



**Transversalización de género en una ciudad media:
aplicación de la Ley Micaela en el Municipio de Olavarría (2019-2022)**

Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP)

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Tesis para la obtención del grado de Magíster en Género, Sociedad y Política.

Autora: Lic. María Florencia Caro

Directora: Dra. María Eugenia Iturralde

Argentina

Abril de 2024

Resumen

Este trabajo busca indagar en las capacitaciones impulsadas por la implementación de la Ley Micaela (Ley 27.499, 2019) y su influencia en la creación de nuevos programas, proyectos y políticas públicas tendientes a transversalizar la perspectiva de género en el Municipio de Olavarría.

El período determinado para la investigación se sitúa entre 2019 y 2022, desde el encuadre de una ciudad media, atendiendo a la importancia de analizar los procesos sociales desde una perspectiva de situacionalidad que incorpore las características del territorio y la particular vinculación entre el Estado municipal y la ciudadanía. En este sentido, teniendo en cuenta que la investigación es desarrollada en mi propio campo de intervención, el proceso de objetivación exigió un ejercicio de reflexividad constante en cuanto a mi participación dentro de la institución analizada.

La investigación se ubica dentro del marco de los proyectos de transversalización de género, tanto como una estrategia como un posicionamiento político del Estado, entendiendo que no es posible pensar en acciones públicas que no incidan en las relaciones de género. Para realizarla optamos por una estrategia metodológica cualitativa, en vistas de comprender la dinámica de los procesos institucionales en torno a la implementación de la Ley Micaela en la ciudad y las acciones que de ella se desprendieron principalmente en áreas no específicas de las temáticas de género.

Palabras clave: transversalización, género, políticas públicas, Ley Micaela, ciudades medias.

Agradecimientos

A mis padres, por la incondicionalidad de su apoyo y su amor. Por brindarme la posibilidad de estudiar y asumir después muchas de las tareas de cuidado para que pueda complementar la maternidad, el trabajo y la formación académica.

A mis hijxs, Gael y Jana, por facilitar mis instancias de aprendizaje con su autonomía y paciencia.

A mi compañero de vida, Damián, por alentarme a seguir adelante cuando el camino se puso cuesta arriba.

A mis amigas Eliana y Eray, por hacer del recorrido de esta Maestría un camino de amorosidad: por las lecturas, los consejos, las risas y las lágrimas.

A mi Directora Eugenia, por todo lo que compartimos y aprendimos juntas.

A todas las mujeres que confiaron en mí, a las que me abrieron puertas, a las que lucharon para transformar nuestras condiciones de vida.

A la Universidad pública, por el crecimiento académico y personal que me brindó.

A Micaela García.

Se necesita una mayor sensibilidad. Ha ocurrido algo muy importante con la Ley Micaela ya que, dada su obligatoriedad, ha venido a fortalecer. Recordemos qué dice la Ley Micaela. La

Ley Micaela obliga a todo el Estado argentino, a todos los poderes del Estado, a toda la organización del Estado, desde su máxima expresión ministerial hasta la dependencia más autárquica, a actuar con perspectiva de género. Y ha sido muy importante el desarrollo de la capacitación. Todavía tenemos que medir cuáles han sido los efectos de esas capacitaciones.

Sin duda, en algunos lugares se han gestado indicadores, en principio los del propio Ministerio. Pero también hay preocupaciones en otros ámbitos, por ejemplo, en el orden universitario. Hay algunos grupos que están pensando cómo hacer mediciones que sean efectivamente interesantes. Podemos medir de muchas maneras, pero ¿qué indicadores necesitamos para hacer un relevamiento que nos dé una idea clara de cómo fue esa aplicación? Es decir, hay que contrastar todo lo que se ha hecho en esa materia, por ejemplo, la aplicación de la Ley Micaela en el Poder Judicial, y ver cómo se ha revelado esa actuación en términos de cambios en fallos, sentencias y determinaciones. Esto es lo que tenemos que observar. De la misma manera, en cada uno de los grupos que actúan en el sistema del Estado argentino, desde las plantas ministeriales hasta las Universidades públicas y el sistema educativo público. Entonces, recapitulemos: la Ley Micaela ha sido muy importante porque ha provisto de un principio de articulación entre todas las partes que gestionan el Estado argentino. Por consiguiente, la idea transversalizar tiene mucho que ver. Nos ha ayudado mucho la saga capacitadora de la Ley Micaela. Pero, debemos insistir, los frutos todavía no son suficientes. Estamos aún a mitad de camino.

Dora Barrancos, 2022.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	2
Agradecimientos	3
Introducción.....	7
Capítulo 1: Consideraciones metodológicas y antecedentes de investigación	11
1.1 - Fundamentos de la investigación	11
1.2 - Objetivos del estudio	12
1.3 - Hipótesis de la investigación.....	12
1.4 - Metodología y técnicas de producción de información.....	13
1.5 - Referentes empíricos	14
1.6 - Estado de la cuestión	17
Capítulo 2: Marco teórico.....	23
2.1 - Género: aproximaciones a un concepto multidimensional	23
2.2 - Políticas Públicas y el rol del Estado.....	26
2.3 – La conformación de nuevas agendas de género	28
2.4 - Transversalización del enfoque de género.....	30
Capítulo 3: Marco Normativo.....	33
3.1 - Convenios internacionales para la protección de los derechos de las mujeres	33
3.2 - Normativa nacional en clave de género.....	35
Capítulo 4: Marco Contextual	39
4.1 - Sentidos de una ciudad media.....	39
4.2 - Caracterización del territorio olavarriense.....	40
4.3 - Gobierno Municipal. Dinámicas políticas y organización.....	43
4.4 - Instrumentos municipales para la igualdad.....	46
Capítulo 5: Transformaciones en el Estado municipal a partir de las capacitaciones en temas de género	49
5.1 - Implementación de la Ley Micaela en el Municipio de Olavarría.....	49

5.2 – Transformaciones en la comunicación institucional.....	64
5.3 - Cumplimiento municipal de la Ley de Cupo Laboral Travesti/ Trans “Diana Sacayán”.....	67
5.4 - Programa integral de capacitaciones en género y participación comunitaria	71
5.5 - Programa Nosotras: una experiencia de transversalización.....	74
Capítulo 6: Consideraciones finales.....	82
ANEXOS.....	91
REFERENCIAS.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Personas entrevistadas para la investigación.....	16
<i>Tabla 2.</i> Evaluaciones recuperadas de las capacitaciones en Ley Micaela.....	17
<i>Tabla 3.</i> Composición del gobierno municipal	43
<i>Tabla 4.</i> Áreas municipales que responden de manera directa al Intendente.....	43
<i>Tabla 5.</i> Composición de las direcciones del gobierno municipal por Secretaría.....	44
<i>Tabla 6.</i> Composición del gobierno municipal según jerarquía y género.....	45
<i>Tabla 7.</i> Cantidad de personas capacitadas por año y módulo.....	63
<i>Tabla 8.</i> Ficha técnica. Aplicación municipal de la Ley de Cupo Laboral Travesti/Trans..	70
<i>Tabla 9.</i> Ficha técnica. Programa Integral de Capacitaciones en Género.....	74
<i>Tabla 10.</i> Ficha técnica. Programa Nosotras.....	81

Introducción

Esta investigación se enmarca en la Maestría en Género, Sociedad y Políticas perteneciente a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) desde su Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). Los conceptos y propuestas que aquí se abordan operan como una síntesis entre la formación académica y profesional, el aprendizaje del tejido colectivo que me brindó la militancia feminista en mi ciudad y la experiencia en la gestión pública como capacitadora en temas de género. Este posicionamiento en el campo incidió en el deseo de profundizar en la aplicación de políticas públicas con enfoque de género y diversidad, en el territorio de una ciudad media.

La lectura de este trabajo es una invitación a indagar en las implicancias institucionales y territoriales de las capacitaciones en género impulsadas por la Ley Micaela (Ley 27.499, 2019) en el Municipio de Olavarría. Al momento de desarrollar esta investigación, los únicos datos relevados a nivel local son de orden cuantitativo. Es por ello que nuestro aporte pretende develar si se produjeron cambios sustantivos que den cuenta de un agenciamiento de las cuestiones de género en el Estado municipal en vistas del fortalecimiento de sus capacidades para diseñar políticas públicas que atiendan las brechas de género.

La implementación estratégica de esta política pública, en diálogo permanente con otras normativas y programas, encuentra en el enfoque de la transversalización de género una estrategia institucional valiosa para incorporar de manera sistemática la igualdad de género en la agenda municipal.

El rango temporal analizado comprende desde 2019 (año de implementación de la Ley) hasta 2022. La decisión responde a consideraciones ético-metodológicas: en 2022 asumí la función de Directora de Políticas de Género en el municipio en cuestión, hecho que generó una profunda transformación en mi vida y en mi relación con la administración pública. Ejercí este cargo hasta diciembre de 2023.

Es entonces que, considerando mi posición como funcionaria pública, he tomado la determinación ética de no centrar el análisis en el periodo posterior a mi asunción. Sí se verán incluidas las acciones impulsadas durante el primer semestre de 2022, al considerarlas una respuesta razonable frente al trabajo ya realizado mediante el circuito de capacitaciones en temas de género y entendiendo, además, que las políticas públicas no surgen de manera

intempestiva, sino que son parte de un complejo proceso político y sociocultural. Este recorte es una decisión motivada por el deseo de preservar la integridad de la investigación y ofrecer una escritura justa, que realice aportes concretos, guiados por la premisa de la honestidad intelectual y la intención de eludir los posibles sesgos derivados de mi rol en la gestión. A pesar de esto, como en toda indagación, el ejercicio de un trabajo consciente implica reconocer mis propias subjetividades y asumir que no es posible construir un proceso de investigación con objetividad plena. Entiendo a la escritura como un hecho político. Por eso, estas páginas son la pretensión de una comprensión profunda sobre las transformaciones producidas: identificando si existieron, analizando su magnitud a lo largo de un período específico, revisando los obstáculos enfrentados y delineando los desafíos que aún restan superar.

La Ley Micaela representa la cristalización de un momento histórico bisagra: nació al calor de una revolución cultural que marcó, en 2015, un hito incontestable en los procesos de los movimientos feministas en Latinoamérica. Con un viejo paradigma en crisis y un profundo hartazgo social se fundó en Argentina el movimiento “Ni Una Menos”. Esta organización colectiva contribuyó fuertemente a discutir la condición estructural y sistemática de la violencia contra las mujeres y otras identidades sexo-genéricas, así como a señalar la urgencia de nuevas políticas públicas con enfoque de género.

Esta herramienta normativa establece la “capacitación obligatoria en temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en todos sus niveles y jerarquías” (Art. 3°).

Incluso su nombre anticipa una potencia transformadora: recupera el andar de Micaela García, “*la negra*”, militante social y feminista. Tenía apenas 21 años cuando fue violada y asesinada por Sebastián Wagner, a quien el Juez de Ejecución Penal Carlos Rossi había otorgado la libertad condicional: cumplía una condena de 9 años de prisión por dos delitos de violación. El magistrado no tomó en cuenta los múltiples informes psicológicos que desaconsejaban su liberación. Un día antes del femicidio de Micaela, un vecino intentó denunciar a Wagner por la tentativa de abuso sexual hacia su hija. Sin embargo, el Estado volvió a responder sin perspectiva de género cuando la policía local se negó a tomar la denuncia que, posiblemente, habría evitado -ese sábado 1 de abril de 2017- que Wagner interceptara a Micaela por las calles de Entre Ríos.

La conmoción social que el hecho produjo puso en evidencia que la consigna militante del “Estado ausente” no tenía suficiente potencia explicativa: hay un Estado que *está presente*, sosteniendo las violencias que atraviesan las vidas de mujeres y diversidades. La reproducción sistemática de la desigualdad habita las bases del Estado.

Apenas unos meses después de la sanción de la Ley nacional, la Provincia de Buenos Aires sancionó la Ley 15.134 (2019), conocida como Ley Micaela Bonaerense. El Municipio de Olavarría adhirió rápidamente a ambas normas, por medio de la Ordenanza 4.406/19. Durante ese año, se tejieron lazos de trabajo colaborativo con la Subsecretaría de Modernización para la producción de contenidos audiovisuales y, posteriormente, para la aplicación virtual de la normativa en contexto de aislamiento, debido a la pandemia por COVID 19.

En el **primer** capítulo presentaremos las decisiones metodológicas que organizan esta investigación, junto a una aproximación al estado de la literatura vinculada, relevando estudios sobre la aplicación de la Ley Micaela y su contribución a modificar las instituciones estatales en clave de género. En el **segundo** se expondrá el marco de referencia teórica en el que se sostiene la investigación. Para ello se abordarán conceptos y categorías que consideramos necesarias para fortalecer la comprensión de la problemática.

En el **tercer** capítulo se revisarán los aportes fundamentales de los convenios internacionales que protegen los derechos de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas, en diálogo con el marco normativo nacional, que incluye leyes pioneras en Latinoamérica para abordar las violencias por motivos de género desde una perspectiva ampliada.

En el **cuarto** capítulo abordaremos las características del territorio olavarricense y la organización del gobierno municipal, así como la construcción de sentidos sociales que se dan en el marco de una ciudad media, junto a un relevamiento de los instrumentos legislativos locales que le aportan un encuadre normativo a los programas y políticas que analizaremos.

En el **quinto** capítulo indagaremos sobre la experiencia local, buscando identificar transformaciones en el Municipio de Olavarría, a partir de la implementación de la Ley Micaela. En este apartado nos concentraremos en la creación de nuevos programas, proyectos y políticas públicas que nos muestren indicios de un acercamiento a la transversalización de género en el Estado local.

Finalmente, en el capítulo **sexto** abordaremos un espacio de conclusiones con los principales hallazgos de esta investigación, dando cuenta de los obstáculos y facilitadores de los procesos analizados.

Nos interesa mencionar que para este recorrido se tomó la decisión, política y lingüística, de emplear un vocabulario no sexista. Entendemos al lenguaje como un espacio de constante disputa de sentidos, donde se cristalizan tensiones políticas, sociales y epistemológicas. Un terreno fértil, sobre el que las personas tenemos el derecho de intervenir para interpelar, incluso desde el orden discursivo, las estructuras de poder que organizan el mundo. Debido a ello, esta investigación hace uso de términos colectivos y abstractos (la población olavariense); construcciones metonímicas (las secretarías) y recursos como la “x”, promoviendo la ruptura lingüística del masculino genérico universal y visibilizando a lxs sujetxs de manera amplia y horizontal. Se utilizará el masculino únicamente en los casos en los que queremos evidenciar la sobrerrepresentación de varones.

Mientras avanza esta investigación, Argentina recorre un complejo proceso de retorno a políticas de ajuste y exclusión. Nos atraviesa como sociedad un sentir profundamente individualista, que fragmenta el tejido social y fagocita lo colectivo. Asistimos a un peligrosísimo retroceso de los derechos de mujeres, niñeces y otras identidades sexo-genéricas, como de manera cíclica en cada crisis política, y el contexto en el que hoy escribo dista notablemente del contexto que analizo. Sin embargo, aún conservo el afán de buscar respuestas, de contribuir a *repartir de nuevo*, con la certeza de que lo que buscamos es posible sólo si quienes toman las decisiones afrontan el compromiso activo de mirar con gafas violetas¹ las condiciones de vida de todas las identidades proscritas por el patriarcado.

Este trabajo, además de su finalidad académica, intenta ser un aporte de valor a las políticas públicas de mi ciudad, aquella donde nací, vivo, trabajo y milito desde el feminismo. Cada página fue escrita con el deseo profundo de producir y compartir conocimiento, así como de fortalecer las capacidades que tiene hoy el Estado municipal para transformar y transformarse en clave de género. Con el anhelo de hacerlo testimonio, parte e instrumento.

¹ La metáfora de las “gafas violetas” es un concepto feminista que alude al color representativo del movimiento. Promovido por la escritora española Gemma Lienas (2019), implica mirar al mundo desde el enfoque de género, para identificar las desigualdades que han permanecido escondidas a nuestros ojos.

Capítulo 1: Consideraciones metodológicas y antecedentes de investigación

1.1 - Fundamentos de la investigación

Este trabajo busca explorar y comprender cómo las capacitaciones impulsadas por la implementación de la Ley Micaela influyeron en la creación de nuevos programas, planes y políticas tendientes a transversalizar la perspectiva de género en el Municipio de Olavarría. El período determinado para la investigación se sitúa entre 2019 y 2022.

Los datos que han sido relevados por los equipos del municipio para indagar sobre la aplicación de la Ley responden a técnicas cuantitativas, destinados a la construcción de índices estadísticos sobre personas capacitadas o total de capacitaciones impartidas. Es por ello que, en la búsqueda de un proceso interpretativo de indagación, nos enfocaremos en construir aportes desde la metodología cualitativa. Desde las perspectivas de lxs informantes, junto a otras herramientas de recolección de información, nos proponemos conocer si se han producido transformaciones, manifiestas en la implementación de nuevas políticas públicas, con particular interés en aquellas impulsadas desde áreas no específicas de género.

Lo haremos desde el encuadre de una ciudad media, atendiendo a una necesaria perspectiva de situacionalidad, sin la cual -sostenemos- se verían comprometidos los resultados de cualquier acción pública. Nuestro enfoque invita a atender las características territoriales y las particularidades con las que transcurren las relaciones sociales y políticas en una ciudad de rango medio y considera al territorio local como el espacio público donde más intervienen las mujeres, participando de manera activa en acciones que impactan en la comunidad (Falú, 2018).

Es en este sentido que se definió el primer recorte de investigación, centrada -desde mi posición como feminista habitante de una ciudad media- en el escenario de las políticas locales. Desde aquí, siguiendo a Donna Haraway (1995), fue necesario clarificar desde dónde construimos el conocimiento y de qué manera este posicionamiento influye en él. Para la autora, la objetividad feminista se construye a partir de conocimientos situados, reconociendo que toda pretensión de conocimiento es parcial y está encarnada en un cuerpo.

Estos posicionamientos, lejos de restarle rigurosidad al análisis, buscan sostener la perspectiva crítica sobre las condiciones de producción del conocimiento desde la reflexión epistemológica, teniendo presente el lugar que ocupo en el campo científico y en la comunidad que habito (Bourdieu et al., 2004). La investigación es desarrollada en mi propio ámbito de pertenencia, por lo que el proceso de objetivación de este trabajo demanda un

ejercicio de reflexividad constante en cuanto a mi participación dentro de la institución analizada.

Este trabajo se ubica dentro de los proyectos de transversalización de género -o políticas de gender mainstreaming- al que caracterizamos como un proceso estratégico, un instrumento para alcanzar la igualdad. Por esto lo entendemos también como un posicionamiento político del Estado, que busca “incorporar el género a la totalidad de las políticas públicas y las instituciones” (Hipertexto PRIGEPP, Planificación, 3.1.3). En este sentido, serán consideradas aquí como políticas de transversalización, aquellas que impulsan una “integración en todos los sistemas y estructuras; en todas las políticas; los procesos y los procedimientos; en la organización y su cultura; en las formas de ver y hacer” (Rees, 2005, en Rodríguez Gustá 2008, p. 115).

1.2 - Objetivos del estudio

Objetivo general

Analizar la implementación de la Ley Micaela en el Municipio de Olavarría en el período 2019-2022 desde su potencial transformador para transversalizar el enfoque de género en el Estado.

Objetivos específicos

1. Relevar acciones y políticas públicas impulsadas por el Municipio después de la implementación de la Ley Micaela para observar posibles transformaciones en favor de la transversalización de género.
2. Identificar obstáculos, facilitadores y desafíos hacia la transversalización de género en el Estado municipal.

1.3 - Hipótesis de la investigación

. El proceso de implementación de la Ley Micaela influyó en la creación de nuevos proyectos, programas y políticas públicas destinadas a abordar problemáticas de género, en especial en áreas del Municipio no específicas de la temática. Lo expuesto constituye un avance hacia la transversalización de género en el Municipio, que asimismo da cuenta del potencial transformador de la Ley para fortalecer las capacidades de género del Estado.

1.4 - Metodología y técnicas de producción de información

Como hemos mencionado, en la estrategia teórico-metodológica aplicada al proceso de investigación se busca indagar sobre el surgimiento de nuevas políticas públicas en distintas áreas municipales que den cuenta de una transformación en el Municipio de Olavarría, determinar qué características tuvieron esas acciones y si pueden ser identificadas dentro del enfoque de la transversalización de género.

El principal interrogante de esta investigación se constituye con relación a cuáles son los alcances de la implementación de la Ley Micaela en el Municipio de Olavarría en los programas, acciones o políticas llevadas a cabo por las áreas municipales, después de transitar el programa de capacitaciones en perspectiva de género. Frente a él se devela que el único indicador desarrollado por el gobierno municipal es de análisis cuantitativo, registrando el porcentaje de agentes municipales capacitadxs. Sin embargo, entendemos que una propuesta transformadora de las relaciones de género no puede acotarse a cuantificar datos ni fiarse únicamente del índice de cumplimiento de una normativa. El análisis de las políticas de igualdad de género no puede resumirse en una lista de chequeo (Espinosa Fajardo y Tamargo, 2015). Por ello optamos por producir información mediante técnicas cualitativas que nos permitan develar si la instancia de formación se replicó en la implementación de nuevas políticas públicas y, en particular, si sucedieron en áreas no específicas de las temáticas de género.

Es importante considerar que existen múltiples enfoques y perspectivas en torno a las implicancias de la investigación cualitativa, aunque hay también un consenso sobre su capacidad para comprender las particularidades del entorno investigado. Desde el acceso en profundidad a las narrativas de lxs sujetxs implicadxs y el acercamiento a distintas interpretaciones de la realidad social, posibilita la construcción de datos empíricos para leer el contexto social en el que se producen (Vasilachis, 2006).

La búsqueda para interpretar los procesos en torno a la implementación de la Ley Micaela y las acciones que a partir de allí se desprendieron, la indagación sobre los movimientos subjetivos y los procesos institucionales desde los microcontextos es consecuente con los métodos feministas de construcción de conocimiento, que buscan comprender críticamente la relación entre lxs sujetxs y las instituciones a partir de la conciencia de la performatividad de las relaciones sociales. En este sentido “los caracteres

antiesencialistas, no-universales, localizados y críticos son características atribuidas a las metodologías feministas” (Beiras et. al, 2017, p. 55).

Para la recolección de la información se empleó una combinación entre dos técnicas:

- **Análisis documental**, con el objetivo principal de identificar indicios relacionados con la incorporación del enfoque de género en las políticas municipales que siguieron a las capacitaciones. En este punto se revisaron los convenios internacionales y el plexo normativo nacional que posibilita las acciones de género en el Estado. La búsqueda se complementó con estudios analíticos sobre la implementación de la Ley Micaela, fuentes periodísticas, documentos oficiales del Municipio de Olavarría, base de datos de la Dirección de Políticas de Género y recomendaciones e informes del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.
- **Entrevistas semiestructuradas**, para explorar las transformaciones en las personas y en las áreas capacitadas, indagando los diferentes puntos de vista, sentimientos y opiniones (Guber, 1991) de funcionarixs municipales. Esta herramienta resulta útil para conocer el nivel de apertura y capacitación en temas de género de quienes integran el Estado municipal, así como dilucidar la existencia de una correlación en la gestión de políticas públicas tendientes a la transversalización de género, aprovechando el marco de menor rigidez que posibilita.

1.5 - Referentes empíricos

En el proceso de validar o contrastar nuestra hipótesis se indagó, en primer lugar, en los documentos oficiales del municipio a los que tuvimos acceso, como bases de datos, informes de gestión, programas de capacitación y proyectos de trabajo elaborados tanto por el área de género local como por otras dependencias municipales. Se analizaron los cuestionarios evaluativos (Anexo I) que debieron completar lxs participantes para acreditar la instancia de formación. Allí se buscaron pistas tanto de la movilización personal como de expresiones que nos aporten información sobre la dinámica del municipio, sus aspectos favorables y resistencias. Para ello, se accedió a grupo de 249 evaluaciones finales de las que se tomaron 10 referencias, que consideramos reflejan la pluralidad de perspectivas. Se optó por citarlas con nombres ficticios, aunque se incluyeron las fechas reales y el área de

dependencia de cada persona, asumiendo que la información sobre sus espacios de experticia resulta un elemento útil para analizar las diferentes perspectivas.

Por otra parte, se realizaron 7 entrevistas semiestructuradas con funcionarixs de la gestión municipal. La selección se determinó teniendo en cuenta las posiciones estratégicas que ocuparon en el período analizado. El cuestionario (Anexo II) fue elaborado en base a las principales zonas de interés de la investigación, centrándonos en aspectos como la relevancia asignada a la formación en género, la movilización de subjetividades y su correlato en la acción pública; las estrategias utilizadas para promover la igualdad de género en el ámbito municipal y el posicionamiento sobre la incidencia del Estado en las desigualdades de género.

Estas entrevistas, que proporcionaron información valiosa para una comprensión de la dinámica institucional en relación con las cuestiones de género, se presentan con el nombre y apellido de lxs funcionarixs entrevistadxs. Esta decisión se fundamenta en su relevancia en la gestión municipal, así como en la transparencia necesaria tanto para esta investigación como para quienes se desempeñan como actores clave en la formulación y ejecución de las políticas públicas.

También fueron realizadas 2 entrevistas a profesionales responsables de la puesta en práctica de las capacitaciones, integrantes de diferentes equipos municipales. En este caso se optó por preservar la identidad de las personas, dado su condición de trabajadoras del sector público, utilizando nombres ficticios para garantizar la confidencialidad. Con esta estrategia se buscó propiciar un entorno seguro y de confianza que permita a las personas entrevistadas compartir con sinceridad sus reflexiones en torno al proceso de implementación de la Ley Micaela en Olavarría.

Finalmente fue consultada como informante clave una persona beneficiaria de uno de los programas surgidos después de la implementación de la Ley Micaela, a quien se le asignó el nombre “Natalia”, considerando la necesidad de preservar su identidad. Su selección como fuente de consulta se debe a que es parte del programa desde sus inicios, pudiendo aportar una mirada integral sobre el recorrido. En la investigación se tomó la determinación de no indagar sobre otras personas informantes, debido a que las mismas representan un sector de mujeres que han atravesado situaciones de violencia por motivos de género.

