

Machin, Luciana

“Incorporación de acciones de formación con perspectiva de género en el marco de Ley Micaela (Ley Nacional N° 27.499) al Plan Anual de Capacitación de un Municipio del Conurbano Bonaerense. Período 2019-2021”
2020

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Machin, L (2020) “Incorporación de acciones de formación con perspectiva de género en el marco de Ley Micaela (Ley Nacional N° 27.499) al Plan Anual de Capacitación de un Municipio del Conurbano Bonaerense. Período 2019-2021” [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>

Trabajo Integrador Final para optar por el título de:
Licenciatura en Relaciones del Trabajo.



Instituto de Ciencias Sociales de la Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche.

“Incorporación de acciones de formación con perspectiva de género en el marco de Ley Micaela (Ley Nacional N° 27.499) al Plan Anual de Capacitación de un Municipio del Conurbano Bonaerense. Período 2019-2021”

Autora: Luciana Machin

e-mail: luciana.machin@hotmail.com

Directora de TIF: Licenciada Cecilia Andrea Bacchetta

Florencio Varela

Año: 2020

Resumen:

En el presente trabajo hemos realizado un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención para la incorporación al plan de capacitación vigente en un Municipio del conurbano Bonaerense, actividades de concientización y sensibilización en la temática *género y violencia contra las mujeres*, para todas las personas que trabajan bajo la responsabilidad del Municipio sin importar su modalidad de contratación (relación de dependencia, funcionarios, personal tercerizado, en todos sus niveles y jerarquías). La propuesta surge a partir de la normativa vigente, con el fin de cumplir con la Ley Micaela (Ley N° 27.499) capacitación obligatoria en la temática de *género y violencia contra las mujeres*, en sintonía con la Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral de las mujeres, durante el periodo 2019-2021.

Luego de un recorrido sobre las definiciones de *género y violencia de género* en sus aspectos conceptuales, como así también las Leyes vigentes, analizamos su contexto atravesado por la Pandemia, Covid19- con el objetivo de proponer acciones que colaboren en la implementación de la Ley Micaela. Esta investigación se adscribe al paradigma interpretativo de las ciencias sociales, nuestro principal objetivo es la intervención al plan anual de capacitación vigente, tendemos a describir, comprender e interpretar los fenómenos a través de los actores/as intervinientes.

Finalmente hacemos un análisis de la sustentabilidad de la propuesta, dejando para las conclusiones algunas vacancias respecto a posibles temas de investigación.

Palabras claves: Género, Violencia de Género, Ley Micaela, Administración Pública, Plan Anual de Capacitación

Summary:

In the present work we have made an organizational diagnosis with an intervention proposal for the incorporation to the current training plan in a municipality of the Buenos Aires conurbation, awareness and sensitization activities on the *gender issue and violence against women*, for all the people who work under the responsibility of the municipality, regardless of their hiring modality (dependency relationship, officials, outsourced personnel, in all their levels and hierarchies). The proposal arises from the current regulations, in order to comply with the Micaela Law (Law No. 27,499) mandatory training in the area of *gender and violence against women*, in line with

Law No. 26,485, Law for the Integral Protection of Women, during the period 2019-2021.

After a review of the definitions of *gender and gender-based violence* in their conceptual aspects, as well as the laws in force, we analyzed their context in the light of the Pandemic - Covid19 - with the aim of proposing actions that would help implement the Micaela Law. This research is ascribed to the interpretative paradigm of the social sciences. Our main objective is to intervene in the current annual training plan; we tend to describe, understand and interpret the phenomena through the intervening actors.

Finally, we make an analysis of the sustainability of the proposal, leaving for the conclusions some gaps regarding possible research topics.

Keywords: Gender, Gender Violence, Micaela Law, Public Administration, Annual Training Plan

Dedicatoria

A la memoria de Micaela García, “La Negra” como la llamaban en su Gualeguay (Entre Ríos), comprometida militante política y feminista en defensa de los derechos de las mujeres y de una patria igualitaria, abrazó esas causas porque tenía vocación y compromiso en las mismas y luchaba fervientemente por ellas. y con todo mi respeto a sus padres que desde el dolor siguieron el legado marcado por la lucha de su hija.

Porque su voz siga en nosotros/as no sólo para el cumplimiento de la Ley sino para tomar el compromiso social que ésta genera.

Más temprano que tarde será real esa sociedad con la que Mica soñó.

#Niunamenos

Agradecimientos

Agradecer infinitamente a mi querida Universidad Nacional Arturo Jauretche y a los/as docentes que me acompañaron en este largo recorrido de mi formación profesional, en especial a mi Directora Lic. Cecilia A. Bacchetta por la paciencia y dedicación, la cual además de ser excelente profesora es un ser maravilloso que puede ver más allá del ámbito universitario.

A mis hijos, que son lo más importante que tengo en mi vida y que trato de transmitir los valores que mis padres siempre me enseñaron, los amo profundamente.

A mi compañero de vida Leonardo que me acompañó incondicionalmente, en el recorrido de mi carrera por motivarme en momentos que lo necesitaba y por su profundo amor.

A mi familia y amigos/as que son pilares en mi vida, sin ellos no podría haber llegado hasta aquí.

A mis compañeros/as de universidad que fueron parte de este recorrido y de los cuales he conocido personas maravillosas.

Simplemente gracias.

Los sueños se cumplen, nunca dejen de creer.

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	2 y 3
Introducción.....	4
Metodología	6
 Capítulo I. Antecedentes y Contexto Conceptual	7
1.1 Género. Violencia de Género. Definiciones teóricas y conceptuales.	8
1.2 Plan Anual de Capacitación. Definiciones y abordaje teórico	11
1.3 Normativa vigente - Leyes.....	12
 Capítulo II: Presentación del Caso de Estudio. Diagnóstico situacional, análisis e identificación de necesidades de capacitación	15
2.1 Presentando el Municipio	15
2.2 Mapa de actores/as	16
2.3 Diagnóstico Organizacional	19
 Capítulo III. Planificación de las actividades para la incorporación de instancias de capacitación en el marco de la Ley Micaela en el Municipio	

3.1 Presentación de la Propuesta.	25
3.2 Objetivos de la Propuesta	26
3.3 Propuesta de Actividades e Implementación	26
3.4 Estimación de Costos	40
3.5 Indicadores.	41

Capítulo IV. Sustentabilidad de la propuesta

4.1 Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).....	42
4.2 Resultados esperados.....	43
Conclusiones finales	43
Referencias Bibliográficas	48
Anexos	51

Introducción:

El presente Trabajo Integrador Final para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo en la Universidad Nacional Arturo Jauretche es el resultado de un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención en una organización del Conurbano bonaerense durante el período 2019-2021.

La organización en la que vamos a llevar adelante nuestro caso de estudio para poder diseñar el proyecto de intervención, la denominaremos: “Municipio del Conurbano Bonaerense”¹, para preservar su identidad. La misma, cuenta con un área dentro de Recursos Humanos, que es la Dirección de Evaluación y Capacitación, la cual lleva adelante estas acciones y a quienes hemos consultado previamente y contamos con su consentimiento para realizar nuestra propuesta de intervención.

De esta manera, nos proponemos avanzar con un proyecto que incorpore, dentro del Plan anual de Capacitación existente en un Municipio del Conurbano Bonaerense, actividades de formación en concientización y sensibilización en la temática *género y violencia contra las mujeres*, con el fin de cumplimentar la Ley Micaela para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley N° 27.499), en sintonía con la Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral de las mujeres.

¹ El nombre de la organización es ficticio, ya que según Meo (2010) para lograr la anonimización, las ubicaciones de los individuos y lugares, y las identidades de los sujetos, los grupos e instituciones deben protegerse tanto en los resultados publicados como en la forma en que se recolecta y archiva el material.

Autores como Blake (2000), afirman que las capacitaciones de personal deben responder a una necesidad concreta de la organización, como por ejemplo *“necesidad de capacitación por incorporación”*. Entendemos que nuestro caso de estudio responde a esta tipología de necesidad, ya que existe una normativa vigente que obliga a integrar la temática de *género* a un plan de capacitación ya existente. Proponemos abordar estas acciones de formación desde una perspectiva de aprendizaje colectivo.

La expresión “aprendizaje colectivo” se compone de dos términos que es preciso definir. Definiremos “aprendizaje” como desarrollo de un desempeño competente en determinado contexto. El término “colectivo” da cuenta de una unidad de análisis diferente de la individual; remite a grupos, equipos, comunidades o cualquier otro conjunto de individuos ligados por una historia, intereses comunes y un cierto grado de interacción. (Vázquez Mazzini y Gore, 2003:1).

El trabajo se dividirá en cuatro capítulos, que según lo planteado se podrán estructurar de la siguiente manera: un primer capítulo con antecedentes y contexto conceptual donde se realizará un recorrido sobre las definiciones conceptuales de los términos *género* y *violencia de género*, abordando el marco conceptual de la misma, un segundo capítulo que a partir de un diagnóstico organizacional, analizaremos su contexto e identificamos las posibles necesidades de capacitación en base al objetivo planteado en el proceso de la aplicación de dicha Ley. Un tercer capítulo, donde presentamos la propuesta de formación y capacitación, objetivos, actividades e implementación. Consideramos que la capacitación en la temática de género y violencia de género: *“un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos, siendo un proceso continuo de largo plazo que requiere la voluntad política y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promuevan la igualdad de género”* (UN WOMEN, 2015).

A través de la Propuesta de Capacitación en Ley Micaela para el Municipio Bonaerense nos proponemos aportar herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y poder llegar de esta manera a elaborar estrategias para su erradicación, ello a través de procesos de formación integral. El objetivo de la misma es, a partir de instancias de formación, se (de) construyan sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley y cada una de las políticas públicas.

Un cuarto capítulo donde presentaremos la sustentabilidad de nuestra propuesta, con resultados esperados y un breve análisis de sus fortalezas y debilidades.

Finalmente, se presentarán las conclusiones de la investigación donde se detallarán los primeros hallazgos y las líneas futuras de investigación en relación a interrogantes planteados.

Metodología

El siguiente trabajo integrador final es el resultado de un análisis situacional en una organización pública con el objetivo de presentar un proyecto de intervención que incorpore al Plan Anual de Capacitación existente en un Municipio del Conurbano Bonaerense, acciones con perspectiva de *género*, en el marco de la Ley Nacional N°27.499, para todas las personas que trabajan bajo las responsabilidades del Municipio sin importar su modalidad de contratación (relación de dependencia, funcionarios, personal tercerizado, en todos sus niveles y jerarquías) según lo indica dicha normativa, durante el periodo 2019-2021.

En cuanto a los objetivos específicos, los hemos definido de la siguiente manera:

- Describir y analizar el área de Evaluación y Capacitación y el área de Género que actualmente se encuentran activas en el Municipio en cuanto a su estructura, alcances, objetivos.
- Indagar y conocer el Plan Anual de Capacitación 2019 que se lleva adelante para la Municipalidad en relación a la temática de género.
- Diseñar y desarrollar una propuesta de capacitación y sus correspondientes procesos de gestión en el marco de la Ley Micaela que se incorporarán al Plan Anual de Capacitación para el personal Municipal teniendo en cuenta la normativa vigente.
- Operacionalizar y organizar las actividades que en el Marco de la Ley Micaela vinculen al área de Capacitación y al de Género del Municipio diseñando los procedimientos necesarios para su futura implementación.

El diseño metodológico del presente trabajo se inscribe en el paradigma interpretativo de las tradiciones cualitativas por el hecho de considerarlo el más adecuado para “comprender la acción social en el contexto de la vida, y desde la perspectiva de los participantes” (Vasilachis; 2006: 48), donde a partir de la posibilidad de llevar adelante la investigación, nos conducirá a identificar e indagar sobre nuestro caso de estudio. En este sentido, Sampieri (2010) sostiene que el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

La combinación de fuentes documentales, datos estadísticos, técnicos y entrevistas permite conocer e interpretar el tema de la manera más acabada (Vasilachis: 2006).

Las entrevistas a lo largo de este trabajo resultaron muy ricas en cuanto a la información obtenida, trabajamos con datos de entrevistas semi-estructuradas realizadas a las Directoras de Evaluación y Capacitación y Género, las cuales aportaron sus distintas miradas como así también cuáles son sus estrategias y objetivos. Cabe aclarar que se realizaron dos entrevistas, respectivamente a las mencionadas Directoras, utilizando como criterio fundamental que las mismas son

actores/as claves en cuanto a llevar adelante las acciones en la que se basa nuestro objetivo principal en el presente trabajo.

De esta manera iremos avanzando hacia una posible intervención para la incorporación al plan de capacitación vigente en un Municipio del Conurbano Bonaerense, la planificación de actividades de concientización y sensibilización en la temática *género y violencia contra las mujeres*, fundamentándonos en los organismos que las sustentan teniendo en cuenta la historicidad y su evolución sobre la perspectiva de *violencia de género*.

Finalmente en cuanto a los aspectos éticos del estudio se ha solicitado permiso para realizarlo a los/las actores/as involucrados/as (Anexo 1, consentimiento informado).² Asimismo, la realización de las entrevistas fueron clave en el proceso de la investigación.

