

PAUTAS BÁSICAS PARA LA ELABORACIÓN DE ORDENANZAS MUNICIPALES DE ADHESIÓN A LA LEY MICAELA 15.134 DE LA PCIA BS AS.

Teniendo en cuenta que la Ley Micaela 15.134 de la provincia de Buenos Aires, en su Artículo 1 establece la capacitación obligatoria y permanente en la temática de género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, ya sea por cargo electivo, designación directa, por concurso o cualquier otro medio legal, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial. Que, asimismo, en su Artículo 11 invita a los Municipios de la provincia de Buenos Aires a adherir a dicha Ley.

En ese marco, y a los fines de promover la adhesión a la misma por considerar fundamental el cumplimiento de tal normativa en todos los estamentos del Estado, incluyendo los ámbitos municipales, la Secretaria de Género, Niñez, Adolescencia y Diversidad Sexual de la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires, ha elaborado una pauta mínima indispensable, orientadora para el momento de la elaboración de las correspondientes Ordenanzas Municipales por parte de los respectivos Concejos Deliberantes.

En función de lo expuesto se expresan algunos puntos considerados indispensables en tal sentido:

a.- Marco Legal: a los fines de asegurar la formación y capacitación obligatoria y permanente a la que alude el Artículo 3 de la Ley, recomendamos la adhesión a la Ley 15.134 de la Provincia de Buenos Aires mediante Ordenanza Municipal. La misma deberá establecer la cantidad de capacitaciones en las que deberán participar las personas comprendidas en el Artículo 1 para dar cumplimiento a este requisito, a fines de sostener una actualización regular en la temática.

b- Órgano de Implementación: en cuanto a la creación del mismo la Ley establece en su Artículo 5, se sugiere que se tengan específicamente en cuenta los siguientes puntos:

- Si bien la ley establece la creación de órganos de implementación por cada poder del Estado, sugerimos que, en función de la complejidad de cada Municipio, se constituya un único Órgano de Implementación, conformado por representantes del poder Ejecutivo y Legislativo local.

- En cuanto a su integración: a fin de garantizar la pluralidad en la conformación de los mismos, es determinante la participación de representantes de las siguientes Áreas

Municipales: Género, Derechos Humanos y Gobierno, con el objetivo de garantizar una mirada integral e intersectorial de la problemática.

c.- Contenidos: para el diseño, la elaboración de las directrices y lineamientos mínimos de las capacitaciones, deberá garantizarse además de la participación de la Autoridad de Aplicación designada y del Órgano de Implementación, la de los Sindicatos con representación en el ámbito municipal (artículo 4 inciso b). En la elaboración de los contenidos curriculares de las capacitaciones, sugerimos garantizar la inclusión de pautas fundamentales para el tratamiento de la temática. Deberá abordarse la necesidad de incorporar de manera transversal la perspectiva de género a todas las Áreas del Estado municipal. Resaltando la importancia de la aplicación del principio de igualdad de trato, no discriminación y de oportunidades en el acceso a las políticas públicas entre las personas que conviven en los territorios locales. Para ello, la planificación, el diseño y la ejecución de las capacitaciones deberán tener en cuenta las desigualdades existentes facilitando el acceso de todos los trabajadores, trabajadoras y población LGTBIQ. Deberá incluirse también el concepto de una mirada integral con respecto a las desigualdades y la discriminación de género que puedan existir en la comunidad. Otro concepto a tener en cuenta es la interseccionalidad, lo cual implica efectuar un análisis pormenorizado de las distintas variables que se pueden poner en juego, para producir las situaciones de vulnerabilidad: orientación sexual y de género, diferencias económicas, culturales, etarias, raciales, de clase, entre otras. Asimismo, deberán incorporarse contenidos relacionados con las características locales propias de cada territorio en el abordaje de las desigualdades y discriminación de género. Consideramos de importancia que se visibilicen problemáticas relacionadas al tratamiento de las situaciones de violencia de género en los ámbitos laborales, ya sea para modificar aquellas que se encuentran naturalizadas como para problematizar otras que pudieran existir.

d- Aprobación y certificación: el PLAN DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA Y PERMANENTE EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES PARA TODAS LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA que el municipio elabore podrá ser certificada por medio del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires.

e.- Carácter e incumbencia: esta capacitación es de tipo obligatoria, necesaria para el acceso a la Carrera Administrativa Municipal. Según la Ley, no es posible negarse a recibir la capacitación en temas de género y violencia contra las mujeres por parte de todo el personal, cualquiera sea su jerarquía o su nivel. Se considera falta grave negarse a recibirla, situación que puede afectar la carrera administrativa que el agente curse.

f.- Dictado de las capacitaciones: los municipios podrán implementar el programa de capacitación obligatorio y permanente en el marco de ley Micaela *per se* o por medio de convenios con organizaciones especialistas en la materia y/o Universidades, o bien utilizar los cursos u otras plataformas de capacitación diseñados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

g.- Relevamiento y monitoreo: asegurar especial atención al relevamiento sobre el grado de cumplimiento de las capacitaciones. Para ello el órgano de implementación deber emitir informes periódicos y los Concejos Deliberantes a través de sus comisiones de género podrán acompañar este monitoreo. Se deberá diagramar un esquema que garantice instancias efectivas de supervisión (responsables, frecuencia, periodicidad, agentes y personal alcanzado, contenidos, metodología, entre otros).

Sandra Cruz

Secretaria de Políticas de Género, Niñez y Adolescencia

Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires