresión es importante evaluar y comparar circunstancias, condiciones y experiencias que viven varones, mujeres y otras identidades sexuales y genéricas, que viven diferentes grupos etarios, sociales y culturales para identificar lo común y lo diferente. Es por eso que decidimos abordar los contenidos desde las metodologías feministas y de la educación popular que permitan un proceso de enseñanza y aprendizaje personal, situado, que recoja la experiencia vital y que encare procesos que permitan la deconstrucción.

Proyecto Pedagógico Segmento 1

*Proyecto de formación Honorable Senado de la provincia de Buenos Aires: **Trabajo legislativo y promoción de la igualdad de género en el marco de Ley Micaela bonaerense***

Personas destinatarias: *Senadoras y Senadores. Asesoras/es legislativos y personal de bloque político.*

Etapas/ Encuentros:

5 encuentros asincrónicos

1 encuentro sincrónico

Cantidad de horas-reloj totales: 20

Propósitos

- Generar un espacio para repensar las estructuras de poder y la participación de varones, mujeres y personas LGBTI+ dentro del Senado provincial.
- Facilitar herramientas para detectar las brechas de género en los espacios de trabajo.
- Plantear el debate acerca de la importancia y los efectos de incorporar la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo legislativo.
- Favorecer la posibilidad de confrontar el concepto de “división sexual del trabajo” y la distribución de tareas, roles y funciones en los ámbitos que habitan.
- Generar propuestas capaces de modificar las relaciones de género y que recojan las demandas de los movimientos de mujeres y personas LGBTI+.

Contenidos

Módulo 0, 1 y 2. Género. Nociones y conceptos básicos

Conceptualizaciones en relación al sexo, género, identidad de género y orientación sexual. Género: roles, expresiones y estereotipos de género. La socialización de género. Perspectiva de género. Diversidad corporal e intersexualidad. Identidades de género. El cissexismo. Identidades no binarias. Orientaciones sexuales. La heteronormatividad. Diversidad familiar. Sistema de géneros. División sexual del trabajo. La corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Las desigualdades y brechas de género. Interseccionalidad. Segregaciones de género. Fortalecimiento de las

autonomías de las mujeres y personas LGBTI+: física, económica y en la toma de decisiones. Patriarcado. Androcentrismo y sexismo. El uso del lenguaje. El lenguaje igualitario.

Medidas capaces de garantizar la igualdad de género en el Senado.

Masculinidad hegemónica, jerarquías y relaciones de poder. Masculinidades no hegemónicas o nuevas masculinidades.

Módulo 3. Violencias por razones de género

Violencias por razones de género. Violencias contra las mujeres. Violencia hacia lesbianas, travestis, transgénero y otras orientaciones sexuales e identidades de género no binarias. El travesticidio social y la violencia estructural contra la población travesti-trans. Tipos y modalidades de violencia. Su reconocimiento en la normativa internacional, nacional y provincial. Círculo y espiral de la violencia. Violencias e Interseccionalidad.

Mitos sobre las violencias. Mitos sobre el amor romántico. Micromachismos. Crímenes de odio. Femicidios, travesticidios y transfemicidios. Agresiones “correctivas”. La protección integral de las mujeres y LGBTI+ y el abordaje estatal de las violencias. Modelos de abordaje, prevención, asistencia, atención y reparación de las violencias por razones de género. El abordaje intersectorial, interdisciplinario y articulado. La corresponsabilidad de los organismos del Estado ante situaciones de violencia. Herramientas para la identificación, orientación y derivación ante situaciones de violencia por razones de género. Los recursos locales para la asistencia y abordaje de las violencias. El acompañamiento comunitario. La Línea 144 y otros recursos de asesoramiento, contención e información para personas en situación de violencia por razones de género. Ley 14.893. Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia. Reglamentación de la Ley en el ámbito del Senado de la Provincia de Buenos Aires. Protocolo de intervención.

Módulo 4. Feminismos. Género y Derechos Humanos. Marco normativo

Las luchas de los colectivos de mujeres y LGBTI+ por los derechos civiles, económicos, políticos, sociales y culturales. Feminismos. La construcción de la ciudadanía desde una perspectiva feminista e interseccional. Derechos Humanos de las mujeres y LGBTI+. Marco normativo internacional. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979; Ley N° 23.179). Protocolo Facultativo de la CEDAW (2006, Ley N° 26.171). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará (1994, Ley N° 24.632). Protección de los Derechos Humanos frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual. Principios de Yogyakarta (2007). Derechos Humanos e interseccionalidad: la protección de las personas históricamente vulneradas en razón de su edad, estado de

salud física o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales. Derechos de niñas, niños y adolescentes. Normas nacionales y provinciales que protegen los derechos de las mujeres y LGBTI+

Módulo 5. Transversalización de la perspectiva de género en el Estado

La construcción de una agenda social con perspectiva de género. Transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Prácticas en la implementación de políticas públicas que contribuyen a erradicar las desigualdades y violencias por razones de género. Responsabilidad estatal ante el incumplimiento de las obligaciones asumidas. Historicidad de las políticas para la inclusión de la perspectiva de género en el Estado. Las acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades, las políticas sustantivas, la igualdad de resultados, la transversalización de la perspectiva de género, los mecanismos institucionales para la acción de género en gestión pública.

Construcción de una agenda legislativa con perspectiva de género.

Módulo 6 Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional del Senado de la Provincia de Buenos Aires.

Herramientas para la detección y transformación de las prácticas institucionales que reproducen desigualdades de género o que pueden constituir violencia institucional. La división sexual del trabajo y la distribución de tareas en el Senado. Las condiciones de trabajo, infraestructura y horarios. Corresponsabilidad y conciliación trabajo/familia y cuidados. La participación de las mujeres y LGBTI+ en la toma de decisiones y en los espacios de poder. Brechas de género en los cargos de autoridad. Segregación horizontal y vertical.

Módulo 7. Estrategias de transversalización de género en el trabajo legislativo.

Análisis de impacto de género. Estadísticas o indicadores de género. Previsión de resultados. Valoración del Impacto de Género. Formulación de Propuestas de Mejora. Presupuesto sensible al género. Análisis del Presupuesto desde una perspectiva de género. Ejecución del Presupuesto. Marco normativo. Elaboración de propuestas con enfoque de género.

Marco metodológico

El curso se desarrollará con encuentros sincrónicos y asincrónicos, contando con el campus del IPAP <https://plataformavirtual.ipap.gba.gob.ar>, equipado con materiales pedagógicos diseñados para tal fin, como el programa, las presentaciones audiovisuales, textos de la clase en plantillas de ppt.

Las clases están organizadas en tres momentos: introducción, desarrollo y síntesis. En el primer momento se recuperarán las nociones abordadas en el encuentro anterior y se anticipan los contenidos a abordar. En un segundo momento se analizarán los contenidos y se desplegarán estrategias que recojan la experiencia vital a partir de la participación, el análisis de situaciones ficcionales o reales, el debate acerca de materiales audiovisuales propuestos, el intercambio de experiencias en las prácticas institucionales cotidianas, entre otras. En el momento de síntesis se intentará retomar las categorías conceptuales y analizarlas en relación con las experiencias personales. En este tercer momento se promoverá la identificación de aquellas prácticas que podrían ser transformadas para contribuir a la igualdad de género.

Las clases fueron diseñadas a partir de los materiales educativos elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

Evaluación

Para la acreditación del curso se requerirá del 80% de la participación en los foros, la realización de las actividades -por ejemplo: análisis, reflexiones en torno a una problemática específica en relación con los contenidos trabajados- y la aprobación de la evaluación prevista por el/la docente.

Para la evaluación de los aprendizajes se requerirá de la realización de un texto breve en el que puedan detectar una de las demandas del movimiento de mujeres y personas LGBTI+. Además se requerirá de la elaboración de una propuesta para transformar o responder a las desigualdades y demandas detectadas, por ejemplo, pensar un proyecto de norma o política pública para el abordaje de la demanda detectada. Para la evaluación se observarán las habilidades de las y los participantes para el análisis de diferentes problemáticas a partir de los conceptos y nociones centrales trabajadas a lo largo del proceso de formación.

Para la evaluación de la enseñanza se pondrá a disposición de las y los cursantes una encuesta que permita relevar si el curso les resultó significativo, si les permitió repensar las propias prácticas institucionales y elaborar propuestas género-transformativas. También se recibirán propuestas y sugerencias para incorporar en nuevas ediciones.

Proyecto Pedagógico Segmento 2

*Proyecto de formación Honorable Senado de la provincia de Buenos Aires: **Curso de Formación en Género y violencia contra las mujeres y personas LGBTI+ en el Senado de la Provincia de Buenos Aires en el marco de la Ley Micaela Bonaerense***

Personas destinatarias: Trabajadores/as, funcionarias/os y todo el personal que desempeña funciones en el Senado de la Provincia de Buenos Aires
Diciembre 2021

Etapas/ Encuentros:

Eta de Formación Teórica-práctica: 5 encuentros

Cantidad de horas-reloj totales: 20 horas

Propósitos

- Facilitar las herramientas teóricas y prácticas necesarias para promover la visibilización y transformación de las prácticas propias de nuestra organización de modo que contribuyan a la igualdad de género y a la erradicación de las violencias por razones de género.
- Comprender al género como un concepto relacional y el modo en que reproduce relaciones de dominación hacia mujeres y personas LGBTI+.
- Identificar las desigualdades y violencias por razones de género dentro del Senado de la Provincia de Buenos Aires -condiciones de trabajo, liderazgos y la participación de las mujeres y personas LGBTI+, brechas de género en los cargos de autoridad, en el uso del lenguaje institucional, prácticas que impactan de manera directa o indirecta en las condiciones de vida de mujeres y personas LGBTI+-.
- Discutir y enunciar las posibles estrategias de transformación de los espacios que habitan trabajadoras/es para contribuir con la igualdad de género.

Contenidos

Módulo 1. Introducción a la perspectiva de género

Lenguaje en clave de derechos desde un enfoque igualitario. Género. Roles, estereotipos y mandatos. Androcentrismo. Interseccionalidad. Patriarcado. Diversidad sexual e identidad de género. Colectivo LGTBI+. Diversidades y disidencias (conceptos y categorías). Perspectiva de género.

Módulo 2. Masculinidades y división sexual del trabajo

Masculinidades. Masculinidad hegemónica. División sexual del trabajo. Trabajo productivo o remunerado/no reproductivo o no remunerado. Desigualdades en el acceso al mundo laboral. Segregación horizontal y vertical. Brechas de género.

Módulo 3. Violencias por razones de género.

Tipos y modalidades. Mitos y realidades. Ciclo de la violencia. Micromachismos. Estrategias de intervención.

Módulo 4. Normativa y transversalización de la perspectiva de género en el Senado

Historización de las conquistas feministas. Adquisición de derechos civiles y políticos. Normativa con perspectiva de género (mujeres y colectivo LGTBI+). Marcos normativos. Transversalización de la perspectiva de género en el Senado. Implicancias

Marco metodológico

El curso se desarrollará con encuentros sincrónicos y asincrónicos, contando con el campus del IPAP <https://plataformavirtual.ipap.gba.gob.ar>, equipado con materiales pedagógicos diseñados para tal fin, como el programa, las presentaciones audiovisuales, textos de la clase en plantillas de ppt.

Los materiales educativos fueron diseñados en base a los materiales proporcionados por el MMPGyDS incluídos en las Capacitaciones “Máximas Autoridades” y “For de For”. Los mismos fueron adaptados y modificadas las actividades de evaluación.

Las clases están organizadas en tres momentos: introducción, desarrollo y síntesis. En el primer momento se recuperarán las nociones abordadas en el encuentro anterior y se anticipan los contenidos a abordar. En un segundo momento se analizarán los contenidos y se desplegarán estrategias que recojan la experiencia vital a partir de la participación, el análisis de situaciones ficcionales o reales, el debate acerca de materiales audiovisuales propuestos, el intercambio de experiencias en las prácticas institucionales cotidianas, entre otras. En el momento de síntesis se intentará retomar las categorías conceptuales y analizarlas en relación con las experiencias personales.

En este tercer momento se promoverá la identificación de aquellas prácticas que podrían ser transformadas para contribuir a la igualdad de género.

Las clases fueron diseñadas a partir de los materiales educativos elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

Evaluación

Para la acreditación del curso se requerirá del 80% de la participación en los foros, la realización de las actividades y la aprobación de la evaluación prevista por el/la docente.

Para la evaluación de los aprendizajes se requerirá de la realización de un texto breve en el que puedan describir las desigualdades de género que logran detectar en los espacios de trabajo y las demandas de los movimientos de mujeres y personas LGBTI para erradicar las violencias por razones de género. Además se requerirá de la elaboración de una propuesta para transformar o responder a las desigualdades y demandas detectadas. Para la evaluación se observarán las habilidades de las y los participantes para el análisis de diferentes problemáticas a partir de los conceptos y nociones centrales trabajadas a lo largo del proceso de formación.

Para la evaluación de la enseñanza se pondrá a disposición de las y los cursantes una encuesta que permita relevar si el curso les resultó significativo, si les permitió repensar las propias prácticas institucionales y elaborar propuestas género-transformativas. También se recibirán propuestas y sugerencias para incorporar en nuevas ediciones.

Proyecto pedagógico -Etapa 2- Profundización de contenidos

- **Feminismos, Estado y Políticas Públicas**

Personas destinatarias: Trabajadores/as, funcionarias/os y todo el personal que desempeña funciones en el Senado de la Provincia de Buenos Aires. Agosto 2024

Etapas/ Encuentros:

Etapas de Formación Teórica-práctica: 1 encuentro

Modalidad: Virtual

Propósitos:

- Profundizar en el análisis de la relación entre Estado y políticas públicas
- Identificar los aportes que los feminismos han realizado al estudio de la relación entre Estado y políticas públicas para avanzar en el reconocimiento de la problemática de la desigualdad y la violencia por razones de género.
- Debatir y reflexionar acerca del impacto del Programa de Capacitación en Ley Micaela, en tanto política pública, para el desarrollo de las tareas de los equipos del Senado de la provincia de Buenos Aires, en términos institucionales y territoriales.

Contenidos:

Conceptualización de las políticas públicas.

Las políticas de ampliación de derechos y ciudadanía

Primeras aproximaciones del feminismo al estudio del Estado.

El Feminismo Socialista y los aportes de Catharine MacKinnon y Carole Pateman. La noción de “Contrato sexual”

Del Estado Patriarcal al Estado Articulador y Contradictorio.