Capítulo I. Antecedentes y Contexto Conceptual

Antes de profundizar en el tema elegido, resulta necesario contextualizar dicho trabajo en cuanto a la Emergencia Nacional que nos encontramos atravesando, bajo la mirada atenta de la Organización Mundial de la Salud (OMS)³, el virus denominado Covid-19 llegó a nuestras vidas para cambiarlas por completo : “La OMS ha estado evaluando este brote durante todo el día y estamos profundamente preocupados tanto por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción. Por lo tanto, hemos evaluado que COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia” (11 de marzo de 2020). En consonancia con la alarma encendida por la OMS el Gobierno Nacional Argentino decretó a través de un DNU (Decreto de Necesidad y Urgencia)⁴ el aislamiento social preventivo y obligatorio, con el fin de proteger la salud pública de todas las personas que habitan el país. De esta manera, el presente trabajo adquiere en los próximos capítulos adaptaciones a la situación vigente, trataremos de habituarnos a las nuevas formas de comunicarnos, de trabajar, capacitarnos y entonces llegar a los objetivos que más adelante se plantearán, asimismo cabe aclarar que dicho trabajo viene siendo analizado desde hace un tiempo con lo cual esto es un “paréntesis” y podríamos encontrarnos ante nuevas formas de capacitarnos y es aquí el desafío que se nos presenta, dicho esto, basados en el cuidado de la vida misma y adecuándonos a las nuevas tecnologías sin dejar de lado la esencia de nuestro trabajo de investigación.

² Meo,(2010) indica para lograr resguardar las ubicaciones de los individuos, lugares, y la identidad de los sujetos, los grupos e instituciones deben protegerse tanto los resultados publicados como la forma en que se recolecta y se archiva el material empírico

³ Organización Mundial de la Salud <https://www.who.int/es>

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>

1.1 Género. Violencia de Género. Definiciones teóricas y conceptuales.

Dado que la Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, avanzaremos en presentar dichos conceptos teóricos. Consideramos que, si vamos a proponer una capacitación obligatoria en esta temáticas, debemos interiorizarnos con sus definiciones conceptuales previamente.

En primer lugar, en cuanto al concepto de género como categoría de análisis, el género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual.

En este sentido, Pastor (1994) entiende el género como una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas, de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre varones y mujeres como en la sociedad en su conjunto.

Según Scott (1990), plantea una definición de *género* en dos partes pero interrelacionadas, por un lado el *género* es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y por otro lado sostiene que el *género* es una forma primaria de relaciones significantes de poder, proponiendo tratar de resolver los interrogantes sobre cuál es la influencia de las relaciones de *género* en el devenir político de las sociedades, más aún, cuáles son las relaciones entre las estructuras de poder político y económico y las relaciones de *género*.

Ampliando el concepto autores/as como Lagarde (1996) toman al *género* desde una mirada basada en la *teoría de género*, desde la misma es fundamental contribuir a la construcción subjetiva y social donde se gestará una nueva configuración a partir de la resignificación tanto en lo social, cultural, político y desde la historia misma desde las mujeres y con las mujeres.

En este sentido, Rodríguez Enríquez (2010), toma al *género* desde una construcción social e histórica, asociando un conjunto de valores y roles con uno y otro sexo ubicando de manera subordinada lo femenino de lo masculino.

Hasta aquí avanzamos con la presentación de las definiciones teóricas de *género*, y sumaremos a continuación el término *violencia de género*.

Así los principales modelos teóricos sobre *violencia de género* según Expósito, F. y Moya, M. (2011) proponen teorías basadas en problemas de tipo individual, alteraciones en la personalidad, experiencias violentas a temprana edad que puedan explicar estos temas teniendo en cuenta siempre la dinámica cambiante de los mismos. Las teorías basadas en la dinámica familiar asumen que la violencia es el resultado de problemas derivados de una interacción inadecuadas en la familia y por otro lado las teorías sociales y culturales apoyan la existencia de valores culturales que legitiman el control del hombre sobre la mujer. Es por ello que con nuestro

trabajo pretendemos concientizar y sensibilizar sobre esta temática, a través de la capacitación basada en la Ley Micaela N° 27.499⁵ y en la reglamentación tanto a nivel Nacional como internacional. Siendo la transformación cultural un eje transversal clave y la capacitación una herramienta poderosa para alcanzar una sociedad más justa y habitable para varones y mujeres.

Retomando la importancia en cuanto a la concientización y sensibilización respecto a la *violencia de género*, Organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen a la *violencia contra la mujer* como “todo acto de *violencia de género* que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

Siguiendo con la normativa vigente respecto al tema analizado, la OMS afirma que la *violencia de género* es un problema de salud pública que afecta a más de un tercio de mujeres en el mundo. En este sentido Alvarado Rigores, M. y Guerra, N. (2012) afirman que:

La violencia de Género es la colocación de la mujer en una posición subordinada frente al hombre mediante maltratos físicos, psicológicos o sexuales, entre otros. Este tipo de violencia fue reconocida como problema de Salud Pública por la Organización Mundial de la Salud en 1996, poniendo de manifiesto las graves consecuencias que sobre el sistema de salud adquieren día a día. (p. 117)

Para el presente trabajo se utilizará por un lado la noción *género* en cuanto construcción histórica sostenida en la asignación diferenciada de roles, tanto para el hombre como para la mujer. En esta construcción histórica introducimos por otro lado conceptos de la economía feminista a partir de los cuales se profundizan los debates históricos y nos permiten comprender la desigualdad vigente, en este sentido autoras como Rodríguez Enríquez, C.; Partenio, F. y Larterra, P. (2018), refieren:

La EF⁶ hace contribuciones en el amplio rango de los “temas económicos”, desde el nivel micro de análisis, discutiendo los procesos de toma de decisión al interior de los hogares, hasta el nivel macro, desentrañando las dimensiones de género de las políticas económicas. Entender cómo las políticas fiscales, monetarias, comerciales contribuyen o desafían las desigualdades actuales y se afectan e interrelacionan con las relaciones de género, y de manera específica sobre la vida de las mujeres, es una de las contribuciones que la EF realiza. (p. 3)

Estas *articulaciones económicas* son entendidas como relaciones sociales atravesadas por las relaciones de *género*, la EF señala entonces que la supuesta racionalidad estaría determinada por mandatos, estereotipos. Cuando hablamos de

⁵ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/199848/20190110>

⁶ E.F.: Economía Feminista

nivel macro podemos introducir las políticas públicas dirigidas a reconocer a través de leyes, cursos, redes de contención la vulnerabilidad que atraviesan las mujeres en todos los ámbitos, más allá de la historicidad de nuestra lucha todavía tenemos un largo camino por recorrer.

Resulta complejo sintetizar en una idea el concepto de Política Pública debido a la diversidad de opiniones de los diferentes autores. Así, por ejemplo, para Meny y Thoening (2002) se presenta como un programa de acción gubernamental ya sea en un espacio geográfico o en un sector de la sociedad. Las políticas públicas poseen según estos autores una serie de características dentro de las cuales se encuentran, *el contenido* donde el analista observa un problema de investigación para la acción, *un programa* definido por un marco general que son la sumatorias de actos que se articulan entre sí, y la *orientación normativa* de los actos que traducen orientaciones que portan valores y tienden hacia objetivos específicos.

En un sentido similar, Oszlak y O'Donnell (2006) sostienen que una política pública es un conjunto de acciones y omisiones, encontrando un componente relacional entre el Estado y la Sociedad civil, es un tema que concita el interés y la atención pública, con lo cual afirman que es política pública si es demanda social o si surge de la autonomía del Estado, por lo tanto para hacer viable un proyecto político, se requiere actuar sobre una estructura burocrática preexistente. Aumentar la congruencia entre el proyecto político y la organización pública, puede llevar a cambios jurisdiccionales, jerárquicos y de competencias, afectando intereses establecidos y modificando arreglos de poder y patrones culturales fuertemente enraizados en la burocracia estatal⁷. Es previsible que se generen resistencias y que el comportamiento tienda a afectar las decisiones o acciones adoptadas, o al menos, a atenuar algunas de sus consecuencias.

Con la introducción de estos conceptos sobre políticas públicas, *género*, *violencia de género* y su historicidad entendemos que la sanción de la Ley Micaela refleja la necesidad y urgencia de incluir en la agenda pública acciones para erradicar las prácticas violentas hacia las mujeres.

Existen hoy en día diversos organismos comprometidos con el cumplimiento de las Leyes vinculadas a cuestiones de género, como el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, tanto a nivel Nacional⁸ como Provincial⁹, que están al frente de la implementación y control, como órganos rectores llevando adelante un monitoreo constante.

1.2 Plan Anual de Capacitación. Definiciones y abordaje teórico

⁷ <http://oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/Buroc%20est%20pol%20y%20pols%20pub.pdf>

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/generos>

⁹ <https://www.gba.gob.ar/mujeres>

El autor Chiavenato (2011) define al Plan de capacitación como, “el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 386).

Según el autor, el programa de capacitación requiere de un plan que incluya los siguientes puntos:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, entre otros.
7. Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 - a) Número de personas.
 - b) Tiempo disponible

Por consiguiente Chiavenato (2011) señala lo siguiente:

El programa de capacitación busca planear cómo se atenderán las necesidades diagnosticadas: qué capacitar, a quién, cuándo, dónde y cómo capacitar, a fin de utilizar la tecnología más adecuada para la instrucción. La implementación de la capacitación implica el binomio instructor y aprendiz en una relación de instrucción y aprendizaje. La evaluación de los resultados de la capacitación busca obtener la retroalimentación del sistema y se puede hacer en el nivel organizacional, en el nivel de los recursos humanos o en el nivel de las tareas y las operaciones. (p. 413)

Por otro lado, pensando en las personas involucradas en cuanto a la capacitación virtual, formadores/as propios del municipio analizado- consideramos importante basarnos en las competencias de las mismas. En este sentido, De Sousa, (2001) señala que: el enfoque de Gestión por Competencias nace, para los nuevos tiempos, como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los desafíos que impone el medio actual. Implica impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de los/as trabajadores/as, de acuerdo con las necesidades operativas de la organización. Para esto es necesario garantizar el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o

podrían hacer. En los próximos capítulos se profundizará los roles de las/os Formadores/as Propios y como se llegara a esa capacitación.

Continuando en este sentido, Gomez-Mejia et al, (2008) señala que la planificación estratégica de recursos humanos puede ayudar a la empresa a desarrollar un conjunto centrado de objetivos estratégicos sobre la base de sus talentos y su “saber hacer”.

Teniendo en cuenta esto y contextualizando el trabajo, podemos plantear que, a través de las/os Formadores/as Propios, se puede planificar la intervención e implementación de la Ley Micaela, de manera virtual, con las herramientas existentes en el Municipio.

1.3 Normativa vigente - Leyes

Tras un recorrido de conceptos elementales para este trabajo, en el presente apartado se presentarán las Leyes que acompañan y Organismos Públicos que se basan en esta temática.

La violencia por motivos de género es un grave problema de derechos humanos del cual da cuenta el copioso corpus normativo, elaborado a este respecto a lo largo de las últimas décadas. En cuanto al plano internacional, la discriminación por motivo de sexo está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos, abarcando también el Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos¹⁰, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹¹, además de órganos expertos como la CEDAW (La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)¹² adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y aprobada por la Argentina en 1985 mediante la Ley 23.179¹³. En su recomendación General 19 de 1992, esta convención observa que la violencia contra la mujer se inscribe dentro de las formas de discriminación sufridas por esta y que como tal “inhibe gravemente” su capacidad de gozar derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

Los Estados Partes de dicha Convención y considerando la carta de Naciones Unidas; señala:

Artículo 3- *Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.*

¹⁰ <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

¹¹ <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

¹² <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

¹³ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=26305>

A su vez la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (conocida también como “Convención de Belem Do Para”)¹⁴ adoptada por la Organización de los Estados Americanos en 1994 y aprobada por la Argentina en 1996 mediante la Ley 24632¹⁵, señala que la violencia es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Además, llama la atención sobre el hecho de que este problema trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión, afectando negativamente sus propias bases.

Por su parte, los Principios de Yogyakarta¹⁶ sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género —elaborados en 2006 por un comité de expertos de diversos países a petición de la entonces Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Louise Arbour— constituyen un instrumento jurídico clave para la presentación de principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Respecto de la organización estudiada, la misma se rige por la Ley 14.656 de los/as Trabajadores/as Municipales de la Provincia de Buenos Aires, señalamos en el siguiente artículo lo que respecta puntualmente a la Capacitación del personal:

ARTÍCULO 11. *La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones y a no sufrir discriminación negativa.*

Dichas jerarquías deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante bajo el sistema de concurso. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su cumplimiento.

El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal.

Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa y cuando tuvieren responsabilidades hacia sus hijos/as, o respecto de otro miembro de la familia, y la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil,

¹⁴ <https://www.oas.org/iuridico/spanish/tratados/a-61.html>

¹⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

¹⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Principios_de_Yogyakarta

situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

Con respecto al Convenio Colectivo de Trabajo mencionado en el artículo anterior, más allá que la Ley 14.656 señala la importancia de tener un Convenio Colectivo, el Municipio analizado no adhiere al mismo. Según fuentes oficiales de la Comisión Directiva del Sindicato de los municipales:

La nueva Ley, no es tan beneficiosa como se cree, en realidad si adherimos al convenio va a perjudicar a muchos compañeros. No crean todo lo que dicen. Esto no es para bien, al contrario, esto iría para atrás. No estamos de acuerdo en muchos puntos de esta nueva Ley y esto es uno de ellos y por ahora no nos vamos a adherir. (E. S.¹⁷, miembro de la Comisión Directiva del Sindicato del Municipio analizado)

Mencionado el artículo que explicita la capacitación para los/as empleados municipales de la provincia, continuamos con la ley N° 26.485¹⁸, sancionada el 11 de Marzo de 2009. y que refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

En consonancia con la mencionada Ley, luego del asesinato de la joven Micaela García, activista del Movimiento Evita de la Provincia de Entre Ríos, se sanciona con fuerza de Ley la: llamada Ley Micaela N° 27.499, ley de Capacitación Obligatoria en *género* para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, La misma tiene como órgano rector para su cumplimiento al Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Cabe aclarar que es fundamental que la capacitación sea efectiva, es decir que es obligatoria, en el siguiente artículo se especifica la consecuencia del incumplimiento de la misma:

“Art. 8° - Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Instituto Nacional de las Mujeres.”

¹⁷ E.S.: son las iniciales del nombre de la persona entrevistada, según Meo (2010), Para lograr la anonimización, las ubicaciones de los individuos y lugares, y las identidades de los sujetos, los grupos e instituciones deben protegerse tanto en los resultados publicados como en la forma en que se recolecta y archiva el material empírico. Para ello la información debe ser recogida de manera anonimizada o, en otras palabras, debe registrarse y archivarse de manera tal que los individuos y organizaciones a los que se refiere no puedan ser reconocidos por personas ajenas a la investigación

¹⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Finalmente, en base a la normativa vigente planteada, y siguiendo nuestro análisis en un contexto tan particular, a partir del siguiente capítulo, damos paso a el diagnóstico situacional, análisis e identificación de las necesidades de capacitación.

Capítulo II: Presentación del Caso de Estudio. Diagnóstico situacional, análisis e identificación de necesidades de capacitación

Para la elaboración de este trabajo, se mantuvieron bajo confidencialidad los datos acerca de la organización, su nombre y procesos internos, de la Dirección de Evaluación y Capacitación ello consensuado con los actores/as intervinientes (Meo, 2010).

Asimismo, se describe a qué tipo de organización se refiere, dando detalles de la misma.

Con lo cual, la información que detallaremos en el presente capítulo surge de realizar un diagnóstico situacional, en el área de Evaluación y Capacitación y en el área de Género del Municipio en cuestión. Ulrich (2012) afirma que para poder entender una organización hay que observar sus procesos, como asimismo auditorías para evaluar sus puntos fuertes y débiles y luego generar planes concretos de acción para mejorar debilidades. De esta manera, a partir de las entrevistas realizadas por un lado a la Dirección de Evaluación y Capacitación y por el otro a la Dirección de Género se llega al diagnóstico organizacional. Teniendo en cuenta que el diagnóstico situacional de la organización se realiza con el propósito de identificar el problema a resolver, que en este trabajo tiene como objetivo principal diseñar y proponer para incorporar al Plan anual de capacitación vigente, acciones de formación con perspectiva de género, se describe a continuación la situación actual del Municipio analizado.

2.1 Presentando el Municipio

Nos encontramos ante uno de los 135 municipios de la provincia de Buenos Aires. El sistema de gobierno del Municipio analizado, está encabezado por el Intendente/a municipal, cuenta con un cuerpo legislativo, el Honorable Concejo Deliberante y una estructura orgánica con diferentes secretarías, con una dotación de más de 3.500 empleados/as, distribuidos/as en distintas áreas, como así también fuera de la sede central en otras dependencias.

A continuación, se describirán las áreas a analizar, como así también sus misiones y visiones.

2.2 Mapa de actores/as

Dentro de la organización, nos encontramos con la Dirección de Evaluación y Capacitación, del Municipio en cuestión, donde se realizan las capacitaciones destinadas para todo el personal de la organización, la misma tiene misiones y funciones que plasman sus objetivos y sus estrategias a seguir. Por misiones y funciones, según Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013) entendemos que la misión de una organización es más divulgada como misión organizacional esta es definida como: *“el propósito o la razón de existir de una organización”* (Hellriegel y Slocum, 1998).

Su formulación suele incluir elementos que responden a los siguientes interrogantes:

- *¿Quiénes somos?*
- *¿A qué nos dedicamos?*
- *¿Cuál es nuestra rama de actividad?*
- *¿Quiénes son nuestros clientes o beneficiarios?*

La formulación de la misión va acompañada de un proceso de planeamiento estratégico que tiene como fin cumplir con los objetivos diseñados tanto a corto como a largo plazo. En cuanto a la organización estudiada, la Dirección de Evaluación y Capacitación, según lo aportado por la misma, tiene como misión generar el ingreso de personal idóneo mediante procesos de selección de personal adecuados a los puestos que se requiere, conllevando a la correcta actualización de conocimientos generados por medio de las capacitaciones con una adecuada atención personalizada a los/as agentes, realizando una correcta intermediación laboral entre los/as responsables de las áreas y a los/as postulantes mediante acompañamiento y orientación laboral permanente.

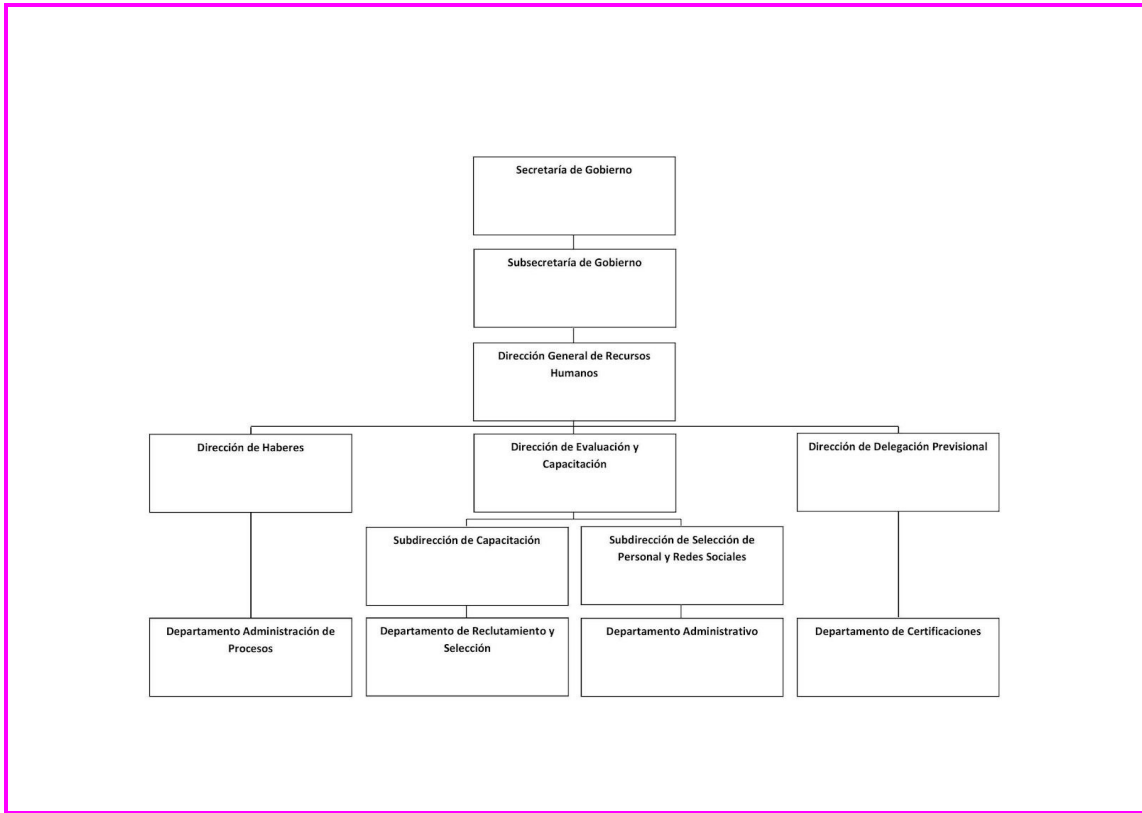
Por otro lado, en cuanto a la visión, representa las aspiraciones a largo plazo, constituyendo según los autores Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013), una imagen futura y deseable. Junto con la misión y visión se hacen manifiestos los valores de la organización, según los autores anteriormente mencionados la declaración de valores responde a: *“¿En qué creemos?”*, y así estos principios actúan como indicadores de comportamientos considerados como deseables dentro de la organización.

Representación del área de Evaluación y Capacitación

A través del organigrama¹⁹ se observa la estructura formal de una organización donde se visualizarán las distintas unidades de trabajo, los canales de comunicación, los departamentos o divisiones y las líneas formales de autoridad y responsabilidad Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013).

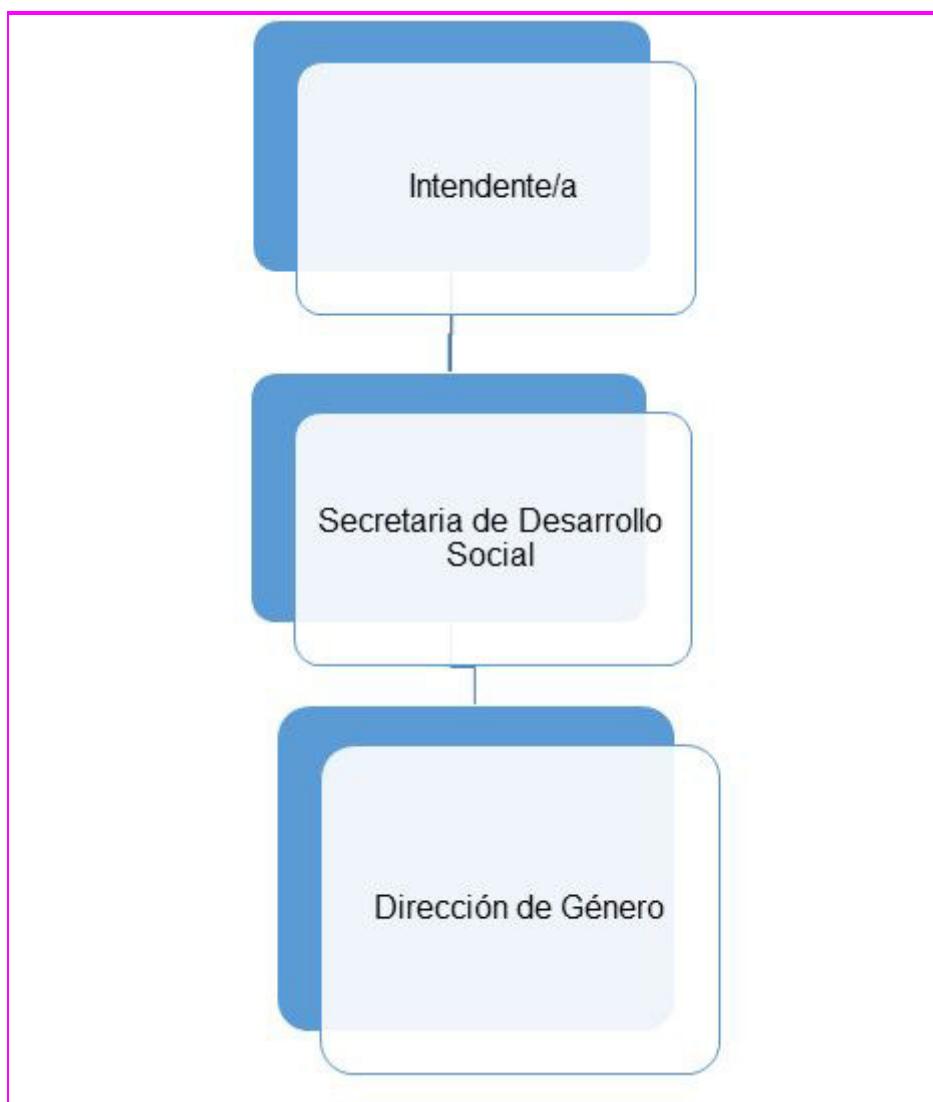
¹⁹ Organigrama aportado por la Subdirección de Recursos Humanos del Municipio analizado

Mapa de Actores/as:



Fuente: Organigrama aportado por la Dirección General de Recursos Humanos

Por otro lado, presentamos la Dirección de Género, ya que creemos un/a actor/a clave para la realización de nuestros objetivos planteados y que en los siguientes apartados iremos profundizando:



Fuente: Elaboración propia según los informes de Dirección General de Recursos Humanos

Según las entrevistas realizadas a la Directora de Evaluación y Capacitación y por otro lado a la Directora de Género -consideramos importante incluir a este último actor/a mencionado- como posible nexo en las actividades que se irán proponiendo- en cuanto a la Directora de Evaluación y Capacitación la misma se encuentra en el puesto desde el año 2014, cuando comenzamos a indagar sobre el área en cuestión la misma en este sentido manifestó lo siguiente:

Existe un total de 3749 empleados municipales.