Tabla 1. Personas entrevistadas para la investigación.

	Entrevistas	Fecha	Cargo/función	Período en funciones	Año en el que se capacitaron
Personas funcionarias	Ezequiel Galli	08/06/2023	Intendente Municipal	2015-2023	2019
	Hilario Galli	22/04/2023	Secretario de Gobierno	2019-2023	2019
	Cintia Acosta	15/5/2023	Directora de Personal y Recursos Humanos	2022-2023	2020
	Gonzalo Ortiz	22/5/2023	Subsecretario de Obras Públicas	2021-2023	2021
	Daiana Coppero	03/09/2023	Directora de Prensa	2017-2023	2020
	Diego Robbiani	16/07/2023	Secretario Desarrollo Humano y Calidad de Vida	2017-2023	2019
	Mario Bustos	23/11/2023	Subsecretario de Seguridad	2021-2023	2021
Personas trabajadoras municipales	Camila	31/05/2023	Equipo de capacitadoras	N/C	N/C
	Violeta	31/05/2023	Equipo de capacitadoras	N/C	N/C
Personas destinatarias de la política pública	Natalia	01/11/2023	Trabajadora del Programa Nosotras	N/C	N/C

Nota. Elaboración propia. Consigna fecha de las entrevistas, cargo o función de lxs entrevistadxs y, en los casos en que corresponde, período de funciones y año en que tomaron la primera capacitación de Ley Micaela. Las entrevistas fueron realizadas de manera individual, excepto la hecha a capacitadoras y grabadas con consentimiento de las personas, a quienes se les explicó la finalidad de las preguntas realizadas en el marco de esta investigación. Durante el trabajo de campo, ninguna persona se negó a ser entrevistada.

Tabla 2: Evaluaciones recuperadas de las capacitaciones en Ley Micaela

Personas trabajadoras municipales	Fecha	Sector/área
Juan	29 de abril de 2021	Mantenimiento
Sandra	15 de mayo de 2021	Cultura
Cristian	18 de abril de 2021	Salud
Alejandro	6 de julio de 2021	Salud
Dolores	10 de septiembre de 2020	Salud
Andrea	15 de mayo de 2021	Infraestructura
Ignacio	11 de septiembre de 2020	Cultura
Matías	10 de septiembre de 2020	Seguridad
Agustina	19 de agosto de 2020	Salud
Carolina	18 de septiembre de 2020	Des. Humano y Calidad de Vida

Nota: elaboración propia sobre la base de datos de la Dirección de Políticas de Género donde constan las fechas de las evaluaciones de las capacitaciones en Ley Micaela y el área del Municipio a la que pertenecen las personas capacitadas.

1.6 - Estado de la cuestión

En los últimos años, la aplicación de instrumentos de género en el campo de las políticas públicas ha experimentado un crecimiento significativo. Entendiendo que la escritura académica no es una actividad individual, sino que se retroalimenta en la construcción colectiva, se realizó una búsqueda de antecedentes sobre investigaciones que analizaron diversos aspectos de la Ley Micaela, relevando métodos y hallazgos que se dieron en el campo, en pos de identificar zonas de vacancia para las que este estudio pudiera significar un aporte.

El Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) ha realizado dos aportes de importancia. En primer lugar, en 2019² publicó la primera evaluación de impacto de talleres en perspectiva de género implementados por la Oficina de la Mujer (Gherardi, et. al, 2019) y, recogiendo esta experiencia, elaboró en 2021 una guía para la evaluación con enfoque de género de las capacitaciones de Ley Micaela. Se trata de un estudio cuantitativo base para la

² Si bien el período analizado (2011-2017) es anterior a la implementación de la Ley Micaela, resulta importante incluirlo en tanto retrata la construcción de sentidos sobre la formación en temas de género en un contexto previo a la obligatoriedad de capacitación.

literatura precedente, que propone una valiosa diferenciación entre evaluar alcances o impactos y sistematiza datos sobre cantidad de capacitaciones y personas que participaron, con el objetivo de fortalecer las capacidades para la inclusión del enfoque de género en el Poder Judicial. La indagación se enfocó principalmente en evaluar si las personas recordaban los contenidos abordados y habían conseguido incorporarlos. Una de sus principales conclusiones es que el impacto de los talleres tiene variaciones según el fuero, la jerarquía y la antigüedad, fortaleciendo la mirada que propone la construcción situada del conocimiento, así como el hecho de que son mayormente mujeres jóvenes, residentes en las provincias, quienes muestran un mayor interés en las temáticas de género.

En segundo lugar, la Guía para la evaluación de las capacitaciones en género (ELA, 2021) profundiza en la necesidad de fortalecer las capacidades del Estado en materia de transversalización de género. Propone una matriz de evaluación que organiza indicadores cuantitativos (cantidad de capacitaciones y personas capacitadas) y cualitativos (impacto de las capacitaciones en la subjetividad de las personas). La guía sugiere un monitoreo de cambios a mediano plazo, aunque no incorpora como herramienta de análisis la formulación de nuevos planes, programas y proyectos de las áreas capacitadas destinados a incorporar las cuestiones de género de manera transversal en el Estado. Aquí se identifica una zona de vacancia que este estudio pretende cubrir.

En la búsqueda se advierte que una gran parte de los estudios realizados se centran en la órbita de la justicia, lo que se corresponde con una demanda social vigente: una justicia con perspectiva de género. El Centro de Capacitación del Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires (2020) presentó un informe anual que al momento de publicación arrojaba que el 98,35% del personal había completado una primera instancia de capacitación. El informe construye una serie de indicadores de impacto que analizan las percepciones e impactos en la vida personal y laboral de las personas participantes. Para ello incorpora testimonios, así como indicadores medibles con capacidad de revelar los cambios en relación con la implementación de la Ley. En este punto se destacan algunas estadísticas: el 98% enriqueció sus conocimientos sobre el tema; el 54% modificó su percepción sobre el tema y el 95% considera que la formación en género contribuye al cambio de prácticas en el ámbito laboral. Sin embargo, de acuerdo con los registros que hemos examinado, se observa que a medida que las personas ocupan posiciones jerárquicas más altas, muestran una mayor resistencia a participar en las capacitaciones.

En 2022 la Fundación Micaela García, Proyecto Generar, Guardia de Abogadas Feministas de CFF Argentina, Abosex, Abofem Argentina y Cladem Argentina³ elaboraron el Monitoreo sobre la implementación de Ley Micaela en los poderes judiciales, con el propósito de evaluar el cumplimiento de la Ley en dichos poderes, analizando su nivel de aplicación y efectividad. El estudio da cuenta de un alto grado de incumplimiento⁴, así como de una demora registrada en las provincias entre la adhesión a la norma y su puesta en marcha. Se trata de un estudio cuantitativo que permite describir y validar con datos las resistencias judiciales para incorporar la formación en género. Esto se constituye como un obstáculo concreto en el acceso a la justicia y se materializa en la falta de perspectiva de género de múltiples sentencias judiciales.

En este sentido, María Fernanda de Los Santos Basaldúa (2021) indaga también en el Poder Judicial, aunque lo hace en la órbita provincial, enfocándose puntualmente en la Provincia de Entre Ríos. Mediante un estudio de caso busca indagar en las disputas cognitivas que surgen en el proceso de aplicación de una normativa que atiende las desigualdades de género y busca dar respuesta a nuevas demandas sociales. Este grupo de estudios plantea tres ejes claves para avanzar en una implementación sustantiva de la Ley: la situacionalidad, el compromiso institucional y la necesidad de evaluar, destacando como estrategia clave el fortalecimiento de las capacidades en materia de género en el Estado.

Dentro de la literatura que atiende aspectos provinciales, aparece el documento elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires (2022), cuyo objetivo fue relatar el proceso de implementación de la normativa a partir de testimonios de trabajadorxs del Estado provincial y responsables del andamiaje operativo para el diseño de contenidos, herramientas pedagógicas y estrategias para lograr la plena adhesión de los municipios que la integran, posicionándose teóricamente desde las nociones de transversalización e interseccionalidad. De manera complementaria,

³ La Fundación Micaela García es una organización sin fines de lucro que trabaja en la promoción de los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género. Por otro lado, el Proyecto Generar es un centro de estudios destinado a diseñar y monitorear políticas públicas con perspectiva de género y diversidad. CLADEM Argentina es una rama del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer, una red regional que trabaja por los derechos humanos de las mujeres en América Latina y el Caribe. Finalmente, Guardia de Abogadas Feministas de CFF Argentina, Abosex y Abofem Argentina son agrupaciones de abogadas feministas que promueven el acceso real de las mujeres a la justicia, entre otras consignas.

⁴ El análisis revela que solo siete jurisdicciones (29%) cumplieron adecuadamente con la solicitud de información pública dentro del plazo establecido. Entre ellas se encuentran Catamarca, Chaco, Chubut, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Misiones, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur. Por otro lado, Jujuy, La Pampa, Salta y San Juan (17% de las jurisdicciones) no respondieron. El 46% de las provincias proporcionaron respuestas parciales e incompletas. En dos provincias (8%), el organismo de aplicación respondió indicando que no tenía competencia sobre la información del poder judicial.

también construyen datos relevantes sobre la cantidad de municipios que implementan la Ley, así como número de capacitaciones desarrolladas y personas capacitadas.

El trabajo de María Victoria Aguirre (2022) toma como caso de estudio la implementación de la Ley Micaela en su dimensión de política pública dentro del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), un área con gran capacidad de llegada al territorio. Reconstruye el proceso de implementación buscando pistas de su potencial para promover la transversalización de género en el Estado a través de una metodología que combina el análisis cualitativo y cuantitativo y la propuesta de comprender los procesos examinados desde el dispositivo analítico del modelo secuencial. El trabajo observa los efectos individuales, aunque no se centra en ellos. Así, se pudo constatar que el 75% de las personas encuestadas sostuvo que la capacitación en Ley Micaela impactó favorablemente en sus vidas, mientras que un 40% afirmó que este impacto repercutió en el ámbito laboral. El aporte de mayor contundencia y vinculación con lo planteado en estas páginas consiste en el análisis del Programa de Transversalización de Género en el SENASA. Para caracterizarlo, remite a la metáfora del triángulo de terciopelo dentro de las teorías del feminismo institucional⁵. Desde allí describe cómo se ha logrado triangular la agenda de la militancia feminista con el aporte de feministas académicas y la acción de feministas que trabajan en el Estado, a quienes Woodward (2004) define como femócratas. Allí, si bien infiere que el proceso de transversalización no avanza de manera homogénea, destaca como un factor clave el compromiso de quienes ocupan espacios de decisión, entendidos como aliados con posibilidad de asignar recursos e involucrarse de forma participativa en las estrategias de transversalización.

Por otra parte, aparece un grupo de documentos (HCDN 2019; RUGE 2020; UNA 2022; MMGyD 2022, entre otros) que se concentra en planes de implementación y/o la producción de estadísticas sobre personas capacitadas. Si bien fueron analizados en el proceso de búsqueda de antecedentes no serán desarrollados aquí, considerando que no dan cuenta de los efectos institucionales de las capacitaciones y sus objetivos distan de los de este proyecto, que se concentra en dilucidar si las capacitaciones de Ley Micaela resultaron en

⁵ La corriente del feminismo institucional se origina con los aportes de Helga Hernes, quien identifica instancias en las que el Estado incluye las demandas de los movimientos de mujeres mediante la incorporación de políticas feministas en las estructuras burocráticas; integra objetivos feministas en las políticas públicas y crea un mecanismo político estatal para fortalecer las estrategias de igualdad de género (Lopreite y Rodríguez Gustá, 2021).

una transformación institucional con miras a la transversalización de género en un Estado municipal.

Finalmente, recuperamos el trabajo de María del Carmen Tamargo y Florencia Rodríguez (2021), preparado especialmente para el Seminario “Planificación para la igualdad entre los géneros: enfoque estratégico y perspectiva de género”, dictado por PRIGEPP - FLACSO, del que tomaremos el modelo que desarrollan a partir de una simulación de caso, para orientar la lectura de las políticas públicas desde la perspectiva de la transversalización del enfoque de género.

De la revisión de antecedentes hasta aquí analizados, fue posible observar una mayor cantidad de estudios vinculados a los niveles nacional y provincial, sin hallazgos relacionados con ciudades medias o gobiernos locales, recorte que propone esta investigación. Asimismo, detectamos una proporción mayor de análisis vinculados al Poder Judicial, lo que probablemente responda a la demanda de los movimientos sobre la urgencia de una reforma judicial feminista⁶. Esto constituyó un aporte a nuestro trabajo, en vistas de reconstruir un panorama integral de la problemática. No obstante, reviste características diferenciales con las del Poder Ejecutivo, objeto del desarrollo de nuestra búsqueda.

Por otra parte, se verificó la producción de una amplia cantidad de estudios de enfoque cuantitativo, por el potencial de los datos estadísticos para dar cuenta de manera casi incontrastable sobre el grado de implementación y cumplimiento de la Ley Micaela, tanto como de sus adhesiones y resistencias.

Los estudios que incluyen una variable cualitativa se centran en profundizar sobre el impacto de las capacitaciones en las personas, sus trayectorias, sus conocimientos previos sobre el tema, en qué medida recuerdan lo abordado en la formación y si tuvieron efectos en su subjetividad, modificando creencias y actitudes en la vida cotidiana, tanto en lo personal como lo laboral.

De lo expuesto entendemos que se abre una zona de vacancia en este campo de investigación que, desde un enfoque situacional, amplíe la observancia sobre las transformaciones de un municipio con las características de una ciudad media, valorando éstos en términos de la implementación de acciones públicas como planes, programas y

⁶ La *Reforma Judicial Feminista* es una consigna impulsada con fuerza en los últimos años por los movimientos feministas, que refiere a la necesidad de promover la participación equitativa de mujeres en la estructura judicial; garantizar el acceso igualitario a la justicia; la capacitación obligatoria en temas de género para todxs lxs profesionales del sistema judicial, y el fortalecimiento de los sistemas de protección de los derechos de las mujeres y diversidades.

proyectos destinados a disminuir las brechas de género y con la transversalización como herramienta estratégica de un Estado que impulse un abordaje integral de la problemática. Entendemos este aporte sólo como una pieza del rompecabezas teórico y político del horizonte de la equidad, que persigue la intención de contribuir a la literatura emergente sobre políticas de transversalización de género, así como enriquecer el debate sobre el éxito de las políticas públicas y sus resultados sustantivos.

Capítulo 2: Marco teórico

En este apartado expondremos el esquema conceptual en el que se sustenta la investigación. Para ello proponemos una aproximación a algunos conceptos teóricos y categorías relacionadas con nuestro problema de estudio. Esta investigación se nutre de un entramado conceptual que se inscribe en la disciplina de los estudios de género. Por ello avanzaremos en la selección de determinadas herramientas teóricas que nos serán útiles para comprender los fenómenos analizados.

2.1 - Género: aproximaciones a un concepto multidimensional

La noción de género como categoría de análisis fue consolidándose en las Ciencias Sociales a partir de los años 70 (Amorós, 1986; Scott, 1990; de Barbieri, 1992; Lamas, 1999; Fabbri, 2014). No buscamos aquí recorrer todo el universo de significados producidos sobre el concepto, pero consideramos su carácter multidimensional, histórico y polisémico, como punto nodal en el campo de los estudios feministas que tensionaron los márgenes del concepto a partir de la complejización de las posiciones teóricas y las transformaciones del contexto histórico en favor de nuevas configuraciones culturales.

Una de las pioneras en la conceptualización del término fue Joan Scott (1990) quien piensa al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basada en las diferencias sexuales, troncal en las relaciones de poder. Como tal, estas relaciones son siempre de carácter asimétrico y jerarquizado, en detrimento de los roles y representaciones ligadas culturalmente a lo femenino. La influencia de Scott no solo se limita a sus propias teorías, sino que también ha despejado el camino para otros análisis que confrontaron y enriquecieron sus ideas, construyendo nuevas perspectivas que profundizan en la comprensión de las raíces de la desigualdad.

Las producciones feministas decoloniales nos invitan a expandir el análisis de los sistemas de opresión, incluyendo la dominación de clase y etnia para explicar interseccionalmente cómo se organizan las relaciones de poder.

al profundizar esta sensibilidad y práctica colectivas y comunitarias, se fue configurando un marco que politiza la invisibilidad de la realidad de mujeres cuyas experiencias y percepciones generalmente se relegan porque no pueden ser contenidas

por la interpretación típica de la categoría mujeres o género” (Hipertexto PRIGEPP, Disidencias, 2022, 1.5.3).

La pensadora argentina María Lugones (2008) señala el carácter hegemónico y colonial del género, al que no entiende como parte de la identidad sino como categoría de análisis convertida en proyecto único, que universaliza la experiencia de las sociedades occidentales. En esta línea, cuando hagamos referencia al concepto *mujeres* lo haremos dejando una ventana entreabierta para preguntarnos *de qué mujeres* estamos hablando.

Por su lado, las académicas feministas postmodernas como Judith Butler (1990) desafían el enfoque binario argumentando que el énfasis en esta categorización dicotómica de "hombre" y "mujer" puede no reflejar completamente la diversidad de experiencias y la fluidez de las identidades. Sus ideas interpelan otros conceptos ya instituidos por los feminismos académicos como la misma noción de género, al analizarlo como una construcción que regula, a partir de la repetición de comportamientos asignados y la generación de normas establecidas, la institucionalización de rituales performativos y la solidificación de prácticas discursivas. Desde esta corriente el género no es una esencia preexistente sino una forma de poder regulatoria de las relaciones sociales, que se impone convirtiéndose en una supuesta realidad a través de un mecanismo de reiteración, limitando el devenir de los sujetos. De este modo, para Butler “es imposible separar el género de las intersecciones políticas y culturales en las que constantemente se produce y se mantiene” (1990, p. 49). Incluso, desde la perspectiva de la autora, persistir en el uso del término "género" contribuye a la reproducción de las mismas estructuras de desigualdad. Butler cuestiona los sistemas de clasificación que imprimen significados sociales y ahistóricos al sexo de los sujetos cuando afirma:

si se refuta el carácter invariable del sexo, quizás esta construcción denominada sexo esté tan culturalmente construida como el género; de hecho, quizá siempre fue género, con el resultado de que la distinción entre sexo y género no existe como tal (1990; p. 50).

Butler, que ha hecho un gran aporte para develar las estructuras de poder, comparte afinidades con el enfoque teórico de Scott al repudiar las definiciones universalizantes y esencialistas, así como el binarismo y la exclusión de categorías identitarias asociadas a la

clase y la etnia. Sin embargo, diverge en aquellos momentos en los que Scott emplea estas categorías de manera implícita, sin someterlas a un análisis más profundo. A pesar de reconocer la insuficiencia de dichas categorías, Scott (1990) persiste en su utilización, mientras que Butler va más allá, cuestionando sus limitaciones.

Dentro de la investigación feminista coexisten otros enfoques teóricos que, aunque no siempre son completamente opuestos, tienden a acercarse a perspectivas biologicistas. Las teorías vinculadas a las corrientes del feminismo radical sostienen que la opresión se encuentra arraigada en el sexo -y no en el género- ya que, por ejemplo, las mujeres son objeto de mutilación y violación debido a su condición sexual. En este sentido, Rosa María Martínez Magda (2019) plantea que sería complejo sostener a las mujeres como sujeto del feminismo si se reduce la importancia de la noción de sexo y, con él, la biología. Según su perspectiva, al negar lo biológico en el contexto de las mujeres estamos negando la misma raíz de la opresión. En el mismo sentido, en su obra “La mujer eunuco” (1970), Germaine Greer desarrolla una mirada esencialista del problema, asociando las desigualdades de género a ciertos aspectos vinculados a la corporalidad. La autora no ve soluciones reclamando al sistema igualdad de oportunidades sino, desde una perspectiva más radical, acabando con él.

Sin embargo, en un contexto global en que estas ideas conviven con las ideas de la derecha, los sectores más conservadores han apuntado a la noción de género y a los feminismos, instalando la denominación de “ideología de género” mediante la que construyeron un relato basado en la defensa de la “vida”⁷, la tradición, la familia y las relaciones heteronormadas.

Robert P. George (2017) remite a los postulados más dogmáticos del cristianismo, con un fuerte enfoque biologicista y un particular énfasis en el rechazo a la autopercepción de la identidad de género. Sostiene la creencia de que existe una distinción macho/hembra y que sostenerla es fundamental para la sociedad, en tanto refleja una unión divina manifestada a través del matrimonio, donde cuerpo y alma se entrelazan con el propósito de la reproducción.

Esta reacción de las corrientes de derecha tuvo gran impacto en Argentina, especialmente en el contexto de la discusión legislativa sobre la interrupción voluntaria del embarazo, entre 2018 y 2020. Sus consignas se multiplicaron a través de las tecnologías de la

⁷ En el terreno lingüístico la extrema derecha logró apropiarse de la palabra “vida”, en contexto de su postura antiabortista, cargando al concepto de sentidos ultraconservadores.

información y la comunicación (TIC), viralizándose en redes sociales, con espacio en canales televisivos de alcance nacional y múltiples publicaciones gráficas. Términos como “feminazi” o “hembrismo” aparecen en las publicaciones de Nicolás Márquez y Agustín Laje (2016)⁸, quienes plantean que los orígenes del feminismo fueron nobles, pero se radicalizaron al tomar ideas del marxismo. Para ellos, el feminismo contemporáneo no es feminismo sino la pretensión de un régimen autoritario: “si la militancia feminista radical sigue introduciendo sus prohibiciones y persecuciones, no sería exagerado intuir que pronto estaremos en la puerta de una verdadera dictadura de género” (p. 108). Este discurso que señala a las cuestiones de género como carentes de sustento científico y responsables de aberraciones morales, encontró su réplica en ámbitos parlamentarios, en un momento social donde las discusiones sobre las desigualdades de género cobraron gran protagonismo. En este sentido, el caso del diputado salteño Alfredo Olmedo sobresalió en varias oportunidades, incluso en su insistente rechazo hacia la Ley Micaela. Olmedo había votado en contra de la Ley y, luego de su aprobación, presentó un recurso de amparo pidiendo la inconstitucionalidad. Aunque fue rechazado, Olmedo obtuvo la atención de los medios y, con ella, la plataforma comunicacional necesaria para hablar de “adoctrinamiento”, “libertad religiosa”, etc. (*Página 12*, 2019).

El posicionamiento teórico y político de este trabajo se distancia de manera clara de quienes respaldan estas concepciones. Sin embargo, creemos que estas perspectivas serán de utilidad para analizar las resistencias de diferentes sujetos que intervienen en el ciclo de la política pública que investigamos.

2.2 - Políticas Públicas y el rol del Estado

En la comunidad académica prima una mirada común en cuanto al carácter procesual y dinámico de las políticas públicas, así como su vinculación con una cuestión que requiere de la intervención del Estado. Los teóricos clásicos las caracterizan como demandas socialmente problematizadas surgidas en un contexto específico que debe ser atendido. Cuando una de esas demandas es puesta en debate se convierte en una cuestión social que puede ser abordada por tres actores: la sociedad civil; el mercado o el Estado (Oszlak y

⁸ Márquez y Laje han tenido una presencia recurrente en el mundo digital, generalmente asociados a discursos de odio contra la población LGBTI+. Pero el universo de las TIC no fue techo para sus ideas, sino que se acercaron a la política partidaria mediante el espacio La Libertad Avanza, actualmente al frente de la presidencia de Argentina.

O'Donnell, 1995). La respuesta del Estado puede darse en términos de acción u omisión: si decide intervenir expresa mediante una acción concreta su intención de resolver la cuestión, dando lugar a una política pública⁹.

Por otra parte, el modelo de enfoque secuencial distingue una serie de acciones ordenadas en seis etapas que posibilitan el surgimiento de una política pública: **i)** un problema político se instala en la agenda pública, con la intervención de actores que lo impulsan; **ii)** se formula el problema y se presentan soluciones posibles; **iii)** se construyen sentidos institucionales y sociales alrededor de la cuestión a atender; **iv)** se implementa la política, ejecutándose (o no) las decisiones previamente adoptadas; **v)** instancia de evaluación de la política, donde se analiza si los efectos alcanzados coinciden con los esperados y qué es conveniente modificar; y **vi)** la finalización de la política, que puede haber dado respuestas eficientes o haberse extinguido (Surel, 2008).

Nuestra investigación considera la importancia de estas teorías, aunque nos interesa evitar la simplificación de los procesos, que no suceden en términos ideales. En este sentido, si bien Virginia Guzmán (2011) entiende a las políticas públicas como respuesta a la identificación de un problema o cuestión social definida como problema público que se materializa a través de un modelo de intervención, advierte que no todas las etapas se atraviesan en un orden establecido y que incluso algunas ni siquiera suceden.

La representación del problema y la cadena de decisiones y acciones que se implementan para diseñar una respuesta, se encuentra mediada por restricciones propias de las instituciones y su interacción, las particularidades del funcionamiento de cada subsistema de la administración pública, su historicidad y la coyuntura política imperante.

Adherimos en este punto al pensamiento de Guzmán cuando señala que estas lecturas en ciclos pueden presentar una “visión lineal de la política pública, subestimando su carácter muchas veces caótico. No es raro que se tome una decisión sobre un problema sin que haya tenido lugar la fase de definición” (Hipertexto PRIGEPP Políticas, 2021, 1.3.1).

En las últimas décadas se observa una tendencia a correr el enfoque de las etapas de las políticas públicas y atender mayormente a las disputas de poder que las atraviesan, el papel de los actores, su coordinación en diferentes niveles y la definición de un espacio discursivo-político común. La complejidad de este proceso está dada, entre otras cosas, por el

⁹ Este posicionamiento está atravesado por el tipo de régimen político vigente, aunque es en un sistema democrático cuando estas cuestiones tienen posibilidades de ser recogidas como demanda.

encuentro de las diferentes visiones del mundo y sistemas de creencias que tienen los actores, sus intereses y su capacidad colectiva de instalar temas en la agenda pública. Desde esta caracterización conceptual sobre el entramado de surgimiento e implementación de las políticas avanzamos en esta investigación.

2.3 – La conformación de nuevas agendas de género

Dentro de las teorías que recuperamos nos interesa prestar atención al rol de los actores, a quienes se les ha asignado mayor o menor protagonismo según el enfoque. La literatura los ubica en el pasaje desde la aparición de un problema hasta su definición como objeto de interés público (Oszlak y O'Donnell, 1995; Guzmán, 2011; Subirats, 2008), que pueden ser parte de la administración pública; el sector privado o pertenecer a diversas organizaciones políticas y sociales. Estos configuran el espacio de la política (Subirats, 2008).

El mapeo de estos actores clave, también llamados *stakeholders*¹⁰, se conforma de aquellos sujetos o colectivos que *tienen algo para decir* con relación a la problemática emergente: organizaciones sociales; instituciones gubernamentales; medios de comunicación; equipos técnicos; universidades; sectores privados; sindicatos y líderes de otras áreas con vinculación directa o indirecta con el problema (Hipertexto PRIGEPP Planificación, 2021, 1.II.c). En el diagnóstico de las causales y orígenes de un problema social, la interpretación de los actores se ve atravesada por sus propias visiones del mundo, sus construcciones experienciales tanto como las matrices de pensamiento colectivas compartidas por su grupo social de pertenencia. En este entramado de interacciones que va conformándose son actores todas las personas o grupos que sean de una forma u otra atravesadas por una cuestión que es de carácter colectiva y que demanda una respuesta pública (Guzmán, 2011).

Es de nuestro interés, a fin de comprender los procesos de una política pública, incorporar como eje de análisis los términos en los que se da la participación de mujeres y otros actores clave en la ejecución de las políticas (Espinosa Fajardo, 2018).

¹⁰ “Interesados ” o “partes interesadas”, según su traducción al español.

En las últimas décadas se ha expandido el resorte de políticas públicas vinculadas a las desigualdades de género que se abrieron a la participación de agentes externos, atendiendo principalmente a las demandas e interacciones de sectores de la organización feminista.

En la Argentina de 2015 la organización colectiva respondió al femicidio de Chiara Páez¹¹ demandándole al Estado la implementación de políticas públicas que puedan prevenir y erradicar las violencias por motivos de género. Este movimiento se gestó desde las redes sociales de un grupo de periodistas argentinas, dando origen a una organización colectiva que se volvió bisagra: el “Ni Una Menos”. Dos años más tarde, y en medio de este particular clima social, el femicidio de Micaela García modificó nuevamente las condiciones en las que el Estado abordaba la temática. Organizaciones sociales, barriales, feministas, junto a familiares y amigxs de Micaela, militaron la urgente de necesidad de capacitar en temas de género a todas las personas que componen las estructuras estatales, hasta conseguir que se transforme en una Ley Nacional.

Este tipo de movimientos de acceso a la agenda del Estado configuran, según los términos de Ulrich Beck, el espacio de la subpolítica (1999). A partir de este concepto explica la aparición de nuevas formas de organización social impulsada por actores externos, no convencionales, que desafían a las dinámicas políticas instauradas tradicionalmente.

El concepto nos resulta de sumo interés para comprender el proceso dado en la Argentina en el período analizado, donde los movimientos sociales participaron activamente en la creación de una nueva agenda, disputándole a las instituciones políticas tradicionales nuevas estrategias de influjo social.

En el acercamiento a la comprensión de estos movimientos es interesante la clasificación de Peter Wagner (1997), que nos permite pensar a la organización colectiva feminista como una *ofensiva modernizadora desde abajo*: una fuerza de oposición y defensa ante la exclusión de un grupo determinado que “incluye formas de acción colectiva y moviliza a las personas” (p. 65), horizontaliza las reglas y consolida una identificación a un grupo que es heterogéneo, pero que comparte los mismos derechos.

La incorporación de estxs sujetxs políticxs, que impulsan nuevos marcos interpretativos al espacio público, es necesario para el proceso de institucionalización de género dentro del Estado, que se manifiesta en “la producción de nuevos conocimientos, la

¹¹ Chiara Páez tenía 14 años y cursaba un embarazo de dos meses cuando fue asesinada por su pareja Manuel Mansilla, de 17 años, en la ciudad de Rufino, Provincia de Santa Fe.

elaboración de agendas, nuevas propuestas de gestión y la inclusión de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en las políticas públicas” (Hipertexto PRIGEPP Políticas, 2021, 3.2).

Para pensar la agenda de género y el rol del Estado en el tratamiento de los derechos de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas dentro del marco de los derechos humanos, resulta fundamental partir desde la comprensión de que no existen políticas públicas que no incidan o tengan algún tipo de impacto en el orden social de género, pues el propio Estado es una organización generizada. En este sentido las políticas públicas pueden transformar las inequidades de género o profundizarlas, a partir de una acción deliberada o una omisión, pero no pueden operar como un factor neutral. En este sentido, Joan Acker (1990) sostiene que de manera encubierta todas las instituciones están atravesadas por el género. Esta perspectiva nos permitirá analizar de manera integral las dinámicas municipales que son del interés de esta investigación.

2.4 - Transversalización del enfoque de género

En el campo de los estudios de género existen varias clasificaciones propuestas sobre las capacidades de las políticas públicas para abordar las problemáticas de género. Si bien apuntamos a profundizar en las políticas de transversalización porque son, hasta hoy y desde nuestra perspectiva, la estrategia más orientada a transformar el sistema de género, nos interesa recuperar sintéticamente de forma preliminar otras caracterizaciones, que serán de utilidad en nuestro análisis.

La clasificación propuesta por Molyneux (1985, en Moser, 1995) destaca dos tipos de políticas públicas destinadas a dar respuesta a: **i) las necesidades prácticas de género**, que apuntan a dar respuesta a demandas vinculadas a los roles de género socialmente asignados, en tanto distribuyen tareas diferenciadas y delimitan como espacio feminizado las tareas domésticas y de cuidado; o a **ii) los intereses estratégicos de género**, que analizan la posición de subordinación social de las mujeres, manifiesta en la división sexual del trabajo; la brecha salarial; la feminización de la pobreza, etc. Julieta Espinosa Fajardo (2018) suma un aporte a este análisis al afirmar que las acciones destinadas a transformar las relaciones de género deben considerar de manera complementaria ambas dimensiones. Si el enfoque se acota sólo a la primera, la autora advierte sobre una “falta de visión a medio y largo plazo”, mientras que centrarse únicamente en la segunda “podría estar abocada al fracaso, al no atender las

necesidades prácticas de cara a facilitar la participación efectiva de mujeres y hombres” (p. 24).

La literatura de género describe además las políticas *ciegas* (Espinosa Fajardo, 2018) o *negativas al género* (García Prince, 2008) que no consideran el impacto diferencial de las políticas según el género, por lo que la acción del Estado finalmente contribuye a sostener el orden desigual. En esta línea de análisis, García Prince (op. cit) utiliza el concepto de políticas *neutrales al género*, mientras que Espinosa Fajardo (2018) afirma que, en realidad, “no son neutrales al género, sino que tienden a reproducir las desigualdades existentes” (p. 51). El enfoque de esta tesis se aproxima a este postulado.

Ana Laura Rodríguez Gustá (2008) organiza las políticas sensibles al género en cuatro categorías, atendiendo a la diferencia de encuadres teóricos y sus estrategias de intervención: **i)** las *políticas afirmativas*, que buscan garantizar la representación de las mujeres y destacan la relevancia del Estado en el ejercicio pleno de su ciudadanía mediante el acceso a las instituciones. Rodríguez Gustá afirma que “a pesar de ello, las acciones positivas son comúnmente criticadas porque, como su nombre denota, constituyen remedios meramente ‘afirmativos’ frente a las injusticias más estructurales” (p. 111); **ii)** las *políticas para las mujeres*, que buscan mejorar las condiciones de acceso a trabajos mejor remunerados, atendiendo las dificultades que genera para las mujeres la división sexual del trabajo, lo que las obliga a compartir la carga entre la vida laboral y las responsabilidades domésticas; **iii)** las *políticas de género*, que van un paso más allá, cuestionando la estructura de esta división, incorporando el concepto de relaciones de género y asignándole al Estado la responsabilidad de transformarlas mediante la redistribución de recursos, derechos y oportunidades (p. 111); y, finalmente, **iv)** las *políticas de transversalización de género*, que implican el reconocimiento del Estado como institución generizada (Acker, 1990). Rodríguez Gustá (2008) indica que “asumir la perspectiva de la transversalización de género en las políticas públicas significa que las construcciones culturales en torno a lo femenino y lo masculino están cristalizadas en las estructuras y las prácticas del propio Estado” (p. 115). Como mencionamos en el primer capítulo, entendemos que para abordar las desigualdades estructurales es necesaria la integración transversal del enfoque de género en todos los procedimientos, los sistemas y estructuras del Estado, “en la organización y su cultura; en las formas de ver y hacer” (Rees, 2005, en Rodríguez Gustá 2008, p. 115).

La estrategia de transversalización avanza como categoría conceptual desde la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones

Unidas, celebrada en Beijing en 1995, incorporándose gradualmente a otros documentos internacionales, como es el caso de la Agenda 2030, donde se destaca como el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5. Posiciona a la igualdad de género en el centro de la agenda política y a lo largo de todo su ciclo partiendo desde el reconocimiento del rol del propio Estado como reproductor de las jerarquías de género (Rees, 2005; Rodríguez Gustá, 2008; García Prince, 2008; Rigat- Pflaum, 2009; Espinosa Fajardo 2018; Bustelo, 2004).

Desde nuestra perspectiva, la transversalización implica la gestión de políticas públicas mediante estrategias de mayor horizontalidad que son posibles, entre otras cuestiones, a partir de una mayor articulación y la puesta en diálogo de los diferentes marcos interpretativos que conviven al interior del Estado. Asimismo, creemos que además de ser un concepto teórico y una metodología de intervención, representa la decisión política de enfrentar los nudos críticos dentro de las estructuras propias.

Sin embargo, García Prince (2008) señala que “no representa, hasta el momento, una propuesta acabada” ya que “se ha ido enriqueciendo y planteándose a sí mismo nuevos desafíos conceptuales, metodológicos y técnicos” (p. 54). Incluso, también aparecen aspectos que son explícitamente discutidos. Para algunos autorxs, aquel carácter integracionista diluye su potencial revolucionario, frenando de esta forma su capacidad de transformación (Lombardo 1995, en Rigat-Pflaum, 2008). Lo mismo entiende Rodríguez Gustá (2008) cuando advierte que puede perderse la especificidad de las cuestiones de género, así como los espacios institucionales propios, evaporándose el enfoque al posicionarlo dentro de los objetivos de otros espacios de la política.

Sobre la “evaporación de las políticas”, García Prince (2008) señala los casos en los que las políticas quedan en “simples formulaciones que no se ejecutan, políticas que se enuncian formalmente y no se cumplen” (p. 47).

Este trabajo busca analizar una política local a partir de un conjunto de herramientas teóricas que nos permitan analizar las transformaciones dadas por el sistema de capacitaciones en género. Por ello, a pesar de las tensiones alrededor del concepto de transversalización nos interesa integrarlo a nuestro análisis debido a que hallamos en él un potencial transformador que radica en traer a la equidad de género al epicentro de la agenda institucional, política y social de los Estados. Seguramente no sea un instrumento acabado atendiendo a las observaciones críticas antes mencionadas, pero sí el más completo con el que contamos en la actualidad, asumiendo que se trata de un proceso complejo y en permanente construcción con diferentes experiencias y avances en cada región.

Capítulo 3: Marco Normativo

3.1 - Convenios internacionales para la protección de los derechos de las mujeres

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, introdujo en el paradigma de los derechos humanos el enfoque de la discriminación contra las mujeres e incluyó al ejercicio de la violencia como una de sus formas, mediante la cual las mujeres ven menoscabado el acceso a sus derechos básicos y sus libertades individuales. De esta forma, establece que los Estados deben trabajar por 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” (Art. 3). El enfoque es el de un sistema amplio, que identifica a las mujeres como sujetas autónomas, con incidencia en la formación de agendas y capacidad de crear colectivamente nuevos espacios de discusión política.

Este trabajo recupera la perspectiva de la CEDAW no sólo por su innegable resonancia a nivel mundial, sino porque ratifica la importancia de la incorporación del género en la institucionalidad, reconoce la autonomía y la igualdad de las mujeres y trasciende la visión de mujer como sujeto universal para pensarla desde la particularidad de sus trayectorias, haciendo visible las intersecciones que confluyen en cada una de sus vulneraciones. Finalmente, convoca a los Estados a un paradigma de integralidad en las políticas con enfoque de género, por lo que se enmarca dentro del paradigma de la transversalización de género. Argentina suscribió a la CEDAW en 1980 y lo sancionó luego mediante la Ley 23.179 (1985).

La Plataforma de Acción de Beijing (1995) recupera los principios de la CEDAW en la construcción de un documento histórico adoptado en la 4^o Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, China. Es considerada un hito en la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género a nivel global, ya que impulsó a los gobiernos a generar agendas que atiendan la violencia, la discriminación y la situación de pobreza estructural de mujeres y niñas, desde la defensa de los derechos humanos y la apuesta a la integralidad en la ejecución de políticas públicas.

El documento elabora objetivos estratégicos en torno a 12 ejes temáticos considerados nudos críticos en el camino de la igualdad: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos

armados, economía, ejercicio del poder, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de difusión, medio ambiente y la niñez. A partir de un diagnóstico de cada esfera de preocupación, se sugieren acciones concretas articuladas con las demás. De especial interés para esta investigación son los objetivos estratégicos destinados a adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia; preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo¹²; la introducción de la capacitación, de manera transversal en todos los objetivos propuestos, como estrategia central de los Estados a nivel internacional, nacional y regional para garantizar entornos favorables a la igualdad de género y la promoción de un mecanismo de seguimiento para evaluar los avances en la implementación de sus objetivos.

En Latinoamérica, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém Do Pará (1994) puso en la agenda de la región el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como violación de los derechos humanos. Proporcionó un enfoque integral en torno a las diversas expresiones de la violencia por motivos de género, estableciendo un marco legal al que los Estados deben acompañar con la adopción de políticas públicas que aborden las desigualdades de género de manera coordinada. Además, si bien tipifica actos de violencia institucional explícitos añade la responsabilidad del Estado como efector de violencia, toda vez que no implemente políticas públicas para su prevención.

Dados los intereses de esta investigación orientados a los sistemas de capacitación en asuntos de género en el Estado, resulta valioso reponer los lineamientos de la Convención de Belém Do Pará, observando estratégicamente lo que, en su Artículo 8, determina para “fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia” (Inc. a); “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales” (Inc. b); “fomentar la educación y capacitación del personal en la administración” (Inc. c); “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer”

¹² Como puede verse en el marco teórico propuesto, en esta investigación el concepto de referencia es “género” en vez de “sexo”, dada la importancia de adoptar un enfoque no biologicista que se centre en los procesos socioculturales que performan los roles, las posibilidades y los obstáculos de las personas en la sociedad. Sin embargo, es importante considerar que la diferencia en el posicionamiento teórico está indudablemente mediada por un cambio de época que trajo consigo el enriquecimiento académico en torno a las teorizaciones feministas, consolidando un enfoque que se acercó al estudio de la generalización de las instituciones más que a las características biológicas de los sujetos o, en todo caso, cómo opera uno sobre otro.

(Inc. e) y “garantizar la investigación y recopilación de estadísticas (...) con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios” (Inc. h).

Finalmente, entre las herramientas internacionales que resultan útiles para nuestro análisis, aparece la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobada por los Estados miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015. En el documento se abordan 17 problemáticas sociales y humanitarias, entre las que aparece la igualdad de género y la reducción de las desigualdades desde un entramado conceptual consciente del cambio de época y los nuevos acuerdos sociales que impulsaron avances en las problemáticas de género. Entiende a la igualdad como un objetivo vital no sólo para las mujeres sino para la sociedad en su conjunto, como factor clave para la paz social y la sostenibilidad. Además, reconoce los logros de las últimas décadas, pero alerta sobre su insuficiencia para alcanzar la igualdad de género, por lo que compromete a los Estados a “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (ODS 5.c).

3.2 - Normativa nacional en clave de género

Los avances a nivel internacional y el compromiso asumido por Argentina como uno de los países firmantes, han sentado las bases para trabajar en una agenda política que incorpore la búsqueda de la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Es evidente que el sólo hecho de contar con la adhesión a un compromiso internacional -o, incluso, tener un plexo normativo que legisle en el mismo sentido- no se traduce de forma automática en una voluntad política sólida para trabajar transversalmente en el diseño e implementación de acciones públicas que atiendan las desigualdades. Una manifestación clara de ello, es que el estatus constitucional de la adhesión de Argentina a los acuerdos internacionales ya mencionados tuvo lugar en el contexto de un gobierno neoliberal, cuyas políticas de privatización de recursos estatales reforzaron las bases de la inequidad económica y social, especialmente de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas.

Aunque así sea, es fundamental destacar la riqueza legislativa relacionada con el género en Argentina. A la luz de los objetivos planteados, repondremos aquellas normativas oportunas de considerar para comprender tanto los avances como los obstáculos que persisten en la administración pública para integrar de manera transversal el enfoque de género.

La Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485, 2009) representó un paraguas conceptual y legislativo para transformar la concepción de la violencia -antes considerada un asunto privado que no requería intervención del Estado- en un problema de carácter público. La norma fue modificada en tres oportunidades mediante la incorporación del acoso callejero como modalidad de violencia (Ley 27.501, 2019), la Ley 27.533 (2019) para visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres y la Ley 27.736 (2023), conocida como Ley Olimpia, que incluye a la violencia digital como modalidad de violencia por motivos de género.

En la misma sintonía, desde 2006 a la actualidad, se ha configurado un grupo de normativas destinadas a atender mediante diferentes estrategias las desigualdades por razones de género: en 2006, la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral; en 2010 la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618); en 2012, la Ley de Identidad de género (26.743); en 2017 la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (Ley 27.412); en 2019 la Ley Micaela (27.499); en 2020 -después de una histórica lucha de los feminismos- la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (Ley 27.610) y en 2021, se sancionó a nivel nacional la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”.

En un escenario de transformación y con un viejo paradigma en crisis, la sociedad argentina atravesó un momento clave en 2015 con la emergencia del movimiento feminista "Ni Una Menos". Este acontecimiento marcó un hito al diversificar los debates y señalar la necesidad urgente de implementar nuevas -y mejores- políticas públicas con enfoque de género, que redujeran la tasa de femicidios hasta erradicarlos.

Entre los aportes de mayor relevancia que el armado de este sistema de acciones gubernamentales-legislativas-militantes impulsó, pueden destacarse: **i)** el diseño de políticas públicas con perspectiva de género mediante el enfoque de la interseccionalidad; **ii)** la visibilización -con una fuerza sin precedentes- de nuevos y mayores debates sobre los derechos de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas así como la situación de violencia y discriminación estructural que radica en las mismas bases de la sociedad y **iii)** la desnaturalización de los modos en que el propio Estado sostiene y reproduce las bases de la división sexual del trabajo y las brechas de género.

Al adentrarnos en nuestro ámbito de investigación, nos enfocamos específicamente en la Ley Micaela, sancionada en el año 2018 y promulgada en enero de 2019, que establece en

su Artículo 1º “la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en todos sus niveles y jerarquías”. Desde su promulgación, han adherido la totalidad de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como un gran número de municipios, entre los que se cuenta la ciudad de Olavarría.

Entendemos aquí que, tal como lo indicó la socióloga e historiadora feminista Dora Barrancos, “la Ley Micaela es notable y es uno de nuestros grandes bienes de exportación. Varios países quieren emularla (...) “cuando el Estado dice perspectiva de género obligatoria habla de la procura de mundos paritarios entre los géneros. La Ley Micaela procura la erradicación de los valores patriarcales” (Procuración Penitenciaria de la Nación, 4 de agosto de 2021).

En abril de 2019, la provincia de Buenos Aires sancionó la Ley 15.134, conocida como Ley Micaela Bonaerense. En el caso de Olavarría, se adhirió a los marcos normativos nacional y provincial por medio de la Ordenanza 4.406, aprobada en junio de 2019; y en 2021 se estableció -mediante el Decreto 1.762- que todas las personas que comiencen a desempeñarse en el municipio bajo cualquier modalidad de contratación deben realizar las capacitaciones en materia de género y violencia contra las mujeres, en un plazo no mayor a 30 días corridos a partir de su ingreso. La aplicación de estas normas tiene el propósito de brindar herramientas a todas las personas que se desempeñan en la función pública para prevenir e intervenir de manera asertiva frente a las desigualdades y violencias por motivos de género. Desde esta perspectiva, la presente investigación sostiene que una cantidad significativa de femicidios, travesticidios y transfemicidios podría prevenirse mediante la implementación efectiva de la formación de los agentes del Estado, en diálogo con los principios establecidos por las herramientas jurídicas de protección de los derechos de las mujeres y diversidades de las que disponemos en la actualidad.

El surgimiento de este nuevo sistema no fue repentino ni descontextualizado, sino que ha sido gestado lentamente como una reacción política a las luchas sociales y demandas históricas que persiguen una transformación social con el objetivo puesto en erradicar las brechas de género.

La Ley Micaela constituye una valiosa oportunidad de revisar y transformar prácticas históricas, dinámicas naturalizadas y maneras de concebir las políticas por parte del Estado desde las perspectivas de género y de diversidad. El Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación se constituye como autoridad de aplicación y –adhesión provincial

mediante- cada municipio designa su propio órgano de implementación. En el Municipio de Olavarría, es la Dirección de Políticas de Género (en adelante DPG) el área responsable de ponerla en práctica.

El artículo 11° de la Ordenanza establece que las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas por la Ley Micaela serán intimadas en forma fehaciente por la DPG, en conjunto con la Dirección de Personal, debiendo tomar razón el Sindicato de Trabajadores Municipales, y con la posibilidad de hacer pública la negativa a participar en la capacitación. Además, negarse a recibir la capacitación será considerada una inasistencia y esta falta podrá afectar la carrera administrativa dentro del municipio, impidiendo futuros ascensos o cambios de cargo. Sin embargo, entre las áreas intervinientes no se logró en el período analizado¹³, un acuerdo con relación a cuáles son las sanciones indicadas, que sean funcionales a los objetivos estratégicos y, en simultáneo, no incumplan ninguna normativa vinculada a los derechos de lxs trabajadorxs.

¹³ Tampoco hasta la fecha de finalización de este trabajo.

Capítulo 4 - Marco Contextual

4.1 - Sentidos de una ciudad media

Con el fin de construir conocimiento situado, esta investigación se nutre de un marco teórico construido desde la antropología urbana, que analiza a la ciudad de Olavarría y los imaginarios de ciudades medias (Gravano et al., 2016). El crecimiento de territorios con características poblacionales e industriales no definidas como grandes ciudades ha generado las condiciones para un dinamismo conceptual que fue diversificando la idea de ciudad media, intermedia o de rango medio.

Desde la lente de esta investigación y con la intención de recuperar saberes producidos localmente (lo que representa para la autora un sentido de particular valor), se enfocarán los conceptos y el análisis en articulación con la noción de ciudad media. El concepto contribuye al análisis de las ciudades como núcleos conectados a otras redes nacionales e internacionales, con relaciones mediadas por dimensiones simbólicas e ideológicas (Gravano, 2005; Boggi y Galván, 2016).

Aunque gran parte de la población urbana mundial vive en ciudades medias que no superan los 500.000 habitantes y que facilitan que la población acceda a servicios, bienes e infraestructura (Llop Torné, 1999), la información de alcance nacional tiende a centrarse mayormente en informaciones vinculadas a la Ciudad de Buenos Aires y los núcleos poblacionales más densos. Esta mirada centralizada atiende de forma selectiva lo que ocurre en algunos lugares, relegando de manera deliberada las realidades de ciudades más pequeñas (Iturralde, 2020). Del mismo modo, en el ámbito académico, profesional y político, al reflexionar sobre una cuestión social, planificar una política pública o, incluso, diseñar un mecanismo de evaluación, es común que los debates y la construcción de significados se centren en los sistemas que prevalecen en las grandes ciudades. Esta forma universalizante de construir conocimiento, deja de lado la oportunidad de mirar a las ciudades medias como objeto de análisis desde sus propias cartografías y caracterizaciones sociales. Si una gestión político-institucional pretende diseñar una acción pública generalizante sin tener en cuenta las características territoriales, difícilmente pueda dar respuestas eficientes a las demandas de la población y sus sistemas institucionales (Gravano, et al., 2016).

Nos interesa en este trabajo especialmente la implementación de políticas públicas tendientes a transversalizar el género en la arquitectura del Estado municipal, en Olavarría, en

el periodo determinado entre los años 2019 y 2022 en el contexto de aplicación de una normativa nacional que expresa la intención de capacitar en la temática de género y violencia contra las mujeres a todas las personas que desempeñan una función pública.

La democratización del conocimiento plantea la necesidad de abordar estas políticas desde la descentralización de los recursos y en políticas públicas que tiendan a horizontalizar la formación para atender la demanda de manera integral, sin eludir que en las ciudades medias las relaciones sociales suelen darse en un marco de mayor cercanía, con escasas posibilidades de anonimato, por lo que militar una causa social, expresar otra identidad de género o, incluso, denunciar un hecho de violencia por motivos de género compromete movimientos subjetivos diferentes a los involucrados en una metrópoli.

Sin embargo, el derecho a la ciudad es “mucho más que la libertad individual de acceder a los recursos urbanos: se trata del derecho de cambiarnos a nosotros mismos cambiando la ciudad” (Harvey, 2008, en Falú, 2018, p. 14). Así fue que en 2015 la quietud de la comunidad se vio interrumpida por más de 8000 personas (*El Popular*, 4 de junio de 2015), en una plaza histórica, que rechazó en el espacio público la violencia machista que hasta entonces era cosa de otros. La movilización hizo uso de su derecho de cambiar la ciudad, rediscutiendo los derechos individuales para pensarlos como colectivos, a pesar de la mirada escudriñadora del barrio.

