XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

La Ley Micaela en el MPCeIT de la PBA: entre la sistematización de la experiencia y una aproximación a sus resultados.

Antenucci, Magalí y Testoni, Eugenia.

Cita:

Antenucci, Magalí y Testoni, Eugenia (2023). *La Ley Micaela en el MPCeIT de la PBA: entre la sistematización de la experiencia y una aproximación a sus resultados. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/632

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

XI JORNADAS DE LA CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Eje 5: Estado y políticas públicas

“Ley Micaela en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires: la institucionalización del feminismo en la gestión pública.”

Autoras y pertenencia institucional: Antenucci, Magalí y Testoni, Eugenia. Unidad Organizativa Ley Micaela del MPCeIT.

1. Introducción

La Ley provincial N° 15.134 y su antecedente nacional -Ley N° 27.499-, establecen la capacitación obligatoria en la temática de género y prevención de las violencias por razones de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, cualquiera sea su nivel o jerarquía.

Estas leyes se inscriben en la respuesta institucional que surge a partir de 2019 con la asuncion del Frente de Todxs al gobierno nacional y provincial, a las luchas sociales protagonizadas por el movimiento feminista, que tuvo al 3 de junio de 2015 como hecho inaugural, escalando en masividad y centralidad en la agenda pública a traves de los años. Cocindimos con García (2021) en que los avances en el reconocimiento de las desigualdades de género y su jerarquización en la agenda pública, el escenario político y el marco institucional, responde a la interacción y fortalecimiento de los movimientos feministas, de la lucha, de la síntesis y las alianzas con los partidos políticos que representan intereses populares.

En la provincia de Buenos Aires, el gobernador Axel Kicillof jerarquizó la tematica con la creación del Ministerio de Mujeres, Politicas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS), espacio primoridal para llevar adelante la agenda feminista desde la insitucionalidad. En palabras del gobernador: “Ese es, precisamente, nuestro objetivo: no sólo llevar adelante programas específicos del Ministerio, sino enriquecer con una mirada feminista todas las políticas del gobierno provincial. Esto involucra, también, por supuesto, un trabajo “puertas adentro”: modificar conductas, actitudes y formas organizativas del propio gobierno. Se trata, en fin, de la ambiciosa tarea de “deconstruir” al propio Estado”. (Fragmentos del Prólogo del gobernador Axel Kicillof en Haciendo historia-2020/Primer año de gestión. Publicación del MMPGyDS). Para estos objetivos, la Ley Micaela como política de formación tiene un rol central, en tanto se propone a contribuir con herramientas para desnaturalizar las desigualdades, incorporando la perspectiva de género y cuestionando los modelos patriarcales presentes en la labor de los ministerios y organismos (Calandria, et al., 2023). El MMPGyDS fue designado como Autoridad de Aplicación de la Ley en el ámbito provincial (Decretos 580/2019 y 45/2020) y como Órgano de Implementación del Poder Ejecutivo Provincial (Decreto 541/2020).

Es en este contexto que se crea en julio del año 2021, la Unidad Organizativa Ley Micaela (UOLM) del Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica (MPCeIT), encargada de:

- Establecer, conjuntamente con la autoridad de aplicación (MMPGyDS), las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres.

- Elaborar los contenidos curriculares de las capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres; como así también contenidos específicos en gestión con perspectiva de género. Establecer los términos, modos y formas de implementación de las mismas en su propio ámbito.
- Elaborar sus actualizaciones periódicas.
- Dictar las respectivas capacitaciones.
- Remitir los contenidos curriculares de las capacitaciones y sus actualizaciones a la autoridad de aplicación para su certificación de calidad. Difundir en sus páginas web oficiales, el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente ley. (artículo 5 de la ley pba)

Desde esta Unidad elaboramos este trabajo donde nos proponemos sistematizar la experiencia de implementación de la Ley Micaela bonaerense en el MPCeIT y realizar una primera aproximación a los resultados que deja esta política, a partir de su evaluación, en las subjetividades de las personas que la atravesaron, en las dinámicas laborales y en las capacidades ministeriales.

2. Estado del arte

La UOLM del MPCeIT está compuesta por tres personas especialistas en la materia y con dedicación exclusiva. Destacamos esto ya que demuestra la jerarquía que el Ministro Augusto Costa decidió darle desde el inicio a la cuestión de género y que, consideramos, es un elemento central para los resultados del proceso. Esta jerarquización se ve también reflejada en que en el MPCeIT ya existían dos espacios de género institucionalizados y funcionando:

- La mesa Transversal de Géneros (RESO 2021 327), una instancia de gestión que permite el tratamiento de dicha temática en forma transversal e interdisciplinaria desde diversos ámbitos del organismo, a los fines de promover la igualdad de géneros y la eliminación de violencias por razones de género.
- El Equipo Interdisciplinario de abordaje (RESO 2021 350), que implementa la "Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia" y da tratamiento y/o asesoramiento a situaciones de violencia de género que suceden en el ámbito laboral.

