



Implementación Ley Micaela



Rafaela



**"La educación no cambia al mundo:
cambia a las personas que van a
cambiar al mundo"**

Paulo Freire

Introducción

La violencia contra las mujeres y personas LGBTI+ constituye una vulneración a los derechos humanos. Nuestro país, adhirió a distintas convenciones y pactos internacionales que son herramientas fundamentales sobre las cuales exigir el derecho a vivir una vida libre de violencias y discriminaciones. Además, dichos instrumentos generan obligaciones de cumplimiento por parte de todos los poderes del Estado y deben guiar el accionar de todas las personas que conforman las instituciones públicas tanto al momento de sancionar y aplicar las leyes, como de generar políticas públicas o decidir mediante sentencias judiciales.

En este informe se presentan los principales desafíos y aprendizajes de la implementación de la Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela, que se enmarca en la Ordenanza Municipal N° 5.148. En ella se considera "que la violencia de género, en sus múltiples formas y modalidades, requiere ineludiblemente un abordaje urgente, serio y multidisciplinario que dé cuenta de una firme convicción política de abordarla en pos de su erradicación".

Primeros pasos de la Ley en Rafaela

En Septiembre del 2020 se firmó un Convenio de Colaboración con, en ese momento, la Secretaría de Estado, Igualdad y Género (desde mayo 2021: Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad) de la Provincia de Santa Fe con el objeto de trabajar y contribuir recíprocamente, y de participar conjuntamente, en iniciativas, proyectos y/o acciones para la asistencia técnica, investigación, capacitación, extensión y otras que se orienten al abordaje de la problemática de género. A través del convenio indicado el municipio asume el compromiso de fortalecer las políticas públicas con perspectiva de género y las políticas públicas tendientes a la eliminación de todo tipo de violencias contra las mujeres, y la Secretaría asume el compromiso de colaboración en el dictado de las capacitaciones obligatorias en materia de violencia contra las mujeres en el marco de las disposiciones normativas de la Ley Provincial N° 13.891. Se establece allí que la Secretaría de Desarrollo Humano y la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia serán la Autoridad de Aplicación.

En Noviembre del 2020, el equipo provincial capacitó al Intendente; secretarios y secretarias, subsecretarios y subsecretarias; personal de Gabinete y Concejales/as, secretario, prosecretaria y secretarios/as de bloque. Del Ejecutivo se capacitaron en total 33 personas y del Concejo 22, todas tuvieron tres encuentros de 3 hs. y presentaron un trabajo evaluativo final. A su vez, desde la Secretaría de la Provincia se

formó a 8 futuras capacitadoras. Como trabajo final evaluativo, las capacitadoras diseñaron un proyecto de réplica para lograr el objetivo más importante: la efectiva implementación de la Ley para la totalidad de empleados y empleadas municipales.

Implementación de Ley Micaela para agentes municipales

Después de un arduo trabajo articulado entre el ICEDeL (Instituto de Capacitaciones y Estudios para el Desarrollo Local), la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia- específicamente el área de Recursos Humanos y de Evaluación, y la Secretaría de Desarrollo Humano- específicamente la Oficina Municipal de Atención y Prevención de las Violencias de Género-, se comenzó a capacitar a través de encuentros sincrónicos virtuales a agentes municipales. Los mismos se realizaron de 7.30 a 9.30, dos días seguidos. En el segundo encuentro se realizaba la evaluación final, con un formato de verdadero y falso.

Cuando la situación sanitaria por la pandemia COVID-19 lo permitió, los encuentros comenzaron a ser presenciales. Además, esa era una demanda expresada en las encuestas de satisfacción de los primeros grupos capacitados, donde se remarcaba la importancia de la presencialidad para esta temática. Los encuentros se realizaron en múltiples espacios de 7.30 a 10.30, y fueron brindados por un equipo de capacitadoras- en parejas pedagógicas- formado por agentes municipales.

A continuación se presenta información de los grupos capacitados desde septiembre del 2021 al mes de agosto del 2022. Esta información se releva en la "Encuesta de Inicio", "Evaluación" y "Encuesta de Satisfacción"¹.

