

Sistematización de una práctica para el análisis de una política

Implementación de la Ley Micaela
en la Provincia del Neuquén



Ministerio de Desarrollo
Humano, Gobiernos Locales
y Mujeres

Unidad de Planificación y
Evaluación de Políticas
Sociales



Gobierno
de la Provincia
del Neuquén

**SISTEMATIZACIÓN DE UNA PRÁCTICA PARA EL ANÁLISIS DE
UNA POLÍTICA: IMPLEMENTACIÓN DE LEY MICAELA EN LA
PROVINCIA DE NEUQUÉN**

Provincia del Neuquén

Gobernador de la Provincia

Cr. Rolando Figueroa

Ministra de Desarrollo Humano, Gobiernos Locales y

Mujeres

Sra. Julieta Corroza

Unidad de Planificación y Evaluación de Políticas

Sociales

Mg. Gabriela Bercovich

Lic. Juan Pedro Bisheimer

Equipo técnico

Lic Nicolina Tarantino

Mg Andrea Ibañez

Agradecimientos

Al equipo capacitador de Ley Micaela por su inestimable aporte

A la subsecretaria de la Mujer Lorena Barabini por su tiempo, predisposición y
apoyo

A Azucena Olmos por su generosidad en compartir saberes, miradas y
experiencias

Índice.....	9
Introducción.....	10
Marco normativo: breve contextualización e historia.....	11
Fundamentación.....	12
Ley Micaela desde un enfoque de evaluación: logros, avances y desafíos.....	14
• Adecuación a lo obligatorio.....	14
• Adecuación al contexto nacional.....	18
• Adecuación de lo continuo y permanente.....	20
• Adecuación de los contenidos.....	23
• Adecuación de lo pedagógico.....	28
• Adecuación a lo institucional.....	33
Reflexiones finales.....	38
Bibliografía.....	42

Introducción

El presente informe, con los aportes del equipo técnico que conforma la Unidad de Planificación y Evaluación de Políticas Sociales (Upeps), tiene el propósito de iniciar y construir un proceso de evaluación sobre la implementación de ley Micaela (ley provincial 3201) en la provincia de Neuquén. Por un lado, contamos con indicadores puntuales que nos ayudan a caracterizar ciertos aspectos de la implementación de la ley. Por el otro, las voces de las personas entrevistadas nos permiten inferir determinadas representaciones sociales, sentidos y prácticas en torno al diseño y la ejecución de la ley; por eso, a partir de este ejercicio y triangulando el enfoque cuantitativo y cualitativo, se abre la posibilidad de identificar cuáles han sido algunos de los logros más relevantes y cuáles los desafíos pendientes.

La Ley Micaela debe su nombre a Micaela García, una joven víctima de un femicidio en Gualeguay, Entre Ríos, en el 2017. Esta vez, la falta de perspectiva de género del Poder Judicial quedó expuesta de una manera brutal, si bien venía siendo evidente con distintos niveles de magnitud en todos los Poderes del Estado. La movilización social y el impulso de familiares, afectos, y actores clave de casi todo el arco político condujeron a la promulgación de la ley nacional 27499 en el año 2019. Esta legislación se inscribe en un conjunto de leyes y compromisos internacionales que Argentina asumió en el campo de los Derechos Humanos para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El objetivo de la ley es la capacitación obligatoria en perspectiva de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos los niveles y jerarquías de los tres poderes del Estado. La provincia de Neuquén adhiere a esta legislación a través de la ley provincial 3201 en el

2019 y en ese mismo año la reglamentó mediante el Decreto N° 2225/19. La Subsecretaría de las Mujeres, designada organismo de aplicación de la ley, convoca a los tres Poderes para que impulsen el diseño y la implementación de las capacitaciones correspondientes al interior de sus áreas y en los organismos extrapoder. Asimismo, se propicia que los gobiernos locales adhieran a la normativa provincial a través de ordenanzas municipales.

En relación con lo precedente es importante señalar que nuestra provincia tiene un amplio recorrido en materia de género y prevención de las violencias contra las mujeres que se inició con el regreso de la democracia. Este recorrido se ha traducido en la creación de distintas instituciones con sus políticas concretas y en la sanción de leyes que integran un marco normativo robusto¹, todo esto, gracias a las luchas protagonizadas por movimientos sociales, organizaciones feministas y representantes de diversas áreas del Estado. Estas luchas surgen, por un lado a partir de poner en el centro de la escena las demandas y los deseos de las mujeres, y por el otro a partir de hechos repudiados desde un enfoque de derechos humanos como el que atravesó Ivana Rosales.²

En pos de sostener la vigencia de las leyes y políticas de género este informe intenta hacer que los datos hablen y recuperar las percepciones de las personas entrevistadas posicionándonos desde una mirada de la evaluación sobre ley Micaela. Este enfoque permite poner el acento en los puntos más desafiantes y al mismo tiempo subrayar lo realizado hasta ahora

¹ En abril de 1987, se creó el Servicio de Asistencia y Prevención a la Mujer Maltratada y en consonancia con la ampliación de derechos de ese momento histórico, a nivel provincial fueron sancionadas una serie de leyes con perspectiva de género a partir del trabajo mancomunado de mujeres de distintas extracciones partidarias de la Legislatura.

² Fue víctima de violencia de género, también sufrió la violencia institucional del Poder Judicial que la revictimizó. Patrocinada por el Centro de Estudios Legales y Sociales ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) reclamó una reparación del Estado argentino y neuquino. Fue una destacada referente de la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

destacando la importancia de las autoridades políticas que le dan cabida institucional a esta ley y el compromiso de los equipos que llevan adelante el diseño y la implementación.

Marco normativo: breve contextualización e historia

Entre los antecedentes internacionales podemos mencionar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer conocida como CEDAW (1979), la Convención de Belém do Pará (1994) y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas de Beijing (1995).

A nivel nacional a partir de la sanción de la ley 24.012 de cupo femenino (1991) y con la incorporación de las mujeres a los órganos legislativos se produce una ampliación de derechos a favor de este colectivo. Entre algunas de las leyes nacionales figuran la ley 25.673 (2002) que crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, la ley 26.150 (2006) que crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI), la 26.485 (2009) de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales; otro avance en la legislación se logró en 2012 cuando se modificó el artículo 80 del Código Penal Argentino que incorpora la figura del femicidio (crimen de una mujer como consecuencia de la violencia de género). Por la misma época, la ley 26.618 (2010) reconoce el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo y la 26.743 (2012) la identidad de género autopercibida de cada persona y su derecho a un trato digno. Con la sanción de la ley 27.610 (2020) se accede a la interrupción voluntaria del embarazo y a la atención postaborto.

En nuestra provincia la adhesión a la ley Micaela también representó el corolario de temáticas que se venían abordando y que ya contaba con

antecedentes legales desde la modificación de la Constitución Provincial (1994) cuando se introduce el artículo 45 que dice que la perspectiva de género debe ser transversalizada en el diseño y ejecución de las políticas públicas.

La contundente participación de movimientos feministas, organizaciones sociales y de derechos humanos ha sido fundamental a la hora de poner en agenda las necesidades y deseos de las mujeres y el repudio profundo al delito de los femicidios; también ha sido vital a la hora de sancionar la legislación vinculada a temas y problemáticas de género. Una de las entrevistadas, Azucena Olmos, destaca a Micaela García como una militante feminista, social y política que participó activamente del movimiento Ni una menos. Y agrega: “Esto también le da una relevancia enorme a su caso porque su femicidio se produce en el contexto de la decisión de un juez que desoyó a un equipo técnico que recomendó no dejar en libertad condicional a Sebastián Wagner quien violó y asesinó a Micaela”.

Fundamentación

La problemática de la violencia por motivos de género tiene una alta gravedad en la sociedad y los datos de numerosos informes estadísticos dan cuenta de su nivel de persistencia. Los datos del Observatorio -que depende de Upeps- arrojan que en 2024 fueron 12.589 las mujeres que registraron 25.179 intervenciones en organismos provinciales y municipales bajo las leyes 2.785 (Violencia Familiar) y 2.786 (Violencia contra las Mujeres), entonces, sigue siendo vital sostener la pregunta acerca de por qué es importante capacitar. Visibilizar la problemática como tal, dimensionar su magnitud, comprender sus dinámicas son el leit motiv de la capacitación, cada vez que se evidencia la incidencia que tiene la violencia en las vidas personales y en la comunidad. Todo esto apunta a consolidar un proceso formativo que acerque

herramientas para identificar las desigualdades estructurales que se ubican en el origen de la violencia y que suelen traducirse en mandatos sociales, roles, estereotipos y expectativas de género.

La implementación de la capacitación en ley Micaela forma parte del ciclo de la política pública como también la evaluación y el monitoreo. En esta línea es que intentamos hacer un aporte para reconocer logros y posibles modificaciones que permitan mejorar lo realizado hasta el momento. Los antecedentes de esta tarea datan del año pasado cuando se articularon acciones para acordar el monitoreo de diversos proyectos que ejecuta la Subsecretaría de la Mujer, entre ellos ley Micaela. Desde entonces se comenzó a gestar la idea de profundizar en el análisis de lo trabajado en el marco de la implementación de la ley.

