



# Informe Ley Micaela 2022



**Defensoría**  
Provincia de Buenos Aires

Informe  
**Ley Micaela 2022**

**Defensor del Pueblo de la provincia de Buenos Aires**

Dr. Guido Lorenzino Matta

**Dir. Gral. de Políticas de Igualdad**

**Directora**

Dra. María Alejandra López

**Coordinadora**

Lic. Prof. Melina Capucho

**Elaboración de formularios y procesamiento de datos**

Yanina Arturi y Luciana Stella

**Equipo Dir. Gral. Políticas de Igualdad**

Antonela Cristelli, Luciana Stella, Rocío Hubert, Ornella Trotta, Yanina Arturi.

**Diseño y edición**

**Dir. Gral. de Prensa y Comunicación**

Dir. Marina Delgado, Fernando Bertetti, Anna Lutsenko, Inés Cordisco

## Introducción

El 21 de marzo de 2019 se sancionó la Ley Provincial nro. 15.134, conocida como Ley Micaela bonaerense. Esta norma, que establece como obligación la capacitación en género para quienes desarrollan sus actividades en agencias del estado provincial, viene a fortalecer el compromiso asumido por el Estado argentino y bonaerense en la prevención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género en todos los ámbitos en los que las personas desarrollan sus actividades.

En esta línea, la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires incorpora la agenda de género como uno de los pilares fundamentales, buscando aportar a la tarea de formación y capacitación tanto dentro del propio establecimiento como dando respuesta a quienes lo solicitan. Así, la institución se propone complementar la tarea que llevan adelante las agencias públicas, con programas de capacitación y sensibilización en género que incorporan los contenidos planteados en la Ley Micaela.

Este organismo comenzó trabajando en la Capacitación y Sensibilización interna en género y violencia contra las mujeres, diversidades y disidencias, poniendo luego a disposición de los municipios de la provincia un programa de capacitaciones específico para estas agencias. Este curso, a cargo de la Dirección General de Políticas de Igualdad y vigente desde el año 2019, comenzó con un formato presencial, pasando luego al formato virtual en el marco de la pandemia COVID-19. A medida que se fueron habilitando las actividades, se fue avanzando hacia un formato mixto, llegando al 2022 con cursos que incluyen encuentros presenciales y clases sincrónicas virtuales, acompañadas todas éstas instancias con el acceso a materiales y actividades a través de la plataforma educativa Moodle.

A lo largo de los encuentros se abordan contenidos tales como conceptos generales de los estudios de género, marcos normativos específicos, masculinidad hegemónica, desigualdades y discriminación, aportes de la economía feminista para pensar la sostenibilidad de la vida y la relevancia de las tareas domésticas y de cuidado, violencia laboral, características de la violencia por razones de género y formas de abordaje, entre otros. Se recurre para

ello a materiales audiovisuales y dinámicas que se utilizan como disparadores tanto para sensibilizar como para habilitar espacios de debate y reflexión. A su vez, se han generado insumos de lectura específicos que buscan ser materiales de consulta útiles para quienes se acercan a estos contenidos por primera vez y para quienes ya tienen conocimientos previos y desean profundizar.

La adaptación a los distintos contextos ha permitido que esta tarea de capacitación se realice de manera ininterrumpida desde su puesta en marcha, llegando a las localidades de Hurlingham, San Antonio de Areco, Roque Pérez, Lomas de Zamora, Mercedes, Ituzaingó, Alberti, Balcarce, Chivilcoy, Marcos Paz, Salto, San Vicente, Arrecifes, La Madrid, Benito Juárez, San Pedro, Villarino, Guaminí y Gonzales Chaves. En algunos casos, como los de San Martín, Chivilcoy, Marcos Paz, Salto y Florencio Varela, se realizaron en más de una oportunidad, trabajando con diferentes grupos y profundizando en las temáticas abordadas. En total, más de 11.000 agentes municipales del territorio bonaerense participaron de capacitaciones en género en el transcurso de los primeros tres años (2019-2021).

En el marco del cuarto aniversario de la sanción de la Ley Micaela de la provincia de Buenos Aires, a continuación, se presentan las actividades realizadas por la Defensoría del Pueblo durante el 2022. La información se desarrolla en función de las distintas audiencias con las cuales se trabajó a lo largo del año.

