

Parra, Josefina; Zenklusen, Denis; Durán, Maite; Hilal, Yamila; Rébola, Romina; Garrapa Evangelina; Rojo, Lucía; Tomassini, Lucía; Acosta, Sofía; Menardi, Mauricio

***Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de ley Micela en la Municipalidad de Rafaela***

Facultad de Estudios Profesionales

Fecha: 30/09/2024

Obra bajo Licencia:  [Deed - Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International - Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Cita recomendada: Parra, J.; Zenklusen, D.; Durán, M.; Hilal, Y.; Rébola, R.; Garrapa E.; Rojo, L.; Tomassini, L.; Acosta, S.; Menardi, M. (2024) *Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micela en la Municipalidad de Rafaela*. Universidad Nacional de Rafaela. Facultad de Estudios Profesionales

# “Construyendo capacidades de evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela”

## 1. Introducción

Este documento se produce en el marco de un proyecto de articulación entre la Universidad Nacional de Rafaela (UNRAF) y la Municipalidad de Rafaela que tiene como objetivo construir capacidades de evaluación en el área de Recursos Humanos del Municipio, a partir de evaluar la implementación de Ley Micaela durante el año 2021 y 2022.

La Ley 24.799, conocida como Ley Micaela, se sancionó en el año 2018 y establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años que fue víctima de femicidio.

A nivel local, la normativa se enmarca en la Ordenanza Municipal N.º 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”. En ese sentido, con ella se busca la incorporación de la perspectiva de género en el espacio de trabajo y las actividades laborales de las y los agentes para identificar, problematizar y erradicar la violencia de género en sus múltiples formas y modalidades.

La Ley también especifica que se deben elaborar indicadores de evaluación sobre el impacto que tuvieron las capacitaciones realizadas por cada organismo público (Art. 7). Ese es uno de los puntos débiles de la implementación porque requiere de capacidades de monitoreo y evaluación que, generalmente, en la administración pública argentina no están fortalecidas.

Es allí donde se considera central el aporte que pueden realizar las universidades en cuanto usinas de conocimientos. En el caso específico de Rafaela, esto se sustenta en distintos sentidos. Por un lado, por el compromiso que tiene la UNRAF con la temática de género (plasmado en distintas políticas institucionales, en su cuerpo docente, en grupos de estudio, etc.). Por otro lado, por las propuestas formativas con las que cuenta: Licenciatura en Relaciones de Trabajo y Licenciatura en Educación, entre otras.

Por su parte, el municipio implementa un programa denominado "Rafaela Evalúa" desde el cual se realiza el monitoreo, evaluación y sistematización de políticas públicas. Este programa se suma al proyecto para aportar los saberes técnicos sobre evaluación y análisis de políticas públicas.

En este documento se plasma el trabajo realizado durante 6 meses por un equipo conformado por personas<sup>1</sup> con trayectorias formativas y laborales diversas. Esto permitió el intercambio de miradas a través de distintos espacios de encuentro para la reflexión y el diálogo.

El trabajo se estructura en cinco apartados. En el primero se presenta el marco conceptual desde dónde se aborda el proyecto y, en el segundo, se especifica la metodología. En tercer lugar se describe la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad de Rafaela y luego, en el cuarto apartado, se realiza la evaluación de impacto a partir del análisis de datos. Por último, se presentan reflexiones finales sobre la implementación, los resultados obtenidos y las conclusiones arribadas por el equipo.

Entendiendo que, así como es importante fortalecer capacidades a través de la difusión de información y la generación de espacios de sensibilización y reflexión, el Estado -e incluso el sector privado- también debe fortalecer sus capacidades para evaluar el impacto de esas acciones para dar cuenta de sus resultados. En ese sentido, se espera que este documento sea un aporte a ello.