En esta ocasión el monitoreo lo hemos podido llevar adelante gracias a la aplicación de algunas herramientas metodológicas. En el inicio de la nueva gestión comenzamos a diseñar indicadores a partir de numerosos consensos y nos abocamos a afinar los instrumentos de registro enfocándonos en las variables, las categorías y la información que íbamos a requerir para llevar adelante la medición. Los indicadores tienen una gran potencia, pero también estamos en condiciones de admitir que tenían una limitación al no poder dar cuenta de los procesos de trabajo ni permitirnos aproximarnos a algunos de los resultados de la implementación de esta política pública. En este punto procuramos sortear esta encrucijada acudiendo a un enfoque cualitativo desde la triangulación con lo cuantitativo que habíamos comenzado a elaborar. Para esto realizamos entrevistas en profundidad a quienes fueron referentes claves del proceso de la puesta en funcionamiento de ley Micaela en la provincia de Neuquén. Hicimos cinco entrevistas: para abordar los

orígenes de la ley elegimos a Azucena Olmos³, para encarar el estado actual de la implementación consideramos fundamental la mirada del equipo capacitador y por eso entrevistamos a Juliana Gomez⁴, Valeria Barros⁵ y a Nicolás Cerda⁶ y para aproximarnos a una mirada más global y política entrevistamos a Lorena Barabini⁷, subsecretaria de la Mujer en el presente.

Un aporte adicional proviene de nuestros propios recorridos que conjugan experiencias y saberes al haber integrado en distintos momentos equipos que llevaron adelante capacitaciones sobre perspectiva de género. En este sentido, el proceso de evaluación presente en el recorrido de estas páginas, se basa no sólo en cierto acervo de conocimientos ligados a la evaluación y al monitoreo, sino también en la mirada que nos proporciona el haber estado presente en distintos territorios de la provincia brindando capacitaciones.

Ley Micaela desde un enfoque de evaluación: logros, avances y desafíos

Tras la sanción de la ley Micaela comenzó el proceso para poner en funcionamiento las capacitaciones. En la práctica, esto implicó que el organismo de aplicación de dicha ley tuviera que organizar los recursos -humanos, económicos, materiales, etc.- que tenía disponibles para comenzar con el diseño y posterior lanzamiento de las capacitaciones en

³ Asistente social, referente histórica del trabajo por los derechos de las mujeres que acompañó el proceso de implementación de Ley Micaela desde los inicios. De su trayectoria se destaca que en el año 1987 fue una de las fundadoras del “Servicio de Asistencia y prevención a Mujeres Maltratadas”.

⁴ Psicóloga, integra el equipo técnico de la Subsecretaría de la Mujer desde el inicio de la implementación de Ley Micaela y hoy está a cargo de la Dirección General de Capacitación

⁵ Integra el equipo de capacitación desde el inicio de la actual gestión, sus aportes fundamentales están vinculados a la educación popular.

⁶ Director general de masculinidades, integra el equipo de capacitación de Ley Micaela desde los inicios de la implementación.

⁷ Licenciada en Trabajo social y actual Subsecretaria de la Mujer desde diciembre de 2023, participa de los talleres de sensibilización que dicta el organismo en el marco de Ley Micaela.

perspectiva de género. La implementación de estos trayectos formativos asumió distintas modalidades. El equipo técnico de la Subsecretaría de las Mujeres diseñó los contenidos transversales de la ley buscando incorporar el caso de Ivana Rosales y un recorrido histórico de la legislación provincial como una forma de comenzar a aproximarse a lo local y a lo situado. La estrategia metodológica del taller se prioriza frente al formato de la capacitación.

En los dos últimos años, la implementación de la ley continuó implicando distintas apuestas, las cuales en las páginas siguientes, se configuran como nuestras dimensiones de análisis y las hemos denominado adecuaciones⁸.

- Adecuación a lo obligatorio

Con la adhesión provincial de la ley 3201 a la nacional 27499 se establece la obligatoriedad para la capacitación en ley Micaela para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los tres poderes del Estado. El artículo 2º de la ley provincial agrega que además esa capacitación estará destinada “para las personas que integran los órganos extrapoder del Estado provincial”.

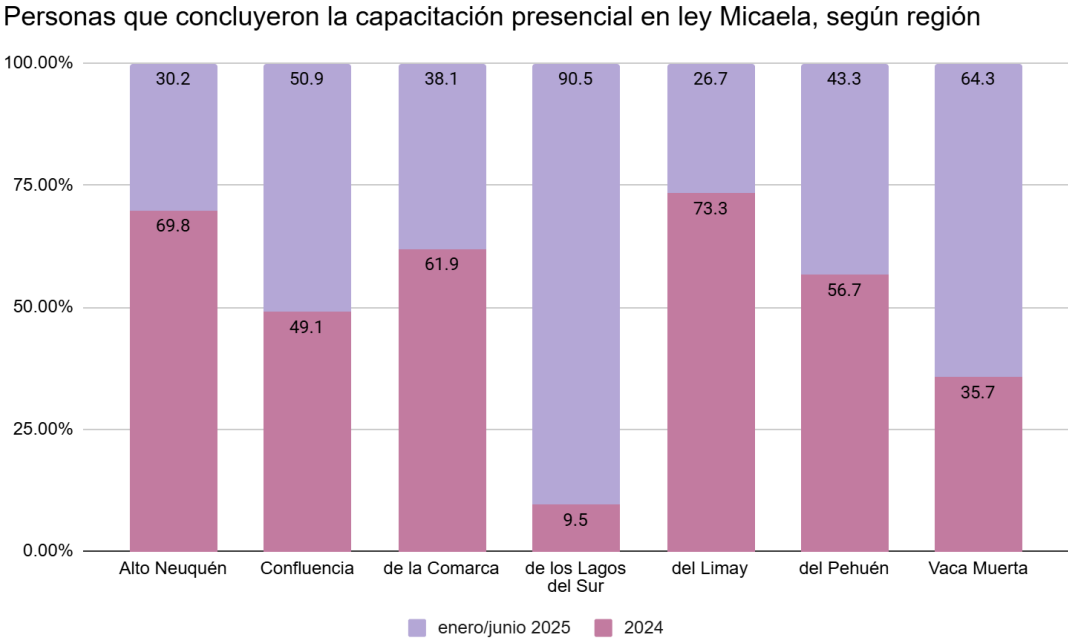
Según el Censo Nacional 2022, el total de empleados públicos de la provincia de Neuquén es de 62800, con lo cual teniendo en cuenta que las personas capacitadas en ley Micaela desde el 2019 hasta junio de 2025 fueron 24186, podemos concluir que fue capacitado el 38,51% del plantel del personal. Se debe considerar, entre otras cuestiones, que este porcentaje no

⁸ Las adecuaciones consisten en decisiones que se toman en virtud de adaptar cada dimensión de análisis a la implementación de la ley.

contempla los posibles egresos e ingresos de trabajadores que pueden haber ocurrido desde el 2022 y hasta junio de 2025.

Los datos pertenecientes al 2024 y a enero/junio de 2025 de la modalidad virtual que contribuye con el alcance de la implementación de la ley serán abordados en el subapartado de Adecuación de lo pedagógico, en este presentamos los datos que reflejan la distribución territorial de las personas aprobadas a través de la modalidad presencial.

Durante todo el 2024 concluyeron la instancia formativa a través de la modalidad presencial 1345 personas y durante enero/junio de 2025⁹ concluyeron la instancia formativa a través de la modalidad presencial 1334 personas, en total 2679, con la siguiente proporción por región:



¿Qué brinda lo obligatorio según las voces de las personas entrevistadas? El equipo capacitador encuentra ventajas con respecto a la

⁹ El corte temporal del presente Informe es enero/junio para el año 2025. Es importante aclarar que los talleres continuaron después de junio y a lo largo del año, con lo cual, la cifra de la presencialidad es superior a la del año pasado habiéndose logrado un mayor alcance en el marco de la ley.

obligatoriedad. Una cuestión fundamental que señala Valeria Barros es que **“ayuda a la convocatoria”**. Ahora bien, cuando se detiene en lo pedagógico, aclara: “ a la recepción del taller no le viene bien que la cuestión sea obligatoria”, podés ir con ciertas resistencias o malestares, “pero sí creo que para poner el tema en la mesa es necesario”. Entonces, en ese marco, un desafío podría ser buscar estrategias desde la convocatoria para atenuar esos malestares. Otra ventaja que tiene lo obligatorio, según la misma entrevistada, es que algunas instituciones solicitan la certificación que se otorga, “para hacer algún tipo de promoción o si querés cambiar de trabajo”. Casi ninguna temática suscita un interés generalizado, por eso de acuerdo a la mirada de Juliana Gómez, “la obligatoriedad es necesaria”, sin embargo, “me parece que de la manera en que nosotros abordamos la temática, generamos un espacio lo más ameno posible para trabajarla”. Igualmente, en términos de desafíos se debería seguir buscando las formas para que lo obligatorio no profundice las resistencias.

Un aspecto a destacar es que ley Micaela, aun desde la obligatoriedad- y gracias a esa misma obligatoriedad-, permite además crear una demanda de capacitaciones o talleres, cada vez que algunos organismos estatales la solicitan. Estamos en condiciones de afirmar que esos organismos visualizan la ley como una herramienta oportuna para acudir a ella frente a situaciones de conflicto que podrían haber escalado a situaciones de violencia. En este sentido, Lorena Barabini, recupera la obligatoriedad como “un elemento que podemos usar de manera positiva” y se explaya diciendo: “No es menos cierto que hay algo que sí se instaló y es que frente a las situaciones de conflicto (...) aparece la alerta, sobre todo en los equipos que tienen responsabilidad de conducción”. En dichas situaciones se apela a la herramienta para revisar prácticas, promover reflexiones en torno a las mismas e intentar modificarlas.

Un desafío, en la adecuación de lo obligatorio, es conseguir otra cobertura a la hora de sensibilizar a las autoridades en el marco de ley Micaela. La sensibilización de autoridades puede configurarse como una puerta de entrada más a las instituciones para hacer extensivo el cumplimiento de la ley al conjunto del personal. Asimismo, continuar enfocándose en las autoridades desde la sensibilización puede contribuir a dos propósitos. Por un lado, permite otorgarle otro nivel de legitimidad al conjunto del proceso formativo que propone la normativa; por el otro, también puede generar un nivel mayor de conciencia en esas mismas autoridades sobre la relevancia de sostener ambientes laborales libres de violencias y políticas con perspectiva de género cada vez que sea pertinente la transversalización.