El Enfoque postestructuralista. Una revisión de la noción patriarcado: desde la dominación masculina a régimen de poder. Conceptualización de las políticas sociales como instancias de regulación social. La teoría de Nancy Fraser acerca de la regulación del género: distribución y reconocimiento. Aportes de Lynne Haney: del Estado interaccionista al Estado relacional.

- **Estado y Políticas Públicas:**

- La transversalización de la perspectiva de género**

Personas destinatarias: Trabajadores/as, funcionarias/os y todo el personal que desempeña funciones en el Senado de la Provincia de Buenos Aires. Agosto 2024

Etapas/ Encuentros:

Etapas de Formación Teórica-práctica: 1 encuentro

Modalidad: Virtual

Propósitos:

- Reconocer e identificar las perspectivas que nutren el proceso de institucionalización de las políticas de Estado con enfoque de género.
- Profundizar acerca de la perspectiva de *transversalización de la perspectiva de género*.
- Debatir y reflexionar acerca del impacto del Programa de Capacitación en Ley Micaela, en tanto política pública, a los fines de transversalizar la perspectiva de género en el desarrollo de actividades y proyectos por parte de los equipos del Senado de la provincia de Buenos Aires, en términos institucionales y territoriales.

Contenidos:

La perspectiva de género en la gestión del Estado.

Las nociones de género y de desigualdades de género. La Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing: un hito para las mujeres y LGBTI+.

La perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas.

Políticas de Acción Afirmativa, Políticas para Mujeres, Políticas con Enfoque de Género, Políticas de Transversalización de Género.

La Institucionalización del género en las capacidades estatales

Alcances y significados de la perspectiva de transversalización del género.

La transversalización de la perspectiva de género

La experiencia de la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades del Senado de la provincia de Buenos Aires.

Evaluar lo que hacemos para seguir aprendiendo

La ley Micaela Bonaerense, establece, en su *artículo 7º* que “Cada órgano de implementación publicará un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley”. El presente informe tiene por objetivo general evaluar cualitativamente el proceso de cumplimiento y desarrollo de aplicación del Programa de Capacitación en Ley Micaela Bonaerense destinado a trabajadoras/es, funcionarias/os y todo personal que desempeña funciones en la Cámara de Senadoras y Senadores de la Provincia de Buenos Aires.

El estudio cualitativo busca visibilizar **el proceso de apropiación en términos de reflexión y transformación de prácticas respecto de los objetivos planteados para el desarrollo de dicha capacitación**. Los trayectos formativos tienen como fin principal y general interpelar a las personas, cuestionar los roles, prácticas y creencias naturalizadas, y aportar nuevas categorías que colaboren a transformar las relaciones desiguales de género. En consecuencia el presente informe se propone describir la profundidad en la que esta interpelación modificó las formas de pensar/se, de accionar o relacionarse de las personas que atravesaron estos procesos formativos.

Nos interesa en este punto, presentar las dimensiones, incluidas en los objetivos de las capacitaciones, y que serán los ejes de análisis de la presente evaluación de impacto.

En primer lugar, **la dimensión personal/individual**, este nivel de análisis pretende dar cuenta de los procesos de apropiación y reflexión de términos y concepciones presentadas en la capacitaciones, y cómo transformaron las formas de pensar, de actuar o de percibir categorías de género en las trayectorias de vida de los y las participantes. Es decir, en qué punto las preguntas y nuevas categorías aportadas

indujeron a la revisión de la historia personal en busca de identificar relaciones, roles, pensamientos, creencias que estuvieran condicionados por el patriarcado y que pudieron ser pensadas de otra manera a la luz de la perspectiva de género.

En segundo lugar, **la dimensión laboral/grupal**, el análisis de esta dimensión procura identificar hasta qué punto las relaciones interpersonales se vieron afectadas, revisadas y/o modificadas, a partir de las capacitaciones impartidas. Con el aporte de nuevas categorías de género, las relaciones grupales tienden a desnaturalizarse y transformarse (división de tareas, reflexión en relación a los roles, etc). Nos interesa indagar en las reflexiones colectivas que se pudieron desarrollar y dar cuenta de la profundidad de esta transformación.

Finalmente, la tercera dimensión alude a la **dimensión institucional**, tiene por objetivo principal observar y describir los cambios en las formas de reflexionar al pensar en la institución en su totalidad, en este caso la H. C. S. de la Provincia de Buenos Aires, así como también las transformaciones prácticas en el organismo (cambios de legislación, reglamentaciones, etc). Las instituciones, a través de sus reglamentaciones internas, estatutos y otros instrumentos, pueden transformar la brecha de género, la desigualdad, así como prevenir y acompañar diferentes situaciones de violencia. En esta dimensión se describirán las modificaciones a nivel reflexivo y práctico que pudieran haberse dado a partir de la implementación de los espacios de formación.

Para llevar a cabo este informe, las tareas realizadas se centraron en el relevamiento, la sistematización y el análisis narrativo de los distintos niveles de reflexión producidos en términos de desarrollo de prácticas y sentidos por parte de las y los destinatarios del Programa de Formación en Ley Micaela Bonaerense.

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

Como se mencionó más arriba, el objetivo de la evaluación fue el de determinar el grado de apropiación en términos institucionales respecto de los objetivos de la capacitación en Ley Micaela Bonaerense, materializados en reflexiones individuales y colectivas en torno a las acciones concretas desarrolladas en clave de género y diversidad en la H. C. S. de la provincia de Buenos Aires.

Se busca que esta herramienta de análisis promueva procesos de aprendizaje para el fortalecimiento permanente del programa de capacitaciones desarrolladas por la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades del Senado de la PBA en el marco de la implementación de la mencionada ley.

Este estudio es de índole DESCRIPTIVO y NARRATIVO, pues procuró registrar las reflexiones en términos de sentidos y prácticas producidas por el personal del organismo, a partir de la participación en las capacitaciones en Ley Micaela Bonaerense en la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires durante los años de implementación 2021-2025.

La metodología implementada fue fundamentalmente, de tipo mixta combinando distintas fuentes de información de tipo cualitativas y cuantitativas. Implicó la definición y confección de diversos instrumentos para la recolección de datos duros e información sustancialmente cualitativa.

La investigación y su contexto

Antes de presentar los diversos instrumentos de análisis utilizados en nuestra pesquisa, consideramos indispensable dar cuenta del contexto social y político en el que la información fue relevada. Desde nuestra matriz de análisis consideramos que no es posible comprender los fenómenos sociales de manera aislada y que el escenario en el que se desarrollan les impacta de manera directa.

En este sentido, Pierre Bourdieu señala que las prácticas, representaciones y estructuras están condicionadas por lo que denomina “campo y habitus”, es decir, por el entramado de relaciones de poder y por los esquemas de percepción y acción que se conforman históricamente. Ignorar dicho contexto implicaría despojar a los hechos sociales de las fuerzas que los producen y reproducen, perdiendo de vista que la realidad está atravesada por desigualdades, disputas simbólicas y luchas de poder. Como refiere Bourdieu (1990), “toda investigación sociológica debe situarse dentro de las condiciones históricas y sociales de su producción”, lo que garantiza una mirada crítica y evita naturalizar lo que se encuentra intrínsecamente conectado con procesos sociales específicos.

En esta misma línea, C. Wright Mills (1959) sostiene que el análisis social requiere una “imaginación sociológica” capaz de vincular las experiencias individuales con las estructuras sociales más amplias, ya que los problemas personales suelen estar profundamente conectados con lo público y contextual.

Finalmente, nos interesa incorporar las nociones de Nancy Fraser (1997) en relación al contexto de producción del conocimiento. En este sentido menciona que toda investigación social debe tener en cuenta las dinámicas de redistribución económica y de reconocimiento cultural, dado que tanto las desigualdades como sus luchas (materiales, simbólicas y políticas) atraviesan a los fenómenos sociales. De este modo, considerar el contexto social y político en la investigación es indispensable para evitar lecturas parciales o naturalizadas de la realidad social.

Así, incorporar estas perspectivas permite reconocer que la realidad social está atravesada por desigualdades, disputas simbólicas y luchas de poder, y que el análisis crítico sólo es posible cuando la investigación se sitúa en las condiciones históricas y sociales de su producción. En consecuencia, el cambio de escenario político y social que se dió a partir de la asunción del nuevo gobierno nacional en diciembre de 2023, funge como un marco que limita y construye, y debe ser considerado a la hora de analizar las fuentes de información del presente informe.

La desarticulación de políticas públicas relacionadas con los derechos humanos en general y, en particular, las tendientes a proteger y garantizar los derechos de las mujeres y diversidades sexuales, como por ejemplo el desmantelamiento del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades y el desguace de políticas de transversalización de la perspectiva de género como aquellas tendientes a prevenir y sancionar la violencia por razones de género, tuvo un impacto concreto en la construcción de sentidos en torno a las cuestiones de género y problemáticas asociadas.

A pesar de que el gobierno provincial mantuvo y mantiene esta perspectiva de género a través de diversas instituciones, políticas públicas y dispositivos, el encuadre nacional permea en el cuerpo social de todo el territorio nacional. Esto se traslada inevitablemente en el afianzamiento de relaciones de poder patriarcales, que conllevan al desinterés por temáticas relacionadas con las problemáticas de género, su naturalización, minimización, así como en el aumento de discursos de odio y violencia hacia mujeres y diversidades. Este fue el contexto de producción del presente informe.

Instrumentos

Ahora sí, nos interesa presentar los instrumentos utilizados para el relevamiento de la información, los cuales se pueden desglosar de la siguiente manera:

1. Encuesta de evaluación virtual, semiestructurada y autoadministrada de evaluación de la capacitación.

Estas encuestas anónimas, enviadas luego de cada formación a todas las personas asistentes, cuentan con un apartado que busca identificar el perfil de las personas capacitadas. Tuvieron como objetivo reconocer el nivel de satisfacción en relación a las expectativas de los y las asistentes, y recolectar las opiniones y percepciones acerca de los contenidos, docentes, materiales y modalidad utilizada. Asimismo se buscó identificar cuáles han sido los conceptos, contenidos, materiales e intercambios compartidos durante la

capacitación, que funcionaron como disparadores para la reflexión personal y colectiva en términos de revisión de prácticas culturales e institucionales tendientes a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y personas LGTBI+ así como también la legislación con perspectiva de género y diversidad en la provincia de Buenos Aires.

Durante todo el 2024 se llevaron a cabo estas encuestas de evaluación que se enviaron inmediatamente después de cada capacitación a fin de recolectar los pareceres y experiencias vivenciadas durante los diferentes encuentros. De un total de aproximadamente 110 personas que asistieron a los espacios de formación en ese año, 70 respondieron la encuesta.

2. Encuesta de evaluación de impacto virtual semiestructurada y autoadministrada.

Estas encuestas anónimas, cuentan con un apartado que busca identificar el perfil de las personas capacitadas. La misma se desarrolla a través de frases en las cuales las personas consultadas deben seleccionar su nivel de acuerdo con ellas. El objetivo de este instrumento es relevar los alcances del proceso de apropiación en términos reflexivos y de prácticas con perspectiva de género, en la vida cotidiana y laboral de las personas.

En este sentido, cabe destacar que la encuesta de evaluación cualitativa de cada capacitación se realizó sobre el conjunto de trabajadores y trabajadoras que asistieron a los encuentros organizados durante el 2023-2024. Elegimos este período por la proximidad de la experiencia y la posibilidad de reponer reflexivamente la vivencia compartida, según los objetivos del presente informe. El total de personas destinatarias de la encuesta fueron 100 y se obtuvieron respuesta de 53 de ellas.

3. Análisis de fuentes documentales.

Se estudiaron diferentes documentos tales como los materiales pedagógicos, las actividades individuales y la actividad en los foros virtuales. Este instrumento busca profundizar y completar la información en las diferentes dimensiones de análisis.

4. Entrevistas en profundidad al equipo docente.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con la totalidad del equipo docente a fin de relevar los emergentes comunes en relación al proceso de apropiación de los debates, conversaciones y materiales que formaron parte de las instancias de formación, y desafiaron el proceso de encuentro y aprendizaje promovidos por la aplicación de Ley Micaela en la Cámara de Senadores y Senadoras de la provincia de Buenos Aires. Se realizaron de manera virtual y presencial 8 entrevistas.

5. Entrevistas en profundidad a trabajadores que formaron parte de los espacios de formación.

A partir de una convocatoria abierta a todas las personas que transitaron los espacios de formación en Ley Micaela del Senado de la Provincia de Buenos Aires, se lograron llevar a cabo 14 entrevistas semiestructuradas. Las mismas se llevaron a cabo de manera virtual y presencial, teniendo como eje los siguientes objetivos:

- Relevar las reflexiones producidas por las y los trabajadores de área a partir de la participación en las capacitaciones en Ley Micaela.
- Identificar las prácticas culturales con perspectiva de género, sostenidas o modificadas en los espacios del ámbito laboral, a partir de la participación de los equipos en la capacitación en Ley Micaela. (ej; tareas asignadas en base a estereotipos de género, comentarios sexistas, acoso laboral, etc).

- Reconocer acciones institucionales con perspectiva de género impulsadas a partir de la implementación de las Capacitaciones en Ley Micaela en la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires. (ej; protocolos, lactario, ley de licencia por embarazo, intervención equipo violencias, lugares de trabajo, jerarquías, horarios de trabajo).

Resistencias

Como se refirió más arriba el contexto impactó de manera significativa en la posibilidad de despliegue de los instrumentos de análisis. Por ejemplo, la convocatoria voluntaria para realizar las entrevistas a trabajadores y trabajadoras del Senado de la Pcia. de Buenos Aires, fue masiva a todxs aquellxs que formaron parte de las capacitaciones, sin embargo, la respuesta fue sumamente acotada, consideramos que esto responde indefectiblemente al contexto social y político actual.

Esta tendencia se vio reflejada también en la respuesta a la encuesta de impacto, la cual fue enviada de manera general a todas las personas que cursaron las capacitaciones en Ley Micaela, a través de diversos medios (correo electrónico y Whatsapp).

Indicadores

A fin de llevar a cabo este estudio se definieron los indicadores de evaluación cualitativa en base a los objetivos generales y específicos de la capacitación en Ley Micaela Bonaerense. Teniendo en cuenta que los objetivos para la implementación de la Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires fueron los siguientes:

- Revisar procesos institucionales y prácticas culturales con perspectiva de género, propias del ámbito organizacional del poder legislativo de la H.C.S. de la provincia de Buenos Aires.