En concomitancia con este concepto, y atendiendo las características de nuestro caso de estudio, nos resulta útil además la noción de gobiernos locales, cuya lógica de funcionamiento los ubica como “los más cercanos a la ciudadanía, sus vidas cotidianas, sus demandas y sus necesidades, capaces de entender la centralidad de la proximidad en las políticas territoriales” (Falú, 2018, p.11).

4.2 - Caracterización del territorio olavariense

La ciudad de Olavarría¹⁴ se encuentra ubicada en el centro de la Provincia de Buenos Aires, a 354 kilómetros de la Capital Federal. Hasta su fundación oficial, el 25 de noviembre de 1867, el territorio llevaba un nombre mapuche: "Campamento de las Puntas del Arroyo Tapalquén" en alusión al Arroyo Tapalqué, que cruza casi por completo la extensión de la ciudad (Municipio de Olavarría, 2016).

¹⁴ Su nombre remite al coronel argentino José Valentín de Olavarría (1801-1845).

Históricamente su actividad se centró en la producción agrícola, otorgando especial importancia al cultivo de trigo. Pero la actividad minera, junto a la llegada del ferrocarril, fue convirtiéndose en un icono económico para la ciudad emplazando a algunas de las cementeras más importantes del país.

Olavarría cuenta con una superficie de 7.715 Km² que incluyen la cabecera del partido y las localidades de Loma Negra, Hinojo, Sierras Bayas, Sierra Chica, Colonia Hinojo, Colonia San Miguel, Colonia Nuevas, Cerro Sotuyo, La Providencia, Espigas, Recalde, Santa Luisa, Durañona, Pourtalé, Rocha, Mapis, Muñoz, Iturregui y Blanca Grande.

Según el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas desarrollado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2023), el Partido de Olavarría registró 126.328 habitantes. Es hoy una ciudad cabecera en la región debido a su importante actividad comercial, minera, agrícola y ganadera; su ubicación estratégica entre rutas nacionales y provinciales de gran flujo comercial y su amplia oferta universitaria.

Para una aproximación crítica al imaginario colectivo de la ciudad, es necesario subrayar que sus representaciones simbólicas se fueron construyendo alrededor del predominio local de la Sociedad de Damas Vicentinas (*El Popular*, 26 de mayo de 2021), la Iglesia católica y la Sociedad Rural. El rol que estas instituciones cumplieron históricamente en la construcción del imaginario ciudadano resulta determinante para la conformación de un pacto social que -por ejemplo- entendía a la maternidad como un ineludible destino biológico/sagrado, y que excluyó durante muchos años a las mujeres de la esfera pública.

En términos de política partidaria se destaca el predominio de la familia Eseverri. Helios, que inició su carrera política en la Unión Cívica Radical, fue elegido en cinco oportunidades entre 1983 y 2007, representando en el último mandato al espacio político Frente para la Victoria. José María, su hijo, ocupó la intendencia después de la muerte de Helios, también en el Frente para la Victoria primero y luego en el marco del Frente Renovador, siendo la máxima autoridad política del municipio entre 2007 y 2015, cuando la intendencia quedó a cargo de Ezequiel Galli (quien gobernó la ciudad durante dos períodos: 2015-2019 y 2019-2023) hasta la victoria de Maximiliano Wesner en 2023, candidato del espacio político Unión por la Patria¹⁵.

¹⁵ El proceso eleccionario y su consecuente cambio de gestión tuvo lugar promediando la escritura de esta tesis, lo que modificó la forma de acceso a la información y la estructura del organigrama aquí relevada.

La pluralidad en la alternancia política alcanzó únicamente a las identificaciones partidarias, pues queda claro que el acceso a las esferas de representación política en el plano local continúa hermético a la equidad de género y ostensiblemente atravesada por el monopolio político masculino: Olavarría jamás tuvo una intendenta mujer.

La ciudad es una de las sedes de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, junto a las localidades de Azul, Tandil y Quequén. Con más de 50 años de presencia en el territorio olavariense, tiene entre sus unidades académicas a la Facultad de Ciencias Sociales, fundada en 1988, de la que forman parte diversos proyectos de extensión vinculados a la investigación sobre las desigualdades de género. Tal es el caso del Programa Permanente de Estudios de la Mujer (PPEM), al que referiremos más adelante.

Atendiendo a esta descripción, queda entonces presentado que el período delimitado para la investigación está comprendido dentro de la gestión de Galli y, por sus particularidades, nos reta no sólo a relevar los cambios producidos a nivel local dada la promulgación de la Ley Micaela, sino también a reflexionar sobre su significado en un contexto más amplio, donde las demandas de los movimientos feministas incluyeron otros debates fundamentales que tensionaron los procesos de segregación de las mujeres en ámbitos como la gestión pública.

4.3 - Gobierno municipal. Dinámicas políticas y organización

Durante el período analizado, el Departamento Ejecutivo Municipal se encontraba estructurado a partir de la figura del Intendente municipal y 6 Secretarías:

Tabla 3. Composición del Gobierno municipal.

Secretaría	Subsecretarías	Direcciones
Gobierno	3	20
Economía y Hacienda	2	13
Desarrollo Económico	2	15
Mantenimiento y Obras Públicas	1	12
Salud	2	21
Desarrollo Humano y Calidad de Vida	4	19

Nota: Elaboración propia de acuerdo con la información publicada en la página web oficial del Municipio de Olavarría. Se describe la cantidad de Subsecretarías y Direcciones que integran cada Secretaría.

A esta organización se le suman otras áreas que responden de manera directa al jefe comunal:

Tabla 4. Áreas municipales que responden de manera directa al Intendente.

Área	Direcciones
Subsecretaría de Seguridad y Control Urbano	5
Subsecretaría de Comunicación	4
Asesoría del Departamento Ejecutivo Municipal	1
Administración	2

Nota: Elaboración propia de acuerdo con la información publicada en la página web oficial del Municipio de Olavarría. Se consigna información sobre áreas que no se inscriben en la órbita de las Secretarías mencionadas en la Tabla 3 y que trabajan en articulación directa con el Intendente municipal.

En base a los registros a los que tuvimos acceso en esta investigación, en vistas de construir un diagnóstico con enfoque de género de la estructura organizacional del municipio, se ha podido relevar que dentro de las Secretarías (máxima línea jerárquica además del

Intendente), la conformación es de 5 varones y 1 mujer, lo que representa un 83,33 % de varones en cargos de decisión frente a un magro 16,66% de mujeres en la misma línea decisoria.

En cuanto a las 14 Subsecretarías más las 7 áreas con acceso directo al Intendente, el ordenamiento muestra una composición de 12 varones (66,66%) y 6 mujeres (33,33%). En el organigrama se registran otras 3 áreas que, durante el período analizado, no contaban con responsable designado, por lo que a fines prácticos decidimos no contabilizar.

Por otro lado, atendiendo a la perspectiva de situacionalidad que propone esta investigación, nos interesa ampliar la mirada sobre las direcciones municipales, que entendemos como aquellas con mayor cercanía al territorio. Las personas que desempeñan cargos de dirección reciben de manera directa las demandas de la población, por lo que pueden lograr una comprensión más sensible de las necesidades del territorio y operar en consecuencia como nexo con quienes ocupan rangos jerárquicos superiores para instalar temáticas que se ajusten a la realidad local. En la indagación sobre la organización municipal aparecen 100 Direcciones.

Tabla 5. Composición de las Direcciones del Gobierno municipal por Secretaría.

Secretaría	Directoras	Directores	Sin Director/a
Gobierno	10	8	2
Economía y Hacienda	6	4	3
Desarrollo Económico	4	6	5
Mantenimiento y Obras Públicas	3	7	2
Salud	13	4	4
Desarrollo Humano y Calidad de Vida	11	5	3

Nota: Elaboración propia de acuerdo con la información publicada en la página web oficial del Municipio de Olavarría. Los datos de cada Dirección fueron desagregados por género.

Tabla 6. Composición del Gobierno municipal según jerarquía y género.

Rango	Varones	Mujeres	Sin designar	Porcentaje de representación femenina
Secretarías	5	1	0	16,66%
Subsecretarías	12	6	3	33,33%
Direcciones	34	47	19	58,02%

Nota: Elaboración propia de acuerdo con la información publicada en la página web oficial del Municipio de Olavarría. A partir de los datos recogidos se desagregó por género la composición de cada órbita, según el rango de decisión con el que cuentan en la estructura de poder.

Los datos que se presentan en las tablas 5 y 6 develan que las direcciones municipales son ocupadas en un 58,02% por mujeres y en un 41,97% por varones. A fines prácticos decidimos no expresar en porcentajes a las 19 direcciones que al momento del relevamiento no contaban con ninguna persona que cumpliera un rol jerárquico formal. Sobre esto, las fuentes consultadas nos indicaron que dichas áreas fueron eliminadas o absorbidas por otras.

Teniendo en cuenta los datos analizamos observamos que, a medida que disminuye el rango de decisión del personal jerárquico, aumenta la representación de mujeres: tienen mayor participación en puestos de dirección (58,02%), índice que desciende en las Subsecretarías (33,33%) y se licúa casi por completo en las Secretarías (16,66%). El relevamiento también indica que no se registró ninguna persona con otra identidad sexo-genérica ocupando cargos de decisión.

En base al interés ya mencionado de profundizar en las áreas de dirección, encontramos que las direcciones encabezadas por mujeres son las que están destinadas a pensar y ejecutar políticas públicas vinculadas con temáticas atribuidas históricamente al interés, deseo, o capacidad femenina, tales como género, educación, tareas de cuidados, niñeces, etc. Esta mirada sintetiza el marco interpretativo sociohistórico que distribuyó como un rígido rol de género la feminización de estas tareas, determinadas por una tajante división de lo que es considerado socialmente como público y privado y su correlato en el ordenamiento sexual del trabajo.

Dado que exploramos en los efectos de las capacitaciones buscando huellas de transversalización, es crucial considerar la evidente subrepresentación de mujeres en los niveles jerárquicos más altos. Es allí donde se toman decisiones relevantes que inciden en la creación de una agenda política y la inclusión transversal -o no- de las problemáticas de

género. Debido a esto, un eje viable para analizar la implementación de la Ley Micaela puede aparecer en los avances de la participación de mujeres y otras identidades no hegemónicas en cargos de decisión. La conformación de los equipos de gestión (y la participación en la vida política en general) se rige por un complejo entramado de tensiones que no acaban con la identidad de género, sino que involucran la posición social, la formación académica, la reputación en una ciudad media, la orientación sexual o la expresión de género. Sin embargo, lo consideramos un dato atendible porque cristaliza las barreras montadas por la división sexual del trabajo -las que el propio Estado sujeta- y que configuran un universo mucho más amplio que la inaccesibilidad a puestos de rango superior: se traducen en brechas salariales, mayor empleo informal, feminización de la pobreza, falta de acceso a servicios básicos, discriminación y violencia. Recuperamos en este punto que:

la presencia de mujeres en cargos de dirección dentro del ejecutivo y, en general, un mayor equilibrio de género en el ejercicio de las funciones de la administración de gobierno, puede ser un factor importante para dotar de fuerza política a los mecanismos y activar la trama institucional existente (Guzmán, 2003, p. 39).

4.4 - Instrumentos municipales para la igualdad

Como ha sido mencionado, la Ordenanza 3.910/15 estableció la creación de una partida presupuestaria destinada a la atención integral de las violencias, la que asigna un porcentaje mínimo de 0,3% del presupuesto anual municipal, tal como se dispone en el Artículo 1°. Se determinó allí que su ejecución contemple refugios, campañas de sensibilización, subsidios económicos y creación de un registro municipal de situaciones de violencia de género, entre otras medidas (Art. 5°).

En términos conceptuales el enfoque aborda la problemática desde la noción de “violencia contra la mujer” (Aguilera, HCD, 2015, p. 21), con argumentos como “todos tenemos una madre, hermana, hija, que puede ser víctima de violencia” (Araneo, HCD, 2015, p. 23). Se propuso incluso quitar la nominalización “contra la mujer” para reemplazarla por “familiar” solicitando la visibilización de “las situaciones de violencia de mujeres contra hombres” (Cides, HCD, 2015, p. 25).

El debate legislativo en el Honorable Concejo Deliberante evidenció que la reacción de la clase política fue impulsada por la acción popular: “el 3 de junio hubo una masiva

marcha en todos los puntos del país (...) Olavarría no fue la excepción, y miles de ciudadanos se convocaron a la plaza central bajo el lema “Ni Una Menos” (...) hubo una serie de reclamos puntuales, dentro de los cuales uno de estos fue el mayor presupuesto para profundizar políticas que contemplen las perspectivas de género” (Aguilera, HDC, 2015, p.).

El Frente Ni Una Menos Olavarría, organización feminista surgida en 2015, impulsó la sanción de la Ordenanza 4.341/18 que prohíbe la elección de reinas y concursos de belleza en el Partido de Olavarría. La propuesta demoró dos años en llegar al recinto (fue presentada en 2016 y aprobada en 2018) después de un extenso debate al que los propios concejales describieron como “necesario para una maduración del cuerpo legislativo” (Vitale, HCD, 2018, p. 24). En términos conceptuales se advierte cierto avance en la profundidad teórica al incorporar el enfoque de la “violencia simbólica” e “igualdad de género” (Almada, HCD, 2018, p. 22) y “cambio de paradigma” (Aramburu, HCD, 2018, p. 26).

Poco tiempo después se sancionaron la Ley Micaela y la Ley Micaela Bonaerense. La adopción local de esta herramienta normativa llegó en junio de 2019 por intermedio de la Ordenanza 4.406/19. Aprobada por unanimidad, la disposición estableció que la DPG opere como órgano de implementación, con la facultad de construir un programa propio de capacitación dentro de los lineamientos nacionales. El cambio de época vuelve a verse reflejado en la construcción del lenguaje empleado para el debate legislativo donde aparecieron perspectivas como “políticas públicas en torno a las cuestiones de género” (De Bellis, HCD, 2019, p. 42), “abordaje integral y transdisciplinario” (Arouxet, HCD, 2019, p. 45).

Ya en marcha el dispositivo de capacitaciones obligatorias en temas de género, en julio de 2019, se sancionó la Ordenanza 4.410/19 que establece la obligatoriedad para los establecimientos donde funcionen

comercios, industrias, talleres, servicios, actividades deportivas, culturales y recreativas, eventos de carácter público o privado de exhibición de cartelera informativa clara y detallada, elaborada por la DPG, en conjunto con el Área de Diseño Municipal, que contenga los datos de contacto, incluyendo números de teléfono y direcciones de los entes estatales que trabajan en el abordaje de la violencia de género en el ámbito del Partido de Olavarría (Art. 1°).

Con tratamiento en comisiones, pero sin debate sobre tablas, fue aprobado por unanimidad y se determinó que la puesta en práctica sería responsabilidad de la DPG en articulación con la Dirección de Habilitaciones. Mientras el área de género se encargaría de diseñar el material e impulsar una campaña de difusión, el área de habilitaciones llevaría adelante el control necesario a los fines de otorgar o renovar la habilitación municipal siempre que el solicitante cumpla con la normativa. Dicha articulación no alcanzó los resultados esperados y, a pesar de haber sido impulsada por el propio gobierno municipal, se trata de una política actualmente paralizada.

En 2020, durante el contexto de emergencia sanitaria, y con casi un año de rodaje de capacitaciones en Ley Micaela tanto en el Poder Ejecutivo como en el Legislativo, se declaró mediante la Ordenanza municipal 4.511, la emergencia pública en materia social por violencia de género con el fin de optimizar los recursos para el funcionamiento de la DPG. Durante el extenso debate se expuso sobre tablas, por primera vez y desde diferentes representaciones partidarias del oficialismo y la oposición, una construcción conceptual que introdujo categorías analíticas como “responsabilidad estatal”, “transversalización”; “acceso igualitario a los derechos humanos”; “institucionalidad” e “incorporación de la perspectiva de género en las políticas de todas las áreas municipales” (Krivochen, HCD, 2020, pp. 4-15). Esta Ordenanza contuvo aspectos generales que fueron aprobados por unanimidad, con un acuerdo entre los legisladores de retomar el proyecto original presentado para estudiar y debatir artículos más específicos de aplicación, acorde a la importancia de la problemática, lo que sucedió meses más tarde, transformándose en la Ordenanza de referencia.

Finalmente, y considerando los objetivos de esta investigación, sobre la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” (Ley 27.636, 2021) el Municipio de Olavarría adhirió inicialmente mediante la Ordenanza 4.586/20 que, sin embargo, fue vetada parcialmente por el Departamento Ejecutivo -Decreto 3.414/20- dejando sin efecto ciertos puntos del articulado, como la implementación progresiva de cuatro personas por año hasta llegar al 1% de la planta municipal, que quedó sujeta a la vacancia de los puestos, la capacitación y la idoneidad. Como señaló Almada “en honor a la verdad, la palabra idoneidad nunca debió ser incorporada en la ley provincial. Fue un error que no se enmendó. Es muy bien aprovechada en aquellos municipios que se resisten a implementar la ordenanza” (Infoeme, 3 de febrero de 2021).

En junio de 2021, el Municipio de Olavarría incorporó a la primera persona del colectivo de la diversidad. Sin embargo, las características de su contratación no cumplían con el marco determinado en la legislación. En 2022 se avanzó en la implementación del Cupo Laboral Travesti/Trans, a pesar del veto del Departamento Ejecutivo.

Capítulo 5: Transformaciones en el Estado Municipal a partir de las capacitaciones en temas de género

5.1 - Implementación de la Ley Micaela en el Municipio de Olavarría

Como ya mencionamos, durante la década del '90, Olavarría estuvo gobernada por los Ezeverri -padre e hijo- con fluctuaciones políticas entre la UCR, el FPV y el FR. En diciembre de 2015, Ezequiel Galli asumió la gobernación de la ciudad, representando al partido entonces denominado “Cambiemos”. Durante los últimos meses del mandato de José Ezeverri se llevó a cabo en Olavarría la marcha con mayor participación ciudadana registrada desde el retorno de la democracia. En este sentido, de las entrevistas surge que: “Olavarría siempre fue una ciudad conservadora, nunca protestó por nada, creo que incidía mucho el qué dirán, por eso sorprendió a muchos la convocatoria del 2015” (Camila, entrevista personal, 31 de mayo de 2023). El clima social de la ciudad había dado señales de un cambio en sus prácticas colectivas y el 3 de junio se cristalizó con más de 8.000 personas en las calles, al grito de “Ni Una Menos”, un número histórico para la ciudad (*El Popular*, 4 de junio de 2015).

Convocada por organizaciones sociales, participó incluso el entonces Intendente municipal, concejales y miembros del gabinete. Dentro de los reclamos -focalizados específicamente en los femicidios- se denunció la inexistencia de fondos públicos para abordar las violencias por motivos de género. A partir de allí, surgieron múltiples organizaciones feministas¹⁶ y se reforzaron proyectos de género en organizaciones sociales y partidarias. Fue en ese contexto que en noviembre del 2015 se sancionó la Ordenanza municipal 3.910, donde se estableció la creación de una partida presupuestaria específica para

¹⁶ La organización con mayor incidencia en la agenda del Estado Municipal fue el Frente Ni Una Menos, que presentó varios proyectos de ordenanza que fueron aprobados por el HCD y se convirtieron en legislación local. Entre ellos se destaca la eliminación de concursos de belleza y elecciones de reina. También aparecen el Plenario de Trabajadoras, Frente de Mujeres de La Cámpora, Colectiva Mala Junta, Feministas Libertarias, Socorristas Olavarría, Comisión de Género de la Juventud Guevarista, entre otras.

la atención integral de las violencias, de un monto asignado no menor al 0,3% del presupuesto anual municipal (Art. 1°). En la normativa se incluye además la capacitación para “profesionales y trabajadores de diferentes ámbitos públicos y privados de la salud, educación, administración pública, entre otros, donde puedan darse e identificarse situaciones de violencia hacia la mujer” (Art. 5°, Inc. e).

En diciembre del mismo año el Intendente municipal Ezequiel Galli creó la DPG¹⁷. El organismo administraría el presupuesto establecido por Ordenanza. Con un equipo integrado por una psicóloga, una abogada, una antropóloga, dos trabajadoras sociales y una acompañante terapéutica, se dedicó a abordar en principio situaciones de violencia doméstica. En los años siguientes el equipo técnico fue creciendo, profesionalizándose e incorporando otras líneas de acción vinculadas a la sensibilización y al abordaje de otras modalidades de violencia. En 2016, mediante un convenio consagrado entre la Mesa Local contra la Violencia Familiar y de Género y la Facultad de Ciencias Sociales de la UNICEN, se instala el primer antecedente de capacitación en género para la administración pública de Olavarría. El PPEM llevó adelante una capacitación de carácter voluntaria para agentes municipales, destinada a profundizar el conocimiento sobre la legislación vigente y los circuitos jurídico-administrativos en materia de género; la reflexión de la violencia de género como problemática socio-histórica y cultural y la formación de agentes multiplicadores de los conocimientos. La misma capacitación volvió a dictarse en 2017 y 2018, complejizando el nivel de los contenidos.

El equipo de profesionales de PPEM concluyó que la convocatoria fue insuficiente dada la escasa inscripción de personal municipal. También dieron cuenta de un número aún más bajo de agentes que finalizaron la capacitación. Advirtieron que la modalidad presencial contaba con una asistencia baja, pero la opción virtual tuvo escasa difusión interna. Además, se diagnosticó una sobrerrepresentación de mujeres en las capacitaciones: constituyeron un 95% de la cohorte (PPEM, 2018).

El 27 de junio de 2019 el HCD sancionó por unanimidad la Ordenanza 4.406/19, de adhesión a la Ley Micaela. Esto determinó el inicio de las capacitaciones obligatorias en temas de género para todo el personal municipal. La iniciativa fue impulsada por la DPG, que redactó el proyecto de Ordenanza destinado a incluir las capacitaciones en la agenda

¹⁷ En ese momento, la DPG dependía de forma directa de la Secretaría de Desarrollo Social. Al modificarse el organigrama municipal en 2019, quedó en la órbita de la Subsecretaría de Derechos, Igualdad y Oportunidades en la Secretaría de Desarrollo Humano y Calidad de Vida.

legislativa. Si bien se pudo establecer que el trabajo del área de género se desarrollaba hasta entonces de manera aislada e inconexa en relación con otras áreas del Estado municipal, podemos deducir que el hecho de que ya estuviera funcionando desde hace 4 años al momento de la sanción de la Ley incidió en su pronta adhesión y puesta en marcha.

De ello da cuenta el propio Poder Ejecutivo provincial: en junio de 2020 la Provincia de Buenos Aires implementó el Programa de Formación de Formadoras y Formadores en Ley Micaela. Allí, además de capacitar a los organismos responsables de dictar las capacitaciones se llevó a cabo la tarea de promover ordenanzas municipales de adhesión. El Municipio de Olavarría fue uno de los 12 municipios de la Provincia -de un total de 135- que “antes de que se implementara el programa de formación ya adherían a ambas leyes” (MMPGyDS, 2020, p.13).

Para iniciar la implementación no se contrataron nuevos recursos profesionales, sino que se trabajó desde el equipo con el que ya contaba la DPG. Tampoco hubo una partida presupuestaria específica asignada a esta nueva demanda, requisito que tampoco aparece de manera específica en la normativa nacional y provincial. Los contenidos fueron elaboración propia de la dirección municipal de género, lo que responde al alto nivel de capacitación y actualización con la que contaba el equipo. Este recurso profesional no estaba garantizado en todos los municipios de la Provincia, por lo que representó una ventaja significativa para Olavarría.

En de abril de 2019 el Intendente recibió la primera capacitación en temas de género (Municipio de Olavarría, 17 de abril de 2019). En la entrevista realizada, indicó que:

fui el primero en tomar la capacitación, sentí que era una forma de contagiar al resto porque era nuevo para todos, había mucha incertidumbre sobre qué significaba y quise ser el primero, para que el resto de los empleados puedan sentir que, si el Intendente la hizo ¿por qué yo no? (Ezequiel Galli, entrevista personal, 8 de junio de 2023).

En principio, esta voluntad explícita para la implementación de las capacitaciones puede leerse como una decisión política clara. En este aspecto hace hincapié una gran parte de la literatura vinculada: “con la implementación de esta normativa se busca (...) interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del Estado, en la urgencia de iniciar procesos de capacitación (...) para transversalizar la perspectiva de género” (MMGyD, 2020, p.4).

Las capacitaciones iniciaron a mediados de 2019 y durante el siguiente semestre participaron 437 personas de distintos sectores del municipio (DPG, 2022). Los contenidos se certificaron con relación al Programa de Contenidos Mínimos para la Ley Micaela (MMGyD, 2020) incluyendo como ejes temáticos: a) Derechos Humanos, Marco normativo nacional e internacional, b) Introducción a la perspectiva de género y conceptos básicos, c) violencias por motivos de género como problemática social y d) Género y Derechos Humanos: intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado.

Ante el nuevo escenario impuesto por la pandemia de COVID 19, los Estados pasaron de atender los temas emergentes a centrar sus recursos en la urgencia sanitaria. En el marco de las medidas de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) las capacitaciones se interrumpieron durante los primeros meses de la pandemia y retomaron en junio de 2020. En este sentido, una integrante del equipo de capacitación afirma: “era muy difícil en ese momento, era una trabajadora, con su computadora personal, en la modalidad *home office*, capacitando a todos los empleados” (Camila, entrevista personal, 31 de mayo de 2023). A pesar de la complejidad del contexto, se capacitaron virtualmente 247 personas (DPG, 2022) con la posibilidad de recibir un seguimiento más exhaustivo en relación con las instancias de formación presencial.