Por último, un gran acierto en la adecuación de la obligatoriedad lo constituye el haber sostenido la política de implementación de **la Escuela de Género** con la finalidad de ampliar la cobertura de la ley. Se trata de otra modalidad dirigida a agentes de la administración pública provincial y de gobiernos locales a quienes, la autoridad de aplicación brinda una formación intensiva, desde los contenidos y lo pedagógico, en aras de que estas personas puedan oficiar de replicadores y replicadoras de forma interna en sus organismos de pertenencia y/o en sus territorios.

Esta estrategia reúne una serie de ventajas: facilita la llegada a un mayor número de agentes estatales; promueve una mejor distribución territorial a la hora de abarcar las distintas regiones de la provincia; puede ser una oportunidad para generar contenidos situados y también una chance para profundizarlos y diversificarlos de acuerdo a las necesidades e intereses de las instituciones y de los gobiernos locales, algo sumamente estimulante, para materializar la continuidad y la permanencia que marca la ley.

La Escuela de Género inició el 25 de junio de 2020 y continuó hasta el 2024; en la última cohorte hubo seis encuentros virtuales y uno final presencial. En este último estuvo presente la Fundación Micaela García proporcionando dinámicas de taller y herramientas técnicas para las personas que cursaron el trayecto formativo. Durante los cinco años participaron de esa experiencia 361 personas provenientes de 28 localidades de las 7 regiones de la provincia:

- Alto Neuquén: Andacollo, Caviahue, Chos Malal, Las Ovejas, Tricao Malal y Taquimilán.
- Confluencia: Neuquén, Centenario, Plottier, Senillosa, Villa El Chocón y Vista Alegre.
- de la Comarca: Cutral Có y Plaza Huinul.
- de los Lagos del Sur: Junín de los Andes, San Martín de los Andes y Villa La Angostura.
- del Limay: Piedra del Águila.
- del Pehuén: Aluminé, Bajada del Agrio, Las Lajas, Mariano Moreno, Villa Pehuenia y Zapala.
- Vaca Muerta: Rincón de los Sauces, Barrancas, Buta Ranquil y San Patricio del Chañar.

Este año se apostó a consolidar la red de replicadores y replicadoras que se fueron formando en la Escuela de Género en años anteriores, punto que se retoma en el subapartado de Adecuación de lo continuo y permanente.

Podemos inferir que la obligatoriedad, más allá de ciertas resistencias que puede generar, es un camino para crear la demanda institucional, primeramente, para entrar en contacto con la propuesta de la ley, y luego,

para seguir profundizando los contenidos, revisar cómo nos vinculamos y **despertar intereses en cada agente en torno a la temática.**

- **Adecuación al contexto nacional**

Estamos en un contexto nacional caracterizado por discursos de odio, prácticas hostiles y una exacerbada tendencia a velar solo por lo personal. Las personas entrevistadas lo ratifican cuando dicen: “lo más difícil es romper las miradas individualistas situando estas problemáticas como sociales. Es muy complejo porque hay una vuelta a la experiencia individual como un valor, en cambio, contextualizar significa mirar al otro como parte de esa realidad compleja”. Se describe al momento que estamos viviendo como “cruel, porque habilita y legitima discursos que antes en los talleres no estaban presentes, no porque no pensaran en esta línea, sino porque había una mirada social que apuntaba a otro lado. No había un Estado que ponía en discusión la violencia de género o el femicidio, por ejemplo”. Las resistencias o comportamientos reactivos se han acentuado. Lorena Barabini afirma que “hemos retrocedido a puntos que creíamos superados, hemos tenido que volver a discutir nociones tan elementales como por qué hay una caracterización específica de la violencia por motivos de género en relación con otras violencias. Y nos ha sorprendido mucho”. Las implicancias de estas posturas sostenidas por el gobierno nacional se traducen en lo concreto en un aumento de la vulnerabilidad de las mujeres, habilitando a los agresores a sentirse con mayor impunidad y a que se deje de garantizar derechos.

En este marco, se sostiene que “es totalmente necesario componer el vínculo social”, por este motivo, ley Micaela representa un gran acierto. Ofrece la posibilidad de constituirse como **espacio de encuentro**, de trascender lo individual y posicionarse desde lo colectivo, de propiciar la

conformación de **redes de apoyo y colaboración**, fundamentales, para desarticular el ciclo de la violencia y promover un cambio cultural hacia la equidad.

En general, el escenario actual se presenta adverso para todos los movimientos sociales que pugnan por mantener derechos conquistados. Desde las perspectivas hegemónicas se pone en tela de juicio el **rol de los movimientos feministas** que han sido cruciales para visibilizar las problemáticas de género históricamente ignoradas. En esta línea, una de las entrevistadas marca que “las feministas estamos mal vistas, el movimiento de mujeres tiene mala prensa, todavía está en la discusión el argumento de que los paredones valen más que la vida de una piba”. Según lo señalado por el equipo técnico, el cuestionamiento a los feminismos es cada vez más notorio en las expresiones de quienes participan en los espacios de sensibilización que propone ley Micaela, “que las mujeres digan que están preocupadas porque las mujeres están muy violentas, eso es algo conmueve, que moviliza e inquieta, además lo repiten como una frase vacía, como un eslogan de la actualidad” internalizando y repitiendo ideas que devalúan a otras mujeres. Asimismo, se remarca la incidencia de las redes digitales en la construcción y legitimidad de estos discursos.

Sin embargo, desde el interior de los feminismos se expresan visiones más críticas, en este sentido Barabini destaca la necesidad de incorporar lo que plantean las mujeres en general y no solo a quienes se sienten representadas por estos movimientos, “necesitamos encontrarle a esta institucionalidad de género mayor anclaje en el universo de las mujeres, no solo de aquellas que se identifican con un modo de construir el ejercicio de los derechos vinculado a los feminismos”. Para sumar a una mirada desde adentro, Azucena Olmos plantea una necesaria revisión de algunos temas y formas de ejercer la participación política: “tienen que haber una revisión de

las prácticas, de las cuestiones del trato, de los modos, de ciertas exclusiones, hay que revisarse porque siempre estamos en transformación”.

El organismo de aplicación, para afrontar los desafíos que impone el contexto actual, desarrolla estrategias acertadas, así, Lorena Barabini sostiene que “ existen lugares donde es muy interesante la apertura y otros en los que la resistencia es brutal y entonces tenemos que ir muy sutilmente a trabajar **la noción de derechos humanos para llegar a los derechos de las mujeres**”. En este sentido, el equipo enfatiza esta apreciación cuando dice que “tuvimos que volver a hablar de los derechos de las mujeres apelando a que son seres humanos que participan de esta sociedad y que siempre estuvieron” y se agrega que “en este punto de la discusión estamos hoy”, de este modo, se da cuenta de lo complejo del debate actual en espacios en los que hay que retomar la idea que formuló la activista y filósofa Angela Davis cuando proclamó que “el feminismo es la idea radical que sostiene que las mujeres somos personas”. La frase subraya la concepción de que el feminismo además de buscar la igualdad de derechos ha tenido que luchar por el reconocimiento básico de que las mujeres somos personas plenas.

En síntesis, estamos en condiciones de afirmar que frente a este embate de derechos que declama la negación de la violencia por motivos de género, la crueldad en los discursos y en las prácticas, la continuidad de la ley Micaela se constituye en un gran acierto, en una afirmación de derechos, en definitiva, en una política con vocación transformadora.

- Adecuación de lo continuo y permanente

Ley Micaela plantea acerca de la obligatoriedad, en el decreto reglamentario (2225/19) de la ley provincial 3201, en el artículo 6, que la autoridad de aplicación elaborará el programa de capacitación a las máximas

autoridades, el que tendrá el carácter de **continuo y permanente**. En la implementación de la ley esta característica de continuo y permanente se tomó para trasladarla a otros ámbitos y no restringirla a las máximas autoridades, estrategia que se desprende de las voces de quienes entrevistamos.

La **consolidación de una red de personas replicadoras** integrada, sobre todo, por referentes de los gobiernos locales comprometidos con la continuidad de las temáticas representa un gran acierto de lo continuo y permanente, además refleja un esfuerzo sostenido, tal como lo señala Juliana Gomez: “Algo destacable de este momento tiene que ver con lo vinculado a escuelas de género, que fuimos fortaleciendo a través de los encuentros de replicadoras y replicadores y tejiendo más redes. Nos encontramos en distintas instancias, nos conocemos, nos abrazamos, sabemos quiénes somos, qué hacemos, me parece que constituye un trabajo de todos estos años, que se fortaleció a nivel territorial en toda la provincia”. Este logro da cuenta del avance de la implementación en clave territorial impulsando al organismo de aplicación a considerar las particularidades de cada zona con el fin de promover la equidad de género en el territorio.

La continuidad de las capacitaciones representa y representará un gran aporte para las instituciones. Por un lado, permite reforzar las **instancias de formación** con quienes son organismos de atención directa de la violencia por motivos de género, siendo un acierto que la subsecretaría de la Mujer, lleve adelante una propuesta de capacitación en distintas áreas de la Policía provincial. Por otra parte, resulta relevante continuar fortaleciendo la incorporación de la perspectiva de género en todas las instituciones y en las más masculinizadas. En esta línea, el objetivo debería estar vinculado, entre otros, con la promoción de ambientes seguros y respetuosos, la

erradicación de comportamientos abusivos y discriminatorios y el diseño e implementación de políticas igualitarias.

A su vez, lo continuo y permanente, implica desafíos relacionados con la **profundización de contenidos**, la diversificación de los mismos, lo situado de acuerdo a las incumbencias y problemáticas de cada institución sin perder de vista que esas problemáticas deben estar vinculadas con los contenidos de la ley. En el sentido señalado, Lorena Barabini expresa que “es un desafío que también tenemos, poder construir capacitaciones focalizadas a los universos de trabajadores y trabajadoras de acuerdo a sus roles, me refiero a capacitaciones situadas”. Por este motivo, a pesar de los logros y de los grandes esfuerzos en la implementación de ley Micaela en todo el territorio de la provincia, apelando a distintas modalidades, presenciales, virtuales sincrónicas y asincrónicas, articulando con numerosos gobiernos locales, el proceso de sensibilización y capacitación en un mediano y largo plazo, debería, agrega, “no someter a las personas a un permanente punto de inicio”.

En relación con lo precedente, el equipo capacitador tiene previsto profundizar los contenidos entre quienes ya cumplimentaron la ley. Podría decirse que **Masculinidades** se configura como un núcleo temático propicio para despertar inquietudes. Nicolás Cerda lo expresa cuando dice: “Mayoritariamente cuando terminamos los grupos se acercan a decir que estuvo buenísimo, que necesitan más estos espacios”. Y como la ley además de obligatoria, es permanente, “entonces tenemos que saber que vamos a volver en algún momento” y agrega: “Nosotros ahí pensamos en cómo ampliar la perspectiva de masculinidades a través de vincularlo con temáticas relacionadas”.

Otra manera de seguir apostando a la permanencia es a través de contenidos vinculados con la **transversalidad de la perspectiva de género**

mencionada en la constitución provincial en su artículo 45. La idea es aprovechar la ley Micaela como una oportunidad para afianzar y sostener la incorporación de la dimensión genérica en las prácticas institucionales o recomendar intervenciones y políticas con enfoque de género allí donde esté ausente. Lorena Barabini describe cómo todavía es muy difícil que las políticas públicas se piensen desde una perspectiva integral y dice en torno a lo que se suele hacer que “en general terminan remitiéndose casi exclusivamente a nombrar a las mujeres” porque “nos cuesta dar el salto para tener políticas que sean efectivamente transversales”. Quizá, para concretar este salto deberían identificarse cuestiones específicas que ubican a las mujeres en el lugar de la desventaja social en pos de buscar estrategias que mejoren la transversalización. Una forma sería hacerse las preguntas adecuadas en relación a una política, por ejemplo, si pensamos en la accesibilidad de las mujeres a cursos de formación y oficio, ¿tenemos en cuenta la sobrecarga que tienen en los cuidados para no reproducir roles de género ni acentuar la división sexual del trabajo? ¿Cómo superar barreras de acceso?

El **seguimiento** en el mediano y largo plazo se vuelve otro desafío inherente a lo continuo y permanente. En sintonía con este aspecto, Azucena Olmos visibiliza la importancia de sostener “el después” de la instancia formativa con el fin de achicar las resistencias: “Hay que pensar en algún tipo de actividad que le dé continuidad a esa capacitación, pero ya en el espacio concreto laboral. Tiene que haber algo después que los ayude a reflexionar sobre su propio comportamiento, cómo lo recibieron, porque esto tiene que ver con interpelarnos, con la deconstrucción”. El seguimiento es clave para que las personas que se forman a través de ley Micaela puedan no solo comprender las temáticas de género sino, también, comprometerse en la erradicación de la violencia por motivos de género que es el fin último de la

normativa, sobre todo, en un contexto tan hostil en el que el número de víctimas de femicidios sigue siendo muy alto. Entre las estrategias, una fundamental, podría ser buscar una mayor y mejor articulación entre los distintos organismos del Estado e incluso entre los distintos poderes. Además, el seguimiento puede abrir un canal de comunicación con quienes trabajan desde un enfoque de género en los territorios. Por eso, la ley también es una oportunidad para fortalecer la tarea preventiva, de asistencia y abordaje que llevan adelante quienes están sensibilizados y/o formados en género; se trata de una parte vital de la población objetivo que permite la consolidación de esas redes que contribuyen a atenuar y erradicar discriminaciones y violencias cotidianamente.

Por último, un camino más para promover la continuidad y permanencia de la ley, podría ser incluir contenidos y dinámicas pedagógicas vinculadas no sólo a la situación de desventaja social de las mujeres y las diversidades sexuales sino también, a sus aprendizajes, experiencias de empoderamiento y trayectorias vitales poniendo en valor las luchas individuales y colectivas que ha tenido como resultado la conquista de derechos.

- Adecuación de los contenidos

Los contenidos que se deben desarrollar en el marco de la ley Micaela están vinculados con la **prevención de la violencia por motivos de género y las temáticas de género**, es decir, todas aquellas problemáticas donde se pueda reconocer que el núcleo duro de la desigualdad proviene de una distribución de recursos materiales y simbólicos donde las mujeres quedan en desventaja social en relación con sus pares varones.

En la gestión actual, dentro de la adecuación de contenidos, cobra relevancia la incorporación de la **perspectiva de las diversidades sexuales** lo cual puede ser señalado como un acierto, sobre todo, recalca Lorena Barabini “en términos de contenido y de reconocimiento de esas identidades para que la perspectiva de género fuera más inclusiva”. Asimismo, incorporar este enfoque, ampliar la mirada, permite posicionarse desde una perspectiva de derechos humanos con todos los marcos normativos que la respaldan y este posicionamiento, que nos remite a hablar de humanidad, aparece en varias de las voces de nuestras personas entrevistadas. Siguiendo este mismo razonamiento, debido a que se desprende de las entrevistas que ciertas palabras del acervo de género han quedado “estigmatizadas” en un contexto marcado por los discursos de odio, también es importante inscribir el desarrollo de la perspectiva feminista en el paraguas del enfoque de derechos humanos. Es una forma de mitigar los prejuicios de los distintos auditorios en torno al imaginario que traen sobre la propuesta de ley Micaela: una supuesta confrontación entre varones y mujeres como si fuera un “Boca-River”, cuando en realidad, el espíritu de la ley tiene que ver con construir sociedades igualitarias y no en la predominancia de unos sobre otros.

Según la ley 26485 se entiende por “violencia contra las mujeres”, “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. Cuando la violencia por motivos de género se aborda desde la temática más amplia de Masculinidades, se la sitúa inmediatamente como una **problemática social** siendo este, otro de los aciertos, cada vez, que posibilita visibilizar las

violencias estando inscriptas en un sistema de relaciones asimétricas de poder y no como un problema privado e individual.

Dentro de la misma temática otro acierto se da al **desnaturalizar prejuicios** que suelen estar instalados en el sentido común como aquel vinculado a la idea de que cualquier persona puede ejercer violencia por motivos de género; para sortear este escollo habitual se señala un concepto más general de la violencia en la que un varón puede recibir violencia pero mayoritariamente a mano de otros varones. En cambio, la violencia por motivos de género responde a una especificidad: el varón que la ejerce¹⁰ se configura como perpetrador de esa agresión que solo puede ser padecida por una mujer o una identidad feminizada, es decir, la violencia es contra las mujeres o esas identidades y uno de sus efectos es sostener las múltiples estructuras de dominación. Este acierto, que permite identificar esta violencia, se basa en que las personas coordinadoras de los talleres encuadran la actividad desde los marcos normativos. Nicolás Cerda recupera la importancia de las leyes que nos encuadran como trabajadores del Estado y afirma: “Yo puedo pensar lo que quiera, pero soy agente público y tengo mis responsabilidades y obligaciones”; por este motivo, dice, “eso que pienso tiene que quedar por fuera de mi tarea diaria”. En el mismo sentido Juliana Gomez sostiene: “Creo que ley Micaela en algún punto ayuda a interpelar, pero hay un momento que es muy informativo, trabajas en el Estado, este es tu rol, hay una parte que es técnica, que debe ser así, que la legislación nos pide esto, nos marca esto, estas son nuestras responsabilidades”. Y enfatiza la importancia de “encuadrarte en el marco legal e institucional”, sobre todo, teniendo en cuenta que algunas de estas temáticas pueden ser “muy opinables”, más en un contexto reticente a los avances en términos de

¹⁰ Recordemos que dentro de la violencia por motivos de género también quedan incluidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes.

ejercicio y ampliación de derechos, donde pareciera que todo vale, entonces el encuadre es la forma más apropiada para “ salir de la opinión personal”.

También se puede ubicar entre el conjunto de aciertos **la distinción entre conflicto y violencia**, un ejercicio necesario, al menos, por dos motivos. Por un lado, porque identificar todo como violencia puede hacer perder de vista la especificidad de cada intervención o política pública para desactivar y/o sancionar esa violencia. Por el otro, porque si todo fuera una conducta violenta se corre el riesgo de encorsetar comportamientos y/o desalentar una cultura del diálogo cada vez que estamos frente a un conflicto. En relación con esta distinción, Valeria Barros, afirma: “Trabajamos mucho la cuestión esto es conflicto, esto es violencia, porque si no, viste que dicen, ay no, ahora todo es violencia”.

El abordaje de la violencia por motivos de género en las sensibilizaciones supone adentrarse en distintos aspectos de esta problemática, desde el núcleo duro de la desigualdad social, la precarización de la vida, la reproducción de roles y estereotipos de género que pueden encontrarse en el origen de esta violencia, pasando por el ciclo de la violencia, hasta los **mandatos que atraviesan a los varones** que ejercen violencia o gozan de ciertos privilegios. Ahora bien, ¿cuáles son los costos que conlleva para los varones determinado “deber ser” ligados a estos mandatos sociales y de género? Precisamente, se desprende de las voces de algunas de las personas entrevistadas que es en los costos donde se detienen para invitar a modificar prácticas arraigadas lo cual constituye otro de los aciertos. De todos modos, se debería evitar una mirada puesta excesivamente en los costos ya que puede derivar en una victimización de los varones, cada vez, que se pierde de vista la estructura social de dominación en la que se inscribe el ejercicio de la violencia de género.