Así, la UOLM se incorpora a una serie de áreas de trabajan de forma articulada y contribuyen al desarrollo de las capacidades ministeriales, desde una perspectiva feminista. Por su parte, la Mesa Transversal de Géneros venía impulsando la capacitación de Ley Micaela a las máximas autoridades (Desde el Ministro hasta lxs Directorxs Provinciales), a cargo del MMPGyDS. Asimismo, llevó a cabo un relevamiento respecto de la situación de lxs trabajadorxs del MPCeIT que arrojó que el 74.1% de quienes respondieron no habían

recibido instancias de formación en el ámbito laboral en materia de género, y el 57,5% expresaba interés en recibirla.

Con estos antecedentes, la UOLM comenzó a realizar un diagnóstico cuantitativo y cualitativo del Ministerio para conocer quiénes lo componen, qué dinámicas laborales están asentadas y cuales se esperan modificar con esta instancia. Cuando se realizó este diagnóstico, el Ministerio estaba compuesto por once (11) Subsecretarías que abarcan las áreas Cultura, Producción, Ciencia y Tecnología, Comercio, Industria, Puertos, Minería y FOGABA S.A., S.A.P.E.M. que depende del Ministerio la cual también fue destinataria de la política. Se trata de áreas diversas pero que tienen en común una profunda masculinización en donde intervienen.

Dentro del MPCeIT, se registró un total de 2994[1] personas trabajando, con un 48,6% de mujeres (1456), un 51,3% de varones (1536) y un 0,06% (2) de personas travestis-trans. Del total de los puestos jerárquicos, las mujeres ocupaban el 48%. En FOGABA se registró un total de 89 personas trabajando, de las cuales un 39.3% (35) eran mujeres y un 60.6% (54) varones. No se registraron personas travestis y trans. Respecto de los puestos jerárquicos, solo el 22,8% estaban ocupados por mujeres. Aquí las cifras arrojaron una situación de desigualdad entre los géneros, principalmente en el acceso a puestos jerárquicos. Con estos datos se estimó un público destinatario de aproximadamente 3000 personas distribuidas en diferentes municipios de la provincia de Buenos Aires: La Plata, Bahía Blanca, Mar del Plata, Luján, San Vicente, Lobos, Hudson y Dolores. Respecto de las trayectorias educativas, la mayoría (61,53%) contaba con el secundario completo como máximo nivel de estudios alcanzados, información relevante para pensar el registro de la capacitación.

Finalmente, se realizó entrevistas a representantes de las Subsecretarías que forman parte de la Mesa Transversal, donde surgieron elementos fundamentales a tener en cuenta para planificar la capacitación:

- La necesidad del trabajo con masculinidades, de manera de promover una sensibilización en el trato y romper con estereotipos;
- La necesidad de adquirir herramientas prácticas para la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas;
- La necesidad de establecer rutas críticas de acción ante la detección de casos de violencia de género, principalmente dando a conocer el Equipo Interdisciplinario disponible para la atención de estos casos;

[1] Vale aclarar que a principios del año 2022 se crea el Instituto Cultural de la Provincia de Buenos Aires, modificando la cartera ministerial del MPCeIT y la cantidad de destinatarios de la política.

- Abordar el problema de los cuidados, principalmente a partir de estrategias de conciliación de la vida laboral con la doméstica;
- Preparar los espacios de trabajo en vistas a la implementación de la ley provincial N° 14.783 de cupo travesti-trans.

Con este diagnóstico y el contexto de ASPO, se presentó entonces el desafío de diseñar una capacitación situada que pueda interpelar a lxs trabajadorxs y abordar las problemáticas y expectativas oportunamente expresadas.

3. ¿Cómo construir una capacitación situada?

El primer paso para diseñar la capacitación fue conformar el equipo de tutoría docente que sería el engranaje entre los contenidos de la capacitación y lxs trabajadorxs. Para ello se realizó una convocatoria interna a todo el personal que fue acompañada por un proceso de entrevistas, donde se conformó un equipo de 10 personas. La amplia mayoría de las personas que expresaron sus ganas de formar parte del equipo demostraron un profundo compromiso con el feminismo y la igualdad de géneros, que fue trasladado al trabajo cotidiano. Se trata de personas que no necesariamente tenian experiencia en el ámbito docente o conocimientos académicos en la temática, pero sí un sentir activo y comprometido frente a la causa común y, sobre todo, un conocimiento especifico respecto de las dinámicas laborales. Es decir, se priorizó el saber práctico y experiencial de las personas que habitan y transitan el ministerio hace años, que conocen la cotidianeidad de oficinas, quiénes las componen, qué rol ocupa cada trabajador, los estereotipos asentados, las prácticas naturalizadas, los chistes que circulan, entre otras. La doble pertenencia por parte del equipo al activismo y el trabajo estatal evidencia una de las formas que toma el encuentro entre movimiento social y política pública, donde el trabajo institucional adquiere un compromiso que es también íntimo, personal y singular, cosa que -los resultados demostrarán- significa una potencia para ambas partes.