# Ley Micaela para agencias estatales

## Ley Provincial 15.134

### Capacitación para agentes DPBA Nuevas Delegaciones

La Defensoría del Pueblo bonaerense, en tanto organismo constitucional autárquico, lleva adelante jornadas de capacitación y sensibilización en género para agentes que desarrollan sus tareas tanto en la dependencia central como en delegaciones distribuidas en el territorio provincial. Estas acciones, plasmadas en la Resolución interna nro. 006-19, tuvieron inicio en febrero del 2019, tomando como marco la Ley Micaela entonces vigente a nivel nacional (Ley nacional nro. 27.499) y previo a la sanción de la Ley Micaela bonaerense (Ley provincial nro. 15.134).

Dada la cantidad de personal del organismo, se inició en febrero de 2019 una primera capacitación y sensibilización en género obligatoria para personal jerárquico y no jerárquico de la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires de la sede central del organismo (La Plata). El curso fue organizado en 4 (cuatro) clases de 60 (sesenta) minutos de duración, con una frecuencia semanal. Tomando en cuenta que no todas las personas pudieron completar el curso en primera instancia, se llevaron adelante clases compensatorias.

En segunda instancia, se realizó en el mes de abril del 2019 la capacitación destinada a agentes de las Delegaciones con las que cuenta la Defensoría del Pueblo en todo el territorio provincial. Para ello se utilizó la plataforma virtual Zoom. Vale mencionar en este punto que, dada la extensión territorial de la institución, esta plataforma ya era utilizada previo a la pandemia COVID-19, constituyendo una herramienta fundamental para sostener tanto la comunicación como la formación permanente de las personas que componen este organismo.

Tomando en cuenta el crecimiento institucional, particularmente en lo que refiere a la descentralización territorial, estas acciones de capacitación tuvieron continuidad en el 2022. En este sentido, en el mes de junio se realizó el curso de Capacitación y Sensibilización en género para las nuevas oficinas, 51 (cincuenta y una) para ese entonces. A su vez, se incorporaron temáticas tales como masculinidades, micromachismos y discriminación difusa, actualizando así los contenidos para aquellos

equipos de trabajo que asistieron a las jornadas del 2019. La Defensoría alcanzó, para fines de este año, un total de 56 (cincuenta y seis) sedes, lo cual permite afirmar que la mayor parte del personal accedió a estas instancias de capacitación.

### Capacitaciones en género y masculinidades para agentes municipales

Durante el año 2022 la Dirección General de Políticas de Igualdad continuó con la tarea iniciada en 2019 de capacitación y sensibilización en género y violencia contra las mujeres, diversidades y disidencias para agentes municipales, buscando aportar a la prevención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género. Los municipios alcanzados fueron Monte Hermoso, Púan, Daireaux y Baradero, y se tradujo en 2.314 agentes municipales capacitados/as en este año.

A partir de distintos cuestionarios entregados en las instancias de capacitación, anónimos y no evaluativos, se presenta en primer lugar una breve caracterización sociodemográfica de los/as agentes municipales capacitados/as y su acercamiento a la temática de género. Luego, se realiza un análisis sobre la identificación por parte de los/as mismos/as de diversas situaciones discriminatorias y/o violentas que suceden o sucedieron en los espacios de trabajo de los que formaron parte (no necesariamente en el actual). Por último, se informa sobre el conocimiento que poseen respecto a la existencia de licencias por violencia de género en su trabajo actual, y su opinión sobre la implementación de protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género en los espacios de trabajo.

#### 1. Caracterización sociodemográfica de agentes municipales capacitados/as

De los/as agentes municipales que participaron de las capacitaciones, el 69,8% se identifica con el género "femenino cis". Por su parte, el 29,9% se identifica con "masculino cis" y el 0,3% con la categoría "otro".

La mayoría se ubican entre los 29 y 50 años (69,3%) y trabaja hace 6 o más años en el municipio (59,2%). El 66% no tienen cargo jerárquico o personal a su cargo.

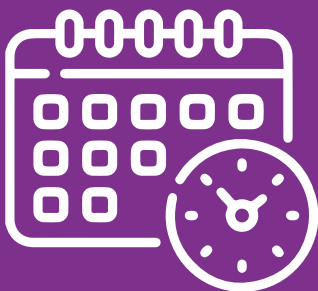
Para el 66,8% de estos/as agentes, esta capacitación fue la primera instancia de formación en temática de género de la

que participaron. Por otro lado, el 29,4% refiere haber participado en alguna instancia de formación anterior a esta.



**7** de cada **10** agentes municipales que participaron de las capacitaciones son de género "femenino cis" (68,9%).

**69.3%** tienen entre **29 y 50 años**.



La mayoría **trabaja hace 6 o más años en el municipio** (59,2%).