¹En el año 2022, la encuesta de inicio y de satisfacción se unificaron para acotar el tiempo destinado a su realización en el encuentro.

43

Grupos
capacitados

1446

Personas
capacitadas

1511

Personas capacitadas
entre la Municipalidad
y el Ministerio de Provincia

Las primeras capacitaciones fueron dictadas por una persona externa al municipio; luego se armó un grupo² de capacitadoras con empleadas municipales. Para el momento de trabajar sobre cómo abordar situaciones de violencias por motivos de género, en los encuentros participaron las integrantes de la Oficina Municipal de Atención y Prevención de las Violencias de Género.

Los grupos son heterogéneos en cuanto al **grado de conocimiento** que tienen en la temática. Hay personas que ya conocen la perspectiva de género y asumen esos roles; hay otras que no conocen pero están abiertas a aprender; y hay otras que muestran mayores resistencias.

Los grupos también son heterogéneos en relación a las **áreas de donde provienen** quienes participan. Sólo en algunos encuentros, por lo general organizados a raíz de una demanda específica, se convocó a personas de la misma área.

La **duración de la capacitación** fue un comentario reiterativo en ambas modalidades. Algunas personas señalaron que era mucho tiempo; a otras personas les pareció correcto e incluso pidieron más encuentros. Es un punto que está vinculado al nivel de interés personal en la temática y, sobre el cual, es complejo lograr un consenso total.

Se puede afirmar que hubo buena **predisposición** por parte de las personas trabajadoras a realizar la capacitación. Hubo casos aislados en los que se tuvo que reforzar la convocatoria varias veces. Ante esto, se resalta la importancia de que funcionarios y funcionarias se comprometan con la convocatoria a las y los agentes

² Las parejas pedagógicas participaron en algunos encuentros pero luego, por diversos motivos, no pudieron continuar. En ese sentido, en los últimos meses los encuentros fueron dictados por una sola capacitadora con el acompañamiento de las trabajadoras de la Oficina.

de sus áreas. En los encuentros presenciales, se decidió realizar la convocatoria a través de una persona referente de cada área.

Quienes participaron resaltan la importancia de la capacitación para el ámbito laboral como también para los diversos espacios que habitan y para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

“Porque como efectores públicos necesitamos considerar las situaciones y cómo acompañar a otros/as, ser conscientes también de las situaciones que se presentan internamente”.
Participante.

Tanto los **contenidos como la trasmisión** de los mismos es, en general, muy bien calificada. En los encuentros virtuales, la mayoría de los comentarios piden más espacios de encuentro, de diálogo, de reflexión; que los encuentros sean presenciales; que las capacitaciones tengan más duración; que se revean los horarios de acuerdo a las áreas; que tenga continuidad en el tiempo. En los encuentros presenciales, los comentarios son sobre el tiempo de la capacitación; mucha información y poco tiempo; más tiempo para el intercambio; realizar más encuentros de menos tiempo.

La **evaluación final** se fue modificando luego de los primeros encuentros. Hay algunas oraciones del verdadero/falso que generan dudas- no por el contenido en sí sino por la redacción- ya que es un formato generalmente capcioso. La **dinámica de la capacitación** también se modificó en función de lo que fue surgiendo en cada encuentro: se incorporaron algunos datos; se trabajó más en cómo abordar situaciones de violencias y en los protocolos municipales; se habilitó mayor espacio de diálogo y escucha.

“Porque trabajar en territorio hace frecuente el encuentro de situaciones de violencia y una primera intervención errónea puede significar riesgos importantes, o bien romper el vínculo con la persona y no tener manera de ayudar”.

Participante.

Si bien cada encuentro es diverso, en general en los encuentros virtuales hubo una mayor **participación** de las mujeres. La participación de los varones ocurrieron, mayoritariamente, frente a dos temas: 1. En el momento en que se habla de cuidados y se muestra el video “Los Ayudadores”; algunos varones señalan que se sintieron ofendidos o que eso no muestra una verdad. No es casual que ese video los movilice o les genere rechazo. 2. Uso de lenguaje inclusivo: hubo comentarios tanto en las encuestas de satisfacción como en el segundo grupo cuando se mostró una infografía realizada por una OSC con datos sobre femicidios y se utilizaba la palabra “niñes”. Para los otros grupos, la infografía se modificó.