La Dirección de Evaluación y Capacitación está dividida en este momento, es decir en el organigrama figura así, pero en la práctica existe una Directora de Evaluación, en el área estudiada hay 6 (seis) personas que responden a la Dirección de Capacitación. Asimismo, el área se ocupa del Registro de profesionales (existe una base). Por otro lado, evaluar tanto el ingreso del personal como las reubicaciones en los distintos sectores de los mismos,

Capacitaciones, Digitalización, carga y actualización de currículum vitae (CV) en la Base General de Postulantes. Programas de pasantías rentadas y no rentadas, Control de licencias de conducir de los choferes del Municipio.

Las políticas de Capacitación las definen por un lado el Intendente y por el otro los Secretarios (Directora de Evaluación y Capacitación, S.A.L., 2019)

2.3 Diagnóstico Organizacional

Para responder a los objetivos planteados sobre la presentación de un proyecto de intervención, la descripción de la organización y la observación de una posibilidad de mejora, entendemos que según la clasificación de Blake (2000) nuestra propuesta de intervención refiere a una “necesidad de capacitación por incorporación”, ya que existe una normativa vigente que obliga a incorporar la temática de género a un plan de capacitación ya existente, asimismo este autor sostiene:

Estamos frente a una necesidad de capacitación cuando una función o tarea requerida por la organización no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria por carecer quienes deben hacerlo de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel. (p.22)

Proponemos abordar estas acciones desde una perspectiva de aprendizaje colectivo:

La expresión “aprendizaje colectivo” se compone de dos términos que es preciso definir. Definiremos “aprendizaje” como desarrollo de un desempeño competente en determinado contexto. El término “colectivo” da cuenta de una unidad de análisis diferente de la individual; remite a grupos, equipos, comunidades o cualquier otro conjunto de individuos ligados por una historia, intereses comunes y un cierto grado de interacción. (Vázquez Mazzini y Gore, 2003:1).

En cuanto a la Dirección de Género dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social, del organismo analizado, nos respondió lo siguiente:

Hace más de 23 años que trabajo en el municipio y en este cargo desde diciembre de 2016, que primero fue Dirección de la Mujer y luego de Género. (Directora de Género N.P., 2020)

En cuanto al Plan Anual de Capacitación, indagamos sobre él y asimismo como son los procesos se realizan en cuanto a dicho Plan:

El plan anual lo diseño yo, mes a mes. Los cursos son articulados con el IPAP.

Dentro del plan de Capacitación vigente se encuentra el de Formadores Propios. (Directora de Evaluación y Capacitación, S.A.L, 2019)

En el Municipio no se trabaja con un Plan Anual de Capacitación, sino que se responde de manera reactiva según las indicaciones de diferentes áreas y se discute con el Intendente si se considera oportuno o no avanzar con esas instancias de capacitación.

Cabe aclarar que, en cuanto a los Formadores/as Propios, según lo que pudimos recolectar por lo aportado por dicha área, es que los mismos están pensados en este sentido:

Este año nuestro Sr. Intendente, instruyó a todas las áreas que conforman el gabinete municipal a trabajar fuertemente en la capacitación de los Recursos Humanos con “Formadores Propios”, quienes conocen las necesidades de la gestión local, las competencias generales para la reflexión sobre el rol del empleado público en los nuevos escenarios actuales y la importancia de un buen trato e interacción con el ciudadano y sobre todo para lograr la profesionalización de los trabajadores de la administración pública (Directora de Evaluación y Capacitación, S.A.L, 2019)

Ahora bien, a esta altura consideramos importante indagar sobre el manejo del presupuesto en los cursos de capacitación, como es el presupuesto anual y como se define él mismo, como asimismo consideramos relevante si las capacitaciones se evalúan y de qué manera, con lo cual se realizó la misma pregunta a la Directora de Género del organismo analizado y en este sentido ambas coincidieron en el tema presupuesto y no así con el proceso de las capacitaciones:

Por el momento no tengo acceso a esa información ya que no manejo nada de eso en el sector.

Y en cuanto a la evaluación; si, al finalizar los cursos hay una encuesta de 5 (cinco) preguntas, en ello cabe aclarar que por un lado se hacen encuestas del IPAP (las cuales no tienen devolución), por ello se implementaron las encuestas municipales para tener un registro y la realización de estadísticas de los mismos (Directora de Evaluación y Capacitación, S.A.L, 2019)

NO puntualmente a lo que es capacitación en sí, sino que existe un presupuesto que es una partida asignada a la Secretaría (dependen de la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio)

Y en cuanto a los cursos, NO se dictan cursos, se dictan Talleres que piden desde distintos sectores, por ejemplo: Movimientos sociales, Instituciones, Escuelas etc., los Talleres constan de 4 encuentros, y no se entregan certificados. No se tienen registro de quienes participaron.

Me gustaría aclarar que desde las escuelas piden mucho sobre noviazgos violentos, pero eso lo dan desde la Secretaría de Cultura

una profesora especializada en ello (no tiene articulación desde género). (Directora de Género, N.P., 2020)

Con respecto a la encuesta mencionada del IPAP por la Directora de Evaluación y Capacitación, la misma se encuentra en los Anexos (4) del presente trabajo

Finalmente indagamos sobre la temática género en ambas direcciones, buscando contestar nuestro principal objetivo, que es la concientización y sensibilización de la temática en género a través de las capacitaciones, asimismo indagamos al área de Género si existen protocolos ante situaciones de violencia;

Actualmente estamos capacitando sobre la Ley Micaela, aunque es la primera vez que se toca el tema género, nunca desde que yo estoy en el cargo se abordó ésta perspectiva.
(Directora de Evaluación y Capacitación, S.A.L, 2019)

A la Ley Micaela la tomamos como una herramienta más, para lo que venimos haciendo. Todavía no tenemos pensado proyectos y en cuanto a los protocolos: son los que bajan del Ministerio y en el contexto de Pandemia, nos manejamos en contacto directo con la línea 144, con todos los teléfonos también que la línea 144 publicó, además de las redes y vía mail con los Juzgados, Fiscalías, y teléfono. Esto con los Juzgados que están de guardia respecto de la asistencia a la víctima y hay una aplicación que se baja en el celular para hacer denuncias online (Directora de Género, N.P., 2020)

Teniendo en cuenta nuestro objetivo principal y observando las falencias identificadas y necesidades de mejoras, propondremos nuestra intervención que consiste en nuestro aporte al plan de capacitación vigente, actividades de concientización y sensibilización en la temática género y violencia contra las mujeres.

En cuanto a la estructura de ambos equipos (Direcciones de Capacitación y Género respectivamente) se observa que no hay una consolidación en lo que respecta a equipos de trabajo, ya que vemos necesario en ambas Direcciones la profesionalización de las mismas, ello en primer lugar y por otro lado la necesidad de que estos equipos tengan la perspectiva en la temática de género. En lo que refiere a las misiones y visiones se observa que si bien en este caso ambas direcciones tienen en claro las mismas se podría profundizar para que también tengan una mirada desde la perspectiva en género. Y finalmente, lo referido a los alcances de nuestro objetivo, consideramos necesario que las áreas presentadas profundicen en la importancia de contar con las herramientas para afrontar eficientemente la problemática en género cuando desde allí se aborden, a través de las capacitaciones y en este último punto quiero en particular señalar un actor/a importante en este proceso, que son los Formadores/as Propios señalados por la Directora de Evaluación y Capacitación.

Entendemos que a partir de un diagnóstico adecuado, nos permitirá diseñar, planificar y ejecutar las acciones de intervención que respondan alcanzar a los objetivos planteados en un primer momento.

En base al análisis de, la información recolectada, de la documentación suministrada y las entrevistas realizadas, hemos detectado las siguientes necesidades de capacitación que ajustaremos al diseño de nuestra propuesta:

- 1) Necesidad de capacitación por incorporación en los temas que requiere la Ley Micaela.
- 2) Articulación de la Dirección de Evaluación y Capacitación y Dirección de Género en cuanto a las capacitaciones sobre el Plan vigente en la temática género y violencia contra las mujeres (Ley Micaela)
- 3) Incorporar instancias de evaluación al finalizar las capacitaciones
- 4) Capacitación en la temática género a Formadores/as Propios
- 5) Implementación de Gestión de las Capacitaciones en el marco de la Ley Micaela
- 6) Incorporación de herramientas que permitan llevar adelante la capacitación virtual (teniendo en cuenta el contexto de Pandemia y sus protocolos)

Según lo enumerado en el párrafo anterior podemos fundamentar lo siguiente:

- 1) Según la clasificación que Blake (2000) señala, nuestra organización se encuentra dentro de una *“necesidad de capacitación por incorporación”*, ya que existe una normativa vigente que obliga a incorporar la temática de género a un plan de capacitación ya existente.
- 2) Según lo observado y analizado en cuanto a las articulaciones entre las Direcciones de Evaluación y Capacitación y Género, en las entrevistas realizadas a ambas se detectó que no existe una coordinación entre las mismas, no obstante las áreas intervinientes reconocen la importancia de generar dichas articulaciones ya que ambas tienen como nexo la temática en género, por un lado el área de capacitación el cumplimiento de la misma y por otro lado el área de Género el contacto directo con las víctimas, como así también con áreas importantes en el proceso del cumplimiento de los protocolos señalados tanto por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género, y Diversidad Sexual²⁰, la línea 144 y todos los teléfonos que se encuentran publicados en la misma²¹. Con lo cual en la implementación de las actividades se sugiere articular con el mencionado Ministerio, siguiendo la línea de las tan importantes articulaciones. Cabe aclarar que la Dirección de Género no hace capacitaciones pero manifiestan realizar talleres cuando instituciones se lo solicitan. Finalmente en cuanto ese punto en particular vemos imprescindible su comunicación, respecto de esto Vargas y Zapata (2010) señalamos que la comunicación se concibe como una producción e intercambio de sentidos sociales, discutir críticamente: “Planificar acciones para comenzar a resolverlos, dialogar con otros actores, accionar de manera conjunta. Esto es empoderarse y hacer de la comunicación una herramienta de participación y

²⁰ <https://www.gba.gob.ar/mujeres>

²¹ <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144>

construcción social.” (Vargas y Zapata, 2010:27). De esta manera, la articulación entre estos actores es fundamental en pos de los objetivos planteados para llevar adelante su implementación.

- 3) Cuando indagamos en las evaluaciones al finalizar las capacitaciones la Directora de Evaluación y Capacitación señaló que existe una encuesta de 5 (cinco) preguntas la cual se encuentra en la sección Anexos de este trabajo, señalada como Anexo 4. Como así también la entrevistada manifestó que a través del IPAP se hacen encuestas (aunque no se tienen devoluciones). De esta manera, observamos que no alcanza con la mera encuesta, y sus estadísticas de participación. Sino una lectura más próspera en pos de una mejora a futuro.

En este sentido, Chiavenato señala que (2011, p. 403):

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

1. Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados.

2. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa

- 4) En cuanto a los Formadores/as Propios, los mismos según lo señalado por la Directora de Evaluación y Capacitación están orientados hacia otra perspectiva; *no hacia una perspectiva de género*, quienes tienen como objetivo la necesidad de la gestión local, el rol del empleado público en los nuevos escenarios actuales y el buen trato e interacción con el ciudadano. Por ello creemos importante la capacitación en la temática género de dichos Formadores/as. En este sentido creemos importante que a través de la gestión por competencias ayudará a los formadores/as a desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para ser los canales de la capacitación con perspectiva de género, así lo señala Alles (2016):

Las competencias se definen en función de la misión, la visión y la estrategia de la organización. Aunque no se diseñe específicamente un modelo de competencias, el mero sentido común indica que para alcanzar los objetivos estratégicos será necesario que las personas que integran la organización, tanto directivos como colaboradores de todos los niveles, posean ciertas características. (p. 60)

Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su implementación. La implementación o realización de la capacitación presupone el binomio formado por el instructor y el aprendiz (Chiavenato 2011, p. 402). En nuestro caso denominado

Formador/a Propio. Asimismo consideramos relevante la selección de estos Formadores/as Propios, siguiendo a Chiavenato (2011) señala:

La calidad y preparación de los instructores. El éxito de la implementación dependerá de los intereses, la jerarquía y la capacidad de los instructores. El criterio para seleccionar a los instructores es muy importante. Éstos deben reunir cualidades personales como: facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar, así como conocimiento de la especialidad. Los instructores pueden ser seleccionados de entre los distintos niveles y áreas de la empresa. Deben conocer las responsabilidades de la función y estar dispuestos a asumirlas. (p. 402)

Dentro del área de capacitación, las personas designadas en realizar este proceso son las psicólogas pertenecientes al área.