Coincidimos con Lemos (2021) en que “las prácticas de formación están dirigidas a sujetos adultos y trabajadores, activos, conscientes de sus necesidades y de su situación, y capaces de reflexionar críticamente sobre su hacer. Asimismo, ocurren en escenarios específicos que, en nuestro caso, son las organizaciones públicas; se conciben principalmente con la finalidad de promover en las y los participantes, capacidades para la acción que integran variedad de saberes, saber hacer, saber reflexionar, saber qué hacer” (p.17). Compartiendo esta premisa, fue fundamental poder definir un destinatario común que ordene el registro escrito y oral que iba a tomar la capacitación para que se produzca un diálogo, un verdadero intercambio entre la propuesta pedagógica y lxs destinatarios de la política. Asimismo, debido al contexto del ASPO la capacitación era indefectiblemente de carácter virtual, por lo que fue primordial ser creativxs para que se produzca esa afectación

buscada. Algunas de las preguntas que nos aquejaban en ese momento eran: ¿Cómo enseñar la perspectiva de género desde una plataforma virtual? ¿Cómo se transmite la posibilidad de ponerse en el lugar de otras personas? ¿Cómo intervenir pedagógicamente cuando las personas que llegan a los cursos lo hacen obligadas por una ley?

Decidimos promover una identidad común ministerial (teniendo en cuenta las áreas disímiles entre sí, que fueron agrupadas de otras formas en administraciones anteriores) a partir de tomar lo bonaerense y su carácter productivo como elemento aglutinador. Asimismo, decidimos sumar datos e imágenes de cada una de las áreas a los contenidos desarrollados, visibilizar a partir de elementos audiovisuales las autoridades de cada Subsecretaría y las políticas con perspectiva de género que llevan a cabo, e incorporar ejemplos concretos que expliciten conceptos que aportaron las entrevistas realizadas en la etapa de diagnóstico. Finalmente, definimos trabajar con un lenguaje accesible y amoroso, dirigido principalmente a aquellas personas que nunca habían tenido algún tipo de acercamiento a la temática, con el objetivo de que se produzca un acercamiento a conceptos y herramientas fundamentales, buscando bajar los posibles niveles de resistencia que naturalmente presenta una capacitación de carácter obligatorio y sobre todo en la temática de géneros.

A la hora de definir los contenidos, nos basamos en el conjunto de directrices y lineamientos mínimos sobre los contenidos curriculares establecidos en el Anexo I de la Ley 15.134, a los que le sumamos una impronta propia jerarquizando la temática de masculinidades y la presencia de herramientas concretas para la aplicación del cupo travesti-trans, demandas surgidas en la etapa de diagnóstico. De esta forma, construimos una capacitación compuesta por 8 Módulos plasmados en un cuadernillo impreso y entregado a cada unx de lxs trabajadorxs, con los siguientes temas:

- Introducción: Bienvenida - Contexto de capacitación, presentación de la Ley Micaela y familiarización con plataforma
- Feminismos. Género y Derechos Humanos. Marco normativo
- Género. Nociones y conceptos básicos
- Masculinidades
- Desigualdades y brechas de género
- Violencias por motivos de género
- Violencia por motivos de género en el ámbito laboral. Herramientas para su intervención
- Transversalización de la perspectiva de género en el Estado

La capacitación tiene una duración de 8 semanas, y se dicta a través de una plataforma virtual, con un acompañamiento tutorial a cargo de una dupla pedagógica.

4. La implementación

La capacitación fue dictada en siete oportunidades (la 7ma edición se encuentra actualmente en curso) durante febrero del año 2022 y la actualidad, dejando un saldo de 747 personas capacitadas, lo que representa el 93,38% total del personal del MPCeIT y Fogaba. Con la culminación de la última edición se proyecta alcanzar un 96% logrando el objetivo principal de capacitar al total del personal del Ministerio.

En términos cuantitativos, las encuestas de evaluación completadas por lxs trabajadorxs que finalizaron la capacitación nos arrojan números optimistas en relación a los contenidos y la utilidad de los mismos para sus tareas laborales: el 97,6% de las personas capacitadas expresaron que las clases les resultaron claras y el 96% que los contenidos desarrollados durante la capacitación fueron adecuados. Asimismo, el 92,9% de las personas encuestadas consideran poder aplicar en su espacio de trabajo lo aprendido en el curso.