Los esfuerzos orientados a una mayor efectividad de las acciones del Sector Público, en este caso en particular con relación a la perspectiva de género, "requieren del aporte de

---

<sup>1</sup> Denise Zenklusen; Maite Durán; Yamila Hilal; Romina Rébola; Evangelina Garrappa; Lucía Rojo; Lucía Tomassini; Sofía Acosta; Josefina Parra y Mauricio Menardi.

la capacitación, como herramienta fundamental en el desarrollo de las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos organizacionales" (Makón, Cormick & Rey, 2001) por lo que, mediante la presente evaluación, se busca conocer el impacto que tuvieron las capacitaciones en perspectiva de género en el sector público municipal de la ciudad de Rafaela, para poder analizar así, en qué medida se transformaron las prácticas cotidianas de los trabajadores y trabajadoras.

## 2. Marco teórico

A nivel organizacional, la capacitación es una herramienta que permite agregar valor a las personas, a la organización y a los ciudadanos, enriqueciendo el capital humano y su capital intelectual, siendo este un medio para desarrollar las competencias de las personas, a efecto de que contribuya mejor a los resultados del negocio o de la gestión pública (Chiavenato, 2009). Implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento, es decir, cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, su actitud ante su trabajo o sus interacciones con los colegas (Chiavenato, 2009).

La evaluación de impacto en las capacitaciones pretende indagar sobre los cambios producidos en el trabajo mediante el proceso de enseñanza (Rutty, 2002), intentando determinar si existieron cambios, qué efectos tienen, en qué medida se dieron y si contribuyen al logro de los objetivos, tanto de la capacitación en sí misma como de la organización.

Para este trabajo se retoman los tres niveles de evaluación que plantea Kirkpatrick (1999) y que considera son los resultados básicos de la formación que deben tenerse en cuenta:

1. Reacción: nivel de satisfacción del participante respecto a las acciones del programa de capacitación, como cumplimiento de objetivos, contenidos, diseño, metodología, formadores, entre otros.
2. Aprendizaje: nivel de conocimientos adquiridos, indaga en lo que se aprendió y asimiló durante las capacitaciones en cuanto a contenidos.

3. Comportamiento: la influencia de la capacitación en el desempeño o conductas adquiridas por los participantes hacia su puesto de trabajo, aplicación de lo aprendido.

En esta misma línea, haciendo foco a las capacitaciones en el sector público, se puede observar como la evaluación de capacitaciones en la administración pública no es estudiada ni mencionada con la misma frecuencia que la evaluación en el sector privado. Hay autores que estudian la capacitación y su impacto como el medio para conocer acerca de la responsabilidad de la organización pública sobre los resultados de su gestión (Nakako Koga, 2001), es decir, cómo la evaluación de impacto de la capacitación permite observar si la capacitación logra alinearse e integrarse a un objetivo mayor de orden institucional y de gestión estatal. Autoras como Nakako Koga (2001) o Rutty (2007) realizan las primeras aproximaciones al estudio de las evaluaciones de impacto de capacitaciones en la Administración Pública de Argentina, a través de estudios realizados desde el Centro de Investigación en Administración Pública de la Universidad Nacional de Buenos Aires. A lo largo de sus investigaciones, Rutty plantea cómo la escasez de estudios referidos a la evaluación de las capacitaciones generan un desconocimiento por los resultados obtenidos en las mismas y, por consiguiente, un desinterés en la aplicación de evaluaciones, ya que no se conoce el impacto positivo que estas están generando.

### 3. Metodología

En este trabajo se combinan estrategias cualitativas y cuantitativas. La importancia de trabajar con una metodología multimétodo radica en que el estudio de las transformaciones en las personas en lo que se refiere a la perspectiva de género es un hecho complejo de medir. En ese sentido, el abordaje de ambas metodologías generan una complementariedad de información que permite un análisis más profundo de la cuestión. De acuerdo a los aportes de Creswell (1999), esta metodología permite reunir datos cuantitativos y cualitativos, integrarlos y luego realizar interpretaciones basadas en ambos, brindando así una mejor comprensión de la investigación.