- Impulsar prácticas de prevención y erradicación de las desigualdades de género y violencia contra las mujeres y personas LGTBI+
- Promover la legislación tendiente a transformar las desigualdades de género y actitudes discriminatorias en la provincia de Buenos Aires.

Este informe busca dar cuenta de las dimensiones antes mencionadas observando en qué grado fueron alcanzados dichos objetivos.

Para ello se identificaron diversos aspectos que funcionarán como **indicadores de Evaluación:**

- Contenidos y conceptos desarrollados en el marco de la Capacitación en Ley Micaela Bonaerense que resultaron significativos para reflexionar acerca de los procesos institucionales y prácticas culturales con perspectiva de género.
- Prácticas culturales identificadas con perspectiva de género, sostenidas o modificadas en los espacios del ámbito laboral, a partir de la participación de los equipos en la capacitación en Ley Micaela. (ej; tareas asignadas en base a estereotipos de género, comentarios sexistas, acoso laboral, etc).
- Acciones institucionales con perspectiva de género impulsadas a partir de la implementación de las Capacitaciones en Ley Micaela en la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires. (ej; protocolos, lactario, ley de licencia por embarazo, intervención equipo violencias, lugares de trabajo, jerarquías, horarios de trabajo).

Desarrollo de la evaluación cualitativa

El presente estudio se desarrolló en 3 etapas: en primer lugar, se definió la estrategia con la cual se evaluaría en términos cualitativos los procesos de formación en Ley Micaela en el ámbito del Senado de la PBA, definiendo cuáles serían los insumos e instrumentos que servirían de materia prima para dar cuenta de las diversas dimensiones de análisis. En una segunda instancia, se diseñaron, confeccionaron y realizaron las encuestas on line; se llevaron a cabo las entrevistas con equipo docente y se diseñaron las matrices de análisis de información en base a los indicadores y dimensiones previamente definidas. Finalmente, se llevó a cabo la sistematización de la información y la construcción del presente informe.

ETAPA 1	<ul style="list-style-type: none">- Definición de objetivos, indicadores y dimensiones de análisis- Diseño de instrumentos
ETAPA 2	<ul style="list-style-type: none">- Relevamiento documental de trabajos, actividades y participación en talleres- Encuesta virtual semiestructurada y autoadministrada de evaluación de la capacitación.- Encuesta virtual semiestructurada y autoadministrada de evaluación cualitativa- Entrevistas con equipo docente.- Entrevistas a trabajadores participantes de las capacitaciones
ETAPA 3	<ul style="list-style-type: none">- Procesamiento de la información, análisis de los resultados y producción de Informes.

Resultados del proceso de evaluación de la Ley Micaela Bonaerense

La primera capacitación en Ley Micaela se llevó a cabo en diciembre de 2021, a partir de entonces, y hasta la actualidad, se realizaron **19 capacitaciones** (virtuales y presenciales) en las cuales se inscribieron y cursaron en las diversas modalidades, etapas y programas alrededor de **732 personas**. De ellas **488 personas** culminaron y aprobaron el proceso de formación y cuentan con la certificación expedida por el IPAP.

2021-2022		Personas inscriptas	Personas aprobadas	Mujeres	Hombres
7 CAPACITACIONES	3 VIRTUALES	167	68	46	22
	4 PRESENCIALES	153	123	71	52
Totales		320	191	117	74

2023		Personas inscriptas	Personas aprobadas	Mujeres	Hombres
5 CAPACITACIONES	2 VIRTUALES	81	68	41	27
	3 PRESENCIALES	132	119	62	57
Totales		213	187	103	84

2024		Personas inscriptas	Personas aprobadas	Mujeres	Hombres
7 CAPACITACIONES	2 VIRTUALES	62	29	20	9
	5 PRESENCIALES	137	81	37	44
Totales		199	110	57	53

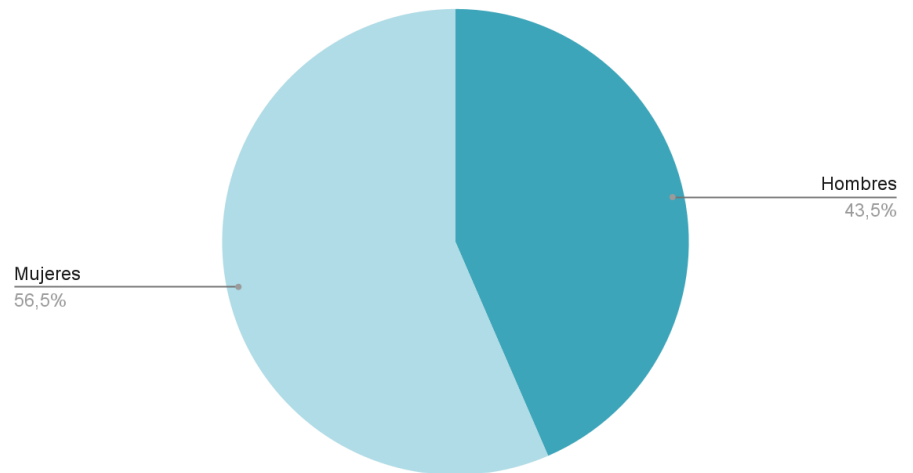
488 personas capacitadas

Identidad de género

43,5% Hombres

56,5% Mujeres

Distribución por género



Edad

Rangos de edad + representados:

40- 49 años

50- 60 años

25- 39 años

Nivel de estudios

Más del 70% cuentan con estudios superiores completos o parcialmente completos. Este porcentaje asciende en las capacitaciones virtuales, en las que se observa que más del 90% tiene estudios superiores (completos o incompletos).

Conocimientos previos

En relación a la autopercepción de sus conocimientos previos a la capacitación, el 70% manifestó considerarse poseedor de ESCASOS a MODERADOS conocimientos en la temática de género.

Áreas de trabajo capacitadas

Detallamos a continuación las áreas de trabajo y equipos legislativos que concurrieron a las capacitaciones llevadas a cabo entre 2021/2024:

Presidencia del Senado: equipos técnicos que corresponden a las áreas de Jefatura de Gabinete, Programa de Juventudes, Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades, Dirección de Prensa, Dirección de Políticas Sociales y Dirección de Desarrollo Sustentable, Dirección Sustentable, Vicepresidencia, Ceremonial, Dirección de Planificación Estratégica. Equipos legislativos de Senadoras y Senadores

Secretaría Administrativa: equipos técnicos del Departamento de Archivo y Registro, Mesa de Entradas; Prosecretaría Administrativa; Dirección General de Asuntos y Relaciones Legislativas; Dirección de Infraestructura y Preservación de Edificios; Dirección de Informática y Comunicaciones; Dirección de Mantenimiento y Servicios Generales, Dirección de Compras; Dirección de Tesorería, Dirección de Contable; Dirección de Personal; Seguridad; Intendencia

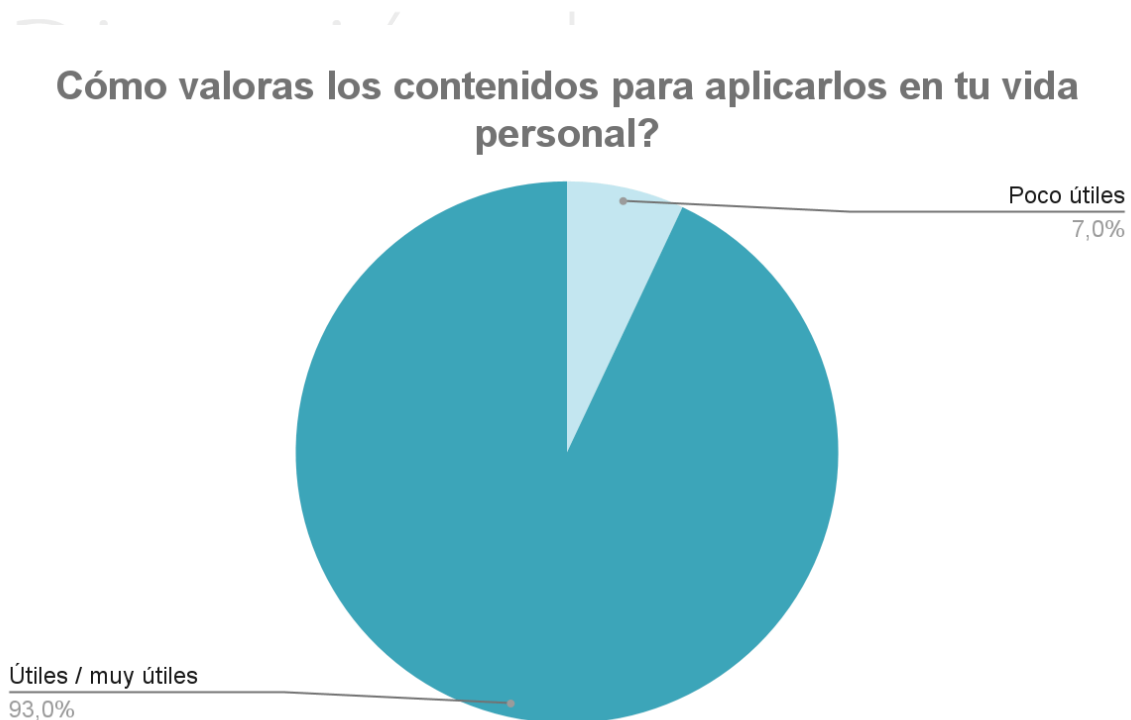
Secretaría Legislativa: equipos técnicos de la Dirección de Mesas de Entradas; Dirección General de Gestión Legislativa; de la Dirección de Información Legislativa y Biblioteca; Dirección de Coordinación de Comisiones, Dirección de Sistematización e Información Legislativa; Dirección de Procesamiento Legislativo.

Asesoras y Asesores: integrantes de las Comisiones de Asuntos Constitucionales y Acuerdos; Niñez, Adolescencia y Familia; Legislación General; Industria y Minería; Seguridad; Legislación General; Derechos Humanos y Garantías; Igualdad Real de Trato, Oportunidades y Discapacidad; Comercio Exterior, Mercosur y Política de Integración Regional y Educación, Cultura, Ciencia y Técnica; Asuntos Municipales, Descentralización y Fortalecimiento Institucional; Obras y Servicios Públicos; Modernización del Estado, Participación Ciudadana; Hacienda; Ambiente y Desarrollo Sostenible; Secretaría permanente del jurado de enjuiciamiento de magistrados y funcionarios del poder judicial.

A partir de los instrumentos elaborados para la recolección de la información (encuestas, entrevistas, relevamiento de trabajos prácticos y actividad en los foros virtuales) se construyó una matriz de análisis cualitativo por la cual se analizaron las 3 dimensiones de las que nos interesa dar cuenta en este estudio.

Dimensión personal

La primera dimensión de análisis hace referencia a la reflexión de las trayectorias personales de vida, a la capacidad de interpelación subjetiva de los y las participantes a las capacitaciones en Ley Micaela. Uno de los indicadores es la autopercepción del nivel de conocimiento y su aumento o disminución a partir de la capacitación.



El 95% de las personas que completaron la encuesta enunciaron que los contenidos aportados fueron ÚTILES y MUY ÚTILES **para la aplicación en su vida personal**. Sólo el 5% manifestó que le resultaron poco útiles.

Revisión de trayectorias personales

Otro de los indicadores a considerar son las actividades de reflexión e interpelación subjetiva que se realizaron durante las capacitaciones. Surge del relevamiento documental que la mayor parte de las personas capacitadas lograron reflexionar acerca de sus trayectorias de vida, **desnaturalizando estereotipos y mandatos de género.**

Nos parece interesante incorporar aquí una serie de recortes de las actividades desarrolladas en las capacitaciones virtuales que ponen de manifiesto el nivel de reflexión de los participantes.

"En lo personal, creo que lo primero que se me viene a la mente son algunas pautas de comportamiento que tenían que ver con los quehaceres de la casa de cuando era, tengo 2 hermanas y el 'poner y levantar la mesa' estaban asignadas a ellas casi siempre y en cuanto a mí, debía 'protegerlas' porque era el hermano mayor."

"El estilo de crianza recibido durante la niñez estuvo totalmente marcado por las conductas "esperables" según lo que los adultos, familia y docentes, consideraban era lo correcto. La niña debía ser prolija, responsable, cuidar a su hermana menor y sentarse "como una señorita", entre otros. Crecí bajo esos mandatos y nunca me los he cuestionado. Creo que los incorporamos de tal manera que no llegamos a visibilizarlos durante muchos años."

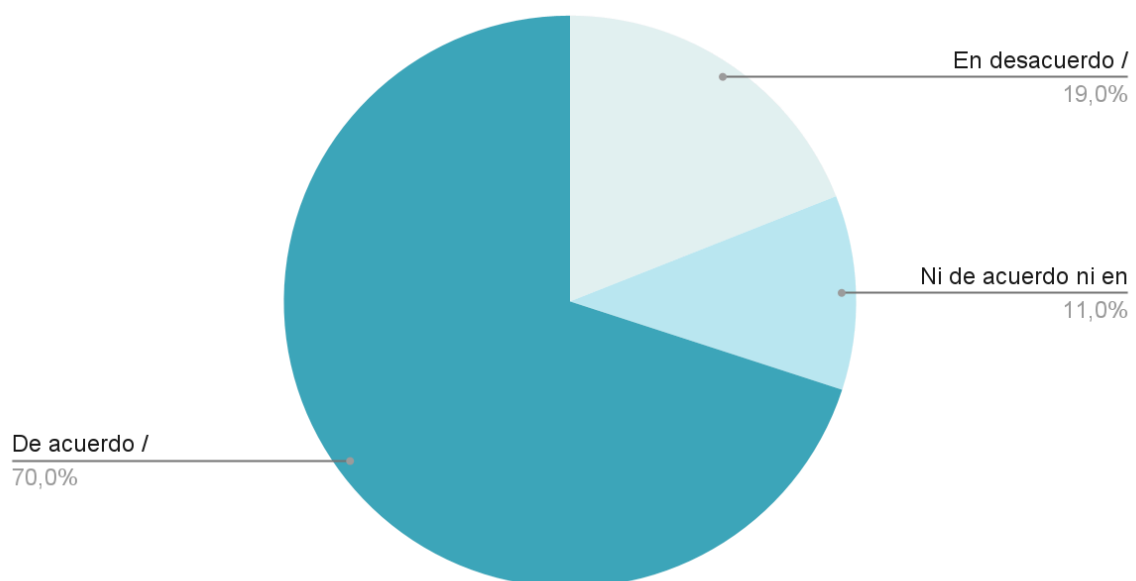
"En este sentido pienso, cómo en algún momento (cuando aún convivía con mis padres) funcionaba la dinámica familiar; donde mi madre se encargaba de las tareas del hogar y acompañaba en lo relativo a lo escolar a mis hermanos y a mí, y padre era el encargado de trabajar por fuera de la casa, convirtiéndose en el 'proveedor' de lo que se necesitaba (aunque no siendo partícipe de lo cotidiano en lo que implicaba que ese hogar funcionara en su completitud). Considerando esto y puesto al cambio al que se aspira, entiendo que si pienso en limitaciones, se viene a mi mente esto de que la mujer muchas veces relega sus objetivos y proyectos personales en pos de ocuparse de la familia y en este sentido, se potencia, el hecho de pensar los vínculos que se vuelven y son fundamentales a la hora del desarrollo psíquico y emocional de todo sujeto."