- 5) Cuando indagamos sobre indicadores en el área de Capacitación, la entrevistada señaló que no poseen ningún indicador, con lo cual es importante la creación de los mismos. Todo proceso de medición debe comenzar con la definición del propósito que persigue (Cravino, 2007). Cuando ese propósito está definido, se pregunta ¿qué medir?, esa medición ¿contribuye al logro del propósito planteado?, ¿el costo de esa medición, valdrá la pena? ¿de dónde se obtiene aquello que se quiere medir? ¿que incluye y que se excluye de aquello que se va a medir?, todas estas preguntas son cruciales previo el proceso de medición.
- 6) Advirtiendo el contexto que nos encontramos atravesando, observamos que las capacitaciones han cambiado sus procesos y tampoco podemos pensar el trabajo en términos tradicionales, con ello traemos a esta reflexión a Cedrola Spemolla (2017):

Tradicionalmente el trabajo era un lugar al que se asistía, pasándose allí las horas estipuladas en la jornada prevista por los contratos de trabajo. En tal lugar se realizaba un conjunto de tareas, que se consideraban la aportación del trabajador a la empresa, y por la cual, se recibía en contrapartida un salario. En el mundo actual el trabajo ha cambiado y la situación es cada vez más compleja. La tecnología y en especial la digitalización, libera al trabajador de las limitaciones de un emplazamiento fijo, y entonces el trabajo ya no es un lugar al que hay que ir. (p. 121)

Con lo cual, con la contextualización y según lo señalado por la entrevistada, no es posible realizar capacitaciones con gran cantidad de personas. Dicho esto, tendrían que proponerse de manera virtual y en un corto plazo semi-presencial.

Finalmente, se describe a continuación la planificación de actividades de nuestra propuesta de intervención.

Capítulo III. Planificación de las actividades para la incorporación de instancias de capacitación en el marco de la Ley Micaela en el Municipio

3.1 Presentación de la Propuesta

Luego de los relevamientos a través de entrevistas y observaciones como así también habiendo concluido las reflexiones diagnósticas daremos paso a presentar nuestra propuesta de intervención en el Plan Anual de Capacitación vigente en el Municipio analizado, con lo cual la misma se inscribirá dentro de las Pedagogías Feministas. Según Maceira Ochoa (2007) la pedagogía feminista comprende un conjunto de discursos al mismo tiempo que constituye una práctica política y una manera específica de educar. La misma propone “echar una nueva mirada a propuestas político-pedagógicas emancipadoras [...] posicionándose críticamente ante el poder y la dominación masculina, y promoviendo la libertad y el fortalecimiento de las mujeres, para construir de manera colectiva una sociedad más libre y democrática”.

Para ONU MUJERES (2017)²² “Es necesario distinguir en la formación para la igualdad de género entre lo que se enseña y cómo se está enseñando”. En este sentido, según este organismo internacional las pedagogías feministas presentan cuatro principios clave: aprendizaje participativo; validación de la experiencia personal; fomento de la justicia social, activismo y rendición de cuentas; y desarrollo del pensamiento crítico.

Podemos entonces considerar algunas ventajas como:

- Promueven el análisis desde la interseccionalidad
- Ponen en cuestión las categorías identitarias fijas y esenciales
- La acción y la transformación social son objetivos explícitos
- Importancia del aprendizaje experiencial
- Análisis y deconstrucción de las diferentes relaciones de poder que se establecen en las instituciones, fomentando la horizontalidad en los procesos de aprendizaje
- Este aprendizaje es democrático y participativo (común a todas las pedagogías críticas)

²² ONU MUJERES (2017). Quality in training for gender equality. UN WOMEN Training Centre.

En definitiva, las pedagogías feministas están en permanente construcción y es por ello que hemos tomado la decisión de avanzar con la propuesta de actividades a través de talleres participativos basado en las pedagogías feministas.

En estos talleres se promueve la participación, el debate, la circulación de la palabra y la reflexión a partir de los contenidos teóricos impartidos en cada módulo. Tiene el propósito de que las y los asistentes reconozcan sus roles y sus estereotipos de género; para iniciar un proceso de toma de conciencia que lleve a prácticas más igualitarias y equitativas entre las mujeres y los hombres que puedan ser visibles y verificables en la vida cotidiana.

Es muy conveniente que el grupo con el que se trabaje sea pequeño, puesto que la finalidad que se tiene es recoger las experiencias de las y los participantes. El principio bajo el que se trabaja es: “todas las personas saben algo y tienen algo que decir”.

3.2 Objetivos de la Propuesta

El objetivo de las actividades que proponemos es cumplir con la normativa vigente ya que, a partir de instancias de formación, se (de) construyan sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley y cada una de las políticas públicas.

3.3 Propuesta de Actividades e Implementación

La siguiente propuesta de capacitación se divide en 2 etapas, la Primera etapa dirigida a los/as Formadores/as Propios que posee el Municipio, los/as cuales serán replicadores/as de la Ley Micaela. Y una segunda etapa que está dirigida a todos/as las personas que trabajan bajo la responsabilidad del Municipio sin importar su modalidad de contratación (relación de dependencia, funcionarios, personal tercerizado, en todos sus niveles y jerarquías).

Es importante señalar que el material recolectado se encuentra disponible en la página del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación²³ y en el Instituto Nacional de Mujeres, Curso de Formación de Replicadoras y Replicadores en Género y Violencia contra las Mujeres para el Cumplimiento de la Ley Nacional 24.799/18 “Micaela”²⁴

²³ <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>

²⁴

<https://capacitacion.inap.gob.ar/actividad/ley-micaela-capacitacion-en-la-tematica-de-genero-y-violencia-contra-las-mujeres/>

Para avanzar en la segunda etapa, será necesario presentar ante el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, un proyecto de capacitación para que sea certificado por este organismo y se enmarque en la normativa vigente. Una vez aprobado por el Ministerio, el proyecto contará con el aval para poder implementarlo.

Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación:

Para la construcción de esta propuesta tuvimos en cuenta el documento y normativa que refiere al establecimiento de los requisitos que se deben cumplir en el desarrollo e implementación, las propuestas de capacitaciones que se certifiquen en el marco de lo que indica la Ley Micaela, confeccionado por el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad: Claves para el traslado de contenidos en la práctica²⁵.

La Dirección Nacional de Formación y Capacitación en Género y Diversidad evaluará cada programa para su posterior acreditación.

Se sugiere que la capacitación sea brindada por la Dirección de Formación y capacitación del Ministerio de las mujeres, políticas de género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. De esta manera, se trabajará de forma articulada entre el gobierno provincial y municipal para colaborar en la implementación de la Ley que impulsa una perspectiva de género que atraviese a todas las políticas públicas.

ACTIVIDADES

Primer etapa. Capacitación a Formadores/as Propios

Según lo recolectado con un total de 40 Formadores/as propios, se propondrá en esta primer etapa llevar adelante la capacitación de los mismos, en los meses de marzo-abril (2021),

Dirigida a: Formadores/as Propios

Nombre de la actividad: Formación de replicadores/as en ley Micaela.

Objetivo: Brindar formación y actualizar los conocimientos de referentes en la temática de género y violencia contra las Mujeres, al interior de los organismos

25

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/claves_para_el_traslado_de_contenidos_en_la_practica.pdf

pertenecientes a la Administración Pública Nacional (APN), a fin de que puedan elaborar, presentar, implementar y evaluar, así como también adecuar, proyectos de capacitación en dichos temas, como modo de coadyuvar al cumplimiento de la Ley 27.499.

Transferir conocimientos para desarrollar capacidades en el personal de la APN referidos a la incorporación de la temática de género y violencia contra las mujeres.

Ofrecer herramientas para la elaboración de programas de formación en la temática de la Ley Micaela.

Justificación: El presente plan de actividades en capacitación asume cada instancia de formación desde una perspectiva de género, es por ello que al aparecer actores/as nuevos será necesario considerar nuevos escenarios de participación, cooperación, negociación, conflicto y confrontación.

Instructor/a: Dirección de Formación y capacitación del Ministerio de las mujeres, políticas de género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

Destinatarios/as: Formadores/as Propios del Municipio

Modalidad: virtual

Horas totales: 20 horas repartidas entre todos los módulos.

Horario de cursada: las y los participantes podrán optar por inscribirse en Comisión de mañana o comisión de tarde.

Módulo 1. Presentación. Marco Histórico. Marco Normativo. Principios

Contenido: Breve reseña de las luchas feministas, línea de tiempo conquistas y logros. La erradicación de la violencia contra las mujeres, y la transversalidad y equidad de género como responsabilidades de la política pública estatal. Instrumentos internacionales ratificados por la República Argentina con jerarquía Constitucional: Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Concepto de Discriminación. Equidad de Género desde el Enfoque Institucional y de Derechos Humanos. Conceptos de articulación interinstitucional, intersectorial e interjurisdiccional. Integralidad y Transversalidad de Género en la Política Pública.

Objetivo: Se pretende que las y los participantes puedan situar con claridad las obligaciones del Estado, consagradas en la Constitución Nacional, en materia de equidad de género y sus antecedentes. Y, a partir de allí, que comprendan la

pertinencia institucional y relevancia ética y social de las acciones y políticas que ellas y ellos desarrollen en tal sentido, en el marco del cumplimiento de la Ley 27.499.

Bibliografía:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU, 1979
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 1994.
- Ley 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. 2018.
- Lamas, M. La perspectiva de género. En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, 216-229. México. 1996
- Scott, J. El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En Marta Lamas (comp.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México: PUEG. 1996.

Soporte audiovisual: Hasta la primera mitad del siglo XX, los derechos civiles de las mujeres eran muy pocos y precarios. Ante la ley, eran hijas, hermanas o esposas. Las feministas de principios de ese siglo se enfrentaron a esta situación y consiguieron, tras años de lucha, la igualdad en algunos de esos derechos. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=HB5Z-jjrqcU> 07/08/2020

Cantidad de horas: 4 hs.

Módulo 2. Marco Conceptual I – Perspectiva de Género

Contenido: Sistema Sexo-Género. Definiciones. Socialización de Género. Naturaleza vs. Cultura. Nociones de naturalización e invisibilidad. Roles, mitos y estereotipos de género. División sexual del trabajo. Género y Poder. Patriarcado. Coordenadas históricas, políticas y culturales en la construcción de género. Masculinidades Hegemónicas. Reflexiones críticas sobre masculinidades hegemónicas. Masculinidades plurales. Diversidad sexual. Enfoque de género.

Objetivo: Sensibilizar a las y los participantes, favoreciendo a la vez la mirada crítica y la implicación con las temáticas trabajadas. Brindar herramientas conceptuales

para que puedan dar cuenta de las situaciones que involucran inequidad y discriminación por género, describirlas y explicarlas. Resignificar y enriquecer lo trabajado en el módulo anterior.

Bibliografía:

- Maffía, D. Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires - Instituto Interdisciplinario de Estudios de género. 2003.
- Olavarria, J. Hombres, Identidades y Violencia de Género. UNESCO. 2001.
- Cuadernillo "De la Ley a la Práctica". CONADISEX
- Viveros Vigoya, M. La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52, 1-17. México, Universidad Autónoma de México. 2016.

Soporte audiovisual: Campaña por la implementación de la ley 14.783, conocida como "Ley Diana Sacayán", de cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgéneros, realizado por las estudiantes de la carrera Relaciones del Trabajo. Audiovisual elaborado en el marco del proyecto de investigación sobre pedagogías feministas en el análisis del mundo del trabajo (2015-2018). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=fq67JbAwGc0> 07/08/2020

Cantidad de horas: 4 hs.

Módulo 3.Marco Conceptual II – Violencia de Género

Contenido: La erradicación de la violencia contra las mujeres, y la transversalidad y equidad de género como responsabilidades de la política pública estatal. Instrumentos internacionales ratificados por la República Argentina con jerarquía Constitucional: Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Objetivo: Ofrecer a las y los participantes una aproximación lo más integral posible a la problemática de la violencia contra las mujeres en su complejidad. Que las y los participantes puedan conocer las obligaciones respecto al problema que alcanzan a las y los agentes del Estado, así como las respuestas básicas frente a la demanda

de mujeres en situación de violencia, desde una actitud humanizada, informada y empática.

Bibliografía:

-Ley Nacional N° 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 2009.

- Fernández, A. M. Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La Gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros. En E. Giberti, A. M. Fernández y G. Bonder [comp.], La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Editorial Sudamericana. 1989.

- Lamas, M. La violencia del sexismo. En A. Sánchez Vázquez (ed.), El Mundo de la violencia. México, Universidad Autónoma de México (UNAM).1998.

- Sagot, Montserrat. La ruta crítica de las mujeres afectadas por violencia intrafamiliar en América Latina. Estudio de casos en diez países. OPS/OMS. Programa Mujer, Salud y Desarrollo. 2010.

Soporte audiovisual: Campaña sobre la violencia contra la mujer: Circularidad - Canal Encuentro. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=vThzlpzH-L0> 07/08/2020

Cantidad de horas: 4 hs.

Módulo 4. Recursos Prácticos I – Herramientas Pedagógicas

Contenido: La divulgación actual de los temas de Género y su impacto en los debates contemporáneos al respecto.

Criterios pedagógicos para la sensibilización y capacitación en Género. Discusiones, obstáculos y estereotipos usuales. Nociones básicas de conducción de grupos. Tiempos de un taller: Introducción, Disparadores, Debate, Síntesis y Cierre. Toolkit de Dinámicas para trabajar género en grupos.

Objetivo: Se apunta a que las y los participantes puedan identificar las dificultades específicas que tiene el trabajo en sensibilización y capacitación en temáticas de

género; y a su vez, que cuenten con técnicas dinámicas y criterios para la preparación, realización y evaluación de espacios de taller.

Bibliografía:

-Capacitation en Género. Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2014

- Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. WorldVision International. 2009.

Soporte audiovisual: Conversatorio en el que participan Dora Barrancos, Sandra Torlucci y Gabriela Diker, sobre transversalizar la perspectiva de género en las universidades públicas. Recuperado de <https://youtu.be/Mm9WwvNLIo>, el 09-09-20

Cantidad de horas: 4hs.