En ese sentido, se analizan fuentes de información primarias y secundarias. Entre las últimas se destacan diversos documentos sobre evaluación de políticas públicas y sobre

perspectiva de género, como también un informe elaborado por el Programa Rafaela Evalúa en el año 2022 sobre la implementación de Ley Micaela. En ese informe se presentan datos obtenidos a partir de encuestas de inicio, de satisfacción y evaluaciones finales que se realizaron en cada capacitación.

En el marco de este proyecto, además, se realizaron otras encuestas como técnica de recolección de información primaria. Las mismas se estructuraron en un cuestionario con 22 preguntas (20 cerradas de múltiple opción y 2 preguntas abiertas).

- Tamaño del universo: 1479
- Heterogeneidad %50
- Margen de error %5
- Nivel de confianza %95
- Muestra: 306

Características de la muestra:

- Distribución según género: 50% Mujer, 49,7% Varón, 0,3% "No interesa identificarse desde el género" (de aquí en más lo denominamos "Otro").
- Distribución según rango de edad:: 11% entre 18 y 29 años, 53% entre 30 y 44 años, 34% entre 45 y 59 años, 2% 60 años o más.
- Distribución según género y edad: más mujeres en el rango 30-44 años, y más varones en el rango 45-59 y 60 años o más.

Edad	Mujer	Otro	Varón	Suma total
Entre 18 y 29 años	5,2%		5,9%	11,1%
Entre 30 y 44 años	28,4%		24,5%	52,9%
Entre 45 y 59 años	16,3%	0,3%	17,0%	33,7%
60 años o más			2,3%	2,3%
<b>Suma total</b>	<b>50%</b>	<b>0,3%</b>	<b>49,7%</b>	<b>100%</b>

El trabajo utiliza indicadores cuantitativos que ofrecen una descripción numérica de alcances de las capacitaciones: cantidad de personas a las que se capacitó, cuántos cursos se realizaron, qué proporción de la nómina de la institución se ha capacitado en el período estudiado. Estos indicadores, que se asocian a la eficacia, la eficiencia de una

intervención o política, fueron relevados y registrados a través del monitoreo que realizó la Municipalidad durante la implementación de las capacitaciones.

Por otro lado, y tomando como base los niveles de medición de Kirkpatrick (1999) mencionados anteriormente, las encuestas realizadas se estructuran a través de los siguientes indicadores cualitativos:

-Nivel reacción: Para ello, se realizaron encuestas de satisfacción al terminar cada encuentro.

-Nivel aprendizaje: Se realizaron evaluaciones individuales de opción múltiple antes de comenzar y luego al finalizar cada encuentro, para poder tener parámetros de comparación.

-Nivel comportamientos: Para conocer el tercer nivel de impacto se realizaron encuestas llevadas adelante en el marco del presente proyecto de articulación. A su vez, este nivel se divide en dos dimensiones. Las transformaciones a nivel individual tanto en las percepciones (lo que se piensa) como en las actividades y capacidades laborales (lo que se hace), en esta dimensión se indaga acerca de cambios en las formas de percibir desigualdades, violencias y estereotipos de género y sobre la aplicación de la perspectiva de género en los programas/proyectos/acciones/tareas realizadas en el espacio de trabajo, adquisición de mayores herramientas para reflexionar sobre la problemática de género.

La segunda dimensión se refiere al entorno y busca conocer las transformaciones producidas en los modos de vincularse entre compañeros/as de trabajo, en la asignación de tareas según roles y estereotipos de género, así como el rol que juega el entorno como obstaculizador, facilitador o neutral respecto al objetivo de lograr la igualdad de género en el espacio de trabajo.

## **4. Implementación de Ley Micaela**

En este apartado se describe cómo se llevaron adelante los talleres desde el momento en que se toma la decisión política de realizarlos: preparación, logística, organización, convocatoria. Para ello, se utilizan distintas fuentes de información secundarias.