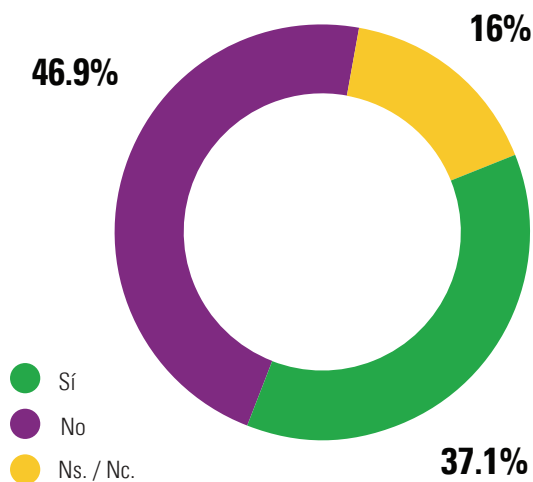
**66%** no tienen cargo jerárquico o personal a su cargo.



Para el **66,8%** de estos/as agentes, **esta capacitación fue la primera** instancia de formación en la temática de género.

La mayoría de los/as agentes municipales capacitados/as manifiesta que no existieron acciones/estrategias destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en los lugares donde trabajaron alguna vez. Un 37,1% afirmó la existencia de alguna de ellas y un 16% "Ns./Nc.". Vale destacar en este punto que se consultó por iniciativas en general, al margen de su participación en las mismas.

En los lugares donde trabajaste alguna vez, ¿existieron acciones/estrategias destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género?



## 2. Situaciones de discriminación y/o violencia en los espacios de trabajo de los que formaron parte

Las personas que participaron de las capacitaciones destinadas a agentes municipales fueron consultadas, a través de distintos ejemplos para reflexionar sobre sus trayectorias laborales, sobre la existencia de comportamientos discriminatorios y/o violentos en los distintos espacios de trabajo de los que han formado parte. Como resultado, se obtuvieron respuestas afirmativas en todos los enunciados presentados, señalando que efectivamente han ocurrido situaciones de ese tipo en su actual y/o anterior/es trabajos.

Las principales acciones identificadas son, en primer término, la realización de comentarios sobre la apariencia física de quienes conforman parte del grupo de trabajo (77%) y, en segundo lugar, apreciaciones sobre la forma en que debe presentarse vestido el personal (65,3%). El tercer ítem que se presenta es la indicación de realizar tareas que exceden el horario laboral (64,8%).

### Situaciones que suceden o sucedieron en los distintos espacios de trabajo

¿Se realizan comentarios sobre la apariencia física de quienes conforman parte del grupo de trabajo?



¿Se hacen apreciaciones sobre la forma en que debe presentarse vestido el personal?



¿Se indica realizar tareas que exceden el horario laboral?



¿Se discrimina a compañeros/as por sus opiniones (políticas, religiosas, etc.)?



¿Se cuestiona el ascenso o mejora salarial de miembros del equipo de trabajo?



¿Se señala o juzga a compañeros/as por el uso de licencias por cuidados familiares?



¿Se discrimina contractualmente/salarialmente a alguno/a de sus compañeros/as?



¿Se evita la participación de personas a tareas de mayor responsabilidad o exposición (reuniones, presentaciones, etc.) por su condición de género?