Otra de las entrevistadas, Azucena Olmos, refuerza aquello que de alguna manera u otra está presente en el conjunto de las entrevistas: cuál es la premisa o ese punto de partida que permite empezar a desnaturalizar la violencia desde una mirada crítica. Para eso Azucena Olmos apela a poner en tela de juicio el **sistema de creencias** “que aprendimos desde que nacimos hasta la actualidad, a través de los roles de varones y mujeres, el tema de los estereotipos, todo esto está como en capas geológicas, hay que ayudar a que la gente lo pueda nombrar, eso tiene que ser el inicio”.

Asimismo, el reconocimiento de la violencia por motivos de género en los espacios de sensibilización entraña **desafíos**. Algunas de las voces entrevistadas expresan que en el marco de la obligatoriedad, también se genera una **demandas de capacitaciones ligadas a ley Micaela que surge por malestares institucionales, problemas laborales y/o violencia laboral y no está vinculada directamente a la violencia por motivos de género ni a temáticas de género**. Frente a esta situación se pueden enumerar tres cuestiones que favorecen la continuidad de la implementación. Es cierto que la demanda se constituye como una oportunidad que debe ser considerada para que la ley vaya teniendo el alcance esperado; tampoco se puede desoír aquello que traen como inquietudes y necesidades las personas a capacitar, sobre todo, teniendo en cuenta el enfoque de la educación popular que el equipo capacitador resalta como estrategia pedagógica; por último, no se puede desconocer las distintas modalidades o ámbitos donde se ejerce la violencia por motivos de género y que uno de esos ámbitos es el laboral¹¹. Sin embargo, la violencia laboral es una problemática de las instituciones en

¹¹ Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (ley 26485).

sentido amplio y no sólo desde su condición de género. Esto puede conducir a que en los espacios de la sensibilización, la violencia laboral en sentido amplio, donde cualquier persona puede ejercer violencia más allá de su identidad genérica, puede llegar a ocupar un lugar preponderante como contenido frente a la especificidad que tiene la problemática de la violencia por motivos de género contemplada en ley Micaela.

El nivel de profundidad de los contenidos es otro de los desafíos de la ley. En general existe un consenso de las personas del equipo capacitador en torno a que se está en un contexto social más hostil, por ello, buscan **la sensibilización más que una capacitación**. Juliana Gomez lo ratifica al decir que “hemos tenido que volver a lo básico”, intentando “interpelar”, que “algo te deje algún ruidito y se ponga en tensión”. En ese sentido, desde algunas entrevistas se señala que si la forma en que se brindan los conceptos es muy “academicista”, no siempre se terminan asimilando. Para contrarrestar esto, desde dinámicas grupales se prioriza, frente a la conceptualización, la desnaturalización de ciertas prácticas que promueven desigualdades, discriminaciones y violencias. Consideramos que una forma más de afrontar este desafío, es fortaleciendo la articulación con los ámbitos universitarios, con las áreas formativas y de investigación y también con las de extensión, donde es posible encontrar anclajes territoriales.

Constituye toda una apuesta continuar incorporando una mirada social en los contenidos que desarme en primer lugar y antes que los sesgos de género, las miradas individualistas en torno a problemáticas que son sociales. Por ejemplo, en relación con la violencia por motivos de género, es vital seguir comprendiendo que es una problemática social. Esto puede tener una incidencia directa en los dispositivos de asistencia y abordaje de esta violencia, de hecho, así lo expresa Azucena Olmos:

“Si hay algo que trabajábamos nosotros era esto, definiendo la violencia contra las mujeres como un problema social y político, por eso, el modo de intervención y de acompañamiento era lo óptimo a través de los grupos de ayuda mutua, porque en ese grupo era tal la heterogeneidad que se encontraba la directora de escuela, con la empleada pública o la empleada doméstica o la mujer que trabajaba en su casa, con la que pasó por la universidad, sienten, piensan que les pasa lo mismo que a mí, describen lo mismo que me pasa a mí, eso les ayuda mucho a liberar la culpa y por otro lado en los procesos psicológicos, en los procesos internos ayuda a hacerlo más liviano”.

Ubicar esta violencia específica como una problemática social también permite que nos responsabilicemos como agentes del Estado. “La invitación es a involucrarnos y a reflexionar sobre cómo nos vinculamos”, dice Juliana Gomez. Y en este sentido Azucena Olmos afirma: “Ayudaría mucho que cualquier empleado/a pueda dar una información correcta, ocuparse de conocer los recursos institucionales, tener un número de teléfono que pueda ser de ayuda, que se esté atento/a cualquier situación con una conciencia más ciudadana en general”.

Finalmente, resta por decir que en este subapartado de Adecuación de contenidos se destacan, en general, los aciertos y los desafíos en torno al abordaje de la problemática de la violencia por motivos de género. La agenda de género incluye otras temáticas, problemáticas y retos. Ahora bien, en un contexto de regresión de derechos y proclive a resistencias contundentes, ¿cuál es el momento más oportuno para volver a retomarlos? Nos referimos, entre otros temas, a la **transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas**. Las voces de las personas entrevistadas coinciden en subrayar la imprescindibilidad de la temática, pero en un contexto como el

actual, la ven como parte de un horizonte de contenidos y no como algo que debiera desarrollarse en lo inmediato.

Es de suma relevancia no perder de vista este desafío. Por una parte, los cambios que se promueven con las instancias de sensibilización, orientados a atenuar y/ o erradicar desigualdades, discriminaciones y violencias de género, se centran en la cultura organizacional de nuestras instituciones, y si bien es cierto, que se promueven cambios en intervenciones con la ciudadanía como veremos en relación con Policía en el subapartado de Adecuación institucional, se trata de una estrategia más puntual; por eso es necesario reforzar los contenidos vinculados a la incorporación del enfoque de género en las políticas como otro de los pilares de ley Micaela. Por otra parte, incluir la transversalización del enfoque de género en los contenidos conduciría a contemplar, entre el abanico de aspectos que incluye, cómo se puede contrarrestar la distribución inequitativa de los cuidados, para que la sobrecarga que tienen mujeres e identidades feminizadas, no actúen, entre otras cuestiones, como barreras a la hora de acceder a las políticas públicas.

- Adecuación de lo pedagógico

Ley Micaela habla, desde el punto de vista pedagógico, de capacitación. En el marco de la ley, el objetivo más frecuente de una capacitación es brindar conocimientos y herramientas en temas de género para promover el desarrollo de habilidades para la intervención y la transversalización de la perspectiva en diferentes campos de acción. Sin embargo, en un contexto de recesión de derechos, **la pedagogía más adecuada que ha encontrado el equipo capacitador es la conjugación de la sensibilización con la metodología de taller**. Podría inferirse, de acuerdo a lo que se desprende de las entrevistas, que se vuelve una tarea prioritaria

desnaturalizar el sistema de creencias, las miradas individualizantes e intentar incidir en los discursos de odio para desarmarlos.

¿Cómo se acercan a esta pedagogía de sensibilización y taller? El equipo capacitador destaca la relevancia de haber podido formarse con Yuyo y Andrea, el padre y la madre de Micaela García, en la Fundación que presiden. Juliana Gomez pone de relieve que, en ese espacio, el abordaje parte de la **educación popular feminista** y que desde esa perspectiva “me parece que le dimos otra impronta a los talleres, donde se enfocó más en una participación activa y grupal, y que los conceptos se aborden desde esa lógica”. Con la elección del taller como metodología y la educación popular como impronta, dice Juliana Gomez, se busca “llegar a las personas, interpelarnos en un contexto amigable, de respeto, intentando generar empatía”. Los momentos de la sensibilización y el taller son importantes en tanto crean las condiciones de posibilidad para realizar un encuadre pertinente a través del cual se brinda información vinculada a los marcos normativos.

El rasgo distintivo de estos talleres es el punto de partida a través de lo que los y las participantes traen, lo que hacen, saben, viven y sienten. Mediante el intercambio de saberes, sentires y experiencias, el taller permite la construcción colectiva de aprendizajes estimulando la identificación y reflexión en torno a las problemáticas de género y sentando las bases para propiciar revisiones y mejoras de las prácticas y experiencias humanas compartidas en un sentido igualitario y emancipatorio. Posibilita la construcción de aprendizajes sobre la base de la capacidad y oportunidad que tienen las personas de repensar en grupo sobre sus propias experiencias y trayectorias vitales. Valeria Barros destaca que optaron por “ir puntualmente a lo empírico, a las prácticas de las personas, a sus vínculos, a

su infancia, a cómo crecieron y cómo nos desarrollamos en esta sociedad” y luego reflexiona sobre cómo abre otras puertas llegar a los conceptos con posterioridad, habiendo pasado primero por el tamiz de las experiencias que traen quienes participan. En este marco, también cobra relevancia, advierte Valeria Barros, la previa a la implementación del taller: “primero nos sentamos y pensamos cuál es el público con el que vamos a ir a trabajar, el contexto en el que se encuentra, qué sucede en la institución”.