## Diseño y puesta en marcha de los talleres

En septiembre del año 2020, la Municipalidad de Rafaela firmó un Convenio de Colaboración con la Secretaría de Estado, Igualdad y Género de la Provincia de Santa Fe (desde mayo 2021, Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad) 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, el municipio asumió 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 asumió 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.º 13.891. Se establece allí que la Secretaría de Desarrollo Humano y la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia fueran 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, en encuentros de 3 hs. con la presentación de un trabajo evaluativo final<sup>2</sup>. A su vez, se formó a 8 futuras capacitadoras que como trabajo final 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, objetivo que se logró en septiembre de 2022.

Una vez tomada la decisión de llevar adelante las capacitaciones, comenzó un arduo trabajo articulado entre el ICEDeL (Instituto de Capacitaciones y Estudios para el Desarrollo Local), el área de Recursos Humanos y el área de Evaluación (dependientes de la Secretaría de Auditoría, Evaluación y Transparencia) y la Oficina Municipal de Atención y Prevención de las Violencias de Género (dependiente de la Secretaría de Desarrollo

---

<sup>2</sup> En el mes de junio del 2022, el Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad de Provincia capacitó a personas del Concejo y del Ejecutivo que no estaban en funciones anteriormente.

Humano). Se diseñaron los materiales<sup>3</sup> y se comenzaron a organizar las capacitaciones en encuentros sincrónicos virtuales, dado el contexto de pandemia que se estaba atravesando.

En aquellos comienzos, entre septiembre y diciembre de 2021, los encuentros virtuales se realizaban de 7.30 a 9.30, dos días seguidos. Se capacitaron 15 grupos con esta modalidad, un total de 427 personas. Antes de comenzar el encuentro, se realizaba una "encuesta de inicio" con preguntas generales vinculadas a la temática de género, para indagar sobre el nivel de conocimiento que tenían antes de realizar el taller. Luego del segundo día de capacitación, al finalizar el encuentro, se realizaba una evaluación final sobre los contenidos, y una encuesta de satisfacción para conocer las opiniones y sugerencias de las personas participantes.

Una de las principales sugerencias expresadas en dichas encuestas de satisfacción, era la posibilidad de que los encuentros fueran presenciales, por lo que en marzo de 2022, cuando la situación sanitaria por la pandemia COVID-19 lo permitió, se abandonó la virtualidad. Poder organizar los encuentros de manera presencial, requirió de una logística con mayor nivel de complejidad: conseguir un espacio físico con las características adecuadas, rediseñar la metodología de evaluación (en la virtualidad era con un link, pero en la presencialidad la conexión a internet no estaba garantizada, por lo que se comenzó a hacer en papel), organizar al equipo de capacitadoras para que puedan estar presentes, entre otras. Para poder llevar adelante los talleres y que los trabajadores y trabajadoras pudieran asistir, se tomó la decisión de hacerlos en un solo día, con una duración de 3 hs (de 7.30 a 10.30). Fueron un total de 29 encuentros presenciales, con 1052 personas capacitadas, entre los meses de marzo y septiembre de 2022. Los talleres se hicieron en aulas del Liceo Municipal, del Museo Histórico, del Centro Cultural Viejo Mercado, en el Sindicato de Empleados y Obreros Municipales (SEOM), en el Museo de la Vieja Usina, en la CGT y en el Salón Verde del municipio, según la disponibilidad y las posibilidades de organización.

---

<sup>3</sup> El diseño de los materiales se realizó entre las distintas áreas involucradas en la implementación, tomando como referencia otros cuadernillos disponibles del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (MMGYD).

Con respecto al equipo de formadoras, las primeras capacitaciones virtuales fueron dictadas por una persona externa al municipio y luego se conformó un grupo de capacitadoras con empleadas municipales. Durante los primeros encuentros presenciales, las capacitadoras se organizaron en duplas pedagógicas, pero dada la exigencia en cuanto a las horas, y la cantidad de talleres que se dictaron, cada vez fue más difícil poder sostener las duplas (ya que lo hacían en paralelo a sus trabajos en el municipio). En la parte final del taller, para el momento de trabajar sobre cómo abordar situaciones de violencias por motivos de género, se sumaban las integrantes de la Oficina Municipal de Atención y Prevención de las Violencias de Género. En la última etapa, los talleres eran dictados por una capacitadora y las profesionales de la Oficina de Género se sumaban desde el inicio del encuentro.