"Durante mi infancia adolescencia mi vida estuvo marcada por el "deber" del cuidado de la casa por ser la "hija mujer", mi familia en ese entonces estaba compuesta por mi papá, mi mamá y mi hermano. A mi se me exigía realizar las tareas hogareñas y a mi hermano no ya que por ser varón no hacia falta que las realizara ya que se ocupaba mi mamá"

"En mi caso, como mujer, puedo registrar en la infancia quedarme en casa los sábados a la mañana para ayudar a mi mamá a limpiar mientras mis hermanos salían a jugar. Es decir, ir asumiendo un rol de cuidados o ayuda, dentro del hogar, diferente al de mis hermanos varones que podían disfrutar sin culpa la libertad de salir".

Asimismo, en el mismo sentido, de la encuesta autoadministrada de evaluación surgen algunos datos que demuestran el nivel de profundidad con que las personas que participaron de los procesos de formación revisaron sus trayectorias de vida.

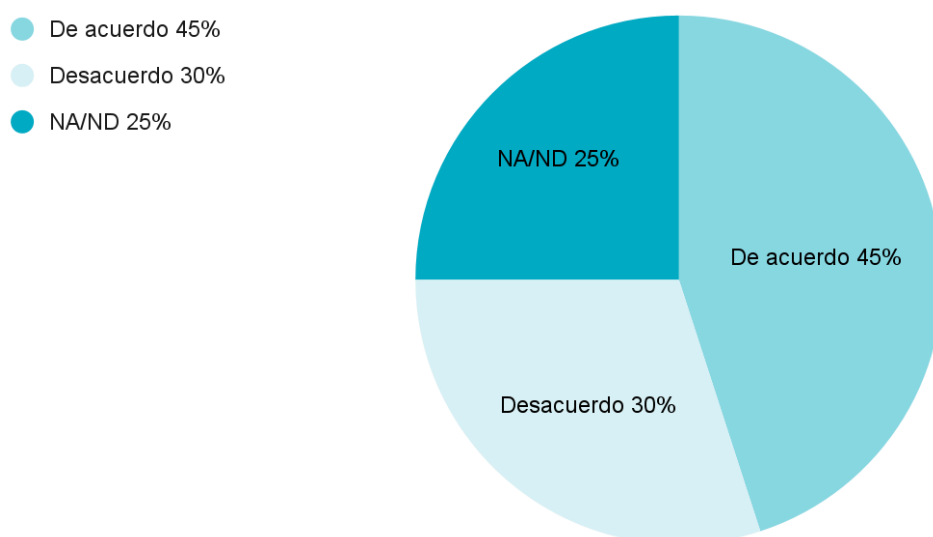
Los contenidos abordados me permitieron reflexionar acerca de la distribución en los roles y tareas en mi vida personal/familiar



El **70%** de las personas encuestadas consideró que los contenidos desarrollados en las capacitaciones impactaron en la forma de repensar la distribución de tareas en el ámbito personal. El **19%** restante de personas se manifestó en desacuerdo y el 11% indiferente ante la afirmación.

Continuando con esta tendencia, el **45%** consideró que las capacitaciones produjeron una modificación en sus actitudes en su vida personal, es decir que los contenidos y estrategias pedagógicas propuestas repercutieron en cambios actitudinales de las personas capacitadas. El 25% restante se manifestó indiferente y el otro 30% consideró estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Luego de haber realizado el curso cambie actitudes en mi vida personal

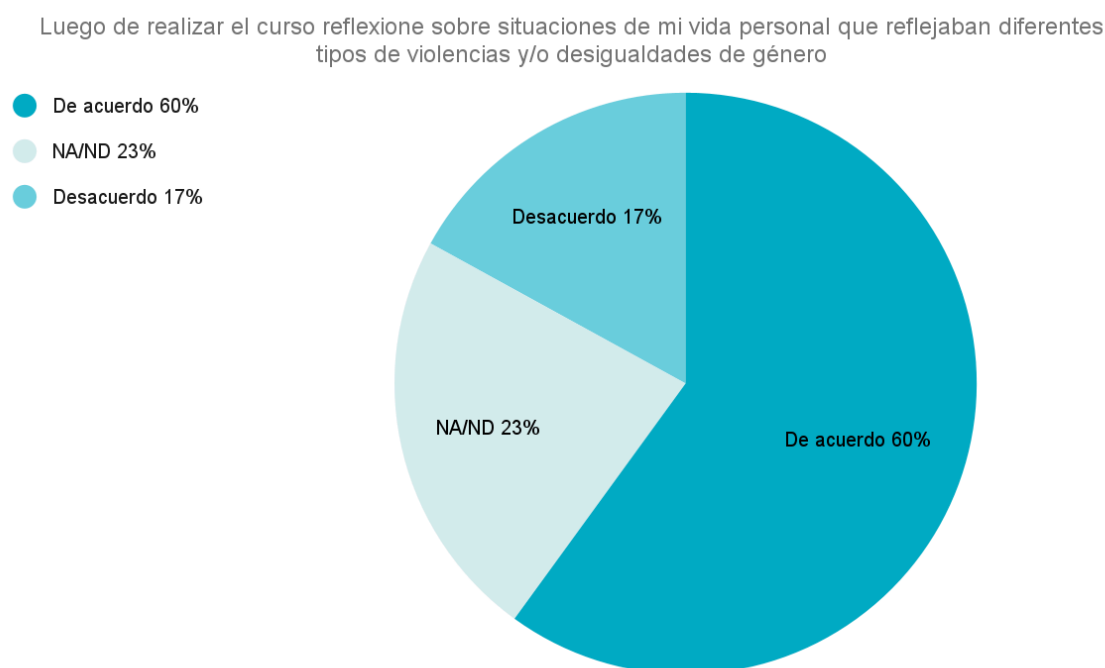


3

Otro eje en la revisión de las propias trayectorias estuvo dado por la **identificación de diversos tipos de violencia de género** a lo largo de sus experiencias personales. El **60%** de las personas encuestadas mencionaron haber reflexionado sobre situaciones de su vida personal vinculadas a diferentes tipos de violencias y/o desigualdades de género. Mientras que la opinión del resto de las personas

³ NA/ND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

encuestadas osciló entre la indiferencia y el desacuerdo total a la afirmación planteada.



Continuando con este recorrido, en las entrevistas semiestructuradas realizadas tanto a trabajadores que participaron de los procesos de formación en Ley Micaela como a docentes, se menciona en reiteradas ocasiones que la reflexión en torno a las trayectorias de vida condujo a la identificación de diversos tipos de violencias, es decir que, a partir de la apropiación de nuevas concepciones situaciones del pasado se reconocen como formas de violencia. Surge también de los relatos, que estas reflexiones individuales derivaron, en algunos casos, en consultas al **Equipo Interdisciplinario de intervención en situaciones de violencia por razones de género.**

Dimensión laboral-grupal

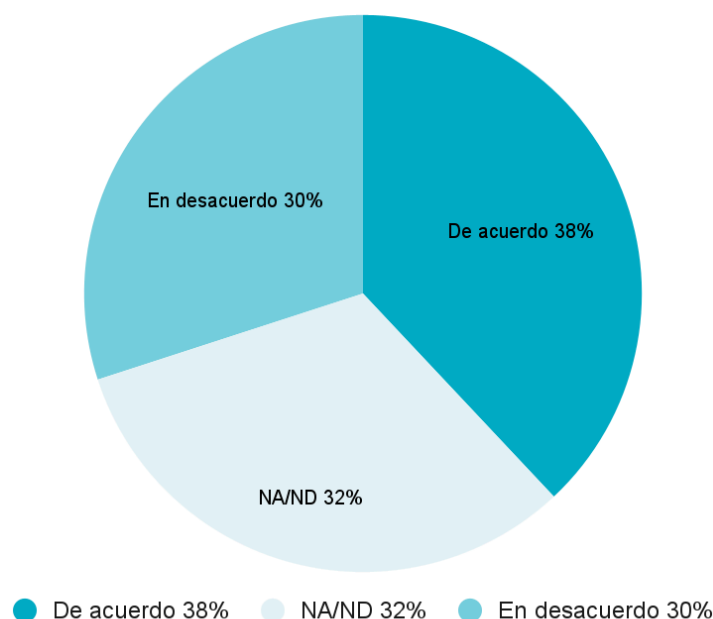
En esta dimensión nos interesa ahondar en el modo en que las capacitaciones en Ley Micaela interpelaron a los/as participantes en sus relaciones interpersonales, es decir, observar aquellas transformaciones en las dinámicas de los grupos de trabajo y ámbitos laborales. Esta dimensión de análisis se caracteriza por estar estructurada a partir de un sentido común patriarcal entendido este como un conjunto de prácticas,

normas, representaciones y valores que se basan en estereotipos de género y que generan desigualdades entre hombres y mujeres.

Los procesos de formación tienden a colaborar en la identificación de las desigualdades de género, reconociendo y visibilizando prácticas patriarcales naturalizadas. En este sentido es interesante incorporar los resultados de la encuesta de satisfacción, en la cual el **94%** de las personas encuestadas manifestaron que los contenidos abordados fueron **útiles o muy útiles para el desarrollo de sus tareas laborales.**

En relación al impacto de las diferentes concepciones y teorías presentadas en los espacios de formación a nivel laboral, el **60%** mencionó haber reflexionado acerca de sus trayectorias laborales a la luz de la perspectiva de género aportada.

Luego de haber realizado el curso modifique prácticas en el ámbito laboral



Sin embargo, el 21% de las personas encuestadas refirió que dicha afirmación no reflejaba lo vivenciado por ellos/as en los cursos.

De las entrevistas realizadas a trabajadoras y trabajadoras surgen algunas reflexiones en torno al ámbito laboral. Se menciona la identificación de desigualdades de género en las tareas cotidianas de la oficina (quienes realizan las tareas de limpieza, quienes las de fuerza, quienes suelen ocupar roles de contención emocional, etc), en la desigualdad entre la palabra masculina y la femenina, entre otras. En relación a prácticas concretas, se menciona en diversas oportunidades que la cosificación de las mujeres, así como la tendencia a hablar de cuerpos ajenos, decir “piropos”, disminuyó notablemente a partir del 2021.

Siguiendo con esta línea, surge que el **60%** de las personas consideró que luego de realizar la formación en Ley Micaela reflexionó sobre su trayectoria laboral y situaciones que reflejaban diferentes tipos de violencias y/o desigualdades de género.

Esta tendencia, a nivel introspectivo, tiende a reducirse cuando indagamos en las transformaciones en cuanto a acciones concretas que pudieran haberse generado en sus espacios de trabajo cotidianos. El **38%** consideró que luego de haber realizado el curso de Ley Micaela modificó prácticas en el ámbito laboral. Mientras que el 30% mencionó no haber plasmado estas reflexiones en acciones concretas a nivel laboral. Otro 32% se mostró indiferente ante la afirmación.

Cabe en este punto incorporar la información que surge de los trabajos desarrollados por los y las participantes durante las capacitaciones en LMB. En relación a los roles y funciones formales e informales, se pueden citar algunas reflexiones.

Las tareas de servicio y cuidado fueron identificadas como actividades que casi exclusivamente realizan las mujeres en sus ámbitos laborales:

"En el ámbito laboral, casi siempre las expresiones en ese sentido tenían que ver con el 'servir café' por ejemplo, lo hacían siempre mis compañeras. Nunca me sentí cómodo con esas situaciones (quizás por historia familiar) en donde había actividades que le 'correspondían' a las mujeres. En mi vida, en mi casa, y en los demás ámbitos donde me muevo todo es de todos, asumo la división de actividades/tareas por conocimiento, posibilidades y/o características no porque sea mujer o varón."

"Más de una vez cuando alguna persona llora espero que quien contenga esa situación sea una mujer. Sé muy bien que un varón también puede dar contención, pero siempre espero que una mujer brinde más apoyo en esa situación."

Directores
Mujeres
y Diversos

"En ámbito laboral, me paso siendo asesora de un director, ya estando recibida profesionalmente de abogada y compartiendo la asesoría con un colega varón, que el jefe me pidiera a mi que le sirva un té, asumiendo que por ser mujer era a mí a quien le correspondía, como parte de la tarea laboral. (...) Más allá de que en ese momento no pude expresarlo, no mucho tiempo después fue una de los motivos más importantes para tomar la decisión de renunciar."

En contraposición y complementación, las tareas de fuerza fueron identificadas como vinculadas exclusivamente a los hombres:

"Creo que los momentos más recurrentes donde espero que los compañeros actúen de determinada manera según su género son en las actividades donde hay que realizar fuerza. Si bien son tareas que yo también podría realizar tranquilamente, dejo que las realicen por considerar que son hombres."

“Se me ocurren dos cuestiones de nuestra vida laboral cotidiana. La primera, en relación a la carga y/o transporte de los bidones de agua. Estamos en un 1er piso, y debemos bajar para poder retirar dichos bidones, siempre esperamos (con mis compañeras) que llegue algún compañero para dicha labor. Y otra situación en torno al transporte de expedientes, que cuando son demasiados y hay que llevarlos a otro edificio, la tarea queda relegada a los hombres, en lugar de salir varias de nosotras o hacer más de una viaje.”