Para poder avanzar con las instancias de formación, fue necesario rediseñar la modalidad adaptando los contenidos a piezas gráficas y audiovisuales compatibles con la virtualidad. En corresponsabilidad con la Subsecretaría de Modernización, a través del Instituto Municipal de Administración Pública de Olavarría (IMAPO), se diseñó un curso de una duración de tres semanas, donde lxs participantes recibieron vía correo electrónico un material que incluía videos de producción municipal desarrollando los temas a tratar, junto a un material audiovisual anexo, un soporte de lectura y una actividad de cierre para cada una de las clases. Por cada actividad, de manera semanal, lxs trabajadorxs completaron un cuestionario evaluativo (Anexo I) y una pequeña propuesta para transformar su área de trabajo en clave de género. Finalizado este proceso, el equipo capacitador trabajó sobre una instancia integral de evaluación, considerando la participación y la incorporación de los contenidos trabajados para poder certificar la capacitación.

Dentro de las orientaciones nacionales para una efectiva implementación de la Ley, la instancia de evaluación es recomendada y entendida como parte del proceso de aprendizaje. Buscando que las personas capacitadas puedan incorporar los contenidos, se invita a la elaboración de herramientas evaluativas no tradicionales que fomenten movimientos

subjetivos y de desnaturalización de prácticas instaladas. En tal sentido “se recomienda alentar las producciones de los participantes usando métodos atractivos y lúdicos que estimulen la creatividad, propuestas que interpelen el recorrido y la vivencia de quienes atravesaron la experiencia formativa” (MMGyD, 2021, p. 44).

Las devoluciones semanales de las actividades se realizaron de manera personalizada, desde la visión del aprendizaje colectivo y apelando a una construcción conjunta de conocimientos. El intercambio permanente de la palabra fue un factor favorable para la permanencia de las personas en la capacitación, buscando mitigar de alguna forma la distancia inevitable, provocada por la no presencialidad.

En agosto de 2020 se firmó un “Compromiso de Responsabilidad Directa” entre el máximo jefe comunal y su gabinete, para garantizar el cumplimiento de las capacitaciones en todas las áreas del municipio y construir una agenda común a todas las secretarías. En el documento se destaca que:

el trabajo realizado nos permite advertir que debemos profundizar las acciones y el compromiso de todas las áreas que hoy nos toca conducir para que la totalidad de las personas que se desempeñan en nuestro Municipio, cualquiera sea su función y jerarquía, garanticen a las mujeres y disidencias una atención de calidad, incorporando el enfoque de género en su tarea cotidiana (Municipio de Olavarría, 5 de agosto de 2020).

Sin embargo, la puesta en práctica de esta primera acción encuadrada en el objetivo de la transversalidad atravesó numerosos obstáculos: “el trabajo fue muy irregular, se pudo trabajar solo con algunas áreas, era más una cuestión de buena voluntad o de a qué funcionario le interesaba el tema, igualmente la pandemia frenó todo” (Violeta, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

Este fenómeno no representa un hecho aislado y ha sido conceptualizado por varias teóricas de las cuestiones de género. Espinosa Fajardo (2018) explica cómo la perspectiva de género tiende a evaporarse en los procesos y encuentra, en la volatilidad del compromiso de los funcionarios públicos con los objetivos vinculados a la transversalización, la razón de la pérdida de potencia de las acciones planificadas.

Con la salida progresiva del aislamiento sanitario, el municipio implementó durante 2021 un sistema mixto que combinó la presencialidad y la virtualidad, adoptando estrategias de convocatoria en función de las características y necesidades de cada grupo:

muchas personas no tenían recursos tecnológicos para tomar la capacitación virtual, incluso algunos no sabían usar correo electrónico, así que esas personas fueron quedando para cuando volviera lo presencial. Eso sirvió también para visibilizar que el acceso a la tecnología era muy desigual entre los empleados” (Camila, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

Allí se incorporaron nuevas herramientas virtuales, como la plataforma Classroom¹⁸ o clases sincrónicas mediante Meet¹⁹. En este período se capacitaron en el primer módulo de contenidos 1124 personas (DPG, 2022).

Sobre este punto, nos interesa mencionar que esta investigación no pudo obtener información desagregada por sexo o género, ya que los registros proporcionados por la Dirección de Personal y Recursos Humanos del municipio no lo incluye como dato. Allí se indican únicamente los nombres de lxs trabajadorxs, los que resultan insuficientes para conocer el género de la persona referenciada. Por ello no disponemos de información suficiente para determinar, entre otras cosas, si dentro del sector con menor acceso a la tecnología existió una mayor representación de mujeres, una problemática advertida globalmente (CEPAL, 2023) que sin embargo aquí no podemos verificar.

Finalmente, en marzo del 2022 se retornó a la presencialidad plena, con nuevos contenidos pedagógicos encuadrados en un segundo módulo de capacitación. En este periodo se capacitaron 812 personas trabajadoras del Municipio (DPG, 2022). Según pudimos relevar en esta instancia se profundizaron conocimientos, abordando temáticas de diversidad, masculinidades y transversalización de género en el Estado:

el segundo módulo y la vuelta a la presencialidad fue aprovechado para profundizar las estrategias de construcción de conocimiento situado y promover en los capacitados un pensamiento crítico que les permita aplicar la perspectiva de género en la

¹⁸ Classroom es una plataforma educativa desarrollada por Google que permite gestionar clases y contenidos.

¹⁹ Meet es una herramienta para realizar reuniones virtuales desarrollada por Google.

especificidad de las áreas, que puedan pasar de la teoría a la práctica sustantiva (Violeta, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

La indagación con el equipo de capacitadoras nos permitió determinar que se trabajó en la Secretaría de Salud con temáticas vinculadas a derechos sexuales y reproductivos y violencia obstétrica; en la Subsecretaría de Deportes con la generización histórica de actividades deportivas determinadas; en la Subsecretaría de Desarrollo Social con fenómenos como la feminización de la pobreza o el concepto de familia nuclear, etc. Sobre una base teórica común se trabajaron conceptos específicos adaptados a la realidad y la demanda de cada dependencia municipal con propuestas destinadas a generar movimientos de la subjetividad que tuvieran un correlato en las prácticas del Estado municipal.

En relación con las estrategias de situacionalidad, los testimonios analizados indican que los grupos de participantes fueron desagregados por jerarquía aludiendo a la responsabilidad específica en la toma de decisiones de quienes ejercen cargos de poder. Se trabajó en estrategias de cabildeo²⁰, buscando incidir en el compromiso y la voluntad política, en conjunto con herramientas pedagógicas diferentes a la planta administrativa poniendo énfasis en la transversalización del enfoque de género como categoría que apunta a terminar con la desigualdad.

La metodología de capacitación tomó estrategias del enfoque de la Educación Popular. Esta pedagogía, elaborada por Paulo Freire (1993), se caracteriza por su enfoque crítico hacia las relaciones sociales y el contexto en que se desarrollan. Utilizando la crítica como movimiento pedagógico consciente, busca desarraigar las dinámicas sociales existentes en búsqueda del cambio social. Destacando la centralidad de los procesos de aprendizaje, fomenta la indagación y la revisión reflexiva como elementos esenciales para el desarrollo participativo de una lectura crítica del mundo.

Por otra parte, en los registros y entrevistas recopiladas, este enfoque crítico se observa en múltiples huellas de las pedagogías feministas fundadas en una perspectiva de justicia social, disruptiva de los modelos educativos hegemónicos que, como instancia fundamental del proceso de socialización, han promovido la consolidación de roles y estereotipos de género. El intercambio con lxs asistentes se construyó desde el enfoque de la

²⁰ En este contexto nos referimos a estrategias de cabildeo para aludir a los métodos empleados por las áreas interesadas para influir en las decisiones políticas y en el armado de la agenda pública, poniendo en juego maniobras de comunicación formal e informal, instancias de negociación o acuerdos temporales.

afectividad, las subjetividades y la movilización de sentires vinculados a las trayectorias de vida de las personas en torno a las cuestiones de género, habilitando la participación activa de quienes recibían la capacitación. Para indagar en el trayecto individual por la capacitación, tomamos una muestra de las respuestas de 10 personas capacitadas, consignadas en la instancia de evaluación final de la formación virtual de los años 2020 y 2021. Se seleccionaron las evaluaciones de 5 mujeres y 5 varones de diferentes áreas del municipio que, por su contenido, entendemos como representativas de los sentires colectivos que se registraron.

a partir de esta capacitación empecé a ver las brechas que existen en mi lugar de trabajo, que quizás antes no me daba cuenta. De las casi 20 personas que trabajamos acá, yo soy la única que ha realizado las capacitaciones. Nadie informa ni se preocupa por mirar los correos, no le dan importancia (Dolores, personal de Salud, 10 de septiembre de 2020)

Esta respuesta individual da cuenta de una problemática institucional y colectiva que aparece con frecuencia en distintos ámbitos sociales. Debates de estas características crecieron en las oficinas municipales y ayudaron a problematizar dinámicas cotidianas que hasta el momento permanecían invisibles incluso para quienes las sufrían. En este sentido, otra de las devoluciones indica que:

esta capacitación nos brindó la posibilidad de repensarnos y de seguir trabajando sobre algunas cuestiones de género que ya veníamos proponiendo, de informarnos un poco más y de tomar conciencia de nuestra responsabilidad como artistas y como agentes municipales para cambiar la realidad (Ignacio, personal de Cultura, 11 de septiembre de 2020).

Muchas de las personas capacitadas lograron elaborar propuestas, de mayor o menor complejidad, respondiendo a la iniciativa de repensar la tarea desde el enfoque de género:

un punto que me gustaría exponer es el de mis compañeras de área, madres solteras, que no pueden cubrir el turno noche que es el mejor pago, porque no tienen quien cuide a sus hijos. Quizás se podría implementar un régimen especial para estos casos,

de modo que las compañeras puedan cumplir su turno en otro horario que no implique dejar a sus hijos al cuidado de otros familiares (Matías, personal de Seguridad, 10 de septiembre de 2020).

En nuestra indagación pudimos advertir que para muchas personas se trató del primer acercamiento conceptual a las temáticas de género. Este era un factor común en aquel momento en la mayoría de las dependencias estatales, en muchos casos por falta de interés en la temática, en otros por no haber recibido contenidos específicos sobre género en sus trayectorias técnicas y universitarias o, finalmente, por falta de acceso a materiales pedagógicos.

como personal municipal es la primera vez que escucho hablar de este circuito y muchas de las personas con las que trabajo están en esa misma situación. Si bien uno tiene conocimiento de la existencia de estas organizaciones, no se tiene en claro cómo funcionan y qué roles desempeña cada una en las situaciones de violencia. Creo que ayudaría armar un protocolo para los administrativos y el personal en general para que cada uno sepa cómo actuar y a quién acudir (Agustina, personal de Salud, 19 de agosto de 2020).

La experiencia de capacitación se inscribe en un contexto de proximidad comunitaria propio de las ciudades medias, donde la cercanía entre los actores de la agenda social (funcionarios, capacitadoras y personas capacitadas) facilitó su interacción en espacios laborales y sociales compartidos. Los encuentros de formación movilizaron reflexiones que se convirtieron en el eje central de conversaciones casuales e imprevistas. La estrecha vinculación local permitió incluso que muchas mujeres se acercaran a pedir ayuda por situaciones de violencia por motivos de género propias o de familiares y amigas:

muchas no se habían animado antes porque no tenían confianza en la institución, y otras, a partir de conceptos a los accedieron por primera vez, pudieron ponerle nombre a situaciones que vivían y ante la posibilidad de un vínculo seguro con las capacitadoras sintieron el respaldo para hablar libremente. Creo que esto ratifica la importancia de los espacios de capacitación (Violeta, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

Como advertimos anteriormente, la posibilidad de recibir un acompañamiento personalizado y el contexto de proximidad que posibilita una ciudad media constituyó una fortaleza para fomentar la permanencia de las personas en la capacitación. Hallamos registros de ello en algunas evaluaciones:

verdaderamente sentimos que los trabajos que realizamos al final de las capacitaciones, como así también el trabajo final, fueron tenidos en cuenta, ayudó que te acompañaron tanto en las clases, con mis compañeros nos quedaron algunas dudas, las consultamos por mail y se nos dio la respuesta que necesitábamos para hacer la actividad de evaluación (Carolina, personal de Desarrollo Humano, 18 de septiembre de 2020).

Sin embargo, en nuestro proceso de indagación encontramos un conjunto de obstáculos que, aunque con características diferentes, aparecen tanto en la formación virtual como en la presencial. En este sentido, de las entrevistas realizadas con las capacitadoras surge que:

en la presencialidad se generaron discusiones acaloradas o, incluso, faltas de respeto a quienes guiaban el encuentro, mayormente por parte de hombres en grupo. Además, muchas personas utilizaban sus teléfonos celulares durante la capacitación, llegaban tarde o se retiraban antes de tiempo (Violeta, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

A pesar de estos obstáculos, destacan que el valor de la comunicación cara a cara fue fundamental para generar movimientos en las personas y captar el momento exacto en que alguien se permitía abrirse a una nueva perspectiva.

Dentro de las evaluaciones que las personas completaron para acreditar su aprobación de la capacitación y que fueron recogidas en nuestro análisis, detectamos la persistencia de tensiones y sesgos de género que aparecen incluso en la construcción discursiva de lxs trabajadorxs. Es así que, en respuesta a la pregunta sobre cómo intervendría en caso de tomar conocimiento de una situación de violencia, hallamos algunas respuestas como:

“Si tomara conocimiento no intervendría. Combatiendo la violencia en general.”
(Juan, personal de Mantenimiento, 29 de abril de 2021).

“No me metería, después la pareja se reconcilia y uno queda mal visto.” (Sandra,
personal de Cultura, 15 de mayo de 2021).

De aquí se desprende que, a pesar de haber participado de los espacios de sensibilización e incluso de informarse sobre la responsabilidad jurídica que los atañe en el marco de la Ley 26.485 (2009, Art. 18)²¹, muchxs trabajadorxs no lograron apropiarse de los contenidos y su actitud permaneció impermeable ante el tema.

En otro grupo de personas capacitadas también aparecen resistencias, aunque en sus narrativas aparecen otros elementos, que no podemos identificar sólo como una falta de compromiso, sino con ideas propensas a negar la condición estructural de las violencias, la discriminación y la desigualdad que vivencian mujeres y otras identidades sexo-genéricas en el sistema patriarcal. Se infiere que en este grupo de personas hay una pregnancia mayor de ideas con fuerte base biologicista, que tiende a invisibilizar los sesgos de género e, incluso, hasta las estadísticas de las que hoy disponemos para discutir las violencias. En este punto hallamos evaluaciones que sostienen que:

no sé cómo actuaría, yo creo que la violencia no tiene género y que también debería hablarse de los hombres que son golpeados por su mujer (Andrea, personal de Infraestructura, 15 de mayo de 2021).

En relación con estas oposiciones, en nuestro marco teórico aludimos a la difusión de expresiones que menosprecian las temáticas de género (Márquez y Laje, 2016), las ridiculizan y han sido utilizadas como sustento de agresiones a activistas feministas, en muchos casos en el espacio público y en otros a través de redes sociales. Estos fenómenos

²¹ Art. 18: “Denuncia. Las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito”.

dan cuenta de la peligrosidad que representan los discursos de intolerancia y estigmatización, que también surgieron en las instancias de evaluación:

Supongo que le diría que vaya a la Comisaría de la Mujer, pero ¿por qué no existe la comisaría del hombre? (Alejandro, personal de Salud, 6 de julio de 2021)

Si existe el femicidio, ¿por qué no existe el hombricidio? (Cristian, personal de Salud, 18 de abril de 2021)

Las capacitadoras entrevistadas señalaron que el sistema de capacitación basado en clases semanales durante 2020, con envío de material pedagógico y acompañamiento constante, fortaleció la relación con los participantes. Sin embargo, aunque este modelo promovió la cercanía, también permitió que personas con posturas más rígidas utilizaran la ausencia de contacto directo como una oportunidad para deslegitimar a las formadoras. Sobre la modalidad de clases sincrónicas -a través de la plataforma Meet- durante 2021, las capacitadoras relataron diferencias en relación, tanto con la presencialidad como con las capacitaciones asincrónicas del año anterior:

en esta instancia el obstáculo más grande fue el escaso nivel de intervención y comunicación verbal. Además, hubo muchas dificultades para lograr que los participantes prendan sus cámaras, incluso algunas veces recibimos faltas de respeto o comentarios sarcásticos en la sala de chat de la reunión (Camila, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

En paralelo es importante considerar que muchas de estas personas esgrimieron tomar la capacitación debido a su obligatoriedad y cuestionaron fuertemente este aspecto. La crítica a la condición obligatoria de la formación en género aparece con frecuencia en el personal del Estado, aunque, en vistas de que aún no se han encontrado estrategias más eficientes para que -de forma voluntaria- las personas asuman la responsabilidad de capacitarse e intervenir con las herramientas necesarias ante las inequidades de género, es hasta hoy el único camino posible.

En relación con otras dependencias del mismo rango, la Secretaría de Desarrollo Humano y Calidad de Vida del municipio tuvo un rol diferenciado para garantizar que las

personas que se desempeñaban en su área cumplan con las capacitaciones, debido a que en esta Secretaría se inscribe el órgano de implementación de la Ley Micaela. Su responsable máximo durante el período analizado, en contexto de la entrevista para esta investigación, afirmó que:

al principio hubo resistencia en algunos sectores y con el tiempo, la obligatoriedad, la evolución y los resultados de la capacitación, más personas comprendieron a qué apuntaba. Había mucho desconocimiento y muchos tenían miedo de que estuviera relacionado con una cuestión político-partidaria. Cuando la hicieron y vieron de qué se trataba, empezaron a *bajar línea* a sus directores para que promuevan el cumplimiento (Diego Robbiani, entrevista personal, 16 de julio de 2023).

Sobre lo mencionado, entendemos que el contexto de surgimiento de la Ley Micaela se fusionó con el clima político que instaló la histórica movilización de mujeres en contexto del tratamiento legislativo de la interrupción voluntaria del embarazo. En este escenario colectivo, se incorporaron con una fuerza notable miles de adolescentes, muchas de ellas en edad de sufragar. En este clima, los partidos políticos expresaron sus posicionamientos, algunos de manera más efervescente, aunque en sus propias estructuras las barreras para la actividad política de las mujeres permanecieran inalterables. El contexto social y las estrategias partidarias incidieron en posturas más vinculadas a la corrección política que a los verdaderos puntos críticos en debate.

Algunos de los participantes manifestaron que su adherencia a los temas tratados se vinculaba principalmente con la imposibilidad de conmovirse ante el relato de un padre que reclamaba por justicia ante el femicidio de su hija:

es que además de su enorme potencial como política pública, la Ley se originó anclada en la muerte de una piba que era estudiante, que era solidaria, generaba transferencia... además Yuyo²² tiene una capacidad conmovedora de llegar a la gente, tiene una claridad enorme. De todos modos, creo que en algunos casos se logró la sensibilización de personas con posturas más duras y conservadoras, pero lo que

²² Néstor “Yuyo” García, padre de Micaela García, se convirtió en un referente de gran visibilidad en la lucha por un Estado que incluya la perspectiva de género en todas sus esferas.

producían en sus evaluaciones terminaba con la demanda de penas más fuertes, de pena de muerte, algo que no hablaba de un entendimiento profundo de las implicancias de la problemática social (Violeta, entrevista personal, 31 de mayo de 2023).

De lo expuesto analizamos que las capacitaciones se enfrentaron a múltiples obstáculos: un equipo reducido, escasez de recursos materiales asignados, el atravesamiento de la pandemia por COVID 19 y los cambios en las modalidades de dictado.

Sin embargo, la instancia de formación en Ley Micaela llegó a 1808 personas trabajadoras del municipio. En el primer semestre de implementación, se capacitaron de forma presencial 437 agentes con el módulo 1. Luego, en 2020, 247 personas completaron el mismo módulo de forma virtual. De nuestro análisis se desprende observar que, aunque el número de participantes fue menor, se destacó el mayor acompañamiento a lxs cursantes.

En 2021, 1124 personas completaron el módulo 1, esta vez en modalidad mixta. Podemos determinar que este incremento se debió a un período de implementación más largo que en 2019, a la instrumentación del Decreto 1.762/21, y a la finalización de las restricciones sanitarias del 2020.

En el primer semestre de 2022, se comenzó a impartir el módulo 2, al cual asistieron 812 personas que cumplían con el requisito de haber completado previamente el módulo 1. Por ello, estas personas recibieron dos niveles de formación.

En relación con la planta total de trabajadorxs del municipio, las fuentes consultadas indicaron que se utiliza un número estimativo de 2600 para indicar la cantidad de personas que la componen. La construcción aproximada de esta cifra se relaciona con las altas y bajas que se dan anualmente por diferentes razones y la incorporación temporaria de personas prestadoras de servicio. Si tomamos este número como referencia podemos señalar que se capacitó al 69,53% de las personas que se desempeñan en el Municipio de Olavarría.

Tabla 7. Cantidad de personas capacitadas por año y módulo.

CAPACITACIONES LEY MICAELA		
Año	Módulo 1	Módulo 2
2019	437	-
2020	247	-
2021	1124	-
2022	-	812
Total de personas capacitadas		1808

Nota: Elaboración propia sobre la base de datos de la Dirección de Políticas de Género.

En un análisis crítico, podemos afirmar hasta aquí que la formación en género propiciada por las capacitaciones en Ley Micaela ha contribuido a instalar dentro del municipio nuevos debates sobre las condiciones de desigualdad de las mujeres y diversidades. Sin embargo, la solidez de los discursos aparece con cierta volatilidad en algunos casos lo que nos permite inferir que, si bien se lograron avances de importancia, la mera enunciación de posicionamientos favorables no garantiza en todos los casos una apropiación profunda de los contenidos. En este sentido, “la información proporciona indicios de que, en una alta proporción, el compromiso o la adopción del mainstreaming de género tiende a ser más retórico que efectivo” (García Prince, 2010, párr. 2).

En la indagación registramos miradas que sostienen que:

el camino de la Ley Micaela nos está llevando a la transversalización, pero nos falta tiempo. A veces exigiendo... yo creo que el error de estas cuestiones es forzarlas, creo que el camino es educar. Incluso en la política hay un estilo muy masculino, la mujer que participa es una mujer masculinizada, que se adapta al sistema y por eso logra entrar. Hay una crisis política, cuesta encontrar una mujer que sea capaz de hacer política desde un lugar distinto al que estamos acostumbrados, a pesar de que tiene una mirada social distinta, pero con el mismo valor. Y eso es porque nosotros no somos capaces de ver (Diego Robbiani, entrevista personal, 16 de julio de 2023).

Por todo esto, señalamos que la acreditación de una llegada masiva de las capacitaciones no da cuenta por sí misma de un proceso efectivo de transversalización. Para

que esto suceda es necesario que el propio Estado reconozca su rol como perpetuador de las brechas de género. Implica, además, trascender la instancia de identificación de la problemática y asumir un compromiso político activo para transformar las estructuras que sostienen la desigualdad. Este proceso exige el entrenamiento para profundizar las capacidades de género de las personas en puestos de decisión, hacia la erradicación de estereotipos de género y el agenciamiento de los desafíos vinculados en el núcleo del propio Estado, contextualizando las demandas para que sean abordadas en profundidad, desde el enfoque de derechos y no como una instancia impuesta a la que se intenta dar respuesta sin una convicción arraigada.

5.2 - Transformaciones en la comunicación institucional

Analizar la comunicación institucional representa una forma de comprender las características del sistema político y la relación propuesta por el gobierno local ante la ciudadanía. Es así que indagar sobre la integración de la perspectiva de género en la construcción de la identidad comunicacional del municipio es un elemento de observación enriquecedor considerando su carácter transversal sobre las áreas de gobierno. Comunicar es un acto constitutivo de toda comunidad, donde cada acción desencadena un hecho comunicacional. Por eso, repensar la comunicación es una manera de repensar también las prácticas. Es además una negociación permanente, un terreno donde se disputan sentidos e intereses. La relación entre las prácticas comunicacionales, los medios de comunicación y los procesos sociales se vio transformada por la incorporación de los feminismos en la conformación de las agendas tanto mediáticas como estatales.

En el período analizado, el Municipio de Olavarría contó con un equipo de comunicación subdividido en dos áreas destinadas a la producción de información sobre las actividades municipales y el diseño de piezas gráficas vinculadas a la difusión de servicios. El equipo, conformado por 9 profesionales de la comunicación y el diseño gráfico cursó el primer módulo de capacitación en temáticas de género durante 2020, en el contexto de virtualidad impuesto por la pandemia de COVID 19.

Durante la investigación se pudo relevar que, en principio, el personal tomó la capacitación “por compromiso, para cumplir con la Ley, pero en el proceso algo pasó, algo empezó a cambiar y de ahí en más estaban más atentos a cómo comunicaban” (Daiana Coppero, entrevista personal, 3 de septiembre de 2023).

En los documentos analizados sobre el primer tramo de formación se pudo identificar la construcción de un “acta acuerdo” entre la Municipalidad de Olavarría, la Mesa Local contra la Violencia Familiar y de Género y representantes de los medios de comunicación de la ciudad, que tuvo como objetivo formular estrategias conjuntas para un adecuado tratamiento mediático sobre situaciones de violencia por motivos de género. En ocasión de su anuncio a la comunidad, la responsable del área de comunicación municipal indicó que:

a partir de la realización de las capacitaciones de la Ley Micaela una empieza a deconstruirse y sensibilizarse en un montón de cuestiones. A partir de allí surgió la necesidad de desarrollar una estrategia para un adecuado tratamiento informativo de hechos vinculados a situaciones de violencia de género, y también para no vulnerar derechos de niñas, niños y adolescentes en los medios de comunicación (Municipio de Olavarría, 26 de marzo de 2021).

La sensibilización promovida por los espacios de reflexión de Ley Micaela en el Estado municipal confluyó con la manifestación pública de las organizaciones feministas de la ciudad mediante una carta abierta, donde señalaron colectivamente que las prácticas de un medio local vulneraban los derechos de mujeres, diversidades, niños, niñas y adolescentes en situación de vulneración:

se pedía a los medios de comunicación que cesen en la divulgación de datos personales y la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en la construcción de sus mensajes. Por otro lado, diversas dependencias del Municipio de Olavarría advirtieron lo mismo y acercaron la preocupación a la Mesa Local contra la Violencia Familiar y de Género. Estas acciones lograron posicionar a algunos de los abordajes noticiosos locales como un problema, decantando en la conformación de un grupo de trabajo específico para el seguimiento de la situación (Iturralde, 2022).