Ahora bien, esta implementación no sucedió sin tensiones, cuestionamientos e incomodidades. Nos referimos principalmente al desafío pedagógico que implicó el rol de tutoría. En un comienzo, la forma en que llevamos a cabo esta tarea respondió a los sistemas tradicionales de enseñanza, donde el eje estaba puesto en lo evaluativo, marcando el error y los aciertos en función de las propias posturas. Era muy difícil correr el enojo frente a las intervenciones resistentes, no tomarnos personal algunas expresiones desafortunadas, y no frustrarnos. La forma en que tramitamos esta afectación obstaculizó establecer la conversación buscada acerca de la temática y generaba aún más resistencias. Se nos abrieron diversos interrogantes: ¿cómo problematizar la idea de que el saber no está únicamente del lado de quienes ocupan el rol de tutorxs? ¿cómo posicionarnos frente a quienes desestiman o ningunean la temática? ¿Cómo promover puentes de entendimiento? En ese sentido, uno de los mayores aprendizajes como equipo fue afrontar el desafío de correrno s de los saberes y las verdades propias para hacer lugar al diverso e infinito universo vocabular y mundo cultural que cada estudiante trae: *“Al principio fui más exigente con las respuestas, luego de a poco me fui aflojando, entendiendo que no todos arrancamos desde el mismo lugar.”*[2] De esta manera, se habilitó otro tipo de vínculo, dando lugar a la pedagogía de la pregunta, es decir, iniciando el diálogo a partir de interrogantes que alojen las experiencias ajenas y que no juzguen las trayectorias. Buscamos poner en valor las trayectorias de cada trabajadorx, contemplando que los tiempos para interpelarse por la temática son diversos y comprendiendo el contexto de cada quién (de dónde vienen, qué conceptos traen incorporados, edades, oficios, etc). En contraposición a marcar el error, el foco empezó a estar puesto en acompañar un recorrido colectivo: *“En principio creo que el*

[2] Testimonio de tutorx presente en las encuestas realizadas.

mayor desafío fue ejercer la tutoría sin juzgar lo que leía, poder respetar desde dónde habla e interviene cada uno con la dificultad de la no presencialidad creo que fue mi mayor desafío. Después también ser creativa con las respuestas, encontrar algo particular para cada una que pueda significarle algo, ese trabajo implica paciencia y dedicación y me implicó un desafío también."[3]

Este cambio metodológico permitió no solo habilitar un contexto favorable para la apertura y la interpelación subjetiva de lxs trabajadorxs, sino también aplacar las resistencias propias de una propuesta de carácter obligatorio y achicar las distancias de la modalidad virtual. Esto se vio también plasmado en las encuestas de finalización, donde el 98,2% expresaron que el equipo de tutoría favoreció y motivó su participación en la capacitación y el 98% que respondieron adecuadamente las dudas surgidas durante su proceso de formación.

Al mismo tiempo, a partir de intercambios tanto teóricos/conceptuales como coyunturales, lxs participantes del equipo pudieron canalizar y poner en valor sus convicciones y trayectorias militantes que por lo general se piensan por fuera del espacio laboral. Esto permitió interrelacionar las propias creencias, la militancia, la política pública y el trabajo, siendo los encuentros semanales del equipo el marco institucional habilitado para ello. Estos debates potenciaron la propuesta pedagógica en tanto lxs tutores pudieron trasladar debates coyunturales para ejemplificar cómo ópera la desigualdad de género en la vida cotidiana.

Finalmente, a medida que lxs trabajadores terminaban el curso nos preguntamos cómo continuar llevando la perspectiva de género al día a día de las oficinas. En este sentido, llevamos adelante dos iniciativas: el envío de boletines interactivos de temáticas de género que ampliaron temas que no fueron profundizados en los contenidos de la capacitación (gordofobia, discursos de odio, ancianidad, entre otros); y el envío de efemérides relacionadas con las conquistas del movimiento feminista. Estas iniciativas no fueron contempladas en la instancia de planificación, sino que surgieron sobre la marcha y ayudaron a fortalecer la propuesta.