Asimismo, la conjugación de la sensibilización y el taller se configura como un espacio propicio para atenuar las resistencias. Lorena Barabini, subraya que “tuvimos que revisar el modo en el que construimos ese puente de diálogo y de reflexión, de modo tal de no generar una reacción negativa y tratar de encontrar puntos de diálogo”. En este sentido, afirma Juliana Gómez, “es muy lindo ver cómo ese que arrancó enojado, después participa en las actividades y se relaja”. Las voces de las personas entrevistadas también revelan distintas estrategias que se pueden conjugar frente a las resistencias. Por un lado, Nicolás Cerda pone el acento en cómo posicionarse como talleristas rescatando que los talleres permiten “coordinar los espacios desde un lugar del que soy parte, no desde lo expositivo, no desde un PowerPoint”; cuando alude al abordaje específico de la temática de Masculinidades dice situarse desde el hecho de que este modelo de masculinidad hegemónica nos atraviesa a todos, “entonces eso me da la cercanía de poder llegar a los varones de otra forma”. Por el otro, Valeria Barros aporta un elemento vinculado con aquello que las personas participantes traen, aclarando que si bien “no todas las opiniones son válidas”, los talleres se constituyen como puntos de encuentro para entablar una conversación, por eso, “este es el espacio para que esta persona pueda decir esto que piensa, porque si no lo dice, por más que esté en las antípodas

de mi pensamiento y de mi acción, yo tengo que saber que hay del otro lado, porque si no, no sé con qué estoy trabajando”.

Podríamos afirmar que conocer **las resistencias** es parte constitutiva de los talleres conjeturando que, no soslayarlas, acerca a quienes son talleristas a posibilidades más genuinas de implementación de la ley Micaela. Sin embargo, esta tarea se vuelve desafiante, más en un contexto de exacerbación de los discursos de odio. Por este motivo, la democratización de la palabra en los talleres tiene que ir de la mano de una coordinación que marque el encuadre desde los marcos normativos como se viene sosteniendo en párrafos anteriores. Esta democratización de la palabra entraña otro desafío. Pueden aparecer, por ejemplo, participaciones donde una trabajadora exprese que ha atravesado una situación de violencia de género, entonces, para brindar un marco de contención a estas vivencias y no revictimizar, podría pensarse en una profesional que participe de los talleres (externa al equipo capacitador, pero que igual puede ser integrante de la subsecretaría) que esté abocada al asesoramiento si la persona así lo requiriese.

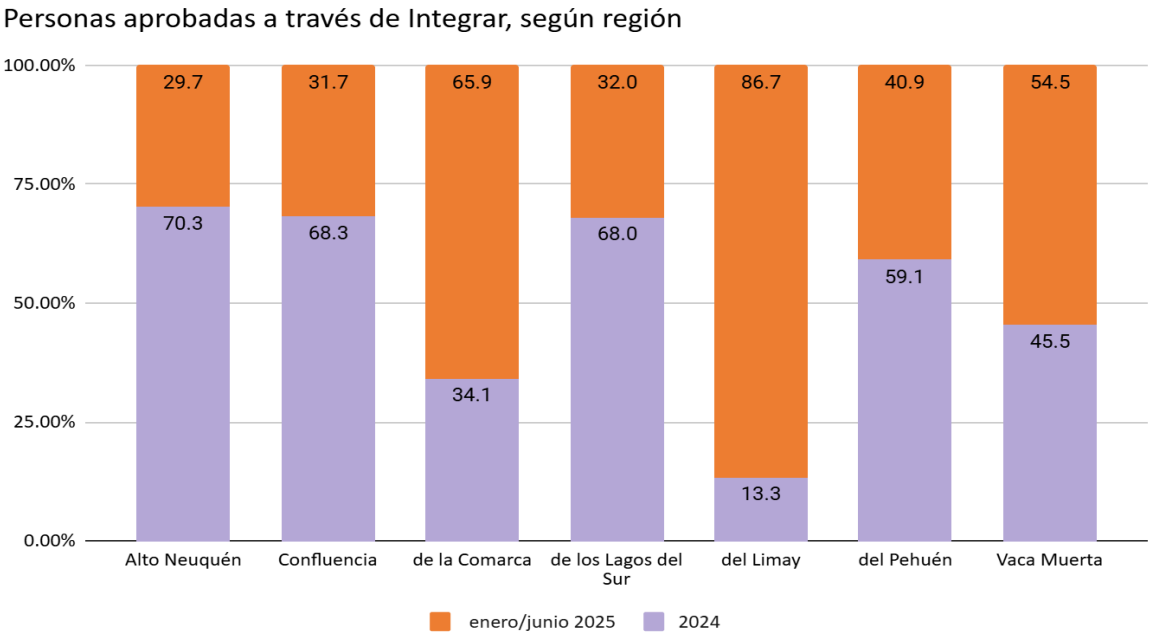
Con respecto a **las modalidades presencial y virtual**, el equipo capacitador marca diferencias, fortalezas y desventajas de una forma u otra de implementar la ley Micaela. Cuando Juliana Gomez se detiene en la modalidad virtual autogestionada explica “que es una buena iniciación conceptual” y cuando alude a la modalidad presencial dice que le costaría encontrarle “contras”, salvo si “el grupo es muy grande” pasando a enumerar algunas desventajas: “ la contra de la presencialidad es que a veces por los tiempos institucionales, las resistencias o muchos factores, no te encontrás en todas las ocasiones que sería necesario con ese grupo humano”. Valeria Barros destaca la oportunidad que ofrece la presencialidad para sensibilizar y

para ello se necesita de la interacción con un otro, o en sus propias palabras, “se necesita el lazo social y comunitario”. Además, la entrevistada pone de relieve cómo la grupalidad da la chance de inscribir las temáticas de género en el marco de una problemática social y señala que “la virtualidad te puede dar otras ventajas”. Nicolás Cerda suma su mirada sobre lo presencial afirmando que posibilita “que circule la palabra” y las dinámicas de los talleres “que tienen que ver con lo que piensa el compañero o la compañera”. Sin embargo, con respecto a las dos modalidades, dice “creo que no es uno o lo otro”. Y amplía diciendo que “nos encontramos en lugares donde algunas personas hicieron ley Micaela de forma virtual y vienen a esta instancia, la presencial”. Es decir, la virtualidad puede permitir cumplir con la obligatoriedad de la ley, o bien configurarse, como ese paso imprescindible para suscitar inquietudes e intereses en personas participantes que luego deciden darle continuidad al proceso formativo a través de la modalidad presencial. Por otra parte, una fortaleza de la presencialidad, es que la sincronidad suele suministrar al equipo capacitador cierta información sobre la experiencia del taller por si fuera necesario hacer ajustes, así lo expresa nuestro entrevistado: “después de cada taller nosotros nos juntamos, reflexionamos, charlamos; lo que funcionó lo reforzamos, lo que no lo intentamos modificar”.

El desarrollo precedente permite poner en relación las dos modalidades de implementación de la ley desde la complementariedad. La modalidad virtual autogestionada puede pensarse como la antesala de un proceso formativo más prolongado en el tiempo, el puntapié inicial para sostener la continuidad y la permanencia, además de que contribuye a ampliar el alcance de la ley. Por esta razón, mostramos la cobertura que se ha conseguido desde el 2024 y hasta junio de 2025 a través de la propuesta

virtual autogestionada de aprendizaje a distancia perteneciente a la plataforma Integrar.

Las personas aprobadas durante el 2024 fueron 1526 y las aprobadas en el período enero/junio durante el 2025 fueron 837¹², en total 2363, con la siguiente proporción por región:



Teniendo en cuenta que Integrar brinda una aproximación conceptual mediante una modalidad virtual y que la sensibilización se conjuga con talleres en una modalidad presencial, **el gran desafío es poder avanzar, desde la presencialidad, en otras instancias pedagógicas y formativas como la capacitación, “pegando el salto”**. La capacitación se trata de un nivel superior en el camino de la formación, sin llegar, específicamente, al nivel de especialización que requiere una instancia formativa en género. De todos modos, como indica la bibliografía sobre esta adecuación, no debe

¹² Es importante aclarar que después de enero-junio 2025, el número de cohortes que concluyeron ley Micaela a través de Integrar aumentó durante el resto del año y, por lo tanto, aumentaron también considerablemente la cantidad de personas aprobadas a través de esta modalidad.

desconocerse que la sensibilización y la capacitación, en tanto procesos de aprendizaje, no se dan de manera escalonada ni escindida, sino que están estrechamente conectadas y se retroalimentan. El mayor conocimiento en temas de género aumenta la sensibilización con la problemática facilitando, esta asimilación de saberes, el poder incidir desde la implicación personal con el cambio y la transformación individual y colectiva.

- Adecuación a lo institucional

Actualmente, a pesar de la embestida del gobierno nacional que ha ido desmantelando los dispositivos vinculados a la protección de los derechos de las mujeres y las diversidades, en Neuquén ha sido un acierto la continuidad de las políticas de género, encabezadas, entre otros, por el Ministerio de Desarrollo Humano, Gobiernos Locales y Mujeres. Lorena Barabini reflexiona sobre este tema manifestando: “Como parte de una estructura política de conducción del Estado, no podemos abandonar el posicionamiento de construcción de institucionalidad que identifique, reconozca y potencie el ejercicio de derechos y la modificación de patrones de desigualdad tan anclados”. En ese sentido, Barabini destaca la necesidad de “tender puentes de diálogo”, además asevera que “las estrategias de discriminación positiva son necesarias” pero, sobre todo, recalca que “tenemos que ser capaces de interpretar el sentir de nuestra sociedad”. Esta es la primera adecuación institucional que podemos mencionar a nivel provincial, la continuidad de una política de género como ley Micaela, en un escenario nacional que no colabora puesto que tiende a desarmar estas políticas y las estigmatiza.

Para dar un mayor impulso a la ejecución de Ley Micaela se ha evaluado fortalecer, por un lado, el trabajo con integrantes de la **Policía Provincial** y, por el otro, afrontar los desafíos que conlleva la territorialidad a través de la

articulación con los **Gobiernos Locales** para materializar las instancias de capacitación en sus localidades.

Con respecto a la decisión de abordar un trabajo valioso y sostenido con la Fuerza de Seguridad provincial es importante recordar que cuando se dio a conocer el femicidio de Micaela García, los medios de comunicación informaron que el femicida, Sebastián Wagner, contaba con dos denuncias por abuso sexual al momento del hecho, y que las pericias psicológicas no habían aprobado su libertad condicional. Además, revelaron que el policía a cargo no quiso tomar la denuncia argumentando que no había nadie disponible para oficiar el trámite y le pidió a los padres de Micaela que regresen el lunes. Luego se supo que una familia había denunciado un intento de abuso a su hija de 12 años, la persona señalada como responsable fue Wagner, el mismo que durante ese fin de semana, secuestró, violó y asesinó a Micaela García. Este repudiable hecho fue uno de los insumos que se utilizó como marco para pensar el por qué de lo prioritario de la implementación de la ley en instituciones con incumbencia directa en la atención de situaciones de violencia por motivos de género como la Policía. Esta ley se ha convertido en una oportunidad para revisar la cultura institucional arraigada y promover cambios para que las políticas públicas de género incidan, efectivamente, en la atención y el acompañamiento a las víctimas de violencia por motivos de género.

En pos de reforzar todo el trabajo preventivo con los y las agentes de seguridad Lorena Barabini, al referirse al que podríamos considerar como uno de los grandes aciertos vinculados con lo institucional, afirma : “Tomamos una definición más política en relación a que entendemos que la Policía es uno de los organismos que por ser la puerta de entrada al sistema de protección, requiere de una mayor presencia nuestra”. Y suma: “Elegimos

trabajar en Policía de manera sostenida y en todos los niveles. Entonces tenemos abordaje en las escuelas de cadetes, en la de suboficiales, en los institutos de formación y en las oficinas de atención primaria. Ahí estamos teniendo un abordaje sostenido y directo”. Si bien muchos de los y las agentes aprobaron la capacitación en la instancia virtual, el organismo de aplicación de la ley, decidió reforzar los contenidos poniendo el eje en la intervención frente a situaciones de violencia a través de la estrategia de llevar a cabo espacios de talleres en los que predominaron las dinámicas participativas.

Sumado a la política de reforzar la labor con la institución policial se decidió que todas las instancias sean no sólo presenciales sino que además el foco esté puesto en la sensibilización para posibilitar diálogos y debates que se complejizan si fueran en otros formatos pedagógicos utilizados por la virtualidad. En este sentido, Juliana Gomez pone en valor esta determinación, “este año trabajamos muchísimo con Policía, ellos saben lo que tienen que hacer perfectamente. El tema es cómo, desde qué lugar, no solamente su rol es tomar la denuncia, también es ver cómo alojar a esa persona, si le dan un vaso de agua, si la escuchan sin juzgar, si van a tener paciencia cuando venga varias veces”. Esta tarea es sumamente meritoria ya que es lo que después puede facilitar el acceso de las mujeres y diversidades a las instituciones con incumbencia directa en la problemática de la violencia. Que estos colectivos cuando son vulnerados consideren la atención de las instituciones como una ventaja, es un objetivo que vienen persiguiendo quienes trabajan en estas temáticas desde la creación de los primeros dispositivos de género.

Otro acierto es que en el marco de ley Micaela destinada al personal policial se sumen contenidos específicos vinculados a la atención de la

problemática de la violencia por motivos de género como primera escucha, tipos y modalidades de la violencia, interseccionalidad, no revictimización, entre otros. En este sentido, es un acierto **articular la ley Micaela con el marco normativo local (leyes 2785¹³ y 2786)**, ya que fortalece la coherencia institucional y jurídica de las temáticas de género y da continuidad al abordaje preventivo que se viene realizando desde 2012 cuando se implementó el Plan Único de Capacitación diseñado para llevar a toda la provincia las implicancias de la actualización de las dos leyes y destinado a todos los organismos de incumbencia directa en la problemática, entre ellos Policía.

En este camino de avances y retrocesos se plantean desafíos que se creían superados y hay que seguir atendiendo, como por ejemplo, la incorporación de nociones básicas de género, entre ellas, la de femicidio para entender la dimensión real y concreta de la problemática. “Desde la figura del femicidio logran entender qué significa matar una mujer por el hecho de ser mujer, por considerarla parte de su propiedad, como un objeto de pertenencia al cual puedo manipular. Recién ahí logran distinguir la desigualdad histórica, el núcleo de la violencia por motivos de género. Esto es lo que más está costando”, asevera Juliana Gomez.

Otro de los desafíos más complejos aún, está vinculado con identificar tensiones persistentes. Una de ellas es la dificultad de sostener procesos de sensibilización en contextos institucionales marcados por la verticalidad, la lógica de control y la cultura disciplinaria propia de las fuerzas de seguridad. “Nosotras pensábamos qué complejo implementar la ley que propone

¹³ La ley 2785, en el artículo 19 expresa que en todas las unidades policiales de la Provincia debe haber personal policial capacitado para recepcionar las denuncias y además, señala que queda prohibido labrar exposición policial y que la confección de la denuncia es obligatoria.

prevenir la violencia, visualizarlas, erradicarla, cuando hay ámbitos en los que se vive violencia de manera cotidiana, hay una tensión y una contradicción permanente, por ejemplo, Policía”, analiza Azucena Olmos del entorno policial, entidad en la que no hay que dejar de desconocer que muchos de sus miembros enfrentan denuncias por situaciones de violencia, lo que los expone a entregar a la institución el arma reglamentaria. Esta circunstancia también puede generar resistencias a los enfoques preventivos.

Desde el inicio de la implementación de la Ley Micaela se plantearon distintas estrategias para llegar a la Policía brindando herramientas a través de la sensibilización. Entre 2019 y 2023 se capacitaron 5978 agentes. Desde 2024 se pone el acento en la modalidad presencial y se han capacitado hasta junio de 2025, alrededor de 800 integrantes de la fuerza de seguridad. Quienes se encuentran implementando la ley apuestan a continuar de manera presencial con los talleres en Policía.

Otro gran acierto en el marco de las adecuaciones institucionales de esta gestión estuvo vinculada a profundizar el trabajo con los Gobiernos Locales. La legislación en el artículo 10 expresa que se invita a los municipios como actor clave a adherir a la presente ley y a dictar las normas pertinentes para su cumplimiento. En este sentido, a través del organismo de aplicación, desde la puesta en marcha de la ley y hasta la actualidad, se han realizado numerosas acciones para propiciar la implementación de la ley en toda la provincia. Entre ellas se ha trabajado fuertemente en la articulación con los gobiernos locales para relevar las áreas de género, para conocer de qué manera venían llevando adelante sus acciones y, además, en algunos casos se ha profundizado la tarea de sensibilización para que quienes integran los equipos técnicos y funcionarios y funcionarias puedan dimensionar la importancia de que en sus municipios se implemente ley Micaela. Desde la

subsecretaría, para concretar este objetivo, se han llevado a cabo reuniones, encuentros y asistencias técnicas que, en más de una ocasión han culminado en la redacción de las ordenanzas municipales¹⁴ para adherir a la ley y, por otro lado, han fortalecido el trabajo de la formación para acompañar a talleristas y capacitadores/as locales, muchas veces, a partir de la participación en las Escuelas de Género que venimos mencionando.

Es así cómo esta estrategia territorial orientada a acompañar a los gobiernos locales se ha basado en una doble línea de trabajo: por un lado, en la articulación institucional con municipios y comisiones de fomento para fortalecer las capacidades de gestión con perspectiva de género; y por otro, la promoción de la sensibilización y formación de los equipos técnicos, funcionarios y funcionarias locales.

Podemos considerar que constituyen dos grandes aciertos la profundización y focalización del trabajo con Policía y con Gobiernos Locales y, al mismo tiempo, se vuelve un desafío darle continuidad a dicha tarea, y propiciar otras adecuaciones institucionales, en aquellos organismos que por su incumbencia en la temática así lo requieran.

¹⁴ Hubo 26 adhesiones en las gestiones anteriores en lo que hoy serían las siete regiones de la provincia. En Alto Neuquén fueron cinco (Caviahue-Copahue, Chos Malal, Huinganco, Las Ovejas, Loncopué), Confluencia seis (Neuquén, Centenario, Plottier, Senillosa, Vista Alegre y Villa El Chocón), en la región de la Comarca adhirieron dos gobiernos locales (Cutral Có y Plaza Huincul), en Lagos del Sur fueron tres (Junín de los Andes, San Martín de los Andes y Villa La Angostura) en del Limay adhirieron dos localidades (Picún Leufú y Piedra del Águila) en la región del Pehuén fueron cuatro (Aluminé, Las Lajas, Villa Pehuenia y Zapala) y en Vaca Muerta adhirieron cuatro (Añelo, Buta Ranquil, Rincón de los Sauce y San Patricio del Chañar).

Reflexiones finales

Estas reflexiones finales en lugar de cerrar o concluir las ideas expuestas buscan abrir perspectivas futuras. Las distintas experiencias y representaciones sociales de las y los actores comprometidos en la implementación de ley Micaela nos ha permitido sistematizar la práctica en común para analizar una política de género puntual. A partir de las seis dimensiones de análisis que hemos construido para abordar la ejecución de esta política, encontramos en cada una de ellas, aciertos para destacar y fortalecer y desafíos para ir resolviendo estratégica y colectivamente. De este modo, hemos vislumbrando un proceso que al inicio tuvo una impronta que se ha ido modificando y adecuando para llegar de la mejor manera posible a la población objetivo, un universo grande, complejo y heterogéneo.