La iniciativa implicó la conformación de un grupo de trabajo específico, que incluyó a una parte del equipo municipal de Ley Micaela²³, destinado a trabajar en la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos al ejercicio comunicacional.

En el contexto de una ciudad media, la circulación de datos sobre personas en situación de violencia representa una estigmatización extrema considerando las relaciones de proximidad y los espacios de circulación común de la ciudadanía. La identidad de las personas puede revelarse sin mayores dificultades y los detalles sensacionalistas publicados en medios noticiosos impacta en las personas con severas consecuencias en su salud física y emocional, así como en las relaciones interpersonales que sostienen en sus ámbitos de desarrollo.

En junio de 2022, en el marco de las actividades conmemorativas por el surgimiento del movimiento feminista Ni Una Menos, el Intendente municipal encabezó, junto al equipo de trabajo y representantes del Poder Judicial, la firma de la renovación del acta acuerdo con los medios de comunicación de Olavarría.

Durante la indagación pudimos conocer la perspectiva de algunxs funcionarixs municipales, donde se nos mencionó que “la tarea, tal como fue pensada, no se pudo completar y esto tiene que ver con que muchas veces el interés de los medios de comunicación tiene que ver con monetizar las noticias, aunque eso implique revictimizar (Diego Robbiani, entrevista personal, 16 de julio de 2023). En igual sentido, desde la Dirección de Prensa sostuvieron que la problemática no se vincula directamente con lxs trabajadorxs de los medios:

la capacitación recuperaba los contenidos de la Ley Micaela, pero no tuvo carácter obligatorio, entonces quienes mayormente participaron fueron periodistas que ya registraban una sensibilización previa con la temática. Considero que la dificultad más grande tiene que ver con los dueños de los medios, a quienes tampoco el Municipio tiene el poder de sancionar, aunque muchos se sostienen mediante la pauta del Estado (Daiana Coppero, entrevista personal, 3 de septiembre de 2023).

²³ El grupo se conformó con integrantes de la Mesa Local contra la Violencia Familiar y de Género, la Subsecretaría de Derechos, Igualdad y Oportunidades junto a las Directoras de dos de sus áreas principales: Servicio Local de Protección de los Derechos de la Niñez y Dirección de Políticas de Género. Esta última sumó además a una capacitadora de Ley Micaela. En el proyecto tuvieron un rol relevante docentes e investigadoras de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNICEN y trabajadoras de los medios de comunicación olavarrrienses.

Por todo lo expuesto, analizamos como de gran interés la construcción de una red entre organizaciones y autoridades municipales, apoyados por personal especializado, para influir en la actividad de un sector que, si bien puede clasificarse como del orden privado, cumple un rol educativo que atraviesa el proceso de socialización de género de lxs sujetxs. En esta estrategia es posible identificar la incidencia de los movimientos feministas locales en la problematización pública de cuestiones de interés social, así como un indicio del posicionamiento que tomó el Estado municipal en la construcción de una comunicación que priorice los derechos de las personas en situación de violencia. Según sus referentes en el orden municipal, este proceso comenzó a gestarse a partir de la formación en género ofrecida por la Ley Micaela. Sobre este punto la Directora municipal Daiana Coppero sindicó, a modo de ejemplo que “la campaña de 2019 saludó por el *día del niño*, mientras que en la de 2020, previo a la denominación del gobierno nacional del 'día de las infancias', desde la agencia de comunicación decidimos nombrarla como *día de la niñez*” (Entrevista personal, 3 de septiembre de 2023).

A pesar del posicionamiento expreso del municipio en relación con el enfoque de los medios de comunicación locales difundido en contexto del mencionado acuerdo, en las entrevistas realizadas no surge la presencia de una directiva explícita de los principales funcionarios municipales sobre la incorporación de un lenguaje inclusivo en la comunicación oficial. Sin embargo, según la funcionaria entrevistada “se hizo sin ninguna resistencia o límite y siempre consultamos al área de género qué era lo más adecuado. Si tuviera que decir qué nos pasó como municipio en el medio, y... nos pasó la Ley Micaela” (Daiana Coppero, entrevista personal, 3 de septiembre de 2023).

5.3 - Cumplimiento municipal de la Ley de Cupo Laboral Travesti/ Trans “Diana Sacayán”

En noviembre de 2020, el Municipio de Olavarría adhirió mediante la Ordenanza 4.586/20 a la Ley provincial 14.783 (2015)²⁴, que estableció que el sector público de la Provincia de Buenos Aires debe emplear, en una proporción no menor al 1 % de su planta de

²⁴ Aunque la Ley fue aprobada en 2015, recién se reglamentó el 5 de diciembre de 2019.

trabajadorxs, a personas travestis, transexuales y transgénero. A pesar del veto parcial decretado por el Departamento Ejecutivo, el municipio incorporó en 2021 a la primera persona del colectivo de la diversidad, contratada de manera transitoria como proveedora de servicios municipales, para cumplir funciones en el área de Diversidad de la DPG. Sin embargo, la vinculación laboral se extinguió al cabo de un año, por lo que fue necesario repensar estrategias y generar instancias de debate y construcción de consensos para su aplicación real²⁵. La implementación de las capacitaciones de Ley Micaela en las áreas municipales se transformó en un espacio idóneo para discutir una nueva vinculación del Estado con las identidades sexo-genéricas excluidas por el mercado laboral. Fue recién a comienzos de 2022 que se logró establecer una estrategia institucional multiactoral, a partir del trabajo en colaboración de la DPG, la Dirección de Empleo, el Sindicato de Trabajadores Municipales y la Dirección de Personal y Recursos Humanos. Su principal referente explica que:

tomar las capacitaciones en lo personal me cambió la cabeza, hizo que me metiera en ese mundo y pueda reconocer que tenía mil prejuicios y particularmente a través de los proyectos, terminé de comprender la importancia de la implementación. Las dificultades que enfrentan para la inserción y sobre todo las diferencias entre quienes recibieron el acompañamiento y cariño de sus seres queridos en el proceso (Cintia Acosta, entrevista personal, 15 de mayo de 2023).

Si bien en términos procesuales la Ley Micaela era una herramienta incipiente, al calor de la continuidad de las capacitaciones, las tácticas de sensibilización formales y no formales, las estrategias de cabildeo llevadas a cabo y la transformación en el posicionamiento comunicacional del municipio, se fueron generando las condiciones para una implementación de la Ley de Cupo más sólida, integrada y con espacio para las voces del colectivo travesti-trans:

²⁵ Mi posición en el campo analizado me permitió conocer que la persona contratada era en realidad la única que conformaba “el área de diversidad”, sin un equipo que la acompañe en el diseño y ejecución de las acciones esperadas. La persona además no había tenido acceso a una instancia de educación superior y tenía asignadas tareas de sensibilización en la comunidad sobre las problemáticas que atraviesan al colectivo del que es parte. Este modo de inclusión se da en muchos municipios en los términos impuestos por el Estado, sin una planificación estratégica que indague en la manera en que las personas desean ser incluidas o en sus fortalezas y debilidades. Esta inclusión homogeneizante no puede más que conducir al fracaso de las acciones de aplicación del Cupo Laboral Travesti/Trans.

fue como un *'efecto cascada'*, que se fue haciendo más genuino hacia abajo, en la cercanía, donde se ejecuta la política y la apertura de los funcionarios se transmitió a los compañeros. La adaptación a los equipos fue rápida, con más o menos dificultades para fortalecer dinámicas propias del empleo formal según la experiencia de vida de cada persona incorporada, pero en todos los casos con empatía y predisposición. Los prejuicios se cayeron en el contacto con las personas y sus realidades, algo que sin el ensamblaje de las dos leyes difícilmente hubiera sido posible. La Ley de Cupo vino a exigirnos algo y las capacitaciones permanentes vinieron a explicarnos por qué. Fue ahí, en la práctica, y no en la teoría, donde se vieron los resultados y los efectos de la política. Y cuanta más cercanía, más efectos, más sostenibles y más rápidos (Cintia Acosta, entrevista personal, 15 de mayo de 2023).

En un período de seis meses se logró la incorporación de cuatro personas a la planta permanente del municipio dentro de distintas dependencias de las Secretarías de Desarrollo Humano y Calidad de Vida; Secretaría de Gobierno, Conducción Superior y Secretaría de Salud²⁶. El proceso demandó la inscripción de las personas mediante el Portal de Empleo municipal, lo que además apuntaba a elaborar un relevamiento del colectivo travesti/trans en la ciudad y su situación de empleabilidad. Posteriormente se llevó a cabo una búsqueda activa de puestos laborales a cubrir, analizados en relación con los perfiles presentados. Las entrevistas se efectuaron de manera interdisciplinaria, con profesionales de las áreas participantes antes mencionadas y se indagó allí sobre los intereses y fortalezas de las personas.

Finalmente, como acciones complementarias se impartieron talleres de empleabilidad para quienes continuaban en situación de desempleo y se trabajó en la creación de lazos afectivos y redes de organización colectiva entre las personas. Además, se dictaron talleres de soberanía alimentaria; se facilitó la terminalidad de los estudios primarios y secundarios y se comenzó a implementar, hacia el colectivo de la diversidad, el mismo sistema de subsidio económico individual aplicado a las mujeres en situación de violencia por motivos de género. Para ello no se consideró como requisito el atravesamiento de una situación de violencia en el marco de una relación de pareja, sino que se tomó en cuenta un nuevo enfoque de análisis

²⁶ La última instancia de este proceso tuvo lugar en un momento que excede el período de nuestro recorte temporal de investigación. Por esto, aunque lo entendemos como un hecho de gran trascendencia tanto para el Estado municipal como para el colectivo Travesti/Trans, no seguiremos profundizando su análisis en este trabajo.

sostenido en la perspectiva de quienes no responden con las expectativas sociales en cuanto a su identidad de género, así como en su trayectoria de vida, imbricada en una violencia de carácter estructural ejercida por las propias instituciones del Estado.

En cuanto a las áreas municipales se llevaron a cabo encuentros de formación específicos (bajo el encuadre conceptual de la Ley Micaela) con el personal jerárquico y de planta de las áreas donde fueron incorporadas las personas y, por último, se organizó la estrategia de ingresos en grupo, aunque en espacios de trabajo diferentes, para promover el tejido de una red entre lxs nuevxs trabajadorxs municipales que, desde la transferencia y la amorosidad, fortalezcan sus herramientas materiales y simbólicas para sostener el empleo y pensarse en un proyecto de vida tan personal como colectivo.

Tabla 8. Ficha técnica. Aplicación municipal de la Ley de Cupo Laboral Travesti/Trans.

Objetivo: Incorporar a la planta de trabajadorxs del Municipio de Olavarría a personas travestis, transexuales y transgénero.
Población destinataria: Personas travestis, transexuales y transgénero mayores de 18 años.
Prestaciones: Salario mensual, cobertura de salud, vacaciones, licencias (enfermedad, maternidad/paternidad, estudio, familiar enfermo, violencia de género), capacitación, acompañamiento interdisciplinario entre el área de género y la dependencia en la que se desempeña la persona ingresante, considerando su voluntad.
Modelo de gestión: Descentralizado en el nivel local con participación de diversos organismos municipales (Dirección de Políticas de Género, Dirección de Empleo, Dirección de Personal y Recursos Humanos, Sindicato de Trabajadores Municipales) y organizaciones sociales.
Localización geográfica: Alcance municipal.

Nota: elaboración propia a partir del trabajo de Tamargo y Rodríguez (2021), preparado especialmente para el Seminario “Planificación para la igualdad entre los géneros: enfoque estratégico y perspectiva de género”, dictado por PRIGEPP – FLACSO.

Desde la perspectiva de esta investigación hallamos, en este andamiaje de acciones públicas, señales de la ya recuperada metáfora de García Prince (2008) e indicios del abordaje de una problemática social desde la puesta en diálogo de diferentes piezas, aunque en primera instancia algunas de ellas no se develen como conectadas. Cada instrumento, leído en este trabajo en términos de programas, planes, acciones o políticas públicas, por sí solo y de manera aislada no logra comprender exhaustivamente ni dar respuestas sustantivas a las demandas colectivas. Es por ello que podemos afirmar que -en la síntesis entre la ordenanza de adhesión al Cupo Laboral Travesti/Trans y la implementación de la Ley Micaela- se halló un elemento de importancia dentro de las estrategias de transversalización.

5.4 - Programa integral de capacitaciones en género y participación comunitaria

Aunque la Ley Micaela es una política reciente y -como lo consideramos en esta investigación- aún no podemos evaluar exhaustivamente sus impactos, hemos destacado la aparición de elementos que dan cuenta de su potencial como factor de transformación social. A pesar de ser obligatoria sólo para quienes integran el Estado, se generó un efecto contagio en otras instituciones. Micaela dejó de ser sólo una Ley y se transformó en un concepto. Las estrategias de difusión social y comunitaria mediante las redes feministas se propagaron en diversas áreas, despertando un interés creciente en recibir capacitaciones en perspectiva de género:

estos compromisos se replicaron en otro tipo de organizaciones tales como sindicatos, universidades, clubes, colegios profesionales, etc. En tal sentido, entendemos que la Ley Micaela como política pública revela tener un enorme pero aún no dimensionado impacto sobre las instituciones y de alguna manera viene a reorientar al Estado hacia la institucionalidad de género (Aguirre, 2022, p. 2).

Como respuesta a esta nueva demanda social, la DPG creó el Programa Integral de Capacitaciones en Género, para asociar propuestas de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e impulsar acciones dirigidas a desnaturalizar las violencias. Durante nuestro relevamiento se identificó el documento base que establece los objetivos del Programa:

asegurar la implementación efectiva de la Ley Micaela; fortalecer los vínculos con organizaciones, asociaciones, instituciones educativas y culturales mediante acciones concretas como talleres, capacitaciones, asesoramientos, etc.; promover la formación permanente del equipo capacitador y facilitar actividades de diagnóstico institucional asociadas a los marcos normativos vigentes para la aplicación adecuada de los dispositivos de la Dirección (DPG, 2023).

Dentro de esta propuesta se desplegaron diversas acciones en vinculación con la comunidad. Entre ellas, el dispositivo *Micaela en Territorio*, destinado a personas e

instituciones externas al municipio impulsando conversatorios, talleres, capacitaciones y encuentros reflexivos, desde un enfoque territorial y de transversalización.

Debido a la potencia social que tomó la palabra *Micaela*, sinónimo de construcción de instancias de formación para luchar contra las violencias por razones de género, eran las propias instituciones y movimientos sociales quienes exigían que se extienda a diferentes ámbitos (DPG, 2023).

La llegada al territorio se organizó a partir de tres propuestas específicas: *Micaela en la Educación*, que tomó como base la Ley 26.150 (2006) de Educación Sexual Integral; *Micaela en los Barrios*, desde donde se impulsaron encuentros con organizaciones barriales para difundir estrategias de abordaje de las violencias y las herramientas existentes a nivel local y *Micaela en el Deporte*, basada en estrategias de la educación popular para el acercamiento a instituciones deportivas que aún configuran un terreno complejo frente a las desigualdades de género.

Sumado a ello, ante una serie de denuncias de mujeres adolescentes que declaraban haber sufrido situaciones de acoso en locales de esparcimiento nocturno, la DPG se valió de la plataforma que le brindó el Programa Integral de Capacitaciones en Género para impulsar, en articulación con instituciones integrantes de la Mesa Local contra la Violencia Familiar y de Género, un protocolo de prevención del acoso y abuso sexual en la nocturnidad que fue socializado en el contexto del dispositivo *Micaela y nocturnidad*, como herramienta de acción desde la perspectiva de género.

Este tejido territorial impulsó al Honorable Concejo Deliberante a sancionar la Ordenanza 4.919/22 sobre lugares de esparcimiento nocturno más inclusivos y respetuosos de los derechos humanos y de la diversidad²⁷. La norma establece la obligación de capacitarse en temas de género y diversidad a propietarios y personal de locales nocturnos como requisito para obtener y renovar su habilitación. *Micaela y nocturnidad* se transformó en la herramienta de aplicación de dicha Ordenanza, precursora en la órbita de ciudades medias de la Provincia.

En la conformación de este entramado multidimensional, surge el *Programa de Promotores Territoriales en Masculinidades*, destinado a varones en general, con énfasis en referentes socio comunitarios y territoriales y personas vinculadas al ámbito sanitario y

²⁷ La normativa incluye a bares, boliches, restaurantes, pizzerías, pubs, taproom, shops de las estaciones de servicios, heladerías y cafeterías.

educativo. El espacio apuntó a fomentar la problematización y reflexión sobre la masculinidad hegemónica, buscando el auto registro de posicionamientos asimétricos que, desde la masculinidad tradicional, se ejercen estructuralmente. La dinámica incluyó cuatro encuentros presenciales con certificación y una instancia posterior donde los participantes pudieron replicar los contenidos en sus espacios de pertenencia, en articulación con la DPG. En este punto señalamos que el enfoque de transversalización incluye a las masculinidades dentro de los análisis de género.

Este armado se completó con el *Programa Tejiendo Redes*, destinado a la articulación con organizaciones sociales, barriales y feministas con el objetivo de implementar acciones colectivas, producir herramientas de diagnóstico territorial, difundir los recursos estatales para el abordaje de las violencias por razones de género, así como los dispositivos de la DPG, y brindar espacios de escucha y acompañamiento a quienes acompañan.

La puesta en acción de esta política pública constituye un elemento de jerarquización sobre la implementación formal de la Ley Micaela en el municipio y da cuenta de un compromiso de incorporación de la temática de género en la agenda institucional.

La demanda de formación proveniente de instituciones no gubernamentales son una marca de época, resultado de un complejo proceso social que fragmentó un viejo paradigma, rediscutiendo en el espacio público los derechos de las mujeres e identidades sexo-genéricas marginadas y visibilizando una situación sistémica de discriminación y violencia.

Sin embargo, también remite a la construcción gradual de la propia agenda de género local, alcanzada por la asociación de intereses estratégicos entre las demandas de feministas académicas y territoriales con actores claves de la gestión pública con posibilidad de incidir en la creación de políticas transversales.

Tabla 9. Ficha técnica. Programa Integral de Capacitaciones en Género.

Objetivo: Garantizar la implementación de la Ley Micaela; generar propuestas de sensibilización y capacitación sobre género en territorio; promover la formación permanente del equipo capacitador; facilitar actividades de diagnóstico institucional.
Población destinataria: Trabajadores municipales, organizaciones sociales/barriales, instituciones educativas/deportivas, propietarios y personal de espacios de recreación nocturna.
Prestaciones: Dotar a las personas de herramientas para desarrollar tareas con perspectiva de género.
Modelo de gestión: Mayormente centralizado en la Dirección de Políticas de Género con articulación a demanda de organizaciones sociales/barriales, instituciones educativas/deportivas.
Localización geográfica: Alcance municipal.

Nota: elaboración propia a partir del trabajo de Tamargo y Rodríguez (2021), preparado especialmente para el Seminario “Planificación para la igualdad entre los géneros: enfoque estratégico y perspectiva de género”, dictado por PRIGEPP – FLACSO.

5.5 - Programa Nosotras: una experiencia de transversalización

Habiendo ya profundizado en la conformación del Estado municipal, así como en el ciclo de la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela y el posterior impulso de políticas públicas en articulación con otras áreas del municipio, pondremos el foco en el surgimiento del Programa Nosotras, que reviste un especial interés para nuestra investigación al ser el único propuesto e impulsado por áreas no específicas de género.

A partir del intercambio cotidiano, generado por la estrategia de llegada masiva a todas las áreas del Estado municipal posibilitado por la Ley Micaela, la comunicación entre otros espacios y la DPG se hizo más frecuente y dinámica. Según se pudo relevar, el área de género comenzó a recepcionar desde consultas periódicas sobre cómo incluir a todas las personas en la comunicación interna, hasta cómo organizar actividades deportivas sin sesgos de género. Además, comenzaron a hacerse derivaciones a la DPG desde áreas administrativas o a partir de trabajadorxs de direcciones municipales sin estricta conexión con la temática, tales como Licencias de Conducir, Servicios Territoriales, Servicio Local, y delegaciones. Como hemos visto, lxs funcionarixs marcan en sus testimonios un quiebre temporal que coincide con el inicio de la implementación de la Ley Micaela. También lo hacen los

testimonios de lxs trabajadorxs de distintos servicios. Por ello, incorporamos al Programa Nosotras como un elemento de análisis clave para verificarlo.

La iniciativa surgió desde la Subsecretaría de Obras Públicas con el objetivo de crear empleo para mujeres que se encontraban transitando diferentes instancias del proceso de salida de las violencias. En este contexto se crearon alianzas entre las áreas de género, obras públicas y seguridad del municipio, que entendemos aquí como mecanismos claves para la implementación sustantiva de una política que atienda las desigualdades de género.

El proyecto consideraba la permanencia de un año dentro del Programa, donde además de incorporar a las mujeres al empleo, se fomentaría la terminalidad de los estudios primarios y secundarios.

Las mujeres incorporadas al Programa comenzaron a prestar servicios para el Municipio de Olavarría, realizando en espacios públicos de la ciudad tareas habitualmente realizadas por trabajadores varones. En el lanzamiento del proyecto, el Intendente municipal se refirió a estas tareas como “históricamente masculinizadas” e indicó que “estamos acostumbrados a ver hombres realizando este tipo de tareas en la calle. A través de este programa van a estar en manos de mujeres. Es un paso más para romper con los estereotipos” (Municipio de Olavarría, 2022). Las tareas a las que se hace referencia son demarcación de cordones urbanos y divisores de bicisendas, pintura de conos de visibilidad, limpieza de plazas y parques, entre otros que surgieran a partir de la demanda del área de obras públicas. Un referente del área manifestó que:

nos pareció una idea innovadora y vimos enseguida la buena repercusión. También la idea fue que hicieran experiencia para después insertarse en el ámbito privado, con apoyo municipal, por eso hicimos con las otras áreas talleres de empleabilidad, de confección de currículums, charlas sobre emprendedurismo para reforzar sus proyectos personales y se intentó que tomaran el curso de manejo de maquinaria pesada para que, una vez tengan el conocimiento adquirido, hacer vínculos desde la gestión con las empresas mineras de la ciudad para su contratación (Gonzalo Ortiz, entrevista personal, 22 de mayo de 2023).

Para participar de la primera experiencia de implementación de esta política pública, fueron seleccionadas 5 mujeres que asistían con regularidad al área de género. Este proceso fue realizado por el equipo de trabajadoras sociales a partir de un informe elaborado sobre

métodos de recolección de datos: técnica de entrevistas y seguimiento en sede de la DPG, como un momento de síntesis del proceso de intervención y una evaluación socio-económica de cada situación particular.

Una vez puesto en marcha, el programa recibió gran visibilidad pública y una notoria aceptación de la ciudadanía. Para registrar las transformaciones que podrían haber sido impulsadas por esta política resultó de importancia el testimonio de una beneficiaria, que nos aportó información sobre el efecto que esta produjo en la vida de las mujeres:

a mí me cambió la vida, yo empecé a creer en mí, que podía, me hice amigas, que no tenía, no me siento sola y creo que nunca más lo voy a estar... tener un trabajo, tener fuerza para mirar a los ojos entendes, fue como un decir “acá estoy, mirenme, salí adelante” (...) la gente en la calle viene, nos felicita, nos trae algo rico para comer en el descanso o nos da agua, re lindo. Lo único feo que nos pasó fue un tipo que nos vino a insultar, a una compañera le pedía el documento para saber si era argentina porque ella es de otro país, pero nos defendimos entre nosotras porque somos un grupo (Natalia, entrevista personal, 1 de noviembre de 2023).

Poco tiempo después del inicio de la aplicación del Programa Nosotras, la Subsecretaría de Seguridad solicitó incorporarse al proyecto, habilitando la conformación de una nueva cuadrilla de 5 mujeres al Programa: “nos encantó el proyecto de las chicas, necesitábamos gente para trabajar y la verdad que hasta que no apareció este Programa nunca habíamos pensado en incorporar mujeres de la Dirección (de Políticas de Género), no sé por qué” (Mario Bustos, entrevista personal, 23 de noviembre de 2023).

En simultáneo, la Subsecretaría de Obras Públicas -creadora del Programa- solicitó la creación de una segunda cuadrilla, por lo que el grupo de trabajo ya contaba con 15 mujeres. La ampliación del proyecto demandó mayores recursos, por lo que la DPG incorporó dos trabajadoras sociales para dar seguimiento a las situaciones y contextos particulares de cada una de las trabajadoras y una acompañante terapéutica para ejecutar la gestión operativa (movilización de recursos, seguimiento territorial diario, resolución de conflictos, distribución de tareas y articulación cotidiana con las otras áreas involucradas).

El grupo de mujeres beneficiarias contaba con escasa experiencia en el mundo laboral formal, producto de la situación de violencia y vulneración que atravesaron. Debido a esto, se debió trabajar en el cumplimiento de acuerdos y normas tácitas como presentismo,

puntualidad, carga horaria, etc. Según Natalia, esto no implicó dificultades con el área género, pero sí con otros espacios:

las chicas de género también nos siguieron acompañando en las causas de violencia, por ejemplo, a veces tenía que ir a declarar o a hacer otra denuncia, o tenía turno con la psicóloga de ahí, eso es en horario de trabajo y siempre lo tuvimos autorizado por la Dirección, pero sentíamos que a algunos de los varones de obras públicas les incomoda un poco eso (Natalia, entrevista personal, 1 de noviembre de 2023).

Este proceso de promoción del empleo en grupos vulnerados no es sólo un mecanismo técnico, sino también un proceso cultural y un posicionamiento político. Todo lo que allí se problematiza toca las fibras de la división sexual del trabajo, por lo que requiere de transformaciones de fondo, la generación de consensos y un trabajo sólido sobre las resistencias ocultas, elementos que deben ser incorporados en el proceso de planificación.