Módulo 5: Recursos Prácticos II – Diseño de Proyectos

Contenido: Nociones de Planificación Estratégica con Perspectiva de Género. Transversalidad e Integralidad.

Delimitación de la Población, planteo de los Objetivos, Metodología y Encuadre en proyectos de sensibilización/capacitación en género. Criterios para la Certificación INAM y para el Monitoreo, Evaluación y Seguimiento de las acciones de sensibilización/capacitación.

Objetivo: Se pretende que las y los participantes puedan visibilizar y describir las situaciones que involucren problemáticas de género en sus áreas de pertenencia, para, a partir de allí, pasar a la planificación de las actividades destinadas al cumplimiento de la Ley Micaela, ofreciéndoles herramientas en tal sentido.

Bibliografía:

-García Prince, E. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual. San Salvador: Edición del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2011.

- Rodríguez Gustá, A. L. Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. En Temas y debates: revista universitaria de ciencias sociales, 12(16), 109-130. Rosario, Universidad Nacional De Rosario. 2008.
- Vargas, V. Las agendas políticas feministas en un mundo cambiante. En V. Guzmán: Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. CEPAL: Santiago. 2002.
- Fernández Josefina y Fernández Silvana: Planificación Estratégica con perspectiva de Género. Barcelona. 2001.

Soporte audiovisual: Conversatorio en el que participan Dora Barrancos, y la Intendente de Quilmes Mayra Mendoza respecto de formación sobre género y violencia contra las mujeres y diversidades. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=WmWn7OsZigE> el 09/09/2020

Acreditación de cursada: El Ministerio de las mujeres, políticas de género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, es el organismo designado para la implementación y por ende en todo lo concerniente a el cumplimiento de la misma, estableciendo los contenidos curriculares a fin de ejecutar la aludida capacitación²⁶

ACTIVIDADES

Segunda etapa. Capacitación en el Marco Ley Micaela

Según lo recolectado con un total de más de 3.500 agentes municipales aproximadamente y asimismo teniendo en cuenta que esta etapa alcanza a todas las personas que trabajan bajo la responsabilidad del Municipio sin importar su modalidad de contratación (relación de dependencia, funcionarios, personal tercerizado, en todos sus niveles y jerarquías).

Se propondrá en esta segunda etapa llevar adelante la capacitación de los mismos, a partir de los meses de mayo-junio (2021), teniendo como Instructores a los Formadores/as Propios, no obstante bajo los lineamientos del Ministerio de las mujeres, políticas de género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires

²⁶ <https://normas.gba.gob.ar/documentos/VmRoOwHd.pdf>

Instructor/a: Formadores/as Propios del Municipio

Destinatarios/as: todo el personal Municipal

Modalidad: virtual

Horas totales: 25 horas entre los cuatro módulos que se presentan a continuación. Las y los participantes podrán optar por inscribirse en Comisión de mañana o comisión de tarde, previo acuerdo con su superior inmediato, que será responsable de garantizar las tareas del área no se vean comprometidas. Veinte horas distribuidas en ocho semanas de curso virtual y cinco horas finales de curso presencial o virtual sincrónico.

Módulo 1. Derechos humanos. Marco normativo nacional e internacional

Contenido: Importancia de la perspectiva de género en las prácticas del Estado. Obligatoriedad. Responsabilidades institucionales.

Objetivo: Incorporar el enfoque de género para la prevención de la violencia de género.

Desarrollo: Las y los participantes podrán optar por inscribirse en Comisión de mañana o comisión de tarde. Se brindará material informativo mediante los correos electrónicos. Además, se contará con una charla vía zoom al finalizar cada módulo. 4 horas, de las cuales dos se ofrecen material audiovisual y una reunión de videoconferencia de aproximadamente 45 min de exposición y unos 45 min de interrelación

Bibliografía:

-Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979; Ley 23.179).

-Protocolo Facultativo de la CEDAW (2006, Ley 26.171). Concepto de discriminación contra las mujeres. Discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres. Compromisos de los Estados.

-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará (1994, Ley 24.632). Definición de violencia contra la mujer. Deberes de los Estados.

-Principios de Yogyakarta (2007). Protección de los Derechos Humanos frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual. Principio 2. El derecho a la igualdad y a la no discriminación. Paradigma de niñez, sujetos/as de derechos.

- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009), actualizada por Ley 27.501 y Ley 27.533 de 2019. Tipos y modalidades de violencia. Definición de violencia contra las mujeres, tipos y modalidades. Lineamientos básicos para las políticas estatales. Ley 26.743 de Identidad de Género.

-Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma. Trato digno, derecho a ser tratado/a de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrado/a. Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género y Violencia contra las Mujeres para todas las personas que integran los tres poderes del Estado – “Ley Micaela” (2018).

Soporte audiovisual: Hasta la primera mitad del siglo XX, los derechos civiles de las mujeres eran muy pocos y precarios. Ante la ley, eran hijas, hermanas o esposas. Las feministas de principios de ese siglo se enfrentaron a esta situación y consiguieron, tras años de lucha, la igualdad en algunos de esos derechos. Canal Encuentro. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=HB5Z-jjrqcU> 07/08/2020

Cantidad de horas: 4 hs.

Módulo 2. Introducción a la perspectiva de género. Conceptos básicos

Contenido: Conceptos base. Sexo y género. Estereotipos de género. Socialización de Género. División sexual del trabajo. Desigualdades en el acceso laboral. Identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género. Jerarquías y relaciones de poder. Introducción al concepto de patriarcado. Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades. Binarismo, cissexismo y heteronormatividad. Perspectiva de género.

Objetivo: Incorporar el enfoque de género para la prevención de la violencia de género.

Bibliografía:

- Barrancos, D. (2011). Género y ciudadanía en la Argentina. Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies. Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 23-39.
- Berkins, L. (2013). Existenciarios Trans. En: Fernández, A. M., & Siqueira Peres, W. La diferencia desquiciada. Buenos Aires: Biblos. • Cabral, M., (2009). Versiones. En: Interdicciones: Escrituras de la intersexualidad en castellano. Anarrés Editorial.
- Dorlin, E. (2009). Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista. Bs.As.: Nueva Visión.
- Faur, E. (2005). Masculinidades y Familia, en Sexualidad y familia. Crisis y desafíos frente al siglo XXI. Noveduc. Buenos Aires.
- Fernández, A. M. (2013). El orden sexual moderno ¿la diferencia desquiciada? En: Fernández, A. M., & Siqueira Peres, W. La diferencia desquiciada. Buenos Aires: Biblos.
- Fernández, J. (2003). Los cuerpos del feminismo. En: Maffia, D. (Comp.) Sexualidades migrantes: Género y transgénero. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires: Editorial Dunker.
- Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. En A. Sánchez Vázquez (ed.), El mundo de la violencia. México, Universidad Autónoma de México (UNAM).
- Maffia, D., & Cabral, M. (2003). Los sexos ¿son o se hacen? D. Maffia, (Comp.). Sexualidades migrantes. Género y transgénero, 86-96. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Maffía, D. (2003). Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires - Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género.

Soporte audiovisual: corto que realizó la Dirección General de Convivencia en la Diversidad perteneciente a la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural²⁷. Este video nos permite ver reflejado y legitimado el trabajo que se ha llevado, y se está llevado a cabo, desde la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural a través de su Dirección General de Convivencia en la Diversidad

²⁷

<https://www.buenosaires.gob.ar/jefedegobierno/vicejefatura/subsecretaria-de-derechos-humanos-y-pluralismo-cultural/direccion#:~:text=La%20Direcci%C3%B3n%20General%20de%20Convivencia,el%20di%C3%A1logo%20y%20la%20diversidad.>

de la Ciudad de Buenos Aires, juntamente con las organizaciones de la sociedad civil del colectivo LGBTIQ, en pos de lograr igualdad legal y real en materia de diversidad sexual. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Vabu6NMDzMY> 07/08/2020

Cantidad de horas: 4 hs.

Módulo 3. - Violencias basadas en el género como problemática social

Contenido: Violencia en relación al género como producto de la desigualdad. Círculo y Espiral de la violencia. Micromachismos. La desigualdad y las violencias como construcción social. Generar reflexión sobre las distintas formas que asume la violencia, incluidas las menos evidentes o visibles. Femicidios. Travestidismos, Transfemicidios y crímenes de odio. Violencias desde una mirada interseccional: intersección de género con otras categorías como clase, etnia, etc. Dar cuenta del vínculo existente entre discriminación de género y violencia. Destacar la importancia de miradas/análisis desde la interseccionalidad, es decir, desde el entrecruzamiento del género con otras dimensiones de la vida de las personas tales como su edad, etnia, condición socio-económica, discapacidad, etc.

Objetivo: Reconocer los signos de violencia hacia las mujeres.

Bibliografía:

- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. La Cibeles, 2(1.6).
- Fernández, A. M. (1989). Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros. En: Giberti, E., Fernández, A. M. y Bonder, G. [comp.], La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Hercovich, I. (1997). El enigma sexual de la violación. Buenos Aires: Ed. Biblos.
- Lagarde, M. (2008). Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres. En Retos teóricos y nuevas prácticas. Ankulegi; pp. 209-240.
- Malacalza, L. (2018). Violencia contra las mujeres: Un modelo de gestión securitario y privatista. En: Género y Diversidad Sexual. Iguales de derecho, desiguales de hecho. Revista institucional de la defensa pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Año 14, Nro 8.

- Segato, R. (2004). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Buenos Aires: Editorial Prometeo.
- Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52, 1-17. México, Universidad Autónoma de México.

Soporte audiovisual: Una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia física y/o sexual por parte de su pareja o violencia sexual por parte de otra persona. Esta violencia genera consecuencias a corto y largo plazo sobre su salud. Los servicios de salud son un lugar donde las mujeres que han sufrido violencia pueden acudir para recibir asistencia y cuidados para su salud física y mental. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=NAIY-1KI6ts&feature=emb_log 14/08/2020

Cantidad de horas: 4 hs.

Módulo 4. La perspectiva de género en los organismos del estado

Contenido: Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito de trabajo: información, acompañamiento y derivación. Buenas prácticas. La Línea 144 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como recurso de asesoramiento, contención e información para personas en situación de violencia y también para instituciones públicas. Producción de recomendaciones para la identificación, orientación y/o derivación de situaciones de violencia por motivos de género en los organismos.

Objetivo: Conocer los recursos del Estado para la prevención y atención de la problemática, a fin de brindar el adecuado asesoramiento e información a las mujeres en situación de violencia.

Bibliografía:

- Crenshaw, K. (2012). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En R. Platero (ed),

Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Barcelona: Edicions Bellaterra.

- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.

- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, 216-229. México.

- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. En Temas y debates: revista universitaria de ciencias sociales, 12(16), 109-130. Rosario, Universidad Nacional de Rosario.

- Vargas, V. (2002). Las agendas políticas feministas en un mundo cambiante. En V. Guzmán: Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. CEPAL: Santiago.

Soporte audiovisual: Campaña de apoyo para poner fin a la violencia de género en el trabajo. Socava a las trabajadoras y cuando se sienten impotentes, los empleadores pueden aprovechar manteniendo los lugares de trabajo inseguros o forzando a las trabajadoras a trabajar largas horas por poco dinero. Pocas leyes abordan los diferentes tipos de violencia de género en el trabajo y esas no son suficientes o no se hacen cumplir. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=yOy9bUxVr3I> 14/08/2020

Acreditación de cursada: El Ministerio de las mujeres, políticas de género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, es el organismo designado para la implementación y por ende en todo lo concerniente a el cumplimiento de la misma, estableciendo los contenidos curriculares a fin de ejecutar la aludida capacitación²⁸

Evaluación

Según Martínez E. y Martínez A (2009) la evaluación del proceso de capacitación es un análisis acerca de la ejecución de la capacitación, en consideración de aspectos cualitativos y cuantitativos. Procurando determinar si los participantes logran adquirir las competencias deseadas.

²⁸ <https://normas.gba.gob.ar/documentos/VmRoOwHd.pdf>

Se proponen dos instancias de evaluación independientes, a saber, Evaluación del Proceso y Evaluación de los Contenidos:

Evaluación del Proceso: Se aplicará un instrumento con formato de cuestionario auto administrado individual y modalidad Pre/Post para tener en cuenta los saberes previos de las y los asistentes al inicio del ciclo de capacitación, y al finalizar el recorrido por los módulos respectivos.

Evaluación de contenidos: Las y los participantes deberán presentar en forma grupal, una vez concluidos los módulos, un proyecto de capacitación en género para cumplimiento de la Ley Micaela, con miras a su implementación en sus organismos de pertenencia.

Por otro lado, se implementará un cuestionario al finalizar las capacitaciones donde se puedan medir las competencias conductuales, tanto del instructor como de la persona que fue capacitada. Esto permitirá conocer si el colaborador se sintió cómodo con los materiales aportados, con la actuación del instructor, si la metodología que fue aplicada fue la correcta y si desea aportar alguna sugerencia, para de esta manera finalizar con el proceso de capacitación.