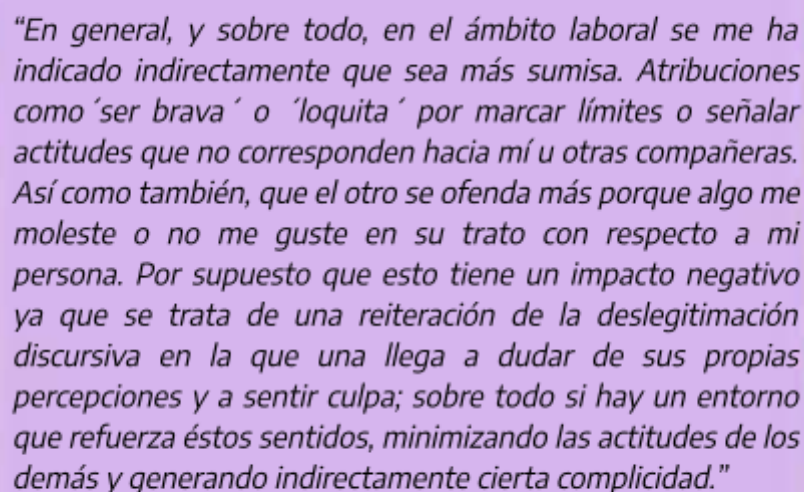
“En las cuestiones que impliquen el uso de la fuerza, como por ejemplo, ir a buscar el bidón de agua de la oficina, he pensado que debería ir algún masculino. A pesar de que tranquilamente lo podría realizar yo.”

Mujeres, Géneros

Asimismo, surge de estos trabajos prácticos que a partir de los contenidos planteados pudieron identificar desigualdades de género en relación a sus funciones dentro de sus espacios de trabajo, a saber:

“En el ámbito laboral, simplemente puedo expresar que los cargos de decisión están mayormente asignados a varones. En otra gestión, me han sugerido que como Abogada podría mejor usar polleras. (...) Fue un mal momento, y simplemente agradezco haber tenido las herramientas para responder. Pero entiendo que no es el caso de todas.”

“En el ámbito laboral no recuerdo haber tenido este tipo de experiencias de manera directa, sin embargo pude observar que la palabra del hombre siempre ha tenido más valor que la palabra de la mujer, y en esos casos, la mujer tiene que redoblar su esfuerzo por demostrar su capacidad.”



“En general, y sobre todo, en el ámbito laboral se me ha indicado indirectamente que sea más sumisa. Atribuciones como ‘ser brava’ o ‘loquita’ por marcar límites o señalar actitudes que no corresponden hacia mí u otras compañeras. Así como también, que el otro se ofenda más porque algo me moleste o no me guste en su trato con respecto a mi persona. Por supuesto que esto tiene un impacto negativo ya que se trata de una reiteración de la deslegitimación discursiva en la que una llega a dudar de sus propias percepciones y a sentir culpa; sobre todo si hay un entorno que refuerza éstos sentidos, minimizando las actitudes de los demás y generando indirectamente cierta complicidad.”

Mujeres, Géneros y Diversidades

Dimensión institucional

Finalmente, nos adentramos en la última dimensión de análisis referida a la organización institucional. Teniendo en cuenta que la implementación de las capacitaciones en Ley Micaela tiene como objetivo el fortalecimiento de una perspectiva de género transversal al interior del Senado de la Provincia de Buenos Aires. Esta dimensión de análisis indaga en la medida en que los y las participantes repararon en la importancia de una transformación institucional. En este sentido, se pudo observar que en algunos de los trabajos relevados así como en las encuestas realizadas las personas que se capacitaron manifestaron la relevancia de la formación en Ley Micaela a la hora de visibilizar las problemáticas de género, entendiendo que esto es el punto de partida para la transformación institucional.

En particular, los y las participantes pudieron identificar las desigualdades institucionales, organizacionales en la composición y dinámicas propias del Senado de la Provincia de Buenos Aires. De los trabajos relevados y las encuestas surgen algunos puntos en relación a la composición de género en los cargos jerárquicos y

sindicales, la falta de estatutos y reglamentaciones que tiendan a la igualdad de género, la composición en las comisiones legislativas, la identificación de áreas de trabajo feminizadas o masculinizadas, Citamos a continuación algunos extractos que resumen las construcciones teóricas en relación a estas temáticas:

CARGOS JERÁRQUICOS

"Creo que los puestos de dirección y liderazgo están en su mayoría en posesión de hombres. Tanto a nivel de la cámara, cómo de los gremios, por ejemplo."

(...)"Que predomine el género masculino en la banca de autoridades del Senado de BA."

"Creo que los que participan de actividad sindical en el senado es mayormente masculina"

"Por lo pronto, puedo decir que la mayoría de los puestos jerárquicos, direcciones y de jefaturas son llevadas adelante por varones, eso claramente refleja una desigualdad"

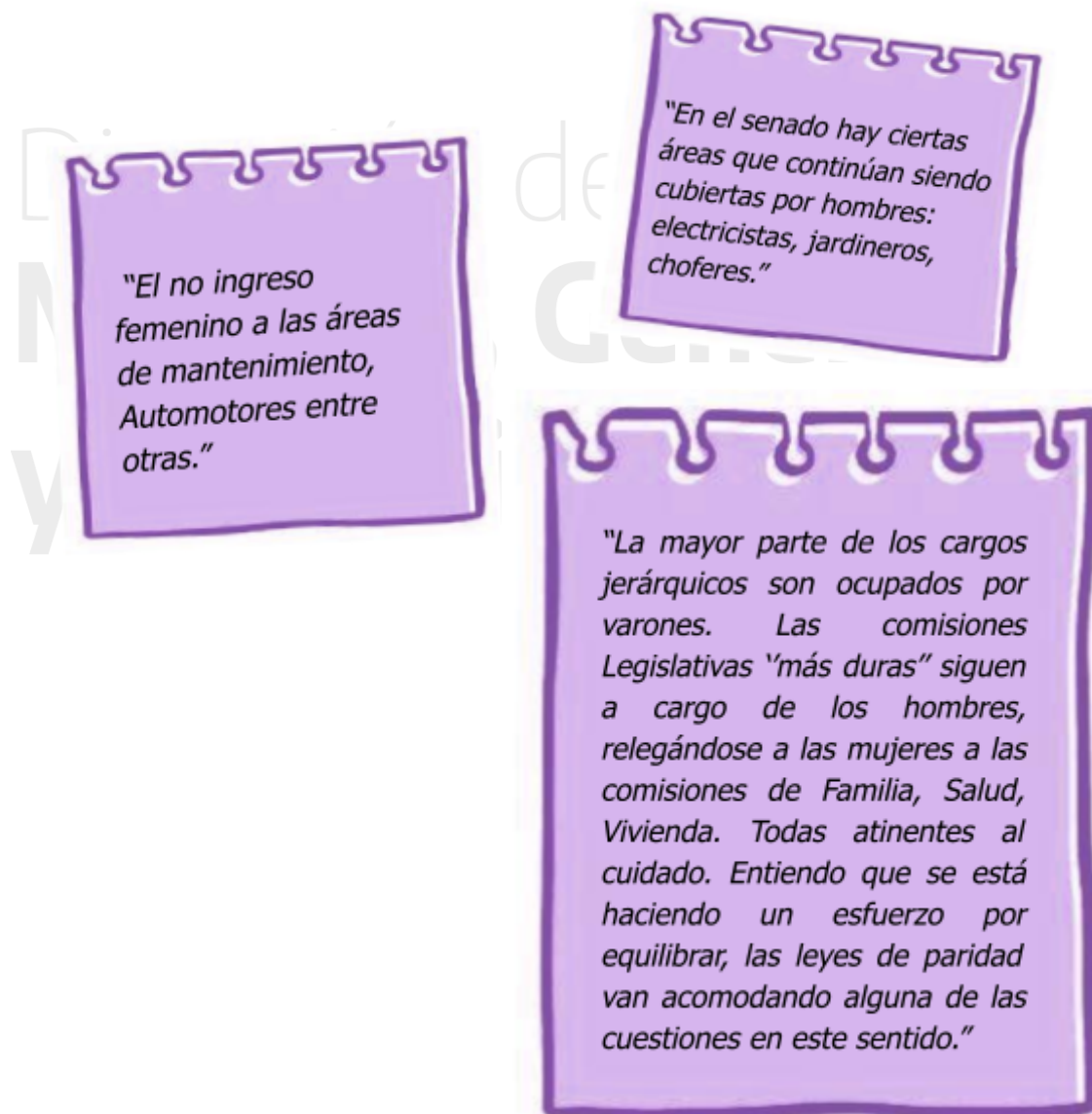
"Creo que una de las desigualdades más importantes es que no existe un estatuto del empleado legislativo, siendo que nos encontramos en la casa de las leyes, profundizándose así el manejo discrecional en muchos aspectos, por ejemplo en la designación de cargos del organigrama administrativo de la casa, mayormente ocupados por hombres, no habilitando la posibilidad del concurso que habilite al desempeño de una tarea según idoneidad."

"A su vez, podemos hacer referencia a que en el Senado no hay un lactario, un espacio acondicionado y digno para uso de las mujeres que se encuentren amamantando. Entiendo que sería un gran paso a fin de poder compatibilizar el trabajo con la lactancia." *

*Cabe en este punto mencionar que el lactario fue inaugurado a finales del año 2025 por impulso y gestión de esta Dirección.

En esta línea es interesante mencionar que tanto los docentes como los trabajadores entrevistados refieren que identificaron nítidamente la desigualdad de género en el ámbito del Senado en la ocupación de cargos jerárquicos, en el ámbito de los procesos de formación en Ley Micaela.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



LENGUAJE INCLUSIVO

"Hay una cuestión muy puntual, cuando se hacen o se redactan las providencias o escritos (actos administrativos) se puede notar que se generaliza un poco el género, pero veo, que ya estamos tratando de cambiar esos modelos en los escritos; aunque nos falte aún un poco más."

"Una de las cuestiones, como lo manifiesta el enunciado, es la utilización del lenguaje inclusivo."

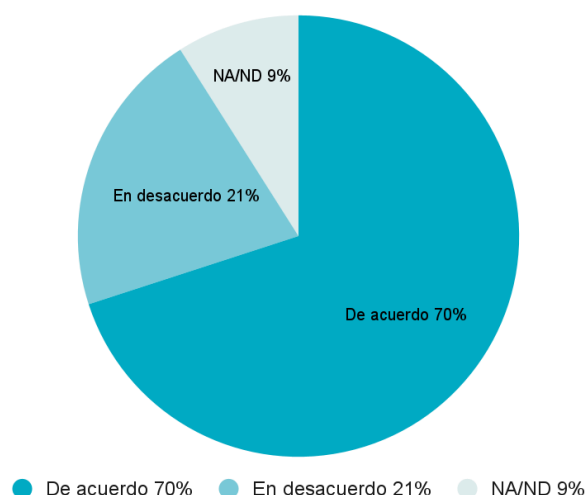
"Unas de las cosas más comunes que vivimos dentro del senado en la conformación de leyes es la falta no solo del lenguaje inclusivo sino también la perspectiva de género y diversidades. En la oralidad y en la escritura falta seguir promoviendo la igualdad de géneros desde el lenguaje. Para seguir generando que las leyes sean representativas de la mayoría de la población"

De todo lo anteriormente citado, se puede observar a la vez que los y las participantes reconocen la importancia de los espacios de formación en Ley Micaela para la identificación de problemáticas de género a nivel institucional, refieren a la insuficiencia de la Ley si no es acompañada por un avance en la implementación de políticas y acciones que transformen estas desigualdades. A la vez que identifican que el hecho de que el cargo máximo del Senado de la Provincia de Buenos Aires esté ocupado por una mujer es una fortaleza a la hora de traccionar transformaciones en la desigualdad de género.

Asimismo, el carácter obligatorio de la Ley Micaela en el Senado de la Provincia fue entendida por los y las participantes como una virtud, dado que permitió el acercamiento a la temática de personas que de otra forma no se habrían interesado contribuyendo a desarticular sentidos comunes e incorporar nuevas perspectivas de análisis.

Cabe en este punto mencionar que estos espacios de formación no sólo sirvieron como disparadores a la hora de reflexionar y transformar conductas, estereotipos y roles sino también como una forma de informar los recursos con los que cuenta el Senado para combatir y prevenir los diferentes tipos de violencia por razones de género. **El 77% de las personas encuestadas** manifestaron haber conocido estos espacios de contención, acompañamiento y denuncia a partir de haber cursado las capacitaciones.

Los contenidos del curso me permitieron saber cuales son los espacios de contención, acompañamiento y denuncia que tiene el Senado de la Provincia para casos de violencia por razones de género



En este sentido, los contenidos de la formación en Ley Micaela, en relación a la conceptualización de los diversos tipos de violencia de género, impactó directamente en otra área de esta dirección, el Equipo Interdisciplinario de Intervención en Situaciones de Violencia por Razones de Género, dedicado para asesorar y acompañar a personal del Senado de Provincia, particularmente a mujeres y personas LGBTI+ que atravesen situaciones de violencia por razones de género, ya sea en el ámbito laboral como en sus ámbitos personales.

A partir de la implementación de la Ley Micaela, las consultas en relación a situaciones de violencia aumentaron significativamente. Los y las docentes, tanto de manera virtual como presencial, mencionan que fueron contactados de manera privada a fin de relatar situaciones que, a la luz de los contenidos impartidos, percibían como de violencia de género y por las cuales se cuestionaban qué acciones seguir y fueron derivadas al área correspondiente. De este modo, es dable decir que los espacios de formación fungieron como dinamizadores y traccionadores a la hora de identificar, repensar, consultar y denunciar situaciones de violencia por razones de género.

Reflexiones finales

Reflexiones en torno al proceso político pedagógico y metodológico

El presente apartado propone recuperar la experiencia docente respecto del desarrollo de la capacitación en Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires, desde sus inicios a partir del año 2020 hasta el 2024.

En este sentido, resulta fundamental reconocer algunos puntos de partida que permiten situar y contextualizar los aportes que el cuerpo docente elaboró en el marco de las entrevistas en profundidad, realizadas de manera personal con cada uno y una, las cuales recorrieron la trayectoria docente previa al dictado de Ley Micaela, la experiencia educativa en el Senado de la provincia de Buenos Aires y la estrategia pedagógica desarrollada durante los encuentros y las clases virtuales.

Del análisis de las entrevistas es posible identificar aquello que proponemos mencionar en términos de *tensiones productivas, es decir*, dimensiones significativas de la experiencia pedagógica que, por un lado, posibilita la producción colectiva; y por el otro, desafía el encuentro y el intercambio reflexivo.