“Porque nos hace más conscientes de cómo debemos actuar para cambiar y ser agentes de cambio desde nuestro lugar, ya sea en el trabajo como en casa y también para educar a nuestros niñas y niños”.

Participante.

Entre las principales **consultas** que se hacen en ambas modalidades son: por qué la violencia de género no comprende la violencia ejercida a varones; por qué no hay varones dando estas capacitaciones; qué diferencia hay entre el femicidio y otros tipos de asesinatos; por qué la violencia de género sigue aumentando, qué es lo que se está haciendo mal. Frente a ello, se decide armar un documento de preguntas/consultas frecuentes con sus respectivas respuestas para que todas las capacitadoras tengan disponible.

Por otro lado, sobre todo en los encuentros presenciales, aparecen situaciones donde se hacen denuncias o se consulta por denuncias ya hechas de violencias en el ámbito laboral. Hay desconocimiento del protocolo municipal y pedidos de mayor difusión. Se decide realizar un protocolo de respuesta formal, para las capacitadoras, junto con el área de RRHH. Es importante que desde el gobierno local se de respuesta a estas situaciones; tomar la problemática y pensar acciones- que exceden los límites de Ley Micaela- vinculadas a conocer qué es violencia laboral, a fomentar un buen clima laboral; a brindar herramientas a aquellas personas que tienen personal a cargo; etc.

Los encuentros son **espacios de aprendizajes y de diálogo** entre compañeros y compañeras municipales. Se mantiene un clima de respeto y de escucha; aparecen interrogantes y comentarios sobre experiencias personales, en el ámbito laboral o personal, que enriquecen los espacios. Se reconoce la necesidad de potenciar este tipo de encuentros entre pares para el diálogo, la escucha, la reflexión, la catarsis, etc.

Este informe junto a los datos relevados en cada encuentro serán insumos para la evaluación de resultados que se hará desde el programa Rafaela Evalúa en el año 2023.

La Ley Micaela se enmarca en un cambio de paradigma que supone entender a la normativa como "llave", es decir, como una oportunidad para la transformación de la cultura patriarcal y sus innumerables consecuencias violentas para la sociedad.

Con su implementación, el municipio asume la tarea de fortalecer las bases culturales y simbólicas que lleven adelante las transformaciones que se necesitan para construir una sociedad más justa e igualitaria.

“Que la Ley Micaela sea obligatoria para los tres poderes del Estado me parece que es un avance significativo. Pero además me parece que es una posibilidad real y concreta para poder re pensar, re evaluar y re direccionar un montón de rasgos y comportamientos que no están buenos, que los asimilamos de forma inconsciente y que vienen de larga data. Me parece que es sumamente importante...como hombre me siento responsable y con la obligación de re pensarme continuamente. Me parece que esto es una gran oportunidad para ello”

Participante.

“Han sido encuentros sumamente fructíferos para nosotras, para la labor que tenemos desde la Oficina porque como siempre decimos es menester poder dar la batalla cultural para eliminar las violencias. Para eso no sólo es necesario que nos involucremos como agentes del Estado sino también como parte de la ciudadanía”

Capacitadora.

“Ley Micaela fue para nosotras, como facilitadoras y acompañantes de los procesos, un espacio de intercambio que permitió poder abrir espacios, generar condiciones de posibilidad para que los agentes municipales podamos formarnos en una Ley que, si bien implica una obligatoriedad, también posibilita corrernos de ciertos prejuicios, desnaturalizar prácticas, tener mayor empatía como agentes y trabajadores del Estado; una escucha activa y comprometida. Hoy sabemos que es una obligación poder abordar estas situaciones y dar respuesta, y también de alguna manera lo que pone en evidencia la capacitación es un Estado Local presente, comprometido, donde sus equipos se preocupan y ocupan por estas situaciones que hacen a la ciudadanía en general”.

Capacitadora.



Accedé al **registro**
de la **entrega de certificados.**

**“Hasta que todo sea
como lo soñamos”**