Desde este enfoque, entendemos que el acceso al empleo constituye un engranaje fundamental en el acompañamiento de mujeres y diversidades en situación de violencia por motivos de género, tanto en el proceso de salida como en la construcción de un proyecto de vida autónomo y soberano. Ingresar al mercado laboral sigue representando un sendero lleno de obstáculos para las mujeres, sobre quienes recaen históricamente las tareas de cuidado, estando “sobrerrepresentadas en los trabajos informales, de baja calificación y también en los hogares en situación de pobreza” (Pautassi, 2018, p. 719).

Sobre este tipo de acciones nos interesa destacar que el diseño de políticas públicas destinadas a atender las desigualdades de género suele ser impulsadas desde las propias áreas de género de los Estados, que son quienes cuentan con mayores recursos formados profesionalmente para comprender y abordar la base estructural de la problemática de la violencia. Por ello, este Programa reviste una característica diferencial que analizamos desde la vinculación entre el área de género y el resto de la estructura municipal. Como ya hemos visto en este trabajo, hasta la implementación de la Ley Micaela esta articulación no había logrado consolidarse:

en 2017, 2018, no hablábamos de estos temas en el día a día, creo que no había nadie en el municipio a quien realmente le interesara involucrarse de lleno en el tema (...) entre 2019 y 2020 creo que de a poco se fue metiendo en las oficinas, algunos porque

se quejaban de hacer la capacitación y otros porque te contaban cosas que se habían debatido esa mañana (Hilario Galli, entrevista personal, 22 de abril de 2023).

Toda política pública que plantee como propósito abordar la violencia por motivos de género debe tener en cuenta, como factor determinante, la extrema complejidad que representa salir de un vínculo atravesado por la violencia cuando no se cuenta con una base económica sólida en el marco de una relación laboral legalizada y estable. Además, el impacto que estas condiciones constituyen en la subjetividad de las personas excluidas del sistema tiene una potencia transformadora en sus trayectorias de vida. Aún hoy, a pesar de los avances en materia de equidad de género, existe un gran porcentaje de mujeres que carecen de ingresos propios, lo que inhibe sus posibilidades de desarrollo y su autonomía. Esto no implica que no trabajen, sino que su trabajo no es remunerado (Pautassi, 2018).

Durante el primer módulo de capacitación se abordaron contenidos destinados a desnaturalizar la distribución del tiempo y repensar las condiciones económicas como factor limitante en la salida de las violencias. Sin embargo, más allá de los contenidos técnicos, consultado acerca de su tránsito por la capacitación, el Secretario de Gobierno indicó que “el principal valor que nos aportó la capacitación fue entender que tenía objetivos sinceros, que traía una bandera sin ambición personal, ahí decís: pará, vamos a escuchar, vamos a pensar esto en serio” (Hilario Galli, entrevista personal, 22 de abril de 2023).

Como sugerimos anteriormente, la puesta en práctica demandó más que escuchar: implicó la construcción de una red de trabajo coordinado entre diferentes estamentos del municipio para que sea posible conciliar el régimen laboral con las tareas de cuidado que aun seguían siendo responsabilidad exclusiva del grupo de mujeres partícipes del Programa. Este acompañamiento fue realizado por el equipo técnico del área de género, enfocado en construir en conjunto nuevas estrategias de organización familiar, gestionar el acceso a jardines maternos municipales, centros de día o colonias de recreación, que permitieran resolver las tareas de cuidado garantizando un entorno seguro para sus niñas. Esto nos permite identificar que la implementación de una política pública no transcurre de manera predecible ni libre de obstáculos y que la construcción de soluciones posibles aparece sólo desde el compromiso integral presente en cada rincón del Estado. En referencia a esto el titular de la Secretaría donde se inscribe la DPG, sostiene que:

en todo el municipio hubo cambios a partir de la Ley Micaela que se van a ver mejor con el tiempo, pero el Programa Nosotras es el mejor ejemplo de ello. Que se acerque un Subsecretario de Obras Públicas y del área de Seguridad, áreas masculinas, a plantear programas para trabajar con mujeres que sufren violencia, eso es un triunfo, un pasito más, ya hay una conciencia, es una réplica que paulatinamente va conquistando espacios (Diego Robbiani, entrevista personal, 16 de julio de 2023).

En efecto, este es el primer antecedente registrado sobre la creación de una política pública destinada a mujeres en situación de violencia impulsada por un área municipal no específica de las cuestiones de género, surgida incluso de un área considerada impermeable a las problemáticas sociales e históricamente vinculada al universo de lo masculino.

La interacción de la que dan cuenta los testimonios -que no se había alcanzado hasta el momento- entre el área de género con otras dependencias del gobierno local y su interés creciente en la perspectiva de género fue clave para obtener resultados. De ello se desprende, además, la estrategia de la descentralización como elemento fundamental, a la vez que un desafío permanente para construir y sostener consensos, consolidar vínculos, desarrollar estrategias de cabildeo con funcionarios clave y generar trabajo en equipo, tras un objetivo común; generar oportunidades y modificar las condiciones de vida de un grupo poblacional determinado.

En este sentido, la entrevista con el intendente municipal develó que también considera al Programa Nosotras una respuesta a las capacitaciones:

Nosotras surgió de un funcionario de obras públicas y se trata de una política que impacta directamente. Por esto la insistencia en que todos nos capacitemos, para ser una gestión mejor, un municipio con perspectiva de género. Para lograr una sociedad mejor, en el diseño de una política pública tiene que estar la mirada de género, porque atraviesan todo” (Ezequiel Galli, entrevista personal, 8 de junio de 2023).

En el rompecabezas que nos propone García Prince (2008), la Ley Micaela y el programa analizado parecen encajar como dos piezas que son parte de una imagen más amplia, un problema complejo que requiere respuestas sistémicas: para resolverlo las políticas públicas deben trabajar articuladas, planificando estratégicamente la construcción de una agenda transversal. En este sentido, los testimonios analizados dejan entrever que, desde

las capacitaciones en Ley Micaela, más funcionarixs y trabajadorxs del municipio incorporaron progresivamente el enfoque de género, generando transformaciones en el Estado. De las personas capacitadas y de los debates que se movilizaron en los entornos construidos por la Ley Micaela surgieron transformaciones institucionales que pueden explicarse a partir del caso del Programa Nosotras.

En sintonía con la propuesta de García Prince (2010) existen tres elementos condicionantes que operan como posibilidades o restricciones para garantizar el éxito de las acciones tendientes a la igualdad: **i)** contar con un adecuado marco teórico común sobre los temas de género que, en nuestro caso es aportado por las capacitaciones de Ley Micaela; **ii)** disponer de las exigencias operativas concretas para el proceso (marcos normativos, procesos administrativos y capacidades institucionales, personal y tecnologías específicas), lo que aquí es dado por los instrumentos jurídicos nacionales y provinciales relevados, más un plexo de ordenanzas locales adecuado, pero que se enfrenta a un cumplimiento parcial y a la finitud de los recursos económicos asignados a nivel general. Finalmente, **iii)** la detección estratégica de las resistencias ocultas que, en el marco del proceso aquí analizado se hizo más visible en el desarrollo de las instancias de formación y en el intercambio posibilitado por las estrategias de cabildeo, en el contexto de cercanía que propicia la ciudad media. Sin embargo, a pesar de haber podido identificarlas, es importante señalar que su resolución no se da en términos inmediatos, lo que nos enfrenta al desafío diario de adoptar enfoques innovadores y crear espacios de diálogo que incluyan la perspectiva de los actores en sus propios términos.

El municipio local logró, en esta pequeña ventana de análisis, converger un dispositivo normativo nacional -en un contexto alentador para los feminismos de Latinoamérica- con la identificación de un problema territorial y la posterior propuesta de resolución, con la gestión como herramienta y una práctica institucional coordinada, transversal a diferentes áreas, con el fin de modificar la realidad de un grupo de personas vulneradas. Sin embargo, entendemos que analizar los resultados no es sólo una actividad técnica sino también política, que involucra múltiples formas de conocimiento. Así, “la propia definición del éxito es una construcción social y política. No existe sobre la nada, sino que es fruto de un conjunto de intereses y visiones en competencia” (Espinosa Fajardo y Bustelo, 2019, p. 167).

Este trabajo sostiene que la transformación comienza a hacerse visible cuando se fortalece la capacidad para problematizar las acciones del Estado desde una mirada de género interseccional. Este proceso es posible mediante el entrenamiento en la construcción de

dinámicas colectivas y de horizontalidad que ciertamente han sido posibles a partir de los espacios de reflexión nacidos en las capacitaciones de género. Desde allí, aunque los objetivos macro no estén enteramente cumplidos, comenzaron a tejerse propuestas de soluciones posibles, materializadas en pequeñas acciones en algunos casos y, en otros, en políticas públicas formales. En nuestro análisis, se vislumbra la construcción de un sentido de institucionalidad alrededor del Programa, que se transforma en un referencial de gestión.

Por ello entendemos a esta instancia como una pequeña experiencia de transversalización del enfoque de género, en el contexto de las complejidades de una ciudad intermedia, un territorio que no es neutral, y donde tanto la cotidianeidad de las relaciones sociales como la vinculación de las personas con el Estado, refleja múltiples desigualdades con relación al género que limitan el acceso real de las mujeres y diversidades a una ciudadanía plena.

Tabla 10. Ficha técnica. Programa Nosotras.

<p>Objetivo: Generar empleo como recurso de salida de las violencias en el marco del acompañamiento municipal.</p>
<p>Población destinataria: Mujeres mayores de 18 años sin empleo formal, que hayan transitado situaciones de violencia por motivos de género y adherido al acompañamiento de la Dirección de Políticas de Género.</p>
<p>Prestaciones: Transferencia económica en modalidad de becas; acompañamiento en la terminalidad de estudios primarios y/o secundarios; formación en oficios en base a sus intereses.</p>
<p>Modelo de gestión: Descentralizado en el nivel local con participación de diversos organismos municipales (Dirección de Políticas de Género, Subsecretaría de Obras Públicas, Subsecretaría de Seguridad, Dirección de Empleo).</p>
<p>Localización geográfica: Alcance municipal.</p>

Nota: elaboración propia a partir del trabajo de Tamargo y Rodríguez (2021), preparado especialmente para el Seminario “Planificación para la igualdad entre los géneros: enfoque estratégico y perspectiva de género”, dictado por PRIGEPP – FLACSO.

Capítulo 6 - Consideraciones finales

La Ley Micaela representa tanto para los estudios de género como para el Estado una oportunidad sin precedentes de revisar los cimientos de las instituciones públicas y rediseñar las prácticas enraizadas que nos alejan del objetivo de la equidad de género. Desarrollamos esta investigación partiendo de la concepción de que el Estado es una organización generizada, que produce y reproduce desde su propia estructura un sistema de opresión de género, basado en una repartición cultural sesgada entre lo público y lo privado, entre lo productivo y lo reproductivo. Entendemos aquí que todas las políticas públicas intervienen de manera directa o indirecta, tanto en las trayectorias individuales como en los procesos colectivos y están atravesadas por los determinantes sociales y culturales propios de su contexto. La supuesta neutralidad del Estado se desvanece ante las inequidades de género: no hay neutralidad posible para quien tiene la capacidad estructural, material, simbólica y política de incidir de manera directa en la realidad de las personas, tanto en la acción como en la omisión.

En los primeros capítulos presentamos las decisiones teórico - metodológicas, la revisión de los estudios previos y recuperamos los principales instrumentos normativos nacionales e internacionales que sentaron las condiciones para el surgimiento de la Ley Micaela. En una segunda instancia nos dedicamos a contextualizar, a la vez que comprender, los sentidos de una ciudad media, donde la cercanía y cotidianeidad de las relaciones sociales moldean una particular vinculación entre la comunidad y el municipio.

Indagamos además sobre la composición del gabinete municipal, donde detectamos una notoria inequidad en la representación de puestos de conducción: sólo 16 % de los cargos de primera línea jerárquica era ocupado por mujeres, un 33% en franjas intermedias y 58% en las más bajas. Cuanto más importantes son los cargos, menos mujeres los ocupan. Además, están sobrerrepresentadas en las instancias de mayor vinculación con el territorio, destinadas a atender temáticas feminizadas históricamente como educación, infancias, desarrollo social, entre otras.

Esta relación entre el peso político y la presencia masculina está moldeada por un sistema de género donde si bien las mujeres siguen subrepresentadas en los espacios convencionales de la política, su presencia aumenta en ciudades medias mediante su participación en organizaciones sociales. Tal como hemos visto, a través del movimiento

feminista, la participación política de las mujeres en el nivel local fue determinante para el agenciamiento de los temas de género en el Estado municipal.

Con esta información nos adentramos en el núcleo de este trabajo: analizamos la implementación de la Ley Micaela en el Municipio de Olavarría desde un enfoque cualitativo y con la perspectiva de un conocimiento situado y feminista, explorando sobre los avances hacia la transversalización de género surgidos después de las capacitaciones. No nos concentramos de manera específica en los elementos cuantificables ni en los movimientos subjetivos individuales, sino en indicios que den cuenta de una transformación institucional a partir de la creación de nuevos programas y políticas públicas con enfoque de género.

Durante la indagación registramos que la mayor cantidad de estudios sobre Ley Micaela se enfocan en el Estado nacional, provincial o en grandes ciudades. Asimismo, detectamos una proporción mayor de análisis vinculados al Poder Judicial y de orden cuantitativo. Considerando la falta de trabajos que analicen las transformaciones en el entorno de una ciudad media, buscamos construir un aporte epistemológico a partir de la comprensión de estos procesos territoriales, observando si se crearon nuevas políticas con enfoque de género como resultado de la aplicación de la Ley Micaela.

Para el análisis se realizaron entrevistas con funcionarixs y personas integrantes de los equipos de capacitación y recuperamos testimonios de trabajadorxs municipales, surgidos de la instancia evaluativa del primer módulo de formación, entre 2020 y 2021. Incluimos, además, en calidad de informante, el testimonio de una de las mujeres beneficiarias del Programa Nosotras.

Como primera conclusión observamos, en la marcada diferencia entre las reflexiones de las personas, que la incorporación de los contenidos no transcurre de manera homogénea. Durante el ejercicio de revisar los puntos críticos del orden social de género, quienes transitan la experiencia de formación se ven atravesadxs por sus propias experiencias y trayectorias de vida, así como por su posición en el contexto sociocultural. A pesar de las particularidades inherentes a cada proceso de aprendizaje, a partir de las voces de los actores, logramos reconstruir que las capacitaciones en Ley Micaela contribuyeron a visibilizar las problemáticas de género presentes en sus entornos de trabajo. En muchos casos, se trató del primer acercamiento conceptual sobre las desigualdades de género, lo que propició instancias de debate entre compañerxs constituidas como novedosas. En otros, se observó la pregnancia de los discursos de oposición a los feminismos que circularon fuertemente en Argentina como respuesta a la conformación del movimiento Ni Una Menos.

En las capacitaciones dirigidas a las autoridades municipales se halla una perspectiva política estratégica, atendiendo a su responsabilidad en la formación de agenda. Según se pudo analizar, en este público se buscó -mediante el diseño de contenidos específicos- sensibilizar sobre el rol del Estado en las brechas de género y la relevancia de su compromiso dentro de la gestión para implementar políticas públicas con enfoque de género desde todas las áreas del Estado municipal. Esta herramienta fue complementada por las capacitadoras con estrategias de lobby y cabildeo, dirigidas a influir en la construcción de la agenda pública y la asignación de presupuesto a los proyectos de género.

En cuanto a lo relevado, en el primer tramo de investigación podemos concluir que Olavarría cuenta con un esquema enriquecido de legislación local desde 2015. Aquel año se sancionó la Ordenanza 3.910/15 que oficia como rectora de las otras normativas. En este punto, una vez más, pudimos verificar que la movilización olavarriense del 3 de junio de 2015 fue un factor clave para la producción de esta herramienta legislativa que, entre otras cosas, termina con la conformación de la DPG y la creación de una partida presupuestaria destinada a la atención integral de las violencias. El peso de esta manifestación fue identificado como el hito más representativo de este proceso.

De manera progresiva se fue construyendo un plexo de ordenanzas destinadas a atender los temas de género, incluso la de adhesión a la Ley Micaela. Aquí pudimos identificar como un elemento central la existencia previa del área de género que, aunque según los testimonios mantenía ciertas dificultades en la articulación con otras áreas municipales, ya contaba con un equipo formado que logró poner en marcha las capacitaciones de manera casi inmediata. En este sentido, identificamos también la importancia de la existencia de una universidad pública en el territorio, de la que incluso surgieron las primeras capacitaciones en 2016 y 2017 sobre violencias por motivos de género a través del PPEM. Los espacios académicos ya habían jerarquizado los debates.

Procurando una mirada abarcativa del proceso, percibimos la transformación en los debates legislativos, donde se traslucen avances en la selección de los conceptos empleados por los concejales. El lenguaje político se fue enriqueciendo con relación a los estudios de género, dando lugar a la aparición de la noción de transversalización en las nuevas ordenanzas. Sin embargo, también pudimos ver las dificultades que aún se sostienen en el cumplimiento efectivo de cada una de ellas.

En cuanto a la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela advertimos que, a pesar de las dificultades que registramos, fueron desarrolladas en una dinámica ágil, con un

alto porcentaje de personas capacitadas, algunas de ellas en dos instancias de formación. Además, verificamos la aplicación de herramientas vinculadas a la educación popular y la pedagogía feminista, así como la perspectiva de situacionalidad, estrategias que acompañan las propuestas que fueron emitidas por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

En cuanto al compromiso político se registraron muy buenas señales en el inicio, con dificultades posteriores para sostenerlo de manera transversal en las autoridades de las áreas municipales. La corrección política que el momento social demandó y la condición de obligatoriedad, garantizaron apoyos que advertimos como de gran importancia pero que, sin embargo, y en consonancia con lo que advierte Espinosa Fajardo (2008), en algunos casos se evaporaron en el proceso.

En este trabajo buscamos esclarecer que no basta con conocer el porcentaje de personas que recibieron la capacitación en cada área del Estado, como tampoco es suficiente indagar únicamente en los cambios singulares que se dieron a partir de la experiencia. Según se pudo establecer, más allá de la instancia de formación específica, las capacitaciones fueron un puente para esclarecer dudas, promover debates e, incluso, facilitar herramientas a trabajadoras para denunciar situaciones de violencia.

Aunque las transformaciones individuales son necesarias y esperadas, nuestra visión se enfocó en la relevancia de analizar si la implementación de las capacitaciones mostró un correlato transversal en la generación de nuevas políticas con enfoque de género. Arrojar claridad sobre estos procesos es clave para evitar que las capacitaciones se planteen como “pildoritas de consumo individual” (Urriola Pérez, 2018, p. 21), destinadas a aprender a incorporar el componente de género a las políticas -o, incluso, el componente *para las mujeres*- sin cuestionar las estructuras ni generar cambios trascendentales. La mera enunciación de un posicionamiento demandado socialmente no modifica los cimientos de la desigualdad, ni levanta pilares lo suficientemente sólidos como para transformar efectivamente la vida de mujeres y otras identidades sexo-genéricas en su condición de vulneración histórica.

Una de esas transformaciones se halló en el nuevo enfoque adoptado para la comunicación institucional del municipio; el salto en el cumplimiento de la Ley de Cupo Laboral Travesti/Trans; la búsqueda del territorio en el Programa Integral de Capacitaciones

en Género y, finalmente, el surgimiento del Programa Nosotras. Estas acciones del Estado local dan cuenta de los movimientos que las capacitaciones en género se proponían alcanzar.

En las políticas orientadas al abordaje de los problemas de género que fueron analizadas, se observaron prácticas de acción coordinada entre distintas agencias municipales, para lo que fueron determinantes los canales de comunicación que se tendieron. Asimismo, el intercambio cotidiano desde la proximidad que tiene lugar en el contexto de ciudades medias y la posibilidad de utilizarlos en favor de los intereses estratégicos de género para persuadir y convencer a los decisores municipales sobre la importancia de instalar la agenda de género en el centro de las políticas públicas.

La decisión de observar las transformaciones en la comunicación institucional, se vincula con su rol estratégico en la articulación con todas las dependencias municipales. El uso de un lenguaje determinado contribuye a sentar las bases y definir los códigos sobre las cuestiones que el Estado va a recoger como problemáticas sociales, de cuáles va a hablar y en qué términos lo va a hacer, abonando la conformación de un piso conceptual común.

Allí detectamos avances en la construcción de un posicionamiento no sexista, generando incluso un espacio de problematización colectiva junto a la Mesa Local contra la Violencia Familiar y de Género y medios de comunicación locales para el tratamiento responsable de la información vinculada a violencias de género. Sobre la participación del municipio, estas acciones fueron sostenidas por rangos medios de la cadena jerárquica representados por mujeres, quienes dieron cuenta que, a pesar de la ausencia de una bajada política clara con relación a un lenguaje no sexista, hallaron libertad para implementarlo. Podemos hacer una lectura de esta tendencia como una mirada paternalista, donde los varones funcionarios “dejan hacer” o “autorizan” a las mujeres de jerarquía media a trabajar cuestiones de género, desprendiéndose así de la responsabilidad de llevarlas a cabo y reforzando la masculinización de la autoridad. Sin embargo, profundizar en este análisis demanda problematizar cuestiones más estructurales, que podrán ser abordadas en futuras investigaciones.

Sobre el cumplimiento de la Ordenanza de adhesión a la Ley de Cupo Laboral Travesti/Trans, la indagación se centró en la Dirección de Personal y Recursos Humanos, debido al lugar de observación privilegiada que posee en la estructura municipal. Desde el área se identificó a las capacitaciones de Ley Micaela como el engranaje fundamental hacia una implementación de la Ley de Cupo efectiva, integrando el entramado de ambas normativas como partes de un mismo proceso. Esta síntesis, se verificó en varias ocasiones en

el contexto de análisis de cada uno de los programas analizados. Sobre la articulación entre áreas, observamos el establecimiento de estrategias institucionales multiagenciales después de las capacitaciones.

La indagación sobre la construcción del Programa Integral de Capacitaciones en Género se develó como un elemento de jerarquización sobre la implementación formal de la Ley Micaela en el municipio, que llevó al territorio el compromiso de incorporar las temáticas de género en la agenda institucional. Sin embargo, en este punto no se evidenció articulación con otras dependencias municipales, sino que pudo identificarse como una acción exclusiva de la DPG. A pesar de ello, destacamos la importancia de estas acciones al mantener la temática en agenda y fomentar en la comunidad los espacios de problematización sobre temas de género que, en muchos casos, terminan transformándose en nuevas demandas al Estado municipal.

Finalmente, el Programa Nosotras se constituye como la experiencia más clara de acciones tendientes a la transversalización de género en el Estado municipal. Si bien no perdemos de vista la estructura no lineal de los procesos, hallamos pistas sólidas de una línea de coherencia que conecta la formación en género propiciada por la Ley Micaela con el surgimiento de esta política pública. En las instancias de capacitación, quienes tenían roles de decisión en áreas no especializadas en género -incluso con características históricamente masculinizadas- lograron ir moldeando un análisis crítico sobre cómo se reproducen las desigualdades de género desde el propio Estado y, a partir de ello, detectar una problemática social para la que se propuso una acción pública determinada. El marco teórico propuesto en relación con el ciclo de las políticas públicas nos resultó adecuado para el análisis de los fenómenos indagados. En el contexto de la política mencionada, la falta de acceso al empleo en mujeres que atraviesan situaciones de violencia se instaló en la agenda pública municipal. Advertimos que, desde las instancias de sensibilización, se avanzó en una comprensión de la problemática desde su carácter estructural, atravesada por las inequidades de género.

En efecto, el Programa Nosotras representa el primer antecedente documentado en el municipio local de una política pública dirigida a mujeres en situación de violencia que fuera impulsado por un área externa a la DPG. Alrededor de este Programa se puede diagnosticar la construcción de un sentido de institucionalidad, en el contexto particular de las políticas locales. En el análisis, hemos recuperado la mirada de Falú (2018) sobre el potencial de las ciudades para dar respuestas territoriales desde la proximidad a las demandas y necesidades de la población.

Examinando este proceso buscamos comprender las implicancias del desarrollo y entrenamiento de las capacidades en género del Estado municipal. Ello no atiende sólo a las transformaciones individuales de las personas (funcionarios y agentes estatales) sino, en esencia, al fortalecimiento de la responsabilidad colectiva a partir de las instancias de sensibilización. El peso de estas oportunidades de reaprendizaje es clave en el surgimiento de nuevas políticas públicas que lean en el territorio y desde la intersección a las desigualdades de género con el objeto de elaborar respuestas transformadoras.

La implementación de la Ley Micaela representa el cumplimiento de obligaciones internacionales, así como una política de acceso estratégico a la arquitectura estatal que permite propiciar revisiones críticas en las personas que integran el Estado. En este sentido, nuestra investigación destaca la necesidad de profundizar los estudios en relación con la capacidad política de la Ley Micaela y su potencial transformador al ser articulada con otras políticas públicas.

En este sentido acudimos a la metáfora del rompecabezas de García Prince (2008) para ilustrar la complejidad del proceso de articulación entre políticas. Aunque contemos con objetivos sólidos y claridad sobre los resultados esperados, el nudo crítico aparece en la dificultad para encastrar las piezas: no se trata de un proceso automático, lineal, ni ordenado. No se da sin sobresaltos, sino que se enfrenta a múltiples disputas de sentido. Las partes van ensamblando de forma gradual y progresiva; en ocasiones encontramos indicios de avanzar en la dirección correcta para luego encontrarnos con resultados que nos indican lo contrario. Para alcanzar los objetivos que perseguimos quienes nos identificamos dentro de los movimientos feministas, es necesario profundizar en las coyunturas que pongan a trabajar a las políticas de manera articulada.