Luego de cada taller, desde el ICEDeL, se enviaban de manera virtual a los participantes los cuadernillos con el contenido teórico. En distintas ocasiones, las áreas solicitaban los mismos de manera impresa para poder dejarlos a disposición de todas las personas de las oficinas.

#### **4. Evaluación de Ley Micaela**

Luego de describir la etapa de implementación, en este apartado se realiza la evaluación de Ley Micaela. Para ordenar la información, se utilizan como ejes los niveles del modelo de evaluación de Kitpatrick, expuestos en el marco teórico. En ese sentido, a partir de los datos recolectados en las encuestas de satisfacción, de inicio y de evaluación, se visibiliza el nivel de reacción/satisfacción y el nivel de aprendizajes. Por otro lado, se busca analizar los cambios en las percepciones y en las acciones de las personas capacitadas, como también en los entornos laborales. Esta etapa corresponde a lo que desde el ciclo de las políticas públicas se conoce como evaluación ex post y, lo que permite, es visibilizar el nivel de comportamientos de Kirpatrick.

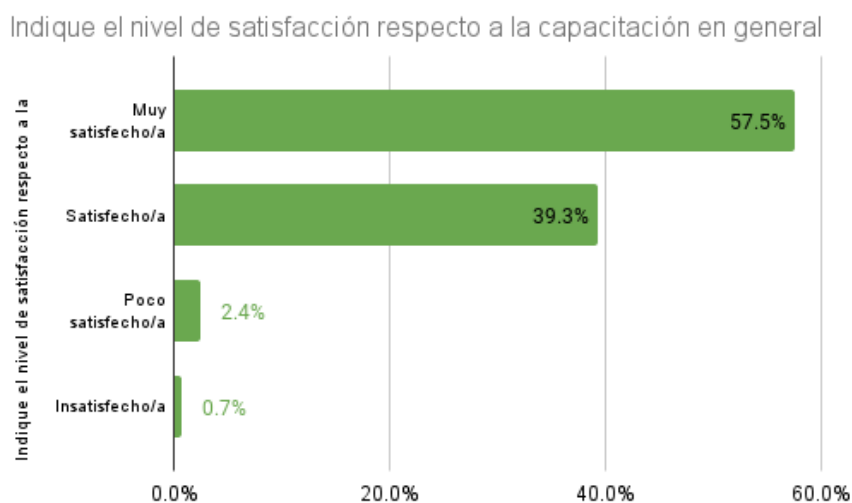
#### **Nivel de evaluación: la satisfacción de las personas participantes**

Para medir el nivel de satisfacción, se utilizan los datos de las encuestas anónimas realizadas al finalizar cada uno de los encuentros y también se retoma una de las

preguntas finales del cuestionario realizado con posterioridad a la implementación de los talleres (junio 2023).

En términos generales, es posible aseverar que el **nivel de satisfacción fue muy alto**. Las variables seleccionadas para medirlo, registran **cifras óptimas por encima del 95% de satisfacción en todos los casos**: 96,8% del total de personas qu

e participaron manifestaron estar satisfechas o muy satisfechas con la capacitación, 95,1% consideraron que los conocimientos adquiridos tenían utilidad en su área de trabajo, 98,3% consideraron muy adecuada o adecuada la calidad de los contenidos, 98,7% consideraron muy adecuada o adecuada la claridad en la transmisión de los conceptos.



Si se desglosan los motivos por los que consideraron que los conocimientos adquiridos fueron útiles, 900 personas resaltaron la utilidad de la capacitación para: **ayudar, informar, visualizar, intervenir, actuar, saber cómo proceder, conocer derechos, saber dónde buscar, poder ayudar, abrir la mente, estar atentos, aportar un granito de arena, tomar consciencia, comprometerse, poder acompañar, poder diferenciar, estar preparados, poder alertar, mejorar la atención a las personas, detectar casos, brindar cercanía, visibilizar, ponerle nombre a las cosas que pasan**. En la mayoría de los casos se mencionó que la utilidad de la capacitación trascendía el ámbito laboral y se vinculaba a la vida cotidiana en general.