5. Evaluación: un acercamiento a los efectos

Tal como resalta Calandria et al. (2023), la evaluación es un atributo central de la construcción de capacidades administrativas y políticas en tanto brinda conocimiento acerca de si la acción pública analizada logra los objetivos y metas propuestas. En ese marco, dada la representatividad del personal capacitado hasta el momento, nos propusimos iniciar un proceso de evaluación de la política no solo desde el relevamiento del aprendizaje de

[3] Testimonio de tutorx presente en las encuestas realizadas.

contenidos, sino también como motor de cambios institucionales, ya sea como potenciador otorgando legitimidad y reconocimiento a los equipos especializados, inaugurando acciones estatales, visibilizando legislaciones en materia de igualdad, entre otras. Para ello, definimos tres ejes de análisis: las implicaciones subjetivas que tiene la capacitación -tanto para el equipo de tutoría como lxs trabajadorxs/estudiantes-, los cambios en las dinámicas laborales y los aprendizajes que deja a nivel institucional. Los instrumentos que utilizamos para evaluar la política y sistematizar la información fueron de carácter cuantitativo y cualitativo:

- El registro de experiencia de trabajo de la UOLM y el equipo de tutoría (informes mensuales y registro de reuniones semanales)
- La observación de las aulas virtuales (registro de las intervenciones de los cursantes a lo largo de la capacitación)
- Encuestas de inicio de lxs cursantes (encuestas autoadministradas que relevan datos sociodemográficos e indicadores acerca de los conocimientos y las expectativas que completan en el momento de la inscripción) y encuestas de evaluación de cursantes que finalizaron la capacitación (encuestas autoadministradas que relevan la valoración de los contenidos, el rol del equipo de tutoría, la utilidad de los conocimientos adquiridos y grado de cumplimiento de las expectativas) de las seis ediciones de la capacitación que se dieron a lo largo del período 2022-2023.
- Encuestas a tutores (encuestas autoadministradas que relevan los aprendizajes, desafíos, cumplimiento de expectativas y reflexiones acerca de su rol como tutorxs y el funcionamiento del equipo).
- Entrevistas presenciales al Equipo Interdisciplinario de Abordaje de las violencias por motivos de género del MPCeIT y a referentes de cada área, cuyo criterio de selección fue que tengan un recorrido en su área y sobre todo vínculo con lxs trabajadorxs en el cotidiano.

Antes de avanzar con el análisis, hacemos tres salvedades que consideramos importantes para enmarcar su lectura. En primer lugar, la implementación de la Ley Micaela se da en el marco de un movimiento social más amplio, por lo que resulta difícil delimitar qué transformaciones responden meramente a la capacitación y cuáles responden a pisos de debate establecidos por el movimiento feminista en la sociedad. En segundo lugar, los cambios estructurales -como los que propone esta capacitación-, suceden de manera gradual y progresiva a lo largo del tiempo, por lo que lo expresado a continuación responde a un período inmediato de tiempo. Finalmente, los ejes que proponemos se dividen con un fin metodológico, sin embargo, todos se encuentran interrelacionados entre sí, con lo cuál resulta fundamental su lectura de manera integral.

a. Implicancias subjetivas

¿Cómo fue significada la capacitación por lxs trabajadorxs? ¿Logramos romper la pantalla y crear espacios de reflexión? ¿Qué procesos subjetivos habilitó este espacio? A partir de estos interrogantes, buscamos abordar la capacidad de interpelación subjetiva de la capacitación en tanto puntapié para que cada persona pueda repensar la propia historia y, desde allí, la posibilidad de cambiar su realidad tanto íntima como laboral.

En relación a lxs tutores, observamos a lo largo de las siete ediciones que la tarea interpela profundamente sus singularidades, donde el espacio grupal de acompañamiento y contención de equipo fue condición de posibilidad para afrontar y contener los desafíos que esta capacitación tiene para quienes la implementan: ocupar un rol laboral novedoso, posicionarse de manera diferente frente a compañerxs de trabajo, la exposición que implica ser tutorx de una capacitación en temática de género y lo que significa trabajar con una temática sensible que muchas veces nos expone a situaciones complejas y angustiantes. En palabras de tutorxs:

“En un principio me sentí incómoda al ser la cara de la capacitación en mi lugar de trabajo ya que las quejas y resistencias se canalizaban hacia mi persona. Al correr de las ediciones esto fue acomodándose y así como me encontré con resistencias me encontré con personas conformes y/o sensibilizadas con la capacitación. Aunque al día de hoy continúa el chiste de que si estoy presente hay cosas que no pueden decir, "Ojo que está la Ley Micaela acá". También fue un desafío el rol pedagógico en sí, en relación a las distintas posturas, -en algunos pocos casos de mucho desacuerdo y rozando lo agresivo-, poder responder desde un lugar que no fuera personal. He pasado horas y días atravesada por alguna intervención problemática.”

“Tal vez sentir inseguridad en las primeras ediciones para posicionarme (aunque no sea el principal objetivo del rol) desde el lugar de "docente". El hecho de reforzar en las reuniones, metodologías y tonos que no apuntaban a esto, me permitió lograr más comodidad”

“Tuve desde un comienzo unas compañeras pedagógicas que fueron importantes como sostén para llevar adelante la tarea de la mejor manera. Dónde dialogamos de manera permanente con las tres y que fueron un aporte para crecer. Como de las compañeras del equipo que hacen todo más fácil.”