3.4 Estimación de Costos

Se estima que para el sector de Evaluación y Capacitación dentro del área de Recursos Humanos del Municipio analizado, se presupuestará aproximadamente \$15.000 por cada curso que se realice (teniendo en cuenta una semi-presencialidad a un corto plazo).

A continuación se detallarán los presupuestos estimados por capacitación:

Primer Etapa

- Formadores/as Propios: No tenemos acceso a esa información, ya que es confidencial. (las actividades serán realizadas dentro de su horario laboral).
- Conectividad: Sin costo.(las provee la organización).
- Lugar: instalaciones que posee el Municipio. Sin costo.
- Refrigerio: \$ 5.000
- Material impreso: \$2.500 (fotocopias)

- Total de 20 hs. por módulo teniendo en cuenta el Refrigerio y materiales: \$ 7.500

Segunda Etapa

- Conectividad: sin costo.(las provee la organización)
- Lugar: instalaciones que posee el Municipio. Sin costo.
- Refrigerio: \$ 5.000
- Material impreso: \$ 2.500 (fotocopias)
- Total de 25 hs. por módulo teniendo en cuenta el Break y materiales: \$ 7.500

Los costos de las capacitaciones fueron calculados en base a las horas de duración. Los mismos no incluyen los salarios por tiempos no trabajados cuando la capacitación ocurre en horarios de trabajo o los salarios adicionales. Lamentablemente no pudimos sumarlo ya que no contamos con dicha información.

3.5 Indicadores

En todo proceso de medición se debe comenzar con un propósito según Cravino, L. M. (2007), siendo la pregunta principal: ¿Qué medir?, determinando asimismo las fuentes de información, su método, interpretación y a partir de allí actuar sin dejar de observar si la misma - ya que nos podemos encontrar con realidades diferentes-, ello significa observar finalmente la realidad. De esta manera el plan de capacitación se llevará a cabo teniendo en cuenta lo siguiente:

Detección de casos de violencia de género: Consideramos necesario llevar ordenadamente una estadística junto con la Dirección de Género y Evaluación y Capacitación, no solo para datos al interior de la organización , sino a nivel distrital.

Participantes: sabemos que según la Ley Micaela es obligatoria la participación de todo el personal,(sin importar su modalidad de contratación relación de dependencia, funcionarios, personal tercerizado, en todos sus niveles y jerarquías) con lo cual el indicador ausentismo es central para el cumplimiento y efectiva participación. Con un total de más de 3500 empleados, la meta posible sería de 1 (uno) año para la finalización de las capacitaciones

Resultados de evaluaciones: para este caso luego de las evaluaciones, mejorar aspectos a futuro para lograr la optimización de los objetivos planteados en un principio.

Dichos indicadores son los parámetros, los cuales integran el sistema de medición para así evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, que dan respuesta a la

misión que en nuestro caso es la organización analizada, a través de los resultados alcanzados.

Costo: es un indicador a desarrollar, ya que de las entrevistas surgieron que tanto en la Dirección de Evaluación y Capacitación y la Dirección de Género, afirmaron que no están al tanto del manejo del presupuesto en cuanto a las capacitaciones. Es por ello una necesaria inversión, ya que observando el contexto actual de Pandemia, se tendría que incluir los insumos para los protocolos designados para su cumplimiento.

Dichos indicadores son los parámetros, los cuales integran el sistema de medición para así evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, que dan respuesta a la misión que en nuestro caso es la organización analizada, a través de los resultados alcanzados.

Capítulo IV. Sustentabilidad de la propuesta

4.1 Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

A lo largo de nuestro trabajo observamos la importancia de la planificación estratégica, Alles, M, A. (2008).

En este sentido, la importancia del ²⁹FODA, el cual mediante la recolección de la información posibilita obtener un diagnóstico objetivo para el diseño de estrategias, asimismo consiste en analizar los factores fuertes y débiles, diagnosticando en su conjunto la situación interna y externa de una organización. Thompson y Strikland (1998) establecen que el análisis FODA estima el efecto que una estrategia tiene para lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación externa, esto es, las oportunidades y amenazas. De esta manera, ello nos posibilitará precisar una visión más clara de la organización para llegar así a la toma de decisiones. En cuanto al recorrido de la investigación y su análisis se detectan los siguientes resultados reflejados en el cuadro:

	Elementos positivos	Elementos negativos
Análisis interno	FORTALEZAS *La implementación de la Ley Micaela es una herramienta que tiende a modificar comportamientos violentos que atentan contra las mujeres y la diversidad.	DEBILIDADES *La masividad de la implementación no permite profundizar en la misma *Contexto epidemiológico covid-19

²⁹ FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

	*Es de carácter obligatoria *El Municipio analizado cuenta con Formadores/as Propios en el área de Capacitación.	*Falta de presupuesto
Análisis externo	OPORTUNIDADES *A partir de su implementación se observa la amplitud de un abanico de temas tendientes a reflexionar en pos de erradicar las violencias por motivos de género. *Oportunidad de formar redes entre los actores/as involucrados/as	AMENAZAS *Se observa que el objetivo de la misma se podría desvirtuar entre los agentes municipales por posibles denuncias falsas. *Incertidumbre ante el contexto actual de Pandemia.

4.2 Resultados esperados

Esperamos que nuestra intervención refleje los objetivos propuestos, llegando principalmente a concientizar y sensibilizar sobre la perspectiva de género, como también adquirir las herramientas para afrontar posibles situaciones que así lo requieran cumplimentando la normativa vigente, Ley Micaela (Ley N° 27.499) capacitación obligatoria en la temática de *género y violencia contra las mujeres*, en sintonía con la Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral de las mujeres mencionada a lo largo de este trabajo.

Conclusiones Finales

El diseño de la propuesta de intervención al Plan Anual de Capacitación en el marco de Ley Micaela en un Municipio del conurbano Bonaerense, se inició en un contexto muy diferente al que hoy estamos atravesando. Con lo cual las primeras entrevistas se realizaron en el año 2019 cuando nadie imaginaba cómo se modificarían las prácticas de capacitación unos meses más adelante. Es por ello que nuestra propuesta de intervención, que realizamos luego del diagnóstico situacional, se centra en observar el contexto epidemiológico que nos atraviesa con el fin de alcanzar acciones posibles de formación (a distancia, virtual). El avance de la estrategia de la transversalidad de género depende en gran medida de la capacidad de aprendizaje individual y colectiva del personal de nuestra organización. Para avanzar se requiere de un esfuerzo importante en construcción de capacidades

internas, pero para ello hay que partir de un conocimiento certero de cuáles son las capacidades reales existentes y los intereses que puedan existir en ampliarlas o profundizarlas.

Si bien no tenemos acceso a conocer si se incluirá el proyecto al Plan Anual de Capacitación o se decidirá que dependa de la Dirección de Género, podemos afirmar que la Ley Micaela llegó a ubicarse a la altura de las demandas sociales, que se ven reflejadas en políticas públicas y que existe una intención política de llevarlas adelante.

La organización analizada tiene más de 3.500 agentes municipales. Se realizaron entrevistas claves dentro de las Direcciones de Evaluación y Capacitación y Género, las cuales contribuyeron para la elaboración de este trabajo. Se realizó a través del mapa de actores/as y el diagnóstico una descripción detallada, lo que permitió realizar ciertos hallazgos. Como disparador principal, surge la certeza de que no existen dentro del Municipio instancias de formación en Ley Micaela y la obligatoriedad de la norma de pensar, diseñar y desarrollar sus propios programas de capacitación. Esta situación la enmarcamos como una necesidad de capacitación por incorporación (Blake 2000) para desarrollar nuestras propuestas y diseño de capacitación.

Del trabajo diagnóstico surge la necesidad de generar acciones conjuntas de colaboración entre las dos áreas analizadas en nuestro caso de estudio. Recomendamos como necesaria una coordinación entre la Dirección de Evaluación y Capacitación y la Dirección de Género en cuanto a las capacitaciones sobre el PAC vigente (plan anual de capacitación) en la temática género y violencia contra las mujeres (Ley Micaela). También será necesario articular con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires para la implementación efectiva de la Ley Micaela, no sólo por la necesidad de certificación del proyecto que impone la norma, sino también por la necesidad de capacitación a los equipos propios de formadores/as. En cuanto a la profesionalización en la temática de género y diversidad, hemos detectado la necesidad de capacitación por desconocimiento de la misma. Es a partir de allí que proponemos capacitar a las personas que actualmente desarrollan esas tareas, a quienes la organización denomina “Formadores/as Propios”. Consideramos que tendrán un papel fundamental en la transmisión del objetivo principal planteado. El diseño de actividades (primera parte) se propone promover y fortalecer las competencias de agentes del Estado Nacional que serán responsables de acompañar, transmitir, formar y llevar adelante los proyectos de capacitación en género y violencia por motivos de género en cumplimiento de la Ley 27.499, Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. En este sentido creemos importante, a través de la gestión por competencias, generar acciones que ayudarán a los/as formadores/as a desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias para ser los canales de la capacitación con perspectiva de género, así lo señala Alles (2016).

En cuanto a las actividades de formación consideramos que se trata de un desafío muy grande en el contexto de la Pandemia Covid-19; su implementación se propone en dicho marco, apoyadas desde todos los organismos mencionados a lo largo de este trabajo. En una primera etapa con la capacitación de los formadores/as propios que serán los/as replicadores/as de la misma, y la segunda etapa con todo el personal municipal, en este punto es importante señalar que esta implementación es pensada también en cuanto a que se normalicen los procesos de trabajo, ello implicaría sentar las bases no solo de profesionales en la temática género en las distintas áreas estudiadas sino ir preparando las herramientas para que los/as replicadores/as sigan capacitando en plazos de tiempo más extensos.

En cuanto a nuestro objetivo específico de Diseñar y desarrollar una propuesta de capacitación y sus correspondientes procesos de gestión en el marco de la Ley Micaela avanzamos en un proyecto situado, ya que tiene en cuenta la relevancia que adquieren dentro de las instancias de capacitación en esta temática los procesos subjetivos y la revisión de prácticas y miradas naturalizadas dentro de la organización que estamos trabajando. Entendemos la capacitación como formación continua y permanente; como un proceso aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Esta formación continua, enriquece las capacidades y aptitudes de los y las trabajadores/as, de forma que son capaces de generar un mayor desarrollo profesional, productividad, mejor gestión de tareas y, en definitiva, agregar un mayor valor añadido a las organizaciones; en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general (Chiavenato, 1988; Arias Galicia 2000). Proponemos un proyecto que, a partir de la formación, contribuya a transformar la cultura de la organización, haciendo lugar al adecuado abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género. Formulamos propuestas y dispositivos de capacitación situados en los contextos particulares, que abordan la perspectiva de género desde la singularidad de cada ámbito y sector, entendiendo que desde el Municipio, desde múltiples áreas y sectores, se diseñan y ejecutan políticas públicas y es por ello central que las mismas apunten a superar las desigualdades de género en toda su amplitud.

Este mismo objetivo se plantea en un inicio incorporar acciones al Plan Anual de Capacitación para el personal Municipal teniendo en cuenta la normativa vigente. De nuestras entrevistas surge que no existe un Plan Anual de Capacitación, situación que seguramente podemos abordar en otro Trabajo Integrador Final, por ello al diseñar la propuesta no definimos si la misma dependerá de la Dirección de Género o de la Dirección de Evaluación y Capacitación ya que es una decisión que nos excede profesionalmente.

Con respecto a las evaluaciones sobre las capacitaciones se propone para determinar su cumplimiento efectivo que se realice trimestralmente, teniendo en cuenta las herramientas disponibles en el contexto de Pandemia; ya que “esto permitirá realimentar tanto al trabajador como al evaluador sobre la manera en que van

alcanzando sus objetivos personales y qué tan congruentes son con los resultados de los objetivos de la organización” (Werther y Davis, 2008, p. 303).

Cuando indagamos sobre la obligatoriedad de las capacitaciones previstas en la Ley Micaela, no queda dudas de que la misma alcanza por igual a todas las personas que constituyen la Administración Pública Nacional, cualquiera sea su posición jerárquica y el poder del Estado dentro del cual desempeñen sus funciones: Ejecutivo, Legislativo o Judicial. De todas maneras aún queda sin responder qué tipo de sanción se aplicará para quienes se nieguen a participar de estas capacitaciones obligatorias. Desde una perspectiva profesional sugerimos que, para quienes se nieguen al cumplimiento de la Ley Micaela se aplique alguna sanción, como por ejemplo, que el Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad publique en su página web los nombres de las personas que se niegan a participar. Creemos que de esta manera se va a tomar conciencia de la importancia de la capacitación en la misma. Aquí me permito reflexionar sobre el gran desafío que se nos presenta, ya que antes de llegar a una sanción disciplinaria es primordial abordar las complejidades que se nos presenten haciendo un análisis de las mismas para transmitir la puesta en valor de la temática analizada.