En esta clave, es posible reconocer y desarrollar al menos 3 tensiones productivas que emergen de la lectura y el intercambio docente:

1- La tensión entre la experiencia pedagógica que emancipa y deconstruye la estructura de las relaciones de género, y la condición de obligatoriedad

En primer lugar, es necesario destacar que la dimensión educativa que concibe la Ley Micaela resulta estratégica, porque si tenemos en cuenta aquella concepción planteada en los inicios del presente informe, donde **el género es significado en términos performáticos, es decir, aquello que consideramos una “esencia natural” del género [ser varón, mujer o trans], responde a un conjunto sostenido de prácticas y sentidos aprendidos socialmente**, resulta fundamental abordar la problemática de desigualdad y de violencia por razones de género a través de programas educativos y de capacitación en el Estado por las implicancias socio culturales y educativas que atraviesan a la dinámica propia de las identidades de género.

Ahora bien, sus efectos, es decir, las transformaciones que promueve el Programa Educativo de Ley Micaela en los organismos, en las prácticas institucionales y en las políticas públicas no son inmediatas. Las y los docentes han planteado en este sentido los siguientes aspectos:

- *“Tratamos de corrernos de la lectura de definiciones, creemos que interpelar desde allí no transforma la práctica, por eso proponemos el intercambio y la escucha como dinámica pedagógica”, Nicolás Pontacuarto, docente del módulo que aborda el eje de las Masculinidades en el marco de la capacitación*

Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires.

- *“Ley Micaela” es una oportunidad de instalar preguntas, reflexiones, conversar sobre la agenda de problemáticas de género y diversidad con personas que tal vez no tuvieron el espacio para hacerlo”. (...) En este sentido, “la condición de obligatoriedad que propone el dictado de Ley Micaela plantea como desafío para los docentes “saber hacer” con aquellos y aquellas que vienen atravesados por la obligatoriedad y que por momentos pueden venir en una actitud querellante”, Daniela Viña*
- , docente a cargo del Módulo sobre Violencia por razones de género en el marco de la capacitación Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires.
- *“Como capacitador uno deja instaladas preguntas y después, de a poco, eso va modificando los espacios de trabajo. Sí, han comentado que hay cuestiones para revisar, por ejemplo, cómo están conformadas las planillas y formularios, cómo se distribuyen las tareas dentro de las oficinas, quién se encarga de reponer el bidón hasta quién se encarga de que esté la oficina perfumada y limpia más allá de las tareas que hace el personal de limpieza. También me han comentado mucho cómo circula la voz y la palabra en las reuniones de trabajo, hay varones que legitiman la palabra de las mujeres luego de que terminan de hablar. El material de las clases les permitió revisar esas prácticas que se dan en lo cotidiano”, Facundo Díaz Castellano, docente a cargo del Módulo Introductorio de la Capacitación Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires desde el año 2017 hasta 2024.*

De los fragmentos reflexivos citados anteriormente se desprenden al menos 3 aspectos a tener en cuenta para analizar la tensión dada entre la experiencia pedagógica que emancipa y deconstruye la estructura de las relaciones de género y sus problemáticas asociadas de discriminación y violencia; y la condición de obligatoriedad, establecida por la Ley Micaela en la provincia de Buenos Aires.

El primero de ellos se vincula con la estrategia pedagógica propiamente dicha, Graciela Morgade sostiene en un trabajo de compilación titulado “Toda educación es Sexual” que “existe consenso en señalar que, en temas de sexualidad –y, en general, podríamos afirmar- las estrategias meramente informativas no logran modificar los comportamientos. De la misma manera que pareciera haber una suerte de consenso en que los comportamientos y prácticas sobre el cuerpo están basados en creencias y prejuicios sobre la sexualidad y los roles y estereotipos de lo masculino y lo femenino, y tienen una implicancia afectivo-emocional muy fuerte”. Podemos

entonces reafirmar que cuando se trata de enseñar y aprender con un objetivo no contenidista, sino más bien de transformación de prácticas con una implicancia afectivo-emocional, lo educativo es abordado a partir del reconocimiento del otro u otra como sujeto activo capaz de transformar los sentidos y las prácticas históricamente asociadas a la relación entre las identidades de género.

En segundo lugar, reconocer que la aplicación de los contenidos que promueve la Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires configuró una experiencia pedagógica compleja, dada fundamentalmente a partir del encuentro y el intercambio entre personas con trayectorias y proyectos de vida distintos, desarrollos y búsquedas laborales diferentes.

Y en tercer lugar, destacar que el ámbito del Senado de la provincia de Buenos Aires se estableció en tanto espacio pedagógico cuando las y los docentes reconocieron “el valor humanizante de la palabra” y “al encuentro dialógico como una potente fuerza de humanización” (Rogovsky, 2019), en términos de construcción y deconstrucción de los sujetos; es decir, no se trató de poner en juego una simple técnica de comunicación, sino de reconocer al espacio de capacitación en Ley Micaela, en tanto experiencia pedagógica que compromete a los cuerpos a vivenciar, a través del uso del lenguaje, una diversidad de emociones y reflexiones promovidas por el propio encuentro de deseos, carencias y sueños.

Finalmente, la condición de obligatoriedad planteó, tal como lo expresa la docente Viña, una oportunidad y un desafío al mismo tiempo para quienes desarrollaron esta labor. Por dos motivos: 1) La educación de adultos en Argentina y en América Latina está asociada históricamente a aquella “modalidad del sistema educativo destinada a los sujetos del «resto», los que «sobran», los que no «encajan». Son quienes que, por algún motivo, no han podido iniciar o culminar sus trayectorias escolares cuando estaban en edad de hacerlo y hoy se presentan como aquellos y aquellas que «desertaron»” (Levy; 2015). Si bien la apuesta pedagógica que implica la Ley Micaela no es excluyente en términos de acceso al plano ocupacional/laboral, es decir, no

priva a los sujetos del derecho al trabajo como sucede con la educación primaria y/o secundaria; sí se configura en los términos de Durkheim (1976), el mandato civilizador moderno y promueve la construcción de marcos éticos basados en la no violencia por razones de género y el respeto a la diversidad sexual como práctica estatal.

La presentación y el debate que suscita estos nuevos marcos éticos interpela, es decir, convoca a los seres sociales a la transformación subjetiva, histórica y emocional. En este sentido, la experiencia de Ley Micaela es una oportunidad para la construcción de una nueva estatalidad, pero fundamentalmente un importante desafío respecto de poder atravesar los miedos, las frustraciones, los prejuicios y las resistencias también colectivas que conlleva todo proceso de construcción y deconstrucción de aprendizaje y enseñanza, y en particular con adultos y adultas.

2) En esta misma clave, el desafío que produce la condición de obligatoriedad respecto de la realización de los cursos de Ley Micaela radica en lo que Viña expresó en términos de “saber hacer del docente”, es decir, el valor de la palabra de las y los educadores que hacen a la experiencia compartida y estimulan el deseo por saber, aprender y desaprender, promueven el acto mismo “de animarse a transitar las dificultades que toda experiencia pedagógica implica, incluso, las que ponen en cuestión el propio trabajo” (Rogovsky; 2019).

- *“Como docente creo que tenemos que legitimar el planteo de que el ejercicio de la violencia no es intrínseca a los varones, hay muchas mujeres que también la ejercen, ahora bien, eso no excluye la especificidad de la violencia por razones de género. No podemos caer en la trampa de legitimar una cosa y anular la otra”, Daniela Viña, docente a cargo del Módulo sobre Violencia por razones de género en el marco de la capacitación Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires.*

2- La tensión entre la experiencia subjetiva y la problemática socio cultural

En los espacios pedagógicos de capacitación, la tensión emergente entre la experiencia subjetiva y el reconocimiento de la problemática socio cultural de la discriminación y la violencia por razones de género se presenta, por momentos habilitando la reflexión colectiva, y en otros, regularmente, desafiando la propuesta misma de capacitación en género y diversidad sexual.

- *“Hay una tendencia a personalizar los contenidos, es decir, las y los participantes de las capacitaciones tienden a analizar todo en términos personales, en clave de “Me pasó o no me pasó...” Por momentos, no hay un ejercicio crítico en clave social y cultural, sino más bien subjetivo”, Gabriela Martínez, docente - tutora de la capacitación en Ley Micaela en entornos virtuales.*
- *“Una de las cuestiones que fácilmente conectan, fundamentalmente a las mujeres, es cuando hablamos de violencia por razones de género. Es un lugar habilitante para identificarse con situaciones de violencia de género, algunas más críticas que otras”, Gabriela Martínez, docente - tutora de la capacitación en Ley Micaela en entornos virtuales.*
- *“Hay resistencias muy propias de la época. Antes había cierta corrección, hoy ya no, lo vimos en muchos organismos, incluso en mujeres. En el Senado, por ejemplo, hubo una mujer que decía que “...no era necesaria la cuota alimentaria, porque ella había criado sola y sin ayuda ...”, Nicolás Pontacuarto, docente del módulo que aborda el eje de las Masculinidades.*
- *“Poner en debate la cuestión de género posibilita que muchas personas se identifiquen con situaciones y realidades que hasta el momento no podían visualizar que tenía que ver con una cuestión de género “ a mi me pasó tal cosa, no sabía que tenía que ver con el género”, Nicolás Pontacuarto, docente del módulo que aborda el eje de las Masculinidades.*
- *“[...] Se han logrado visibilizar situaciones de violencia a partir de lo que se charla, también hay muchas cuestiones que traen y que tienen que ver con sus hijos o hijas, de estereotipos de género, de roles de género, recuerdo una*

participante del curso, empleada del senado, que comentó que la citaron de la escuela porque la hija era muy bruta para jugar y que quería jugar al fútbol. Estas situaciones están buenas porque si bien no están asociadas al ámbito laboral, son cuestiones que abren el debate y está bueno que lo piensen desde una perspectiva de género, lo problematicen y no lo repliquen en el espacio de trabajo”, Facundo Díaz Castellano, docente a cargo del Módulo Introdutorio de la Capacitación Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires desde el año 2017 hasta 2024.

En la tensión emergente entre la experiencia subjetiva y la problemática socio cultural, se presenta el sentido mismo del proyecto educativo Ley Micaela. Es decir, acompañar en términos reflexivos el pasaje de la vivencia personal a la conciencia colectiva de las problemáticas asociadas a las relaciones de género es uno de los objetivos político pedagógicos en sí mismos, que incluso podríamos decir no solo de la Ley Micaela, sino del proyecto de los feminismos y la diversidad sexual en su conjunto.

Ahora bien, ¿qué sucede con la regularidad manifiesta por parte de los y las docentes, que podemos ver a través de los textuales compartidos anteriormente, en torno al relato individual como condición de posibilidad para reconocer la problemática social? Es decir, hay una tendencia a contradecir el reconocimiento social de una problemática cultural con el amparo de la experiencia personal ...“Me pasó o no me pasó...”, “...no [es] necesaria la cuota alimentaria, porque [yo pude] criar sola y sin ayuda ...”

Silvia Bleichmar ha denunciado extensamente que... “uno de los problemas más serios que tiene en este momento la sociedad argentina, es que la producción de subjetividad ha quedado en manos de los medios. (...) quienes moldean a los sujetos que se van a incluir en la sociedad, son en gran parte los medios, y en particular la televisión, que ofrece los modelos, los paradigmas, los íconos sobre los cuales se producen las identificaciones” (Morgade, 2016).

El siglo XXI, el gran siglo de la información y la comunicación globalizadas, trajo una profunda transformación tecnológica que impacta en la construcción de las subjetividades (Huergo, 2000; Rogovsky, 2019). El estado en soledad con que cotidianamente se está frente a las pantallas de múltiples dispositivos y, a su vez, los modelos, paradigmas, íconos que propagan producen identificaciones con un mundo social, cultural, de relaciones humanas que se perciben ordenadas, sin faltas, ni contradicciones, seguras, homogéneas, por ende, tranquilizadoras.

Esta zona de confort que provee el consumo de las tecnologías provoca la pérdida de soberanía no sólo respecto del acceso a la información condicionado por la dinámica de los algoritmos, sino las posibilidades de construcción de conocimientos (personal, institucional, nacional). Todo ello se transita hoy sin grandes resistencias o instancias críticas frente a este estado de cosas.

No resulta casual entonces, que frente a la experiencia pedagógica que configura Ley Micaela, dada fundamentalmente por el encuentro con otros y otras, diversos, con trayectorias de vida diferentes, en una institución concreta, que tiene sus conflictividades, heterogeneidades, provoque como resistencia el no reconocimiento de una problemática social, y reponga como “lugar seguro” la experiencia subjetiva como condición de verdad.

3- La tensión entre la autocensura y la represión de las masculinidades y la construcción de un nuevo contrato de convivencia

“En 2024 tuvimos dos instancias de capacitación mixta. Vimos mucha dificultad para hablar entre varones y mujeres. La visibilidad del movimiento de mujeres y el feminismo generó cierta ruptura en cuánto a los códigos de convivencia ¿qué le digo? ¿cómo lo digo? No solamente en cuanto al acoso y la violencia, sino en términos cotidianos en el ámbito de la oficina ... cuestiones como ¿debo ayudar a una compañera de trabajo a cargar el bidón? ¿cómo genero un espacio de comodidad para ella? ... Es cierto que hay una particularidad dada también por cómo los varones tramitamos estos cambios, en general se da el aislamiento y el corte en la posibilidad del diálogo y el relacionamiento. Aspectos que incluso llevaron a plantear la

necesidad de construir un nuevo acuerdo de convivencia para que sea un espacio seguro y cuidado para todos y todas”, Nicolás Pontacuarto, docente del módulo que aborda el eje de las Masculinidades.

“Sí recuerdo que hay temor en los varones a ser denunciados o tener alguna sanción administrativa, no entienden muy bien cuál es el límite y tienen miedo a ser denunciados o cancelados. Aparece más en términos de autocensura, bloqueo y represión, es decir “... mejor no hablo ni me relaciono, me retiro”. Esto se ve en los más jóvenes, los mayores de 40 años tienen mayor apertura, tal vez por la experiencia de vida. En los varones opera muy fuerte el mandato de masculinidad, prefiero aislarme, antes que ser denunciado”, Nicolás Pontacuarto, docente del módulo que aborda el eje de las Masculinidades.

“Creo que todavía falta un montón. Se sostiene esta idea de que género es equivalente a mujeres y diversidad sexual. Por eso es fundamental integrar a los varones a pensar con perspectiva de género, porque si no creen que no son una población destinataria. Esto genera mucha resistencia y entonces aparecen planteos como ¿qué sucede con los varones que sufren violencia por parte de las mujeres? Hay que hacerse cargo en este sentido de por qué ciertos conceptos nos quedaron tergiversados en el sentido común”, Daniela Viña, docente a cargo del Módulo sobre Violencia por razones de género en el marco de la capacitación Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires.

