

LEY MICHAELA BONAERENSE

Informe Ejecutivo de 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](mailto: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](#)

Ley Micaela Bonaerense

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

Durante el año 2025 la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades, se abocó a la tarea de relevar y sistematizar los alcances del proceso de apropiación en términos de reflexión y transformación de prácticas a partir de la implementación de las capacitaciones en Ley Micaela en la Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires, entre los años 2021 a 2024. Este documento tiene como fin presentar una síntesis reflexiva de la investigación realizada.

Los objetivos planteados fueron:

- 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.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La estrategia investigativa se basó en los siguientes instrumentos cualitativos:

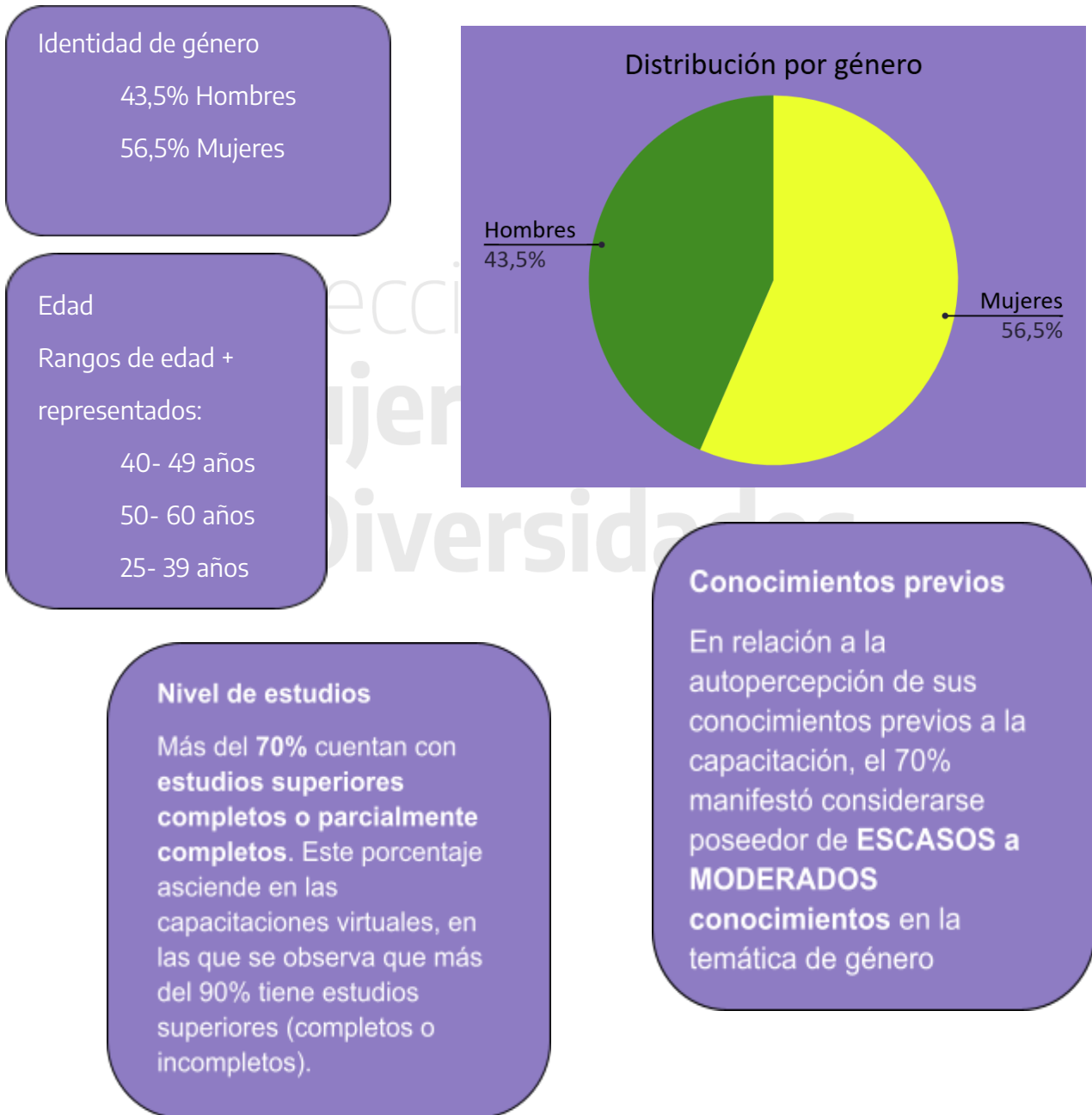
- **Encuesta de evaluación virtual, semiestructurada y autoadministrada de evaluación.** De un total de aproximadamente 110 personas que aprobaron capacitación en 2024, 70 respondieron la encuesta.
- **Encuesta evaluación de impacto cualitativa virtual semiestructurada y autoadministrada.** Más de 100 personas fueron las destinatarias de esta encuesta y se obtuvieron respuestas de 53 de ellas.
- **Análisis de fuentes documentales** tales como: materiales pedagógicos, las actividades individuales y la actividad en los foros virtuales.
- **Entrevistas en profundidad al equipo docente.** Se realizaron de manera virtual y presencial 8 entrevistas.