Como reflexión personal y como futura Licenciada en Relaciones del Trabajo, observando el contexto no solo epidemiológico sino social y político, me permito pensar que nos encontramos en tiempos difíciles donde el mundo va cambiando vertiginosamente, donde no solo los procesos de trabajo están cambiando, sino la vida en su entorno, con lo cual es importante a través de nuestros pequeños aportes echar luz en aspectos tan significativos como es la lucha contra la violencia de las mujeres. La visibilización de la violencia de género que algunos/as tanto naturalizan y sin poder todavía comprender el daño no solo físico sino las secuelas psicológicas, que han dejado huella en tantas mujeres que en silencio sufren horrores, creemos que quizá no se esté tan lejos de terminar con un sistema patriarcal que tanto daño hace pero que en un futuro quedará en los libros de historia como épocas vividas en lucha, y es entonces que desde nuestro humilde lugar también quedaremos en la historia con nuestros pequeños pero valiosos aportes. Para concluir unas palabras de *Barrancos, D, (2020)*:

Por último, pero no lo que está al final de las tareas que reclama el futuro en ciernes, debemos imponer la extinción del patriarcado. Si hay alguna interrupción esperable de las configuraciones violentas de base de nuestras sociedades debe centrarse, antes que en ninguna otra, en poner coto a la arcadia patriarcal. Están a la vista los estragos producidos por el dominio transhistórico masculino, la irracionalidad de las jerarquías de género, la perfidia de las ideaciones de exclusión, de discriminación. Repetiré que el sistema patriarcal es ínsitamente violento, y lo es desde su convalidación simbólica que pretende fundar en la naturaleza o en lo sobrenatural, los designios funcionales binarios de la especie. La violencia ejercida contra las mujeres, contra quienes se localizan en las anchas esteras de la disidencia sexual y genérica, contra las personas “trans”,

constituye un clamor, un grito como el estremecedor de la célebre pintura del gran Edvard Munch que en 1893 avizoró los horrores del mundo. Necesitamos comprometernos con el futuro que está a nuestro alcance para devastar la desigualdad, la humillación, la violencia. . (p. 121)

Referencias Bibliográficas:

- Alles, M, A. (2008). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Casos. Buenos Aires, Ed. Granica.
- Alles, M. (2016). Selección por competencias. (2° ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Alvarado Rigos, M. y Guerra, N. (2012). La violencia de género un problema de salud pública. *Revista Dialnet Interacción y Perspectiva Revista de Trabajo Social. Vol.2*, pp. 117-130
- Arias Galicia, Fernando (2000) "Administración de Recursos Humanos" Ed. Trillas. México.
- Blake, O. J. (2000). "Origen, detección y análisis de las Necesidades de Capacitación". Ediciones Macchi, Argentina.
- Cedrola Spremolla, G. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de derecho de la Universidad de Montevideo*. Vol. 31, p. 121.
- Chiavenato, I. (1988). Administración de Recursos Humanos. Primera Edición en español. Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá. Colombia
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (9° ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Cravino, L. M. (2007). "Medir lo importante" (Cómo medir la gestión del capital humano en el siglo XXI). Buenos Aires: Temas.
- De Sousa, M. (2001). Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias. Caracas, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Expósito, F. y Moya, M. (2011). "Violencia de género. Mente y cerebro", 48(1), *Aplicando la psicología social*. Madrid: Pirámide.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., y Cardy, R. L. (2008). Gestión de los Recursos Humanos. 5°ed. Madrid. Editorial: Pearson Educación S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.(2010), Metodología de la investigación (5° ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Lagarde, M. (1996). El género, fragmento literal: "*La perspectiva de género*". *En género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Ed. horas y HORAS.
- Maceira Ochoa, L. (2007). Una propuesta de pedagogía feminista: teorizar y construir desde el género, la pedagogía, y las practicas educativas feministas. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Marcó, F.; Loguzzo, A.; Fedi, J. (2013). "Introducción a la gestión y administración en las organizaciones". Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Capítulo 1.

- Meny y Thoening (2002). El marco conceptual en Planificación y evaluación en políticas de información. Documentos de lectura. UOC Barcelona.
- Neffa, J. C. (2015b). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y salud. Orientación y sociedad, La Plata Buenos Aires.
- Oszlak, O. (2006). Burocracia estatal: política y políticas públicas. PostData Revista Reflexión y Análisis Político. Vol. XI, Abril. Buenos Aires
- Pastor, R. (1994). Mujeres, Género y Sociedad. En L. Knecher y M. Panaia (comp.) *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Rodríguez Enríquez, C. (2010). "Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista". Saber Es (2). pp 3-22
- Rodríguez Enríquez, C.; Partenio, F. y Laterra, P. (2018). Lecturas feministas de la economía y la autogestión. En Revista Autogestión para otra economía N° 6.
- Scott, J. W. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang y M. Nash (eds) *Historia y género*, Barcelona: Ed. Alfons El Magnanim.
- Thompson, a. y Strikland, K. F: C. (1998). *Dirección y administración estratégicas. Conceptos, casos y lecturas*. México: MacGraw-Hill Interamericana.
- Ulrich, D. (2012). Recursos Humanos Champions. 1°ed. Buenos Aires. Editorial: Granica
- Vasilachis de Gialdino, I. (coord.) (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Werther, W y Davis, K. (2008). El Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas. (6° ed.). México: The McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Zapata, N. y Vargas, T. (2010). *Enredando prácticas. Comunicación desde las organizaciones sociales*. Buenos Aires: San Pablo. (pp. 7-28).

Documentos digitales:

- Barrancos, D. (2020) El regreso del futuro. En Grimson A. (coord.) *El futuro después del Covid-19*. Buenos Aires, Argentina: Jefatura de Gabinete de Ministros, 109-114. Recuperado en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/el_futuro_despues_del_covid-19.pdf el 19/08/2020
- Contenidos mínimos Ley Micaela. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). Argentina. Recuperado en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/claves_para_el_traslado_de_contenidos_en_la_practica.pdf el 20/08/2020

- “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (1979) Naciones Unidas Derechos Humanos. Recuperado en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> el 10/10/19
- Convención Interamericana: Temas a para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para” (1994) Tratados Multilaterales. Recuperado en <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> el 10/10/2019
- INAM (2019) “Orientaciones para el diseño de proyectos de capacitación en el marco de la Ley Micaela”- Presidencia de la Nación Argentina. Recuperado en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/orientacionesley.pdf> el 10/10/2019
- Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado en <https://www.argentina.gob.ar/inam> el 18/10/2019
- “Ley Micaela”. Infoleg. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm> 19/10/2019
- “Ley de protección integral a las mujeres” Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> el 15/10/2019
- Ley 14.656. Estatuto para el personal de las municipalidades. -Paritarias Municipales- Empleados-Deroga Ley 11757 -Decreto 784/2016. Bo. 11/07/2016. Promulgada: 23/07/2016. Recuperado de <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/decreto/2016/784/22810> el 20/11/19
- Martínez, E y Martínez, A. (2009). Capacitación por competencia: principios y métodos. Chile. Recuperado de: https://www.academia.edu/11305334/Capacitaci%C3%B3n_por_competencias._Principios_y_m%C3%A9todos
- MEO, A. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la Sociología en Argentina. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, núm. 44, enero-marzo, 2010, pp. 1-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950240001.pdf> el 23/10/19
- Organización Mundial de la Salud. (2019). [Violencia contra la mujer]. Recuperado de <https://www.who.int/es> el 21/10/19

ANEXOS

1) Consentimiento Informado

UN ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ARTURO JAURETCHE ESTÁ REALIZANDO UNA INVESTIGACIÓN CON EL OBJETO DE CONOCER ALGUNOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS ENTORNOS LABORALES.

SU COLABORACIÓN ES MUY VALIOSA PARA EL TRABAJO, LA INCLUSIÓN DE ESTOS DATOS EN LA INVESTIGACIÓN ES **VOLUNTARIA**. EN CUALQUIER MOMENTO PUEDE DESISTIR DE PARTICIPAR Y RETIRARSE DE LA INVESTIGACIÓN. LO QUE INTERESA ES OBTENER DATOS SOBRE GRUPOS DE PERSONAS, POR LO QUE LA INFORMACIÓN ES **CONFIDENCIAL**.

A CONTINUACIÓN, MARQUE CON UNA CRUZ LA OPCIÓN QUE CORRESPONDA Y FIRME. SI ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LOS DATOS PUEDAN SER UTILIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN, SEÑALE LA OPCIÓN "ACEPTO", EN CASO CONTRARIO MARQUE "NO ACEPTO".

ACEPTO

☐

NO ACEPTO

☐

FIRMA _____

SE AGRADECE SU PARTICIPACIÓN

1) ENTREVISTA

“Incorporación de acciones de formación con perspectiva de género en el marco de Ley Micaela (Ley Nacional N° 27.499) al Plan Anual de Capacitación de un Municipio del Conurbano Bonaerense. Período 2019-2021”

El objetivo general de este trabajo es la implementación de un plan de capacitación en la temática género y violencia contra las mujeres, sobre la LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO (Ley N° 27.499), en sintonía con la Ley N° 26.485, LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES.

ENTREVISTA EXPLORATORIA

Entrevistada: Directora de Género de Municipalidad

- 1) ¿Cómo se llama el área en la que se encuentra trabajando? ¿Cuál es el puesto que ocupa en ella? ¿Cuál es su formación profesional?... y en cuanto a la temática de género?
- 2) ¿Cuánto hace que trabaja en el Organismo? ¿Y en el puesto?
- 3) Indagar sobre la Dirección de Género, cuántas personas trabajan allí, en que tareas y proyectos trabajan cada uno ¿A quién reporta el área?
- 4) ¿Existe alguna política definida con respecto al área? Por ej.: algún protocolo.
- 5) ¿Manejan algún presupuesto respecto de la temática que abordan?
- 6) ¿Se dictan cursos respecto de la temática género? ¿Quiénes pueden concurrir? Cómo convocan a las personas para que se inscriban/participen? ¿Existe algún registro de quienes participaron? ¿Entregan certificado de asistencia?
- 7) El área trabaja con indicadores
- 8) ¿Se vinculan con la Dirección de Evaluación y Capacitación del Municipio? ¿De qué manera?
- 9) ¿En cuanto a la Ley Micaela, el área ha activado algún dispositivo? ¿Está en agenda? ¿Cuáles son los proyectos y qué áreas intervienen?

10) ¿Si quedara bajo su área la responsabilidad de llevar adelante la implementación de la Ley Micaela, qué acciones sugiere como urgentes para llevarla adelante? ¿Por cuáles comenzaría? ¿Qué sugerencias tiene desde la experiencia inherente al área de Género? Cuáles serían las temáticas (Por ejemplo: Intro a violencia de género, intro a micromachismos) que considera oportunas trabajar el primer año de implementación?

11) ¿Conoce si otro municipio ya ha iniciado esta etapa de capacitación y formación en cuanto a ley Micaela?

12) ¿Existe alguna red con los otros municipios?

13) De necesitar un equipo de capacitadores/as en esta temática, a quienes podría recomendar? ¿Qué formación sugiere que estas personas deben tener y que capacidades para poder llevar adelante?

14) Bajo qué sistema sugiere que se organicen las entregas de certificados de asistencia, considerando que es elemental su registro por la propia obligatoriedad de la ley...

3) ENTREVISTA

“Incorporación de acciones de formación con perspectiva de género en el marco de Ley Micaela (Ley Nacional N° 27.499) al Plan Anual de Capacitación de un Municipio del Conurbano Bonaerense. Período 2019-2021”

El objetivo general de este trabajo es la implementación de un plan de capacitación en la temática género y violencia contra las mujeres, sobre la LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO (Ley N° 27.499), en sintonía con la Ley N° 26.485, LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES.

ENTREVISTA EXPLORATORIA

Entrevistada: Directora de Evaluación y Capacitación:

1) ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en el organismo? y en el puesto?

- 2) Indagar sobre la Dirección de Evaluación y capacitación, es decir cuántas personas trabajan allí, en que tareas proyectos trabaja cada uno/a de ellos/as. ¿A quién reporta el área? ¿quiénes definen las políticas de capacitación del municipio?)
- 3) ¿Existe un plan anual de capacitación? ¿En qué consiste el mismo? ¿Se encuentra legislado? Existe alguna normativa/ley marco sobre capacitación? ¿Cuál?
- 4) ¿Cómo se detectan las necesidades de capacitación? ¿Qué herramientas se utilizan para su planificación?
- 5) ¿Cuántas personas trabajan en el municipio? ¿A quiénes alcanzan las capacitaciones que Uds. ¿planifican? Todas estas personas trabajan en oficinas, en la vía pública, en otras dependencias? ¿Existe personal tercerizado? ¿Es capacitado por la Municipalidad? ¿Existe la posibilidad de conocer un estimado de cuántas personas son?
- 6) Presupuesto
- 7) ¿Cuentan con un presupuesto anual? ¿Cómo se define él mismo?
- 8) ¿Se realizan evaluaciones al finalizar los cursos? ¿De qué manera se evalúan?
- 9) ¿En este momento se realizan capacitaciones sobre sensibilización y concientización?
- 10) ¿Cuándo se diseñan los Planes Anuales de Capacitación, usted considera que se lleva adelante desde una perspectiva de género?

4)

Sexo:

Edad:

Encuesta

1) ¿Con que expectativa vino al curso? Describala.

2) ¿Su expectativa fue cumplida?

3) ¿Qué le aportó el encuentro de hoy?

4) ¿Cree poder aplicar algún análisis realizado en su actividad?

5) ¿Qué sugerencia realizaría?

6) ¿En que considera que necesita capacitarse?



6)

LEY
Micaela

7)