Las reflexiones del cuerpo docente citadas anteriormente nos permiten adentrarnos en el análisis de una tercera tensión productiva, que es posible visualizar a partir del desarrollo de los encuentros presenciales de capacitación en Ley Micaela en el Senado de la provincia de Buenos Aires. La misma se vincula con la tendencia de algunos varones a correrse de la posibilidad del diálogo y el encuentro con sus compañeras mujeres por temor a la denuncia y la sanción administrativa.

Esta tensión emergente viene a ofrecer, -nuevamente podríamos decir- una oportunidad para la construcción y deconstrucción de las relaciones de género en su sentido más rígido y estereotipado, aunque también configura un desafío colectivo poder acompañar a las masculinidades en el atravesamiento de esta *ruptura o síntoma de deconstrucción* que se presenta por momentos bajo la forma del aislamiento y la autocensura.

El Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la provincia de Buenos Aires ha elaborado un material destinado a desarrollar herramientas conceptuales para el trabajo con varones que han ejercido violencia de género, titulado “Los mandatos de masculinidad como factor de riesgo”. El material busca evidenciar la marca de género en la construcción de la masculinidad normativa, aquella que configura un modelo deseable a seguir basada en la idea de un varón racional, activo, fuerte, productivo, exitoso, potente, autosuficiente y protector.

Hablar de *factor de riesgo* implica poder visibilizar que las masculinidades, como identidades configuradas también en el marco de una estructura heteropatriarcal, están cargadas de mandatos que exigen formas de actuar y de vincularse que, en ocasiones, pueden representar un peligro para todas las personas y para él mismo. Según Kaufman (1989) esto se presenta en al menos tres sentidos:

- **Peligro para mujeres, niñas, niños y LGBTI+** a través del ejercicio de distintas violencias: física, psicológica, sexual, simbólica, económica y patriarcal.
- **Peligro entre varones**, mediante el ejercicio de las violencias sobre otros cuerpos e identidades masculinas: agresiones, peleas, disturbios, homicidios, violencias en el deporte, homofobia, etc.
- **Peligro para el varón mismo**, el seguimiento de estos mandatos pueden situarlo en lugares de riesgo para sí mismo que pueden llevarlo al suicidio, a producirse lesiones autoinfligidas, a consumos problemáticos.

Es interesante reflexionar entonces acerca de esta tendencia a la autocensura o la represión por parte de los varones, por temor a la sanción formal y la cancelación ética y moral. En principio, destacar el aporte que significan los espacios de capacitación en Ley Micaela para colaborar con la tarea de visibilizar que las

masculinidades también están esculpidas por mandatos y estereotipos de género, que en procesos activos de empoderamiento y emancipación social respecto de las estructuras de género, se transforman en factores de riesgo en los sentidos descritos anteriormente. En segundo lugar, destacar que *Ser Conscientes* que aquello que se construye como aspectos deseables en el proceso socialización [varones racionales, fuertes, activos, productivos, exitosos, potentes y protectores] puede también ser una trampa simbólica que conduzca a lugares no deseables como la denuncia, la cancelación o la sanción administrativa, los ubica en este tiempo de interpelaciones múltiples y de construcciones colectivas en un factor de riesgo para otras personas y para ellos.

Ahora bien, en este sentido se pone en valor una más los espacios de formación en Ley Micaela transformándose en una oportunidad para que los varones se encuentren en espacios de reflexión compartida donde puedan expresar e intercambiar sus experiencias personales, y de esa manera promover cambios individuales e institucionales, que den lugar a la construcción de nuevas subjetividades masculinas no machistas.

Reflexiones en torno a la experiencia de los trabajadores y trabajadoras del Senado en los trayectos formativos en Ley Micaela

En el marco del presente informe realizamos un conjunto de entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores del Senado de la provincia de Buenos Aires con el objetivo de relevar las reflexiones en torno a la experiencia de capacitación en Ley Micaela Bonaerense.

Es importante destacar que el conjunto de entrevistados y entrevistadas respondieron a una convocatoria realizada al conjunto de los y las cursantes desde el año 2021 al 2024. En total, aceptaron participar de la entrevista un conjunto de 13 personas, entre mujeres y varones.

En este sentido, encontramos significativo compartir a los fines de este informe las reflexiones producidas en torno a qué significa la experiencia de Ley Micaela Bonaerense y qué aportó a la experiencia laboral de las trabajadoras y trabajadores del Senado de la provincia de Buenos Aires.

A continuación los textuales destacados:

Sentidos producidos en torno a la experiencia de Ley Micaela Bonaerense

“Es una capacitación que nos pone en órbita sobre cuál es el rol de la discusión de género, qué significa eso y cómo nos paramos ante lo que se propone como igualdad de oportunidades de derechos. Para mi es una toma de conciencia absoluta de las brechas y las desigualdades que existen”, Jonathan Beltrano, Dirección de Personal del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Ley Micaela aborda cuestiones de género, identidad y las distintas concepciones de violencias, no es sólo violencia física”, Virginia Figueroa, Ceremonial y Protocolo del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Incorporar al ámbito de nuestro trabajo diario, en el ámbito legislativo, la perspectiva de género. Por un lado, en los proyectos legislativos de la senadora con la que trabajo, pero también en la de otros legisladores”, Romina Grigioni, relatora de la Comisión de Igualdad de Trato del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Es una herramienta que nos ha permitido a las trabajadoras y trabajadores tener un piso para repensar nuestra vida cotidiana en términos laborales y no sólo laborales. Recuerdo que en los primeros encuentros en la sala éramos cientos, para algunxs era la primera vez que se encontraban con la posibilidad de reflexionar sobre estereotipos y patrones naturalizados”, Paula G. Ceuninck, Asesora de Comunicación.

“Me cuesta definirla, no sé qué decir. Creo que todos deberíamos estar inmersos, a veces me pregunto ¿por qué no hay mujeres en el área de mantenimiento, por qué no hay mujeres plomeras, electricistas o que se dediquen a la herrería”, Rodrigo Puerto, Jefatura de Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Diría que es una ley que busca formar en cuestiones de género a las personas que forman parte de los organismos públicos y que están en contacto directo con la población en general.” Andrea Pettina, trabajadora de la Biblioteca del Senado.

“A mi me parece que la ley Micaela pone sobre la mesa un debate que es muy necesario para que se vayan poniendo a trabajar, se desempolven asuntos que están muy cristalizados. En mi entorno hay muchos varones, y los varones con los que yo me relaciono no son grotescos en términos de machismo, sin embargo, a nivel simbólico, arrastran, y las mujeres también, arrastramos cuestiones que está bueno poner en cuestión, debatir. En ese sentido, me parece que es importante que exista. Después me parece que plantea como una controversia, porque no es la única discriminación que existe. Una sobre otra, son temas para debatir.” Angélica Rave, Comisión de DD.HH

“Es una ley para concientizar acerca de las pautas culturales que sostienen la violencia de género con el objetivo de cambiarlas”, Natalia Suárez, Asesora de la Comisión de Seguridad del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Para mi es una herramienta que tenemos como empleadas, o como ciudadanas, para dar ciertos debates ... como esto que me pasó en la oficina [...] nosotros no hacemos atención al público, no tenemos mucho trato con más personas, pero sí me parece que está bueno para dar el debate.” Cintia Rodríguez, Cuerpo de taquígrafos

Aportes de la Capacitación para pensar las prácticas institucionales y las trayectorias subjetivas

Citamos a continuación algunos de los pasajes más interesantes de las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras del senado que dan cuenta de la identificación de transformaciones individuales e institucionales.

“Los aprendizajes en Ley Micaela permitieron revisar las experiencias que como grupo de trabajo hemos tenido, por ejemplo, en relación a jefes que han estado a cargo del área y que han tenido comentarios despectivos”. Baiana Accinelli, trabajadora de la Dirección de Prensa del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Los contenidos que más movilizó a mi grupo fue el abordaje de los estereotipos de género en las infancias, generó mucha polémica, algunos podían verlo y otros no. Fue muy interesante”. Baiana Accinelli, trabajadora de la Dirección de Prensa del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Planteos como la necesidad de la cuota alimentaria movilizó mucho, fundamentalmente a algunos varones, que por algún motivo se sintieron interpelados”. Jonathan Beltrano, Dirección de Personal del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“La capacitación en Ley Micaela no interpeló de manera particular al equipo de trabajo, sino el contexto en su integralidad. Ley Micaela no es un hecho aislado.”. Romina Grigioni, relatora de la Comisión de Igualdad de Trato del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Desde el uso del lenguaje hasta en la actividad legislativa donde todo el tiempo podemos ver la inclusión de temas vinculados a la igualdad de género es posible visualizar la incidencia de los temas que aborda Ley Micaela”. Paula G. Ceuninck, Asesora de Comunicación

“Antes, una, estaba acostumbrada a ver a mujeres realizando determinadas tareas, hoy, por ejemplo, en el Anexo de 49 tenemos dos varones que se ocupan de la limpieza”. Romina Grigioni, relatora de la Comisión de Igualdad de Trato del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Después de la capacitación cambió el trato entre mis compañeros, ahora hay más respeto”. Horacio Canovil Área de Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires

“A mi me parece que está bueno que nos capacitemos como trabajadoras y trabajadores pero como trabajadoras del Estado más, y no sólo en género, sino también en derechos humanos o informática”. Baiana Accinelli, trabajadora de la Dirección de Prensa del Senado de la provincia de Buenos Aires

“A través de la ley Micaela leí un montón de bibliografía que de otro modo no hubiera accedido”, Romina Grigioni, relatora de la Comisión de Igualdad de Trato del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Hubo una situación en el norte del país donde un niño que había nacido varón se sentía nena y quería ser nena, la posibilidad de pensar las crianzas en este sentido fue interesante, movilizó fundamentalmente a las generaciones más grandes”, Virginia Figueroa, Ceremonial y Protocolo del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Al principio cuando ingresé a trabajar (hace dos años) si había que acomodar algún salón se decía ‘bueno, que vayan los chicos’, hoy no, hoy podemos ir todos y todas. Las tareas administrativas también las realizaban los chicos, hoy es todo por igual”, Virginia Figueroa, Ceremonial y Protocolo del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Lo que más me llamó la atención de la capacitación fue la importancia de cuidar el trato, el respeto y la igualdad al momento de interactuar con los pares”, Horacio Canovil Área de Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires

“En términos grupales no afectó en la organización del trabajo, pero en el numerario de hemeroteca que trabajan con libros pesados, te decían que tenía que ser un hombre porque las mujeres se lastimaban por hacer ese trabajo y ... ¿por qué no lo podemos hacer?, la realidad es que hoy son casi todas mujeres en ese trabajo”. Andrea Pettina, trabajadora de la Biblioteca del Senado.

“A partir de la dirección y la ley micaela se instaló como un asunto que generaba ruido, preguntas, se empezó a considerar. Sobre todo en los sectores más vetustos, la gente grande, pero después sí, hay cosas que ya no pasan, comentarios o miradas de más, o imponer funciones a partir del género, si sigue pasando es mucho menos.” Angélica Rave, Comisión de DD.HH

“A mis compañeros creo que les abrió la cabeza para dejar de decir cosas como ‘no seas tan blandito o no seas maricón’”, Rodrigo Puerto, integrante de Jefatura de

Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Yo noto más empatía y lo notás en el comportamiento, en el día a día, esto que antes era re normal que te digan HOLA LINDA, o se cagan de risa si tenía una cola bárbara, mucha más referencia a lo estético, ahora se cuidan, no hacen comentarios subidos de tono, no te dan un beso, no te saludan, como que tienen cuidado en el trato con el otro por ahí también los chistes son diferentes” Guillermina Ojeda, Comisión de Obras Públicas

“La capacitación fue muy importante para mi, porque realmente desconocía, creo que fue un antes y un después para tratar con las mujeres. No porque uno vaya a plantear una distancia o diferencia pero sí para estar alerta en cuanto al trato en el ámbito de trabajo”, Horacio Canovil Área de Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires

Síntesis Reflexiva

Creemos que no es posible concluir reflexivamente la elaboración del presente informe sin antes prestar atención a algunos datos significativos aportados por las encuestas y las entrevistas realizadas a las trabajadoras y trabajadores del Senado de la provincia de Buenos Aires. Así como también, a la cantidad de encuestados y encuestadas, y de entrevistas realizadas, las cuales no alcanzan a representar un porcentaje sustantivo del total de las personas que participaron de las capacitaciones en Ley Micaela.

Consideramos que un abordaje posible que nos permita comprender esta realidad se vincula directamente con el contexto social, político y económico en el cual hemos desarrollado la producción de este informe.

Durante los primeros meses del año 2024, el gobierno de Javier Milei comenzó una desarticulación en el horizonte de construcción de un Estado que implementó políticas públicas que buscaron garantizar y promover los derechos humanos de las mujeres y las diversidades sexuales a través de la creación de organismos como el

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades, tanto a nivel nacional como provincial, y con ellos, el desarrollo de una política de transversalización de la perspectiva de género en la integralidad de las políticas del gobierno nacional y de la provincia de Buenos Aires.

Es así como, en diálogo con los debates y demandas emergentes de los procesos de organización de los movimientos de mujeres y de la diversidad sexual en Argentina y en la provincia de Buenos Aires, el desarrollo de la Ley Micaela Bonaerense habilitó en la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires espacios de producción de sentidos para la transformación de prácticas estatales excluyentes para las mujeres y personas LGBTIQ+ en el acceso y ejercicio de sus derechos.

Cabe en este punto compartir información acerca del impacto que provocó la grave situación actual en el reconocimiento político de la problemática y el abordaje de la violencia por razones de género en Argentina.

Traemos a colación algunos datos que surgen de un informe elaborado por la Secretaría de Género de la Central de Trabajadoras y Trabajadores de la Argentina, presentado en Marzo del 2025 y titulado “A 30 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Actualidad de las políticas de género y situación de las mujeres y diversidades en la Argentina”, con el objetivo de ser presentado ante ONU Mujeres para denunciar ante la comunidad internacional la destrucción de la institucionalidad y las políticas de género que lleva a cabo el gobierno de Javier Milei.

- **Durante el año 2024 fueron asesinadas 267 mujeres en Argentina, y hasta julio del 2025 fueron asesinadas 149 mujeres**, según el Observatorio Ahora que Sí Nos Ven. En este lapso, se recortó casi un 100% (98,6%) el Programa Acompañar, siendo el programa más importante de apoyo económico para las personas en situación de violencia con riesgo alto para sus vidas.

- **Programa para el Apoyo Urgente y la Asistencia Integral Inmediata ante casos de Violencias Extremas por Motivos de Género.**

El programa fue creado en el Plan de Acción contra la violencia de género 2020-2022 para asistir de manera integral a familiares o personas cercanas a víctimas de violencias extremas por motivos de género. Entre sus prestaciones, se encuentran el asesoramiento legal, el acompañamiento psicosocial y un apoyo económico equivalente a cuatro salarios mínimos, vitales y móviles. Entre 10/12/2023 a 30/06/2024 se otorgaron sólo 13 apoyos económicos correspondientes a casos del 2023 y había 158 grupos familiares o allegados en espera.

- **Ley Brisa**

La Ley 27.452 creó el Régimen de Reparación Económica para niñas, niños y adolescentes (RENNYA), y para personas con discapacidad sin límite de edad, hijxs de víctimas de femicidio u homicidio en el contexto de violencia intrafamiliar o por razones de género. Según información a la que pudo acceder la presidencia de la Comisión de Género y Diversidad de la Honorable Cámara de Diputados, a septiembre del 2024, se encuentran pendientes de resolución un total de 369 solicitudes de inclusión.

- **Línea 144 de atención a las víctimas de violencia de género**

La línea fue creada a partir del artículo 9° inciso (o) de la Ley 26.485 y aborda consultas sobre todos los tipos y modalidades de violencias. Este mecanismo brinda atención, contención y asesoramiento a personas en situación de violencia por motivos de género a través de un servicio telefónico gratuito, WhatsApp, correo electrónico y por videollamadas. La Línea 144 sufrió un gran número de despidos que representan el 56% de su personal original y una reducción presupuestaria que permite considerar el desmantelamiento total del dispositivo.

Según el Informe N° 3 elaborado por el Centro de Estudios Legales y Sociales, titulado “La Cocina de los Cuidados”, las consecuencias del ajuste en políticas públicas arroja que sobre un universo de 1730 casos, el 65% de las familias de la Argentina hizo recortes en su alimentación en el último año, mientras que las mujeres y personas de la diversidad sexual conviven con un mayor desamparo producto del desarme de las políticas de cuidado y el abandono de la trama estatal.

En cuanto a la realidad en la provincia de Buenos Aires, es posible afirmar que la situación de “asfixia económica” en la que se encuentra el gobierno provincial tiene un impacto directo en las condiciones de posibilidad de la política estatal, y desafía permanentemente el esfuerzo por sostener una política de género activa. Tal es así, que el propio Gobernador Axel Kicillof reclama ante la Corte Suprema de Justicia la deuda de 12,1 billones de pesos que el Gobierno nacional mantiene con la provincia de Buenos Aires. Se trata de fondos adeudados por la Casa Rosada que afecta la continuidad de programas, obras públicas y asistencia previsional.

En este contexto, el proceso de producción del presente informe nos permitió visualizar, en primera instancia, que el Programa de Formación en Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la provincia de Buenos Aires es un **hecho colectivo**; por el cual la decisión conjunta del Ministerio de las Mujeres y Diversidad y la la Cámara de Senadoras y Senadores de la provincia de Buenos Aires resultan fundamentales para generar las condiciones institucionales que posibilitan el desarrollo de las articulaciones necesarias para el encuentro entre los equipos docentes, convocados por la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades y el conjunto de trabajadoras y trabajadores que configuran la experiencia pedagógica en la legislatura provincial.

Por otra parte, la sistematización de las encuestas y de las entrevistas, tanto a docentes como a trabajadoras y trabajadores que fueron parte de la experiencia de las capacitaciones, permiten afirmar que la **Ley Micaela Bonaerense fue la oportunidad de repensar o deconstruir en relación al lenguaje, los estereotipos de género y los patrones socioculturales que sostienen la problemática de la violencia por razones de género y discriminación.** Así lo definen algunas de las personas entrevistadas:

“Es una ley para concientizar acerca de las pautas culturales que sostienen la violencia de género, con el objetivo de cambiarlas”, Natalia Suárez, Asesora de la Comisión de Seguridad del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Es una herramienta que nos ha permitido a las trabajadoras y trabajadores tener un piso para repensar nuestra vida cotidiana en términos laborales y no sólo laborales. Recuerdo que en los primeros encuentros éramos cientos, para algunos era la primera vez que se encontraban con la posibilidad de reflexionar sobre estereotipos y patrones naturalizados”, Paula G. Ceuninck, Asesora de Comunicación.

“Hubo una situación en el norte del país donde un niño que había nacido varón se sentía nena y quería ser nena, la posibilidad de pensar las crianzas en este sentido fue interesante, movilizó fundamentalmente a las generaciones más grandes”, Virginia Figueroa, Ceremonial y Protocolo del Senado de la provincia de Buenos Aires.

Siguiendo esta línea de las encuestas surge que:

- El **93%** de las personas que completaron la encuesta enunciaron que los contenidos aportados fueron MUY ÚTILES para el desarrollo de la vida personal, desnaturalizando estereotipos y mandatos de género.

El proceso de reflexión y de análisis aquí desarrollado permitió visualizar también que la posibilidad de interpelar la problemática de la violencia por razones de género, el trabajo, la desigualdad e incluso la práctica institucional y política que implica habitar y construir diariamente la cultura organizacional de un organismo del poder legislativo del Estado, no puede ser posible por fuera de las fuerzas sociales de los movimientos feministas y de la diversidad sexual, y del desarrollo de la política de género del Estado provincial.

“Hubo muchísimas modificaciones, yo eso lo pude ver desde mi trabajo en la dirección, digo, nosotras arrancamos, hemos hecho entrevistas en la terraza, porque no teníamos lugar para entrevistar, y de repente apareció la oficina, hubo mucha disposición del senado para darle lugar a la problemática [...] también fue un abismo

de diferencia que apareciera el ministerio, nos capacitaron y para nosotras fue un apoyo importantísimo, siempre nos dieron bola.” Angélica Rave, Comisión de DD.HH

“Creo que el movimiento de mujeres y de la diversidad sexual logró que la ley sea obligatoria”, Natalia Suárez, Asesora de la Comisión de Seguridad del Senado de la provincia de Buenos Aires

“La capacitación en Ley Micaela no interpeló de manera particular al equipo de trabajo, sino el contexto en su integralidad. Ley Micaela no es un hecho aislado.”, Romina Grigioni, relatora de la Comisión de Igualdad de Trato del Senado de la provincia de Buenos Aires.

En este sentido, lo educativo, en el desarrollo de la Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la provincia de Buenos Aires se presentó no como aquel proceso de interpelación en donde las personas fueron invitadas a dar cuenta de sí, para reconocer el modo en que cierto orden social y político se hizo cuerpo en su subjetividad; sino que **lo educativo se vinculó con la práctica reflexiva y la operación crítica que implica a través del propio acto de habla deshacer o desaprender el modo en que ciertas normas que regulan en términos culturales nuestras relaciones sociales, producen los sentidos hegemónicos que configuran aquellos ideales que de manera histórica articulan las diferencias de género produciendo las desigualdades sociales, políticas y culturales en condiciones específicas.**

“Es una capacitación que nos pone en órbita sobre cuál es el rol de la discusión de género, qué significa eso y cómo nos paramos ante lo que se propone como igualdad de oportunidades de derechos. Y para mi es una toma de conciencia absoluta de las brechas y las desigualdades que existen”, Jonathan Beltrano, Dirección de Personal del Senado de la provincia de Buenos Aires

“Estoy de acuerdo con la obligatoriedad que propone la ley, porque no atendemos un quiosco, somos agentes del Estado, que tenemos una responsabilidad ante el pueblo”, Jonathan Beltrano, Dirección de Personal del Senado de la provincia de Buenos Aires

“En una de las clases se dio un intercambio de cómo se asignaban las tareas en algunas direcciones, la falta de presencia femenina en todo el cuerpo de choferes, o lugares que siempre se asignaban a mujeres... Hubo bastante intercambio con respecto al rol de las mujeres en esas direcciones, por ejemplo, siempre la secretaria es mujer y nunca hay un hombre en ese rol.” Andrea Pettina, trabajadora de la Biblioteca del Senado.

“A mi lo que más me costó es la cuestión del lenguaje inclusivo. Yo soy abogada y hablar de la Cámara de Senadores, para mi, no tiene que ver con ninguna orientación, representan instituciones, son neutras”, Natalia Suárez, Asesora de la Comisión de Seguridad del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Yo entiendo que la cuestión de género es una cuestión de política pública, pero yo no lo hubiera puesto matrimonio igualitario, por ejemplo, sino sólo matrimonio porque es simplemente la unión de dos personas”, Natalia Suárez, Asesora de la Comisión de Seguridad del Senado de la provincia de Buenos Aires.

La Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la provincia de Buenos Aires logró constituirse como un espacio de producción de marcos de interpretación-acción respecto de las relaciones de poder que articulan la trama de la vida cotidiana y personal de las trabajadoras y trabajadores que participaron de las experiencias de capacitación; del reconocimiento de la violencia por razones de género en sus diversas modalidades, de la demanda emergente por el respeto a la diversidad y la igualdad de trato, que posibilita al conjunto de trabajadoras y trabajadores no sólo entender los modos en que el poder heteropatriarcal se organiza y determina los vínculos, sino también poner en cuestión las posibilidades de transformación de las prácticas y sentidos. En esta línea,

- El **94%** de las personas encuestadas manifestaron que los contenidos abordados fueron **muy útiles para el desarrollo de sus tareas laborales**.
- El **60%** mencionó haber reflexionado acerca de sus trayectorias laborales a la luz de la perspectiva de género aportada en los espacios de capacitación de

LMB. Sin embargo, el 21% de las personas encuestadas refirió no haber reflexionado en relación a su trayectoria profesional/ laboral.

- El **60%** de las personas consideró que luego de realizar la formación en Ley Micaela reflexionó sobre su trayectoria laboral y situaciones que reflejaban diferentes tipos de violencias y/o desigualdades de género.

“Yo noto como más empatía en el comportamiento, en el día a día, esto que antes era re normal que te digan HOLA LINDA, o se cagaran de risa si tenía una cola bárbara, ahora se cuidan, no hacen comentarios subidos de tono, no te dan un beso, no te saludan, como que tienen cuidado en el trato con el otro por ahí también los chistes son diferentes” Guillermina Ojeda, Comisión de Obras Públicas

“A partir de la dirección y la ley micaela, se instaló como un asunto que generaba ruido, preguntas, se empezó a considerar. Sobre todo en los sectores... los más complicados eran los más vetustos, la gente grande grande, pero después sí, hay cosas que ya no pasan, comentarios o miradas de más, o imponer funciones a partir del género, si sigue pasando es mucho menos.” Angélica Rave, Comisión de DD.HH

“En mi equipo de trabajo hay contenidos que ya no están bien vistos, noto también que hay respeto hacia las identidades no heterosexuales”, Virginia Figueroa, Ceremonial y Protocolo del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“A mis compañeros creo que les abrió la cabeza para dejar de decir cosas como “no seas tan blandito o no seas maricón”, Rodrigo Puerto, integrante de Jefatura de Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“Al principio cuando ingresé a trabajar (hace dos años) si había que acomodar algún salón se decía “bueno, que vayan los chicos”, hoy no, hoy podemos ir todos y todas. Las tareas administrativas también las realizaban los chicos, hoy es todo por igual”, Virginia Figueroa, Ceremonial y Protocolo del Senado de la provincia de Buenos Aires.

“La capacitación fue muy importante para mí, porque realmente desconocía, creo que fue un antes y un después para tratar con las mujeres. No porque uno vaya a

plantear una distancia o diferencia pero sí para estar alerta en cuanto al trato en el ámbito de trabajo”, Horacio Canovil Área de Mantenimiento del Senado de la provincia de Buenos Aires

Por otra parte, es posible afirmar que en un contexto donde a nivel nacional se denosta como política de gobierno la presencia y el acompañamiento del Estado y se desfinancian las provincias y las principales actividades productivas que dinamizan socialmente a la economía. Y, a su vez, se denigra en términos político discursivos e institucionales la perspectiva de género y de diversidad sexual como condición de posibilidad para la inclusión y el acceso a derechos por parte de las mujeres y personas LGBTIQ+, es que resulta posible comprender la baja participación tanto en la asistencia a las nuevas convocatorias de capacitación en Ley Micaela, así como también en la voluntad por involucrarse en la tarea de comprender sobre los aportes que realiza la política pública a nivel de las subjetividades y trayectorias de vida.

Tendencias como las que ilustran los datos que a continuación compartimos, nos convocan a preguntarnos de qué manera los nuevos marcos políticos e institucionales reconfiguran las condiciones de posibilidad para el desarrollo de espacios de capacitación que proponen reflexiones que acompañan la voluntad de construir socialmente un Estado con Igualdad de Género.

- El **38%** consideró que luego de haber realizado el curso de Ley Micaela modificó prácticas en el ámbito laboral. Mientras que el 30% mencionó no haber plasmado estas reflexiones en acciones concretas a nivel laboral. Otro 32% se mostró indiferente ante la afirmación.
- El **45%** consideró que las capacitaciones produjeron una modificación en sus actitudes en su vida personal. Mientras que el 30% restante se manifestó indiferente y el otro 25% consideró estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Pensar las líneas de continuidad del Programa de Capacitación en Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la provincia de Buenos Aires nos implica aceptar que el contexto actual de neofascismo conservador no enfrenta una construcción

hegemónica de política pública feminista, que haya logrado transformar el sentido común predominante, sino que la batalla cultural aún sigue siendo enorme frente a la banalización de la perspectiva de género.

En síntesis, a partir del conocimiento adquirido en la presente investigación, y a modo de desafío a futuro, consideramos indispensable intentar responder algunos interrogantes, tales como: ¿qué implicancias presenta hoy el desarrollo de la Ley Micaela Bonaerense en un contexto marcado por la reacción machista y conservadora? ¿cómo (re) convocar desde el reconocimiento de la diferencia a la construcción de un espacio que ponga en cuestión la violencia y la desigualdad de género? ¿Cuáles son los ejes que podrían movilizar el intercambio colectivo con horizontes de transformación social con perspectiva de género? ¿Qué acciones institucionales podrían colaborar con la sensibilización de la perspectiva de género en el Senado de la provincia de Buenos Aires, complementarias al dictado de la Ley Micaela Bonaerense?

Mujeres, Géneros y Diversidades