- **Entrevistas en profundidad a trabajadores** que formaron parte de los espacios de formación. Se realizaron de manera virtual y presencial 14 entrevistas.

RESULTADOS

1- PERFIL DE LAS PERSONAS CAPACITADAS 2021-2024

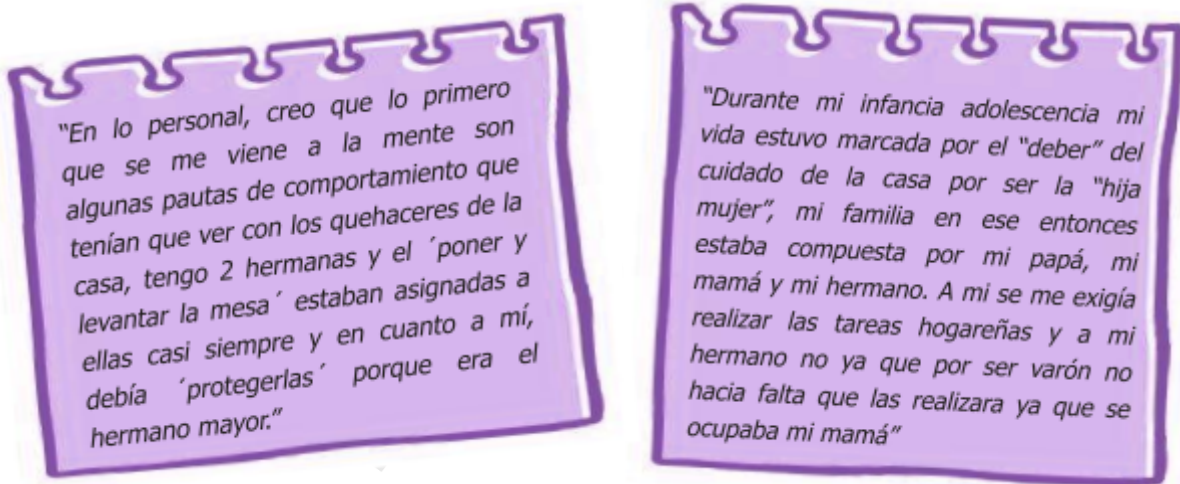
488 personas capacitadas



2- DIMENSIONES DE ANÁLISIS

DIMENSIÓN INDIVIDUAL: REVISIÓN DE TRAYECTORIAS PERSONALES

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. A modo de ejemplo presentamos algunos recortes de las actividades desarrolladas en las capacitaciones virtuales

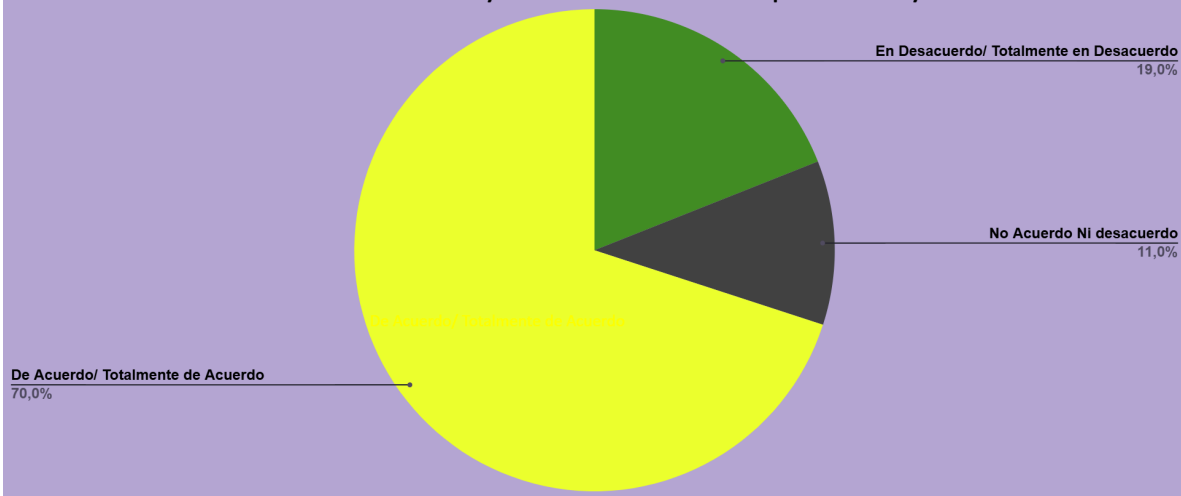


y Diversidades

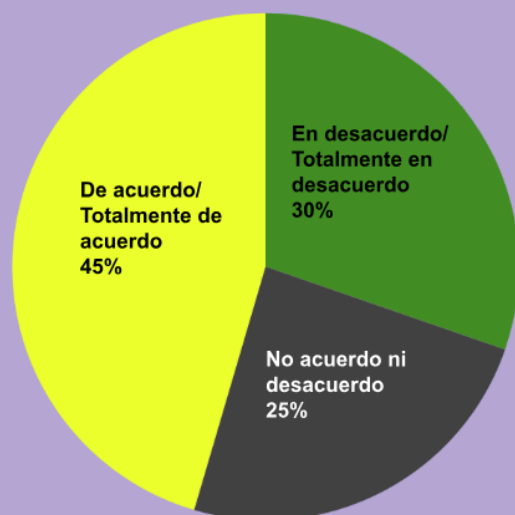
Esto se observó también en las encuestas autoadministradas:

- **UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS:** El 95% de las personas que respondieron a la encuesta enunciaron que los contenidos aportados durante la capacitación fueron de utilidad para el desarrollo de su vida personal.
- **REFLEXIONES INDIVIDUALES:** El 70% de las personas encuestadas consideró que los contenidos desarrollados en las capacitaciones aportaron a la forma de repensar la distribución de tareas en el ámbito personal.

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

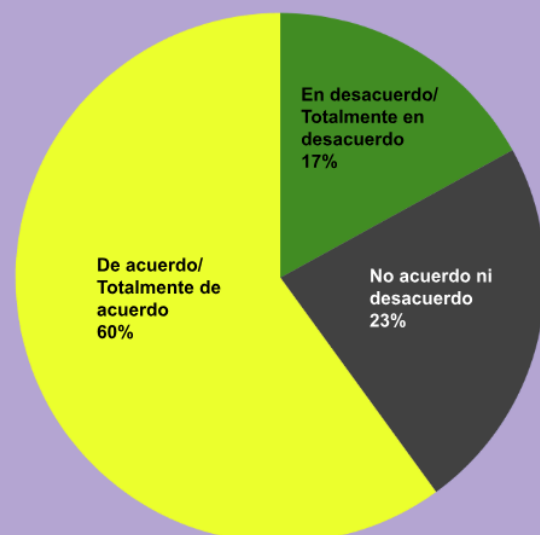


Luego de haber realizado el curso de Ley Micaela cambié actitudes en mi vida personal.



INTERPELACIONES: El 45% consideró que las capacitaciones interpelaron su vida personal. El 25% restante se manifestó indiferente y el otro 30% consideró estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Luego de realizar el curso de Ley Micaela reflexioné sobre situaciones de mi vida personal que reflejaban diferentes tipos de violencias y/o desigualdades de género



IDENTIFICACIÓN DE TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO. El 60% de las personas encuestadas mencionaron haber reflexionado sobre situaciones de su vida personal vinculadas al reconocimiento de distintos tipos de violencias y/o desigualdades de género.

Continuando con este recorrido, en las entrevistas semiestructuradas realizadas tanto a trabajadores y trabajadoras 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. 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 interesó ahondar en el modo en que las capacitaciones en Ley Micaela interpelaron a las/os participantes en sus relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

- REFLEXIÓN EN CLAVE DE GÉNERO:

El 60% de las personas consideró que luego de realizar la formación en Ley Micaela reflexionó sobre su trayectoria laboral y situaciones que reflejan diferentes tipos de violencias y/o desigualdades de género. Como se observa en los recortes de actividades de las cursadas virtuales:

"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."

"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."

"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 mí 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."

INTERPELACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL: 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 Otro 32% se mostró indiferente ante la afirmación.

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Teniendo en cuenta que la implementación de las capacitaciones en Ley Micaela tiene como objetivo el fortalecimiento de una perspectiva de género transversal a la Cámara de Senadores de PBA, esta dimensión indaga en la medida en que los y las participantes repararon en la importancia de una transformación como organismo. Algunas de las problemáticas identificadas fueron:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Citamos a continuación la palabra de los y las participantes incorporada en las actividades propuestas en las capacitaciones.

"La mayor parte de los cargos jerárquicos son ocupados por varones. Las comisiones Legislativas "más duras" siguen a cargo de los hombres, relegándose a las mujeres a las comisiones de Familia, Salud, Vivienda. Todas atinentes al cuidado. Entiendo que se está haciendo un esfuerzo por equilibrar, las leyes de paridad van acomodando alguna de las cuestiones en este sentido."

"En el senado hay ciertas áreas que continúan siendo cubiertas por hombres: electricistas, jardineros, choferes."

"El no ingreso femenino a las áreas de mantenimiento, Automotores entre otras."

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.

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."

"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"

En los extractos antes citados se observó de qué manera los y las participantes identificaron la problemática y las resistencias en relación al lenguaje inclusivo en el interior de la institución.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISPOSITIVOS DE ABORDAJE Y ACOMPAÑAMIENTO

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, reparan en la insuficiencia de la Ley si no es acompañada por un avance en la implementación de políticas y acciones que transformen dichas desigualdades.

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 abordar y prevenir las diferentes situaciones de violencia por razones de género.

El 77% de las personas que respondieron a las encuestas manifestaron haber conocido estos espacios de atención y acompañamiento a partir de las capacitaciones. A partir de la implementación de la Ley Micaela, las consultas en relación a situaciones de violencia aumentaron significativamente. De este modo, es posible afirmar que los espacios de formación posibilitan canalizar institucionalmente situaciones de violencia por razones de género.

SÍNTESIS REFLEXIVA

Las conclusiones y reflexiones finales se encuentran íntimamente vinculadas al 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 de políticas públicas que garantizaron y promovieron 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 a nivel nacional, y con ella obstaculizó el desarrollo de una política de transversalización de la perspectiva de género en la integralidad del gobierno nacional y de la provincia de Buenos Aires.

En particular, la situación de “asfixia económica” en la que se encuentra el gobierno de la provincia de Buenos Aires desafía permanentemente el esfuerzo por sostener una política de género activa.

A continuación presentamos algunos de los alcances más significativos en la implementación de la Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la Provincia de Buenos Aires entre los años 2021-2024. En este sentido consideramos que el proceso de producción del presente informe nos permitió:

1- Visualizar que la implementación de la Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la provincia de Buenos Aires se constituyó en un hecho colectivo; por el cual la decisión conjunta del Ministerio de las Mujeres y Diversidad y la Cámara de Senadoras y Senadores de la provincia de Buenos Aires resultó fundamental para generar las condiciones institucionales que posibilitaron 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 configuraron la experiencia pedagógica.

2- Reconocer que el proceso de reflexión alcanzado debe ser pensado en su contexto de implementación, es decir, en paralelo con el avance 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, 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.”
Personal de la Comisión de [DD.HH](#) Senado de la PBA

“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.” Relatora de la Comisión de Igualdad de Trato del Senado de la PBA.

3- Identificar el hecho de que la **Ley Micaela Bonaerense fue una oportunidad de deconstruir los estereotipos de género y los patrones socioculturales que sostienen la violencia por razones de género y discriminación, mediante la intervención institucional y legislativa, el desarrollo de prácticas de prevención y abordaje integral de la problemática.** En palabras de quienes participaron de las capacitaciones:

“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”, Asesora de Comunicación Senado de la PBA.

“Es una ley para concientizar acerca de las pautas culturales que sostienen la violencia de género, con el objetivo de cambiarlas”, Asesora de la Comisión de Seguridad del Senado PBA.

4- Comprobar la pertinencia de las estrategias didácticas y conceptuales utilizadas en el desarrollo de la Ley Micaela Bonaerense en el Senado, las cuales se construyeron a partir de una concepción de lo educativo como práctica reflexiva y 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, 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 mí es una toma de conciencia absoluta de las brechas y las desigualdades que existen”, Integrante Dirección de Personal del Senado de la PBA.

“Estoy de acuerdo con la obligatoriedad que propone la ley, porque no atendemos un quiosco, somos agentes del Estado, tenemos una responsabilidad ante el pueblo”, Integrante Dirección de Personal del Senado de la PBA.

5- La implementación de la Ley Micaela Bonaerense en el Senado de la provincia de Buenos Aires **logró constituirse como un espacio de producción de nuevos marcos de interpretación-acción respecto de las relaciones de poder que en clave de género articulan la trama de la vida cotidiana de las trabajadoras y trabajadores** que participaron de las experiencias de capacitación. En esta línea, llegaron a expresar:

“Yo noto más empatía 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, 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” Personal de la Comisión de Obras Públicas Senado de la PBA.

“A mis compañeros creo que les abrió la cabeza para dejar de decir cosas como “no seas tan blandito o no seas maricón”, Integrante de Jefatura de Mantenimiento del Senado de la PBA.

Para concluir, teniendo en cuenta que nuestro objetivo principal es construir socialmente un Estado con Igualdad de Género, consideramos que, dado los niveles de interpelación y reflexión que el equipo de trabajadoras y trabajadores ha expresado, resulta fundamental fortalecer las condiciones institucionales para ampliar la participación y continuar desarrollando los espacios de capacitación que proponen la Ley Micaela Bonaerense.