A partir de los hallazgos obtenidos, consideramos que nuestra hipótesis ha sido confirmada al comprobar el surgimiento de nuevos programas, proyectos y políticas públicas desde áreas del municipio no específicas de género. En este camino pudimos concluir desde los testimonios recogidos que fue a partir de la implementación de las capacitaciones en Ley Micaela que los actores claves del Estado municipal comenzaron a operar acciones transformadoras desde sus propias áreas, con el conocimiento de que ningún espacio del Estado puede considerarse neutral a las cuestiones de género.

Pese a corroborarse un avance en la incorporación de una mirada transversal de género en la elaboración de políticas públicas persisten una serie de resistencias, en principio individuales, como la negativa a participar de las capacitaciones y la falta de una herramienta

para asegurar las instancias de sensibilización que no responda a una lógica sancionatoria. Además, advertimos la persistencia de una lectura individualista ante las inequidades de género, basadas generalmente en experiencias y trayectorias personales y no en la comprensión de los procesos sociales.

Por otra parte, entendemos que las dificultades que revisten mayor complejidad son de carácter institucional. El sendero entre la formación en género y la ejecución de nuevas políticas públicas se enfrenta a la escasez de recursos y la finitud del Estado. En algunos casos esto se debe a contextos económicos apremiantes de los municipios y, en otros, a una decisión política determinada. Sumado a esto, entendemos a la asignación de partidas presupuestarias específicas como una moneda de dos caras. Es que, si bien tienden a garantizar la adjudicación de recursos económicos a la atención de las desigualdades de género, con frecuencia quedan atrapadas en el sistema de distribución estatal y se posicionan como un techo más que como un piso, cristalizando las resistencias políticas.

En este sentido, insistimos en la centralidad del compromiso de los máximos referentes estatales, que aún tiende a ser fluctuante, más conectado a buenas intenciones y voluntades personales que a construcciones estatales sólidas que den cuenta de una planificación estratégica que atraviese la estructura municipal para atender las inequidades de género de manera integral.

En términos de construcciones políticas es necesario revisar las formas de construcción política, ya que los sectores masculinizados siguen concentrando privilegios, por lo que no se acercan territorialmente de manera espontánea a las demandas de las mujeres y disidencias, y la sola participación femenina en los armados políticos no garantiza la incorporación del enfoque de género en las improntas de gestión. Una línea clave en este sentido es la promoción del acercamiento de las autoridades públicas a las formas de hacer política feminista.

Identificamos como problemática la evaporación del enfoque de género en el curso de las políticas. A esto se le suma el desafío de trascender tanto la efervescencia inicial de la sanción de la Ley Micaela como el acompañamiento que se da sólo en términos de corrección política. Este proceso se presenta fundamental para garantizar la continuidad de la formación, profundizando cada vez más los conocimientos y capacitando de forma permanente a lxs trabajadorxs que se incorporan al Estado municipal.

Finalmente, para facilitar el pasaje del aprendizaje individual al colectivo, es fundamental que los órganos de implementación de las capacitaciones no se limiten a buscar

la reflexión personal sino la incorporación de herramientas que propicien una transformación sustantiva.

A pesar que podemos afirmar que la implementación de Ley Micaela en el Municipio de Olavarría fue un eslabón clave dentro de un conjunto de políticas públicas que generaron transformaciones en clave de género -imbricada en un contexto histórico de movilización feminista- este trabajo detecta la importancia de que en el futuro se puedan evaluar los impactos de las capacitaciones ya no sólo en las personas, sino en la construcción de políticas y programas que se elaboren posteriormente en los municipios. Esto requiere de una maduración de la política que es posible a largo plazo, razón por la cual lo proyectamos en indagaciones futuras.

En síntesis, los programas y políticas públicas aquí analizadas se develan como un movimiento afirmativo hacia la transversalización de género en el municipio, hecho que responde al enorme potencial político que reviste la Ley Micaela para redefinir el Estado en clave de género.

En el Municipio de Olavarría, las capacitaciones en Ley Micaela promovieron la sensibilización de funcionarixs y trabajadorxs del Estado municipal transformándose en una estrategia clave de agenciamiento de los temas género en el municipio, con una pregnancia visible en áreas no específicas de género. Las instancias de formación, emplazadas en un contexto de cercanía asociado a las ciudades medias, fortalecieron la vinculación entre el área de género y otras dependencias, propiciando la conformación de nuevos acuerdos que se materializaron en políticas públicas. La lectura secuencial de estas acciones denota un avance en la integración transversal de género en el Estado municipal.

Lo analizado ha logrado fortalecer nuestro convencimiento de que las problemáticas vinculadas a las inequidades que atraviesan a mujeres y diversidades deben ser abordadas estratégicamente desde todas las áreas del Estado. Es por ello que el objetivo de la estrategia de transversalización -con todo y sus riesgos de evaporarse en los rincones de las instituciones-, sigue demandando un compromiso político activo con la igualdad de género, que fomente en todas las personas que componen el Estado la voluntad de garantizar condiciones de acceso real a la ciudadanía para todas las personas, con especial énfasis en aquellas que permanecen atrapadas en el sistema de ordenamiento social de género.

ANEXOS

1- Entrevistas

Preguntas de referencia para las entrevistas con funcionarixs de la gestión municipal

1. ¿Tomaste la capacitación de Ley Micaela? ¿Cuántos módulos?
2. ¿Qué importancia le asignas al hecho de que el personal que se encuentra bajo tu coordinación reciba capacitación en temas de género?
3. ¿Cómo reciben los Subsecretarixs y Directorxs la convocatoria a capacitarse en género? ¿Están convencidos de su importancia y lo transmiten con compromiso? ¿Lo transmiten debido a su obligatoriedad? ¿Manifiestan rechazo a participar de dichos espacios, no fomentando activamente la participación?
4. ¿Qué conceptos, ideas o debates promovidos desde las capacitaciones te interpelaron o generaron nuevas reflexiones sobre las desigualdades de género?
5. ¿Qué debates consideras que se instalaron en el Municipio a partir de la implementación de las capacitaciones?
6. ¿Tuvieron un correlato en la creación de programas, proyectos y políticas públicas en las diferentes áreas del Municipio?
7. ¿Consideras que existen políticas públicas que pueden incidir en las desigualdades de género y otras que no influyen?

Preguntas de referencia para las entrevistas con equipo de capacitadoras

1. ¿Cómo fue el proceso de inicio de la implementación de las capacitaciones?
2. ¿Algo se modificó en el contexto de pandemia?
3. ¿Cuáles consideras que fueron las principales resistencias?

2 - Cuestionario evaluativo del Módulo 1 de capacitación virtual en Ley Micaela 2020/2021

ACTIVIDAD 1
- ¿Alguna vez tomaste una capacitación en género?
- Describí con tus palabras qué sensaciones, pensamientos o reflexiones te generó el video "Micaela, tu sonrisa como bandera".
- ¿Qué crees que implicaría hacer tu trabajo "con perspectiva de género"?

ACTIVIDAD 2
- ¿Cuál es la principal diferencia entre las categorías de sexo y género, y cómo influye en nuestras vidas la "confusión" entre esos dos conceptos?
- Considerando que históricamente se ha reservado el espacio de lo productivo para los varones y el espacio de lo reproductivo para las mujeres, realiza una breve reflexión sobre el video "Eso que llaman amor es trabajo no pago"
- Menciona algunos ejemplos de programas de televisión, películas o canciones que recuerdes y de las cuales hoy podés reflexionar sobre su contenido sexista.
- En el video de la clase te presentamos fragmentos de diferentes programas televisivos que reproducen la violencia simbólica ¿Por qué crees que es así? Podés utilizar como apoyo la definición que aporta Nuria Varela sobre este concepto en el texto que te proponemos.
- Te invitamos a reflexionar brevemente luego de ver el video "El acertijo". ¿Pudiste resolverlo? ¿Qué te pasó al ver la respuesta?

ACTIVIDAD 3
- ¿Por qué trabajamos con la denominación "violencias por motivos de género" al referirnos a la violencia que sufren mujeres y diversidades en el mundo?
- Menciona los tipos de violencia de género establecidas por la Ley 26.485 (2009). Te invitamos a hacer una reflexión sobre aquellas que te hayan interpelado particularmente.
- ¿Cuáles son los espacios estatales que integran el circuito local de la denuncia?
- Atendiendo a las recomendaciones presentadas en el material de la clase sobre lo que debemos y no debemos hacer en el abordaje de una situación de violencia de género ¿Qué tipo de intervención realizarías si tomaras conocimiento que una persona está atravesando por esta situación?

REFERENCIAS

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. Londres. Gender and Society.
- Aguirre, M.V. (2022). *La Institucionalidad de Género en el Estado: la Ley Micaela como estrategia de transversalización en organizaciones generizadas. El caso del SENASA*. [tesis de maestría]. Georgetown University. Washington D.C.
- Amorós, C. (1986). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Madrid. Anthropos.
- Ayer se celebró el 83 aniversario de la Asociación de Damas Vicentinas. (2021, 26 de mayo). *El Popular*. https://www.elpopularhoy.com/argentina/provincia/ciudad/ayer-se-celebro-el-83-aniversario-de-la-asociacion-de-damas-vicentinas_a64ea5191e54c0dddc7d4a7ca
- Beck, U. (1999). *La invención de lo político: para una teoría de la modernización reflexiva*. Fondo de Cultura Económica.
- Barrancos, D. (2022). *Transversalización del enfoque de género en el Estado*. En: *Políticas públicas y perspectiva de género. Indicadores, seguimiento y monitoreo*. Buenos Aires: CLACSO; San José: INAMU; Cooperación Sur Sur. Cooperación Triangular; Santa Fe: Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad, pp. 38-52.
- Beiras, A., Cantera Espinosa, L. M. y Casasanta García, A. L. (2017). *La construcción de una metodología feminista cualitativa de enfoque narrativo-crítico*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad. Vol. 16, N° 2, pp. 54-65. Recuperado en: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1012/0>
- Boggi, S. y Galván, N. (2016). *Ciudad media, ciudad intermedia ¿ni chicha ni limonada?* En: Gravano, A.; Silva, A. y Boggi, S. (Eds.) *Ciudades vividas: sistemas e imaginarios de ciudades medias bonaerenses*. Buenos Aires: Café de las Ciudades.

Bourdieu, P., Chamboredon, J.C. & Passeron, J.C. (2004). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo XXI.

Bustelo Ruesta, María (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid, Ed. La Catarata.

Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Ed. Paidós. Barcelona.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe*. (LC/MDM.64/DDR/1/Rev.1).

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/004a1622-6809-41c4-ab52-c83b8a6fbd81/content>

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Belém Do Pará. 6 de septiembre de 1994.

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

Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 18 de diciembre de 1979.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Decreto Municipal 3.414. (26 de Noviembre de 2020).

<https://pem.olavarria.gov.ar/uploads/boletines/diciembre%202020.pdf>

Decreto Municipal 1.762. (28 de abril de 2021).

<https://pem.olavarria.gov.ar/uploads/boletines/abril%202021.pdf>

DPG. (2022). Base de datos Ley Micaela. [Sin publicar]. Municipio de Olavarría.

DPG. (2023). Documento Programa Integral de Capacitaciones en Género. [Sin publicar]. Municipio de Olavarría.

de Barbieri, T. (1992). *Sobre la categoría de género. Una introducción teórica – metodológica*. ISIS Internacional, 17.

de los Santos Basaldúa, M. F. (2021). *Las políticas de la diferencia y las instituciones públicas. Estudio de caso sobre la implementación de la ley Micaela en el Poder Judicial de la Provincia de Entre Ríos*. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

DiPietro, P y Wayar, M. (2022). *Género, TransGénero, y PostGénero en las Políticas del Cuerpo y las Disidencias en las Américas Latinas*. [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

El diputado Olmedo se quedó sin amparo. (2019, 14 de mayo). *Página 12*.
<https://www.pagina12.com.ar/193545-el-diputado-olmedo-se-queda-sin-amparo>

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA. (2021). *Guía para la evaluación de las capacitaciones de género. Ley Micaela Nro. 27.499*. Recuperado en <https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/guia-para-la-evaluacion-de-las-capacitaciones-de-genero-ley-micaela-nro-27-499/>

Espinosa Fajardo, J. (2018). *Guía de género para políticas más transformadoras. Orientaciones para el análisis y la incidencia política*. OXFAM – Intermón.

Espinosa Fajardo, J. y Bustelo, M. (2019). *¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas*. *Revista Española de Ciencia Política*, 49, pp. 151-172.

Espinosa Fajardo, J. y Tamargo, M. C. (2015). *¿Cómo integrar un enfoque transformador de género en la evaluación de políticas públicas? Debates y Propuestas*. En *Área Género Sociedad y Políticas (comp.)*. Decisiones en contextos de cambios: Interpelaciones e inspiraciones de la Conferencia de Beijing. Ediciones Sinergias (pp. 77-97). Recuperado de https://issuu.com/catunescomujer.org/docs/archivo_definitivo_sinergias_beijin

Fabbri, L. (2014). *Ni meramente natural ni remotamente universal: avatares de la teoría sexo/género*. Izquierda 19.

Falú, A. (2018). *El enfoque de género en las políticas públicas locales: de la teoría a la igualdad sustantiva como meta*. Monografías de gobiernos locales. Coordinación: Flavia Tello Sánchez. Granada (España).

Freire, P. (1993). *Pedagogía de la esperanza, un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. México: Siglo Veintiuno.

García Prince, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?* Área de Género de PNUD, Agencia Catalana para el Desarrollo.

García Prince, E. (2010). *Mainstreaming de Género: enfoques aplicados en América Latina y el Caribe*. Agencia Catalana de Cooperación para el Desarrollo y PNUD.

George, Robert P. (2017). *La ideología de género y el liberalismo gnóstico*, en Cuadernos Humanitas, N.º 35, págs. 24-37.

Gherardi, N., Magariños, P., Martelotte, L. y Verón, Z. (2019). *Evaluación de impacto de las actividades de capacitación de la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Informe final*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Recuperado en <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=159>

Gravano, A. (2005). Apertura. En Gravano, A. (Ed.). *Imaginario Sociales de la Ciudad Media*. Buenos Aires, Argentina: Red de Editoriales de Universidades Nacionales - UNICEN.

Gravano, A., Silva, A. y Boggi, S. (2016) *Ciudades vividas: sistemas e imaginarios de ciudades medias bonaerenses*. Café de las Ciudades.

- Greer, G. (1970). *La mujer eunuco*. Traducción de Mireia Bofill y Heide Braun. Ed. Kairós. Barcelona.
- Guber, R. (1991). *El salvaje metropolitano*. Editorial Legasa. Buenos Aires. Cap. III.
- Guzmán, V. (2003). *Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible*. Serie Mujer y desarrollo, (48). CEPAL.
- Guzmán, V. (2011). *Procesos político-institucionales e igualdad de género. Chile: 1980-2010*. [tesis de doctorado]. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Guzmán, V. (2021). *Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género*. [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra/Universitat de València /Instituto de las Mujeres.
- Histórica marcha en defensa de los derechos de la mujer para reclamar “ni una menos”. (2015, 4 de junio). *El Popular*.
- Honorable Cámara de Diputados de la Nación. (2019). *Informe Ley Micaela (27.499). De la sanción a la implementación en la HCDN*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC. (2023). *Censo nacional de población, hogares y viviendas 2022: resultados provisionales/1a. ed.* - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/cnphv2022_resultados_provisionales.pdf
- Iturralde, M.E. (2020). *Producción y distribución de contenidos audiovisuales en el centro-sudeste bonaerense*. En J. Campo (Comp.) *Tiempo transmutado*. Nuevas investigaciones artísticas. UNCPBA.
- Iturralde, M.E. (2022). *Políticas Públicas y abordajes mediáticos sobre género, niñeces y adolescencias en una ciudad media de Argentina*. 6ª Cumbre Iberoamericana de

Agendas Locales de Género. Santa Coloma de la Gramenet, España. 18 al 21 de octubre de 2022. Unión Iberoamericana de Municipalistas. Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet, ONU, OEA y CAF.

Lamas, M. (1999). *Género, diferencia de sexo y diferencia sexual*. ¿Género? Debate feminista, 10 (20).

Ley 14.783. Ley de Cupo Laboral Travesti Trans en la Provincia de Buenos Aires. 17 de septiembre de 2015.

<https://normas.gba.gob.ar/documentos/05zOof5x.html#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al,de%20su%20identidad%20de%20g%C3%A9nero.>

Ley 15.134. Ley Micaela bonaerense. 21 de marzo de 2019.

<https://www.normas.gba.gob.ar/documentos/0P3wZbIA.html>

Ley 23.179. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 27 de mayo de 1985. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23179-26305/texto>

Ley 26.150. Ley de Educación Sexual Integral. 4 de octubre de 2006.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>

Ley 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

1 de abril de 2009. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

Ley 26.618. Ley de Matrimonio Civil (Matrimonio Igualitario). 21 de julio de 2010.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

Ley 26.743. Ley de Identidad de Género. 23 de mayo de 2012.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Ley 27.412. Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. 7 de marzo de 2019. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/202890/20190308>

Ley 27.499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. 10 de enero de 2019. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

Ley 27.501. Modificación a la Ley 26.485/09. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero. 16 de abril de 2019. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/322870/norma.htm>

Ley 27.533. Modificación a la Ley 26.485/09. Incorporación como modalidad de violencia a la violencia política. 20 de noviembre de 2019. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/333514/norma.htm>

Ley 27.610. Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo. 30 de diciembre de 2020. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346231/norma.htm>

Ley 27.636. Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. 24 de junio de 2021. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

Ley 27.736. Ley Olimpia. Modificación a la Ley 26.485/09. Incorporación como modalidad de violencia a la violencia digital. 10 de octubre de 2023. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/390000-394999/391774/norma.htm>

Lienas, G. (2019). *El diario violeta de Carlota*. Colección Punto de Encuentro. Ed. Destino Infantil & Juvenil.

Llop Torné, J. (1999). *Ciudades intermedias y urbanización mundial*. Lleida, España: UNESCO – UIA. Recuperado de <http://www.unesco.org/most/ciudades.pdf>

Lopreite D. y Rodríguez Gustá A. L. (2021). *Introducción: Estado, instituciones y políticas públicas con enfoque feminista en el análisis de viejas y nuevas desigualdades de género en América Latina*. En Dossier: Estado, instituciones y políticas públicas en América Latina con perspectiva de género Revista SAAP. Vol. 15 N°2, 245-255. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110206073138/lopez.pdf>

Lugones, M. (2008). *Colonialidad y Género*. Tabula Rasa, 9, 73-11. Traducción: PJ DiPietro.

Márquez, N. y Laje, A. (2016). *El libro negro de la nueva izquierda. Ideología de género o subversión cultural*. Bs. As. Unión Editorial – Centro de Estudios Libre.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). *Ley 27.499. Programa de contenidos mínimos*. Recuperado en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/contenidos_minimos_ley_micaela.pdf.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). *Ley Micaela: formarnos para transformar(nos). Orientaciones para su implementación*. 1a Ed. CABA. Editorial Min-Géneros.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2022). *Informe de implementación de la Ley N° 27.499, Ley Micaela*.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (2020). *Informe Programa de Formación de Formadoras y Formadores en Ley Micaela Bonaerense para los Municipios de la Provincia de Buenos Aires*. Recuperado en:

<https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/ley%20micaela%20-%20municipios%20-%20informe%202020.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (2022) *Ley Micaela Bonaerense. Género y trabajo estatal: contar mientras se hace*. N°1.

Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires. (2020). *Informe anual – Ley 15.134 (Ley Micaela)*. N°1. La Plata, Buenos Aires.

Moser C. y Moser A. (2005), *Gender Mainstreaming Since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions*. En: *Gender and Development*, Vol. 13, (2): 11–22.

Municipio de Olavarría. (2016). *Libro de Olavarría*. Recuperado en https://www.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2016/08/libro_de_olavarria.pdf

Municipio de Olavarría. (2019, 17 de abril). Agencia de Comunicación. *Olavarría pondrá en marcha la Ley Micaela de formación en género*.

<https://www.olavarria.gov.ar/olavarria-pondra-en-marcha-la-ley-micaela-de-formacion-en-genero/>

Municipio de Olavarría (2020, 5 de agosto). Agencia de Comunicación. *El Intendente firmó un compromiso para trabajar en conjunto la perspectiva de género*.

<https://www.olavarria.gov.ar/el-intendente-firmo-un-compromiso-para-trabajar-en-conjunto-la-perspectiva-de-genero/>

Municipio de Olavarría. (2021, 26 de marzo). Agencia de Comunicación. *Se firmó un acta acuerdo para el tratamiento responsable de noticias*. <https://www.olavarria.gov.ar/se-firmo-un-acta-acuerdo-para-el-tratamiento-responsable-de-noticias/>

Municipio de Olavarría. (2022, 16 de agosto). Agencia de Comunicación. *“Nosotras”: un programa que promueve el empleo genuino para mujeres en situaciones de violencia de género*. <https://www.olavarria.gov.ar/nosotras-un-programa-que-promueve-el-empleo-genuino-para-mujeres-en-situaciones-de-violencia-de-genero/>

Municipio de Olavarría. Portal de Gobierno Abierto. Recuperado el 15 de abril de 2023 de <https://gobiernoabierto.olavarria.gov.ar/transparencia/funcionarios/>

Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Cuarta

Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible. 17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Recuperado en

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Ordenanza Municipal 3.910/15. Honorable Concejo Deliberante. (HCD). 611° Sesión. 12 de noviembre de 2015. Pág. 21. <https://hcd.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2018/08/13%C2%BA-SES.-ORD.-PERIODO-2015-12-11-15.doc.pdf>

Ordenanza Municipal 4.341/18. Honorable Concejo Deliberante. (HCD). 713° Sesión. 22 de Noviembre de 2018. Pág. 21. <https://hcd.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2018/12/15%C2%BA-SES.-ORD.-PERIODO-2018-22-11-18.pdf>

Ordenanza Municipal 4.406. Honorable Concejo Deliberante de Olavarría. 735° Sesión. 27 de junio de 2019. Pág. 45. <https://n9.cl/ajb8fo>

Ordenanza Municipal 4.410/19. Honorable Concejo Deliberante. (HCD). 738° Sesión. 18 de julio de 2019. Pág. 52. <https://hcd.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2019/08/9%C2%BA-SES.-ORD.-PERIODO-2019-18-07-19-1.pdf>

Ordenanza Municipal 4.511/20. Honorable Concejo Deliberante. (HCD). 759° Sesión. 30 de enero de 2020. Pág. 2. <https://hcd.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2020/09/SES.-EXTRAOR.-CONV.-DCTO.-007-20-30-01-20.pdf>

Ordenanza Municipal 4.586/20. Honorable Concejo Deliberante. (HCD). 781° Sesión. 26 de noviembre de 2020. Págs. 17-23. <https://hcd.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2020/12/14%C2%B0-SES.-ORD.-PERIODO-2020-26-11-20.pdf>

Ordenanza Municipal 4.919/22. Honorable Concejo Deliberante. (HCD). 823° Sesión. 7 de julio de 2022. <https://hcd.olavarria.gov.ar/wp-content/uploads/2022/08/9o-SES.-ORD.-PERIODO-2022-07-07-22.pdf>

Oszlak, O., y O'Donnell, G. (1995). *Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación*. *Redes*, 2 (4), pp. 99 - 128.

Pautassi, L. (2018). *El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato*. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo LXVIII, N° 272.
<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-2.67588>

Programa Permanente de Estudios de la Mujer. (2018). *Informe Final: Capacitación sobre Violencia Familiar y de Género Segunda Edición en Entorno Virtual Módulo introductorio* - Área de Educación a Distancia - Facultad de Ciencias Sociales - UNCPBA.

Proyecto Generar, Fundación Micaela García, Católicas por el Derecho a Decidir, ABOFEM, CLADEM y ABOSEX. (2022). *Monitoreo sobre la implementación de la Ley Micaela en los Poderes Judiciales. Una mirada federal*.

Qué pasará con el cupo laboral trans en Olavarría. (2021, 3 de Febrero). *Infoeme*.
<https://www.infoeme.com/nota/2021-2-3-21-4-0--que-pasara-con-el-cupo-laboral-trans-en-olavarria>

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias. RUGE. (2020). *Aplicación de la Ley Nacional N° 27.499 – “Ley Micaela” – en las Universidades Públicas*. Proyecto de trabajo.

Rees, T. (2005). *Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe*. En: *International Feminist Journal of Politics*, N°7. (Vol. 4).

Rigat-Pflaum, M. (2008). *Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género*. Nueva Sociedad, 218. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/un-enfoque-para-la-igualdad-de-genero/>

Rodríguez Gustá, A. L. (2008). *Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención*. *Temas y Debates*, (16), pp. 109–129.

Rodríguez Magda, R. M. (2019). *La mujer molesta*. Ed. Ménades.

Scott, J. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en J. Amelang y M. Nash (comp.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Barcelona, Alfons el Magnanim.

Subirats, J. (2008). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Ed. Planeta.

Surel, Y. (2008). *Las políticas públicas como paradigmas*. *Estudios Políticos*, 33.

Tamargo, M. (2021). *Planificación para la igualdad entre los géneros: enfoque estratégico y perspectiva de género*. [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Tamargo, M. y Rodríguez, F. (2021). *Transversalización de la perspectiva de género y diversidad sexual en un programa social: análisis de un caso*. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Universidad Nacional de las Artes – UNA. (2022). *Sistema de equivalencia de puntos para la capacitación Ley Micaela de la UNA*. Consejo Superior. Buenos Aires, Argentina.

Urriola Pérez, I. (2018). *Mainstreaming de Género en la práctica: Cambio Organizacional pro Equidad y Segunda Estrategia de Género en PNUD El Salvador*. [tesis de maestría]. Instituto de Estudios Internacionales de la Universidad Complutense. Madrid.

Vasilachis de Gialdino, I (coord.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Herramientas universitarias. Biblioteca de Educación. Barcelona: Gedisa.

Wagner, P. (1997). *Sociología de la modernidad*. Libertad y disciplina. Herder.

Woodward, A. (2004). *Building Velvet Triangles: Gender and Informal Governance*. En: S. Piattoni, & T. Christiansen (Eds.), *Informal Governance and the European Union*. Edward Elgar.