Asimismo, la tarea de tutoría no sólo implicó desafíos respecto al acompañamiento de lxs trabajadorxs y su rol, sino que también permitió repensar sus propias trayectorias de vida en clave de género:

“En mi dejó muchas huellas. Desde replantearme ciertas formas, frases o actitudes hasta pensar todo en perspectiva de género. Antes no me pasaba pero ahora todo tiene "lentes violetas.”

Consideramos que, en contraposición al estereotipo construido alrededor de lx trabajadorx estatal no involucrado con su espacio laboral, nos encontramos con personas profundamente comprometidas y dispuestas a repensar su día a día en las oficinas. En palabras de una tutora: *“me sentí orgullosa y convencida de que lo que estaba haciendo iba a tener un impacto en la institución, pero sobre todo en las personas que la hicieron. Soy consciente de que a nivel institucional mi rol como tutora fue importante y se me ha reconocido en algunas situaciones, lo cual creo que es muy importante, porque refleja la importancia que el Ministerio le da a la Ley Micaela.”* Este posicionamiento novedoso a partir de ocupar un nuevo rol permitió a lxs tutorxs sentirse parte de una política pública transformadora, lo que fue sin dudas condición de posibilidad para sostener el compromiso con las diversas tareas.

Este ejercicio colectivo de puesta en común de las afectaciones que produce la tarea fue fundamental para ir realizando una evaluación de la política al tiempo que la íbamos implementando. Conversar semanalmente sobre los comentarios que nos resultan difíciles de abordar, aquellos que nos conmovieron, las sensaciones que nos produjo leer semana a semana las intervenciones de nuestros compañerxs, y las transformaciones que percibimos aún con una pantalla de por medio son elementos claves para poder conocer qué efectos tiene este tipo de política en la tradición laboral y en sus destinatarixs. En palabras de un trabajadorx/estudiante:

“Luego de leer la clase, sobre todo, no puedo dejar de pensar que las mujeres trabajadoras tenemos una doble carga. Creo que hacemos un esfuerzo enorme, porque, más allá de las tareas que nos toquen en nuestro espacio laboral siempre hacemos tareas domésticas y siempre eso tiene una gran carga en nuestras cabezas.”

“Leer el cuento “Mamá se va de viaje” de Coral Herrera Gómez” generó un interesante intercambio en mi familia y ayudó a reconocerle a mi esposa el tiempo que renuncia a sus actividades personales, profesionales y la sobrecarga que tiene. Acordamos repartir en forma más equitativa las tareas domésticas”

La Ley Micaela opera como puerta de entrada a las subjetividades personales de quienes la transitan ya que brinda herramientas para repensar sus historias de vida en clave feminista. La propuesta de la formación en género permite mejorar vínculos familiares, repensar dolencias, reconocer la reproducción de violencias naturalizadas y la posibilidad de otras crianzas. En palabras de unx estudiante: *“Nunca había pensado que mi esposa pasara por todas esas situaciones de tanta tensión, que aparte de todas las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y de su persona que muchas veces se dejara para lo último si*

tiene tiempo (...) esto me hace sentir muy egoísta por no haber tenido un trato igualitario y por no haber entendido que debemos trabajar mancomunadamente."

Finalmente, resaltamos que la oportunidad de conocer tipos y modalidades de violencias por razones de género y de reflexionar sobre situaciones concretas en los ámbitos de trabajo brindó herramientas a las personas para dar cuenta con mayor precisión las situaciones que viven. En este sentido, las integrantes del equipo expresaron que desde que se comenzó a implementar la Ley Micaela dentro del organismo, quienes se acercan pueden formular de manera más clara sus vivencias, es decir cuentan con más herramientas para describir lo que están viviendo:

"Antes se nombraba muy ambiguamente las cosas y hoy pueden empezar a decir "estoy sufriendo violencia laboral". O sea, lo pueden poner como más claro. O pueden decir "esto es una situación de acoso" sí, lo pueden manejar mejor."