Ninguna política se da en el vacío sino que surge a partir de la conjugación de factores sociales, culturales, institucionales y jurídicos, entre otros, y a pesar de que en los años recientes de la Argentina, la agenda de género ha sido impulsada por los movimientos feministas, actualmente, estas voces no encuentran eco en un gobierno nacional que desde el inicio de su gestión ha propiciado el embate de los derechos de mujeres y diversidades. En este camino, consideramos que el mayor acierto, **en este contexto**, a través del Ministerio de Desarrollo Humano, Gobiernos Locales y Mujeres de la provincia de Neuquén, fue y es la continuidad de la ley Micaela como una política pública que identifica cuáles son las desigualdades y las violencias atravesadas por lo genérico. Esta decisión refleja un compromiso sostenido con la igualdad y con la lucha contra la violencia de género, esencial para asegurar que esta política pública no sea interrumpida, sino que se incorpore de forma continua desde todos los sectores del Estado.

En la adecuación a lo obligatorio, ley Micaela ha logrado que se instalara la temática de género no sólo a nivel estatal provincial sino también en gobiernos locales consiguiendo un aumento sostenido del número de agentes capacitados. Así, lo obligatorio colabora con la convocatoria y la cobertura, si bien el desafío es seguir profundizando el alcance. Además, la ley ha habilitado la emergencia de referentes con intereses y formación en género que ya existían en algunos organismos y que encontraron, ante la obligatoriedad de las capacitaciones, la oportunidad para ser replicadores/as y propiciar el abordaje de los temas de género en sus instituciones, a través de la Escuela de Género. Una característica para subrayar de este proyecto es su imbricación con el territorio, por medio de la participación de una red de referentes que asumen el compromiso de implementar la ley en sus localidades. Otro aspecto a destacar en el marco de la obligatoriedad, es que ley Micaela no sólo puede despertar intereses en las temáticas de género en cada agente estatal, sino que también favorece que se genere una demanda de capacitaciones o talleres, cada vez que algunos organismos estatales la solicitan.

La adecuación de lo contínuo y lo permanente tiene entre sus aciertos el apostar a la consolidación de la red de personas replicadoras y a su vez se convierte en un desafío constante, puesto que se deben seguir reforzando las instancias formativas de manera situada en cada organismo, buscando estrategias para la profundización de contenidos entre los que se encuentra la transversalización de la perspectiva de género. El seguimiento como parte constitutiva de lo permanente, se vuelve desafiante, sobre todo, a la hora de conocer si además del aprendizaje de los contenidos propuestos por la ley, se ha logrado un compromiso por parte de los agentes estatales con la erradicación de la violencia por motivos de género.

La adecuación de los contenidos cuenta entre sus aciertos, el abordaje de la violencia por motivos de género como una problemática social con una singularidad que la distingue del resto de las violencias, la diferencia entre conflicto y violencia como punto nodal de la sensibilización, la visibilización de las masculinidades entendiendo costos y privilegios, la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual como parte fundamental para superar la concepción binaria de la sociedad, entre otros. A partir de lo precedente podemos resaltar el abordaje que realiza el equipo capacitador a partir de definir y conceptualizar las violencias machistas desde lo estructural y su complejidad, identificando no sólo sus tipos y modalidades, sino también cómo las mismas se interrelacionan y conectan. Entre los desafíos, está el esfuerzo por seguir diferenciando la especificidad de la violencia por motivos de género frente a la violencia laboral. Asimismo, aparece la necesidad de ubicar en un horizonte de contenidos la temática de la transversalización.

La adecuación de lo pedagógico tiene como acierto la adaptación del equipo capacitador, frente a contextos adversos respecto a la promoción de los derechos humanos en general y de las mujeres y de la diversidad en particular, a través de una pedagogía que conjuga la sensibilización con el taller desde la educación popular feminista. Esto permite que las y los participantes no solo se informen sobre la violencia de género y la desigualdad, sino que también adquieran herramientas identificando y cuestionando esas dinámicas en sus vidas cotidianas. Por otro lado, al aplicar este enfoque, se promueve un ambiente en el que las personas pueden expresar sus experiencias, reflexionar sobre ellas y contribuir activamente a la construcción de conocimientos. Esto posibilita una comprensión más profunda de las realidades de género. Otro acierto lo constituye la modalidad virtual, que es propiciada desde la Dirección Provincial de Capacitación, que

se complementa con la modalidad presencial a la hora de implementar la ley lo que a su vez amplía el alcance. Y el gran desafío es pegar el salto desde la presencialidad hacia otras instancias pedagógicas y formativas como la capacitación.

La adecuación institucional abarca, por un lado, la decisión política de profundizar ley Micaela de manera presencial con la Policía Provincial y, por otro, la articulación con los Gobiernos Locales acompañando la continuidad de la implementación en todo el territorio de la provincia.

Con respecto a **Policía** es importante resaltar que la sensibilización y los talleres presenciales permiten una mejor comprensión de la violencia de género, sobre todo, considerando que el organismo tiene incumbencia directa en la problemática siendo “la puerta de entrada” para quienes están inmersas en situaciones de violencia. Es una forma de articular ley Micaela con los marcos normativos locales fortaleciendo la coherencia institucional y jurídica. Se busca llegar al personal policial desde un lugar más empático y respetuoso, lo que puede ser esencial a la hora de la intervención. Otro aspecto destacable de la sensibilización es que resulta crucial para fomentar una cultura institucional que rechace la violencia promoviendo el respeto y la igualdad hacia el interior. Así, ley Micaela, más que un deber legal se convierte en un motor de cambio.

Con respecto a los **gobiernos locales** es trascendental darle masividad a ley Micaela reforzando la idea de que todos los niveles del gobierno, incluidos los locales, tienen la responsabilidad de abordar y afrontar la violencia de género, impulsando un enfoque integral en la administración pública y de equidad de género en el territorio.

Un desafío que se plantea en esta última adecuación es proseguir insistiendo en la articulación político institucional para continuar llegando al conjunto de las instituciones.

Concluimos explicitando la necesidad de que en un futuro se consoliden mecanismos sistemáticos de evaluación del impacto, que permitan medir no sólo la cobertura cuantitativa, sino también los cambios en las prácticas de atención, derivación y acompañamiento. Se deben seguir elaborando estrategias para llegar a todos las y los agentes de la administración pública provincial en pos de cumplimentar la ley y también se deben generar más espacios de formación para el equipo capacitador.

En un contexto de exacerbación del individualismo, **ley Micaela es una herramienta indispensable para sostener los lazos comunitarios** porque favorece la posibilidad de encuentros a través de talleres de sensibilización; podríamos afirmar que un resultado positivo de la implementación es la consolidación de redes de personas comprometidas con la temática de género y la erradicación de la violencia. Y que, estemos en el contexto que estemos, se vuelve vital sostener una pregunta: ¿cómo evitamos que se reduzca a una mera acción de cumplimiento formal? Quizá, podamos advertir que una forma sea profundizando el carácter transformador de ley Micaela, porque seguramente allí resida su esencia.

Bibliografía

Aguirre, M. (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, DC.

Anzorena, C. (2008) Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. Maracaibo. Utopía y Praxis Latinoamericana. Vol. 13 N°41.

Bidegain Ponte, N. (2016) "Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina" en Revista Nueva Sociedad N°265.

Cobo Bedia, R. (2005) El género en las ciencias sociales. Universidad de A. Coruña. Cuadernos de Trabajo Social. Vol 18.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2022) Informe No. 305/22 Petición 1256-05 de solución amistosa Ivana Emilce Rosales.

Davis, A (1981) Mujeres, raza y clase. Ediciones Alcal, Madrid.

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos (2022). INDEC.

Fabbri, L. (2019) Género, masculinidad(es) y salud de los varones. Politizar las miradas. En: Salud Feminista. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tinta Limón.

Faur, E. (2021) Cuidado en Gamba Susana y Diz Tania. Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires. Biblos.

Fundación Micaela García, Proyecto Generar, Guardia de Abogadas Feministas CDD Argentina, Abosex, Abofem Argentina, & Cladem Argentina.

(2022). Monitoreo sobre la implementación de la Ley Micaela en los Poderes Judiciales. Una mirada federal.

Gamba, S y Azuri, F. (2021) Género/perspectiva de Género en Gamba Susana y Diz Tania. Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires. Biblos.

Gramajo, S. (2014) ¿Voluntad Legislativa y / o Deficiencia Ejecutiva? Un Análisis de la Aplicación de las Leyes de Protección, Sanción y Erradicación de Violencia Familiar y hacia la Mujer de la Ciudad de Neuquén-República Argentina.

Magariños, P; Turchi, M; González Campaña, G; Pikholt, V; Izarrualde, J (2021).Guía para la evaluación de las capacitaciones de género Ley Micaela Nro 27.499.

Migliaro González, A., Mazariegos García, D., Rodríguez Lezica, L. y Díaz Lozano, J. (2020) Interseccionalidades en el cuerpo- territorio En: Cuerpos, Territorios y Feminismos. Compilación latinoamericana de teorías, metodologías y prácticas políticas. Grupo de Trabajo de CLACSO.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2023) Directrices para el monitoreo y evaluación de la implementación de las capacitaciones en Ley Micaela.

Osborne, R. y Molina Petit, C. (2008) Evolución del concepto de género. Empiria Revista de Metodología de las Ciencias Sociales N°15.

Osborne, R (2009) “La violencia de los modelos de género” en Apuntes sobre violencia de género. Barcelona, Ediciones Bellaterra.

Rigat-Pflaum, M. (2008) “Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género” en Revista Nueva Sociedad N° 218.

Rodríguez Enríquez, C. (2014) "El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado" en Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado". Buenos Aires. ADC- Ciepp - ELA.

Rodríguez Enríquez, C. (2015) "Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad" en Revista Nueva Sociedad N°256.

Rovetto, F. (2020) Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. RUGE-CIN.

Virgilí Pino, D. (2014) Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales. La ventana vol.5 no.40, Guadalajara.