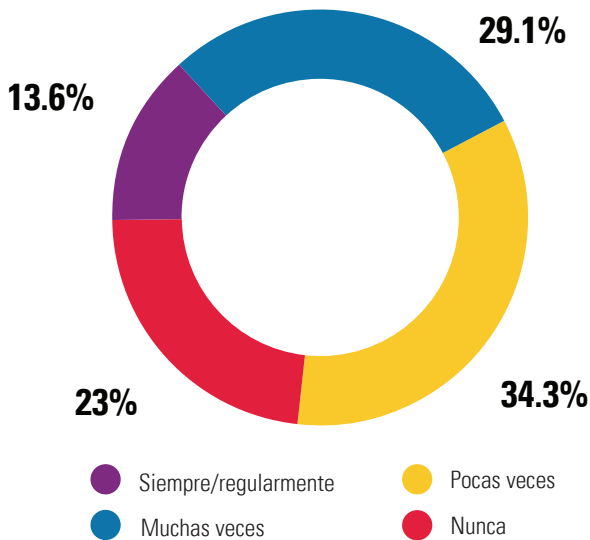


● Sí ● No

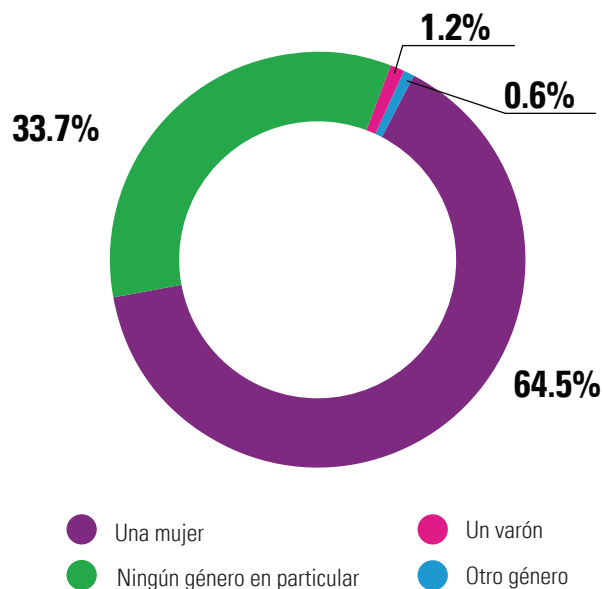
En cuanto al género de las personas que tuvieron este tipo de comportamientos, no prevalece ningún género en particular. Sin embargo, no todas estas acciones presentan la misma frecuencia a su interior, y si bien son dirigidas a los distintos géneros, se observa una tendencia mayor hacia las mujeres. Se presenta a modo de ejemplo, el detalle de dos de las situaciones consultadas.

Respecto a la realización de comentarios sobre la apariencia física de quienes conforman parte del grupo de trabajo, el 42,7% indica que ocurre siempre o muchas veces. Según señalan, estos comentarios mayormente son dirigidos hacia una mujer (64,5%).

¿Se realizan comentarios sobre la apariencia física de quienes conforman parte del grupo de trabajo?

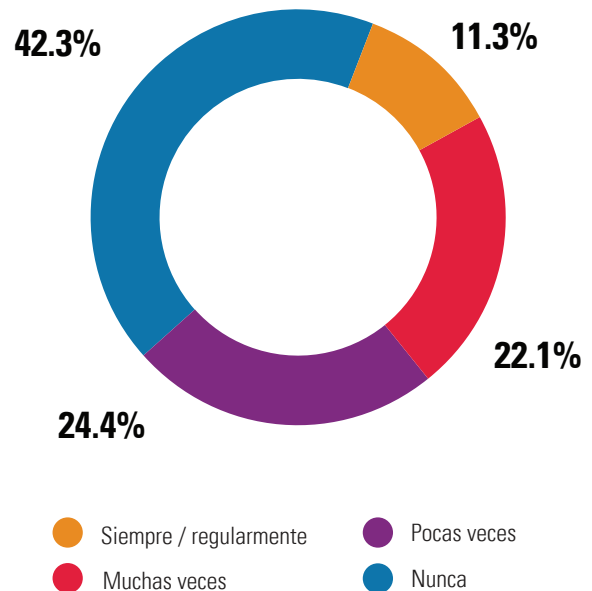


Mayormente son dirigidos hacia...

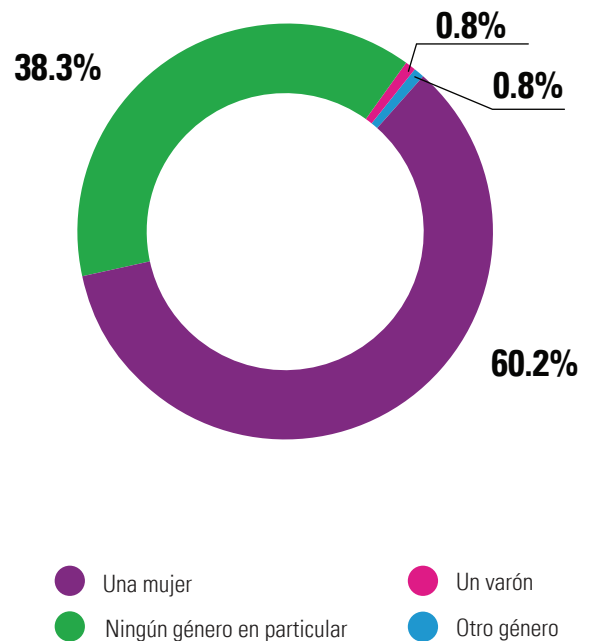


El señalamiento o juzgamiento a compañeros/as por el uso de licencias por cuidados familiares ocurre en un 33,4% siempre o muchas veces. Estos cuestionamientos, indican, mayormente son dirigidos hacia una mujer (60,2%).

¿Se señala o juzga a compañeros/as por el uso de licencias por cuidados familiares?



Mayormente son dirigidos hacia...

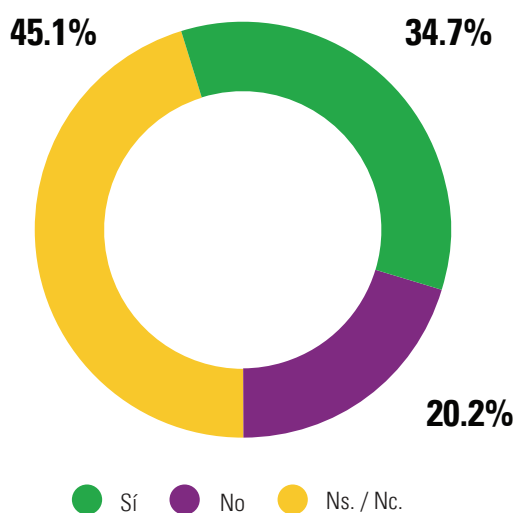


### 3. Violencia de género

La Ley provincial 14.893 (promulgada en 2017)<sup>1</sup> establece “la licencia para mujeres víctimas de violencia” destinada a todas las trabajadoras de la administración pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la provincia de Buenos Aires<sup>2</sup>. Tomando en cuenta este marco, se consultó por la situación en los espacios de trabajo.

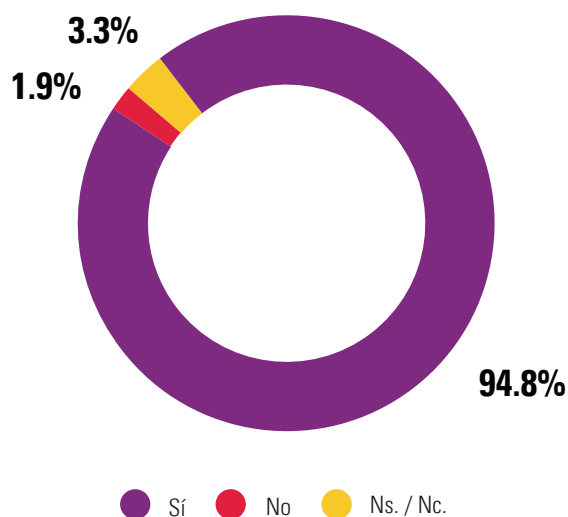
Como resultado, se obtuvo que el 34,7% de quienes respondieron afirma que existe la licencia por violencia de género en su trabajo actual. Vale destacar que el 45,1% indica no saber si existe o no querer contestar la pregunta (“Ns./Nc.”).

En donde trabajás actualmente, ¿existe la licencia por violencia de género?



abordar como de la estructura organizacional sobre la cual pretende intervenir. Estos instrumentos pueden ser útiles para el establecimiento de canales de comunicación internos, espacios de escucha y contención de personas afectadas por la problemática específica, criterios de registro y sanción de acciones, estrategias de acompañamiento frente a agencias externas a la entidad en casos que así lo requieran, entre otras. Al respecto, el 94,8% de las personas capacitadas considera necesario implementar protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género en los espacios de trabajo.

¿Creés necesaria la implementación de protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género en los espacios de trabajo?



Por último, se les consultó su opinión respecto a la necesidad de implementar protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género en los espacios de trabajo. Los protocolos son herramientas que incluyen pautas y procedimientos para el abordaje de distintas situaciones, formalizando actos en la búsqueda de mejorar prácticas al interior de los organismos, atendiendo a las particularidades tanto de la temática que se pretende

<sup>1</sup> Durante el año 2022 el Observatorio de Políticas Públicas de Género y Orientación Pericial para Casos de Femicidios de la Defensoría del Pueblo de la Provincia, publicó “Estado de implementación de la Ley 14.893. Licencia laboral por situaciones de violencia de género”, a partir de los datos proporcionados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y por Jefatura de Gabinete de Ministros de la provincia de Buenos Aires. Disponible en <https://www.defensorba.org.ar/pdfs/informe-licencia-por-violencia-de-genero.pdf>.

<sup>2</sup> Es importante destacar que, en el caso de la Defensoría del Pueblo, y previo al decreto provincial de reglamentación de la ley 14.893, se han dictado las siguientes resoluciones internas: 150/19: “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia” y 151/19: “Protocolo para la Prevención, sensibilización y erradicación de situaciones de violencia en el ambiente de trabajo”.



# Ley Micaela para entidades deportivas

## Nro. de Ley 15.189

### Capacitaciones en género y masculinidades para entidades deportivas

Durante el 2022 la Defensoría del Pueblo sostuvo, a través del Observatorio de Igualdad de Géneros en el Deporte<sup>3</sup> de la Dir. Gral. de Políticas de Igualdad, capacitaciones en clubes. Desde el 2020 estas acciones cuentan con un marco específico: la Ley Micaela para Entidades Deportivas (Ley provincial nro. 15.189), sancionada en septiembre de dicho año. Esta norma establece, en línea con la Ley Nacional nro. 27.499 y la Ley Provincial nro. 15.134, la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las autoridades y el personal que se desempeñe en este tipo de instituciones de la provincia de Buenos Aires.

La iniciativa de la Defensoría consiste en instancias de capacitación destinadas a dos públicos distintos. Por un lado, a quienes ocupan lugares de representación institucional, ya sea tomando decisiones, formando a niños/as y jóvenes en la práctica deportiva o representando al club en competencias, incluyendo planteles superiores en los casos de deporte en

equipo. Por otro lado, se dirigen a quienes practican deportes en las instituciones, particularmente a jóvenes mayores de 15 años que aún no forman parte de planteles superiores o instancias de competencia individuales.

En ambas acciones, se busca comunicar de manera empática y accesible los conceptos básicos de la teoría de género, haciendo especial énfasis en cómo la desigualdad de oportunidades entre los géneros dificulta el acceso y permanencia de mujeres e identidades diversas y disidentes a la práctica deportiva. Así, el objetivo de las capacitaciones que brinda la Defensoría del Pueblo es, considerando al deporte como un derecho fundamental, facilitar el ejercicio del mismo a través de la ampliación del acceso a prácticas deportivas sin discriminación ni violencias por razones de género. A su vez, se busca potenciar el desarrollo pleno y en condiciones equitativas de estas actividades, tanto recreativas como competitivas, para lo cual resulta fundamental la capacitación de quienes toman decisiones dentro de estos espacios. En este sentido, se busca favorecer la identificación tanto de prácticas discriminatorias como aquellas que favorecen la equidad y no violencia, promoviendo la implementación de políticas con perspectiva de género en estas entidades.



<sup>3</sup> Declarado de Interés Legislativo por la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires el día 17 de septiembre de 2020. Exp. N° D-2469/2021



Al mismo tiempo, la Defensoría del Pueblo considera a las entidades deportivas como un pilar fundamental del entramado social, no sólo por ser espacios de participación sino también por su rol fundamental en la contención y formación de la niñez y la juventud. Es por ello que la capacitación en género de quienes se encuentran al frente de estas instituciones resulta indispensable, toda vez que quienes habitan y constituyen los clubes deben encontrar allí un espacio donde desarrollarse plenamente. La Ley Micaela para entidades deportivas vino a robustecer los marcos que obligan a generar este tipo de instancias, funcionando como dinamizador de una demanda preexistente que desde entonces se ha profundizado.

Dando respuesta a esta demanda y continuando con la labor desarrollada desde el 2019, durante el 2022 la Defensoría del Pueblo llevó adelante capacitaciones destinadas a entidades deportivas de distintos puntos de la provincia. Tal es el caso de la capacitación para deportistas de las inferiores del fútbol femenino de la Asociación Iris de La Plata, en la cual participó parte de la comunidad educativa de Melchor Romero, lugar donde se ubica el predio del club. A su vez, en el mes de marzo, se llevó adelante la firma de convenio y capacitación para autoridades y cuerpos técnicos del Albatros Rugby Club de La Plata.



En el mes de mayo, la Defensoría formó parte, con distintas iniciativas, del Conversatorio Mujeres, Género y Arraigo organizado por la Secretaría de Relaciones Institucionales de la Universidad Nacional de San Antonio de Areco. En dicho marco, se realizó una capacitación destinada a autoridades, cuerpos técnicos y deportistas de distintas disciplinas de la zona.

Contando con el marco del convenio celebrado en el mes de abril entre la institución y la Unión Nacional de Clubes de Barrio, presidida por Marina Lesci, intendenta interina de Lomas de Zamora, se realizaron capacitaciones destinadas a comisiones directivas de entidades que integran las distintas zonales de esta Unión. Se incluyen aquí las acciones desarrolladas entre los meses de junio y noviembre en San Vicente, Moreno, Almirante Brown, Quilmes y San Andrés de Giles.

Finalmente, en el mes de noviembre se realizó el taller destinado a jóvenes deportistas que se encuentran en la pensión del Club Estudiantes de La Plata. Esta iniciativa forma parte de las acciones que se vienen desarrollando en coordinación con la Subsecretaría de Género y Diversidad del Club desde el 2020.

## Micaela como movilizadora social

### Capacitaciones en género y masculinidades para entidades de la sociedad civil

El femicidio de Micaela García en el mes de abril del 2017 constituye un antes y un después en la historia de las luchas feministas en nuestro país. La conmoción social que generó dio por resultado, entre otras cosas, la sanción de las leyes nacional y provincial que llevan su nombre y obligan a quienes forman parte de las agencias estatales a formarse en materia de violencias por razones de género. A ello se suma, en la provincia de Buenos Aires, la ampliación de esta norma, alcanzando la obligatoriedad de la formación a quienes participan y/o conducen entidades deportivas. Estas leyes vienen a complementar y especificar acciones ya establecidas en marcos normativos tales como las Convenciones Belém Do Pará y CEDAW, ambas con jerarquía constitucional y operativas en todo el territorio argentino. Asimismo, la Ley 26.485 especifica la necesaria formación y sensibilización en género tanto para agencias estatales como para la población en general.

Tomando en cuenta este marco y la manda constitucional que la Defensoría del Pueblo tiene respecto de la difusión de derechos a quienes habitan el territorio bonaerense, la institución recibe todos los años solicitudes de capacitación por parte de espacios de la sociedad civil a través de los

cuales se convoca a audiencias de distintas pertenencias institucionales/organizacionales. La relevancia de llevar adelante este tipo de instancias tiene que ver por un lado con dar respuesta a una demanda genuina de capacitación y sensibilización en género a quienes acuden a la Defensoría. Por otra parte, este tipo de instancias permiten alcanzar a grupos poblacionales que si bien no se encuentran detallados en la Ley Micaela pueden tener contacto por su labor con agencias estatales representando a habitantes de la provincia. Sumado a ello, este tipo de capacitaciones permiten avanzar sobre uno de los objetivos de la agenda de géneros como es la difusión y generación de acciones con perspectiva de género en todos los espacios en los cuales las personas desarrollan sus actividades, condición indispensable para la prevención y erradicación de la discriminación y violencias por razones de género.

En este sentido, durante el 2022 la Defensoría del Pueblo bonaerense realizó el curso de capacitación y sensibilización en género y masculinidades para organizaciones de la sociedad civil como el Instituto Ideal de Bahía Blanca, en el mes de octubre. Esta actividad contó con la participación de más de 100 (cien) personas de distintas procedencias y fue realizada de manera virtual, contando con encuentros sincrónicos a través de la plataforma Zoom.





Asimismo, la institución fue convocada, a través de su delegación, a realizar capacitaciones en el Colegio de Abogados de San Isidro en dos oportunidades. La primera, en el mes de junio, fue una instancia abierta a la comunidad. Dada la buena recepción de la misma, en el mes de octubre se llevó adelante una segunda capacitación, esta vez destinada a abogados/as, estuvieran o no matriculados/as en el colegio profesional. Vale mencionar en este punto que se trató de actividades mixtas, siendo el primer encuentro presencial, seguido por dos encuentros virtuales.

Para finalizar, resulta importante mencionar que estas solicitudes de capacitaciones en género, aun cuando sean destinadas a grupos no detallados en la Ley Micaela, en muchos casos se encuentran acompañadas del pedido de incorporar esta mención en las convocatorias. Lejos de ser un obstáculo para su realización, esta Ley se ha convertido en dinamizadora de inquietudes y necesidades de formación, generando un contexto propicio para la ampliación del alcance de la perspectiva de género. Como organismo de Derechos Humanos que incluye como prioritaria la agenda de género y la erradicación de las violencias tenemos la obligación de canalizar esta demanda y el compromiso asumido de trabajar para que esta perspectiva llegue a cada rincón de la provincia de Buenos Aires.

**Testimonio M. C., 47 años, docente.  
Participante de capacitación Ideal  
Bahía Blanca.**

*Les escribo, porque acabo de completar los formularios de la actividad que desarrollaron. Quería felicitarlas por la forma en que el curso se dictó y por la claridad en la transmisión de los conceptos.*

*El primer cuestionario, realmente, fue un desafío, ya que las preguntas fueron muy creativamente planteadas (...) El segundo cuestionario me hizo reflexionar sobre cómo nos miramos unos a otros y cómo nos cuidamos y respetamos como personas, en los diferentes lugares de trabajo en los cuales me he desempeñado y me desempeño.*

## Curso de capacitación y sensibilización en género y violencia laboral

El 3 de junio de 2022, en el séptimo aniversario del Ni Una Menos, jornada de lucha contra las violencias por razones de género, la Defensoría presentó un nuevo curso de sensibilización y capacitación en género y violencia laboral. El objetivo del mismo es renovar el compromiso asumido por el organismo por la equidad en materia de derechos y acceso de oportunidades para la población bonaerense brindando, en este caso, herramientas para el desarrollo de estrategias situadas en el ámbito laboral con el fin de prevenir y erradicar situaciones de violencia de género en el trabajo.

A lo largo del curso de sensibilización y capacitación sobre violencia laboral se abordan conceptos generales de los estudios de género, aportes de la economía feminista para pensar el mundo del trabajo y la sostenibilidad de la vida, definición y características de la violencia laboral y su marco normativo específico. A su vez, se trabaja sobre el reconocimiento de la violencia de género en el ámbito laboral.

Esta propuesta tiene como antecedente el trabajo de capacitación sobre la temática realizado en el 2019 para el municipio de San Martín. Estas actividades estuvieron destinadas a agentes municipales y fueron organizadas en coordinación con la Dirección de Políticas de Género de la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social local. A lo largo de 6 mesas de trabajo, se abordó la problemática con distintos equipos municipales, buscando recuperar las particularidades de cada espacio laboral.

Durante el 2022 se realizaron las primeras capacitaciones con la nueva propuesta, comenzando por los municipios de Exaltación de la Cruz en el mes septiembre, y La Matanza en noviembre. En el primer caso se trató de un encuentro presencial, el cual fue convocado por las áreas de género y recursos humanos locales. En el segundo caso, se trató de una instancia virtual, organizada junto con la Dirección de Políticas de Actualización de Conocimientos de la Secretaría de Género municipal.

## Consideraciones finales

A lo largo de este informe se presentaron las distintas actividades de Capacitación y Sensibilización en género que realizó la Defensoría del Pueblo durante el 2022. Se buscó desarrollar un trabajo que, si bien la precede, se vió fuertemente impulsado por la Ley Micaela bonaerense, tanto la destinada a agentes estatales como a entidades deportivas.

Tal como se evidencia en estas páginas, son múltiples las demandas y diversas las procedencias de quienes se contactan con la Defensoría del Pueblo solicitando capacitaciones en género y violencia contra las mujeres, diversidades y disidencias. Tomando en cuenta estas solicitudes, durante el 2022 la Dir. Gral. de Políticas de Igualdad realizó un total de **47 (cuarenta y siete) capacitaciones y talleres, en las cuales participaron más de 10.000 personas.**

Dar respuesta a esta demanda hizo posible que, como se verifica en los datos, una parte importante de agentes municipales acceda por primera vez a una instancia en la que se abordan estas temáticas. A su vez, la sistematización de información surgida de las actividades realizadas en el marco de estas capacitaciones ha permitido contar con elementos a tener en cuenta al continuar con esta tarea.

Se destaca aquí la importancia de trabajar en dos sentidos: por un lado, en la difusión de las acciones y herramientas disponibles para quienes trabajan como agentes municipales, como por ejemplo licencias con las que cuentan, canales de abordaje y actividades de las cuales pueden participar vinculadas con la temática. Por otro lado, resulta fundamental profundizar la tarea de sensibilización para la desnaturalización de prácticas discriminatorias y/o violencias que suceden en los distintos ámbitos en los cuales las personas desarrollan sus actividades, avanzando en el reconocimiento del impacto diferencial por género que estas acciones tienen en los hechos.

Como institución, buscamos generar acciones que permitan a quienes participan no sólo acceder a los contenidos, sino también favorecer la reflexión sobre los espacios que habitan, las prácticas que desarrollan y aquellas acciones que se pueden llevar adelante para aportar a la prevención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género. Así, se pretende contribuir al necesario reconocimiento del carácter estructural de las temáticas que se abordan, como así también la complejidad y las dimensiones de la problemática que, como sociedad, y fundamentalmente como Estado, debemos afrontar.

Cuatro años después de su sanción, reafirmamos el compromiso de colaboración con esta tarea de capacitación y sensibilización en género que es vasta y continua, para lo cual el trabajo en articulación resulta indispensable.