"Lo escuché muchas veces en el texto en el cual se presentan a hacer una denuncia, o sea, no solamente en lo que escriben en la denuncia, sino cómo se plantean y dicen "con Ley Micaela me di cuenta de que esto que estoy pasando es una situación de violencia". Entonces, esperan a través de todo lo que escucharon o lo que aprendieron en la ley Micaela, que haya una mirada diferente. Ahora me acuerdo de cuatro casos, pero debe haber más en los cuales específicamente nombraron a la Ley Micaela."

b. <u>Dinámicas laborales</u>

Uno de los principales objetivos de la Ley Micaela es construir espacios laborales más saludables y libres de violencia, por lo que en este eje nos proponemos abordar aquellas transformaciones cotidianas y grupales que nos permitan vislumbrar si la puesta en agenda de la perspectiva de género a través de la capacitación generó cambios en los vínculos interpersonales de lxs trabajadorxs. Nos preguntamos si los efectos señalados anteriormente en la dimensión subjetiva, así como la incorporación de nuevos pisos de conocimientos respecto de la temática aportan en este sentido.

A partir de las entrevistas con referentxs de áreas, se evidencia un cambio de posición respecto de la habilitación y legitimación a la hora de poner en palabras situaciones que resultan incómodas, usando de puntapié lo visto en la capacitación:

"Hay cosas que ya no se permiten, yo creo que también las mujeres directamente no lo permitimos. Osea, ya estás plantada desde otro lugar (...) antes se guardaban dentro de sí, y no, no había cómo encuadrar un problema. Yo creo que nos sentimos más respaldadas, como empoderadas. También que se le dé un lugar central a la ley. Por ejemplo, sabes que institucionalmente se baja la línea, eso simbólicamente también sirve."

"Esto de poder expresarse por escrito también me parece que genera un antecedente para después en una reunión de trabajo también tomar la voz. Personas que no se animaban

quizás ahora también hay un marco de "bueno, ya lo dije, levanto la mano y lo digo aca tambien" algo mas participativo"

Notamos también cómo se visibilizaron problemáticas vinculadas al género y la identificación de las mismas en el cotidiano a partir de la desnaturalización de actitudes, chistes y tareas que responden a una cultura machista:

"Son más cuidadosos al momento del trato, de pedir las cosas. Esas diferencias para mí se van notando, pero en general, en todos los ámbitos. Hay cosas que estaban como explícitas que las hacía la mujer y que ahora no: preparar el mate ni bien llega (...). En la delegación de personal, hubo un chico que era muy machista, muy. Y no sé si es la Ley Micaela, pero fue modificando sus formas de actuar, su comportamiento, como por ejemplo en la forma de pedir las cosas. Pero sí han cambiado. Sobre todo en la forma de pedir las cosas."

"Han bajado el tema de los chistes, han bajado un montón de cosas. Pero sí, obviamente que sigue costando (...) también la empiezan a ver, digamos algunos ya los frena el chiste o cierta situación, pero les cuesta (...) Durante la capacitación, se daba la casualidad que nos juntábamos un viernes al mes a comer y los escuchaba que charlaban entre ellos: "Cómo viste tal cosa y tal otra". En algunos casos yo he visto que ha cambiado su forma de expresarse, su forma de pensar o por lo menos empezar a ver las cosas de otra forma. En otros casos son mucho más cerrados y es más difícil. (...) Yo acá los veo cotidianamente, para mí está más amable el ambiente. Han dejado de hacer chistes y han dejado de hacer algunas cuestiones que eran bien del hombre."

Resaltamos la importancia de la llegada del feminismo a las instituciones y la puesta en valor de la cuestión de género como vector legitimador para poner límites a expresiones sexistas y poder nombrar malestares vividos dentro de los organismos. Esta ley habilita canales de comunicación y la puesta en agenda de discusiones latentes en la sociedad que de otra manera no hubieran sido permeables ni posibles de gestionar. En este sentido, nos encontramos con compañerxs de trabajo que se animan a corregirse dichos y actitudes cristalizadas de la cultura machista, la apertura de preguntas y la identificación de situaciones violentas con mayor facilidad.

c. <u>Institucional</u>

¿La implementación de la Ley Micaela aportó a darle relevancia política a las cuestiones de género?, ¿sirvió para motorizar cambios institucionales?, ¿de qué manera aporta a la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio? Como expresamos anteriormente, la voluntad política de parte de las autoridades con las problemáticas de género se vio expresada en la centralidad que tuvo la implementación de la Ley en el organismo, así como la existencia previa a la implementación de espacios específicos de género. En este sentido -y considerando que coexisten con la capacitación

muchas políticas con perspectiva de género[4]- nos proponemos identificar cambios institucionales que la Ley Micaela pudo inaugurar como también potenciar.

Las transformaciones individuales y grupales de carácter subjetivo dieron paso a la construcción de miradas integrales para intervenir en los espacios laborales. En ese marco, el MPCeIT inauguró un lactario (RESO 2021 875), implementó el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones oficiales, comenzó a implementar el cupo travesti-trans, promueve el uso de licencias igualitarias e institucionalizó su propio Protocolo de prevención y abordaje ante situaciones de violencia por razones de género (RESO 2023 164). Como señalan desde la Dirección de la Delegación III de Personal:

"Nosotros en las notas, en los actos administrativos tratamos de que la redacción sea con perspectiva de género. Tratamos más allá de que a veces no todos concuerdan con el lenguaje inclusivo, usar en concreto el todas y todos. O sea que sea un criterio que todos estemos de acuerdo para trabajar y que tengamos en cuenta que hay que hacerlo así. Hay que tratar de que ese informe sea lo más inclusivo posible."

Por su parte, desde la Gerencia de Recursos Humanos de FOGABA expresan:

"A partir de la aplicación de la Ley nosotros lo que hicimos fue modificar el reglamento interno e incluir dentro de las licencias ciertas licencias que antes no existían (...) la licencia por cuidado no les aparecía antes, por eso era probable que se hagan más mediante un acuerdo con el jefe y no había un marco legal para tomarse esas licencias. Antes era licencia por enfermedad directamente, entonces no sé, se te enfermaban los chicos y te pedías directamente licencia por enfermedad, ahora está diferenciado".

Las formaciones marcaron también una impronta democrática y horizontal que prefigura nuevas lógicas institucionales:

"Lo que valoro de la Ley Micaela -más allá de los comentarios- es que ser una gestión nueva genera a veces un impacto muy negativo y lo que me parece que tiene de positivo es que todos tenían que hacerla. Convocar desde el ministerio -o sea institucionalmente- a una capacitación obligatoria a todos y que todos estaban obligados -desde autoridades hasta la última persona que ingresaba- me parece que homogeneizó y va más allá de la incorporación de la perspectiva de género. Para mi era como "Ah mirá, sabe mi nombre y apellido, me está mandando un mail y me convoca a una capacitación" sirvió que ellos tomen conciencia que son parte de un equipo y que la subsecretaría los tenía en cuenta como parte de equipo homogéneo de trabajo."

[4] https://www.gba.gob.ar/produccion/generos

6. Reflexiones finales

En este trabajo, nos propusimos sistematizar la experiencia de implementación de la Ley Micaela y los resultados que arroja el proceso de evaluación de dicha política en el MPCeIT. Repusimos la experiencia de planificación de la política, donde buscamos construir una propuesta pedagógica situada que logre su apropiación por parte de lxs trabajadores; asimismo, repasamos la experiencia de haber implementado la capacitación en siete oportunidades y los aprendizajes que fuimos adquiriendo en la práctica. Finalmente, analizamos los impactos que tiene una política de estas características en lxs trabajadorxs del ministerio y sus dinámicas laborales, reconociendo las interpelaciones subjetivas que produce, y los aprendizajes institucionales que deja.

La Ley Micaela opera como una puerta de entrada privilegiada a las subjetividades de lxs trabajadorxs de manera integral. Actúa como puntapié para acceder al mundo vocabular, los saberes, preconceptos, historias y demandas de aquellxs que conforman y dan vida al organismo. Asimismo, abre la puerta para deconstruir significados culturales arraigados, reformular las normas de género y resignificar la diferencia, haciendo eco de la ampliación de la ciudadanía que implica reconocer nuevos derechos a poblaciones históricamente marginadas. La posibilidad de habitar espacios de trabajo más saludables, de poner un límite a expresiones machistas, de poder dar cuenta y formular las violencias que nos atraviesan responde al carácter democratizante que porta esta ley.

Finalmente, al tener un alcance general a toda la población ministerial, la ley Micaela funciona como vector dinamizador de la perspectiva de género de forma transversal, ya sea en su incorporación en las políticas públicas que allí se diseñan, en la implementación de acciones de igualdad al interior del Ministerio y en las formas cotidianas que toma el trabajo. Consideramos que una de las grandes potencias de esta política yace en el encuentro entre el activismo militante y la institucionalidad.

Referencias bibliográficas

- Calandria, S,. Chielli, A., Gestido, A., Pagani, ML., Provenzano P., Soza Rossi, P. (2023) *Evaluar políticas públicas con perspectiva de género: la experiencia de la Ley Micaela Bonaerense.* 3er Congreso CoFeFup.
- García, Andrea (2021). *Hacia una nueva estatalidad: paridad política e igualdad sustantiva* en En pandemia. Desafíos y respuestas desde la sociedad, el Estado y la Universidad pública. Jaime Percy et al. Villa Tesei: Libros de UNAHUR.
- Lemos, Elisa (2021). *El diseño de una actividad de capacitación en línea con la construcción de capacidades estatales*. Cuadernos del INAP (CUINAP). Año 2.
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (2020) *Haciendo historia. Primer año de gestión.*

- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (2023) *Ley Micaela Bonaerense. Evaluación y resultados de una política estratégica (2020-2022).*