Entre las personas que señalaron que la capacitación no les pareció útil (30), los principales motivos fueron que no se dedican a la atención al público, interactúan con pocas personas o bien no trabajan con mujeres y por ello no les resultó productivo el encuentro.

Si se examinan las sugerencias de mejora sobre la capacitación en general, los contenidos y la modalidad de cursado entre quienes manifestaron un nivel alto de satisfacción (satisfecho y muy satisfecho), las sugerencias más reiteradas fueron las relacionadas con: **que sean más seguidos, que haya más capacitaciones, que haya más tiempo, que se puedan expresar más opiniones, que haya capacitadores varones, que se den más ejemplos concretos y folletería, que se comenten casos reales y cómo se resolvieron.**

Si bien es una cantidad muy baja como para observar tendencias generales, al analizar las sugerencias de quienes manifestaron un nivel bajo de satisfacción (poco satisfecho o insatisfecho), **se encuentran principalmente vinculadas a la conceptualización de violencia de género sin incluir al género masculino como posible víctima y a disconformidades con respecto al lenguaje inclusivo.**

Además, y para complementar el análisis, en los meses de junio y julio del año 2023, se envió un nuevo cuestionario a una muestra de las personas que habían participado de algunos de los talleres entre 2021 y 2022. Allí, una de las últimas preguntas fue si recomendarían a colegas y compañeros/as que hagan la capacitación. **El 90,2% indicó que la recomendarían**, manteniéndose en niveles elevados que se condicen con los presentados en las encuestas de satisfacción. Cuando se desglosan las respuestas según la variable de género, se encuentra que **las mujeres tienen una mayor inclinación a recomendar la capacitación.** Entre quienes indicaron que la recomendarían, el 92,8% fueron mujeres y el 87,5% varones, mientras que entre quienes no la recomendarían, la proporción es inversa (12,5% varones y 7,2% mujeres).

### **Nivel de evaluación: los conocimientos adquiridos**

Los datos presentados a continuación se obtienen de las evaluaciones finales realizadas luego de cada taller. El cuestionario, que se fue modificando de acuerdo a las

observaciones que iba haciendo el equipo implementador o según las sugerencias de las personas participantes, constaba de 10 afirmaciones que debían responderse con Verdadero o Falso.

En lo que se refiere a los puntajes obtenidos en las evaluaciones, el 29,0% obtuvo el puntaje más alto (10/10), el 33,5% un 9/10 y el 20,4% obtuvo 8/10. Con base en ello, es posible establecer que hubo un **nivel muy elevado en los puntajes obtenidos por las personas participantes, con un promedio general de 8,7**. Además, si se diferencia según género, las personas de género femenino tuvieron un promedio de 8,8 mientras que las de género masculino de 8,4.

Entre las preguntas que **mayor cantidad de respuestas correctas** registraron, se encuentran:

- “Los conceptos sexo y género pueden usarse como sinónimo”(falso)
- “Los roles y los estereotipos de género limitan las conductas, sentimientos y vivencias de mujeres y varones desde el nacimiento”(verdadero)
- “La violencia de género contempla la violencia contra los varones” (falso)
- “El femicidio es el asesinato cometido por un varón hacia una mujer a quien considera de su propiedad. Es la forma más extrema de la violencia contra las mujeres” (verdadero).

Entre las afirmaciones que tuvieron **mayor cantidad de respuestas equivocadas** se encuentran:

- “La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y, a su vez, un derecho protegido por la Ley de Identidad de Género en Argentina” (falso)
- “Si percibo que alguien puede estar atravesando situaciones de violencia por motivos de género pero no lo manifiesta, tengo que intentar resolver la situación” (falso)
- “La Ley Micaela es una capacitación obligatoria para todos los integrantes del Poder Ejecutivo pero no para los demás poderes del Estado” (falso).

### **Comparación de los conocimientos antes y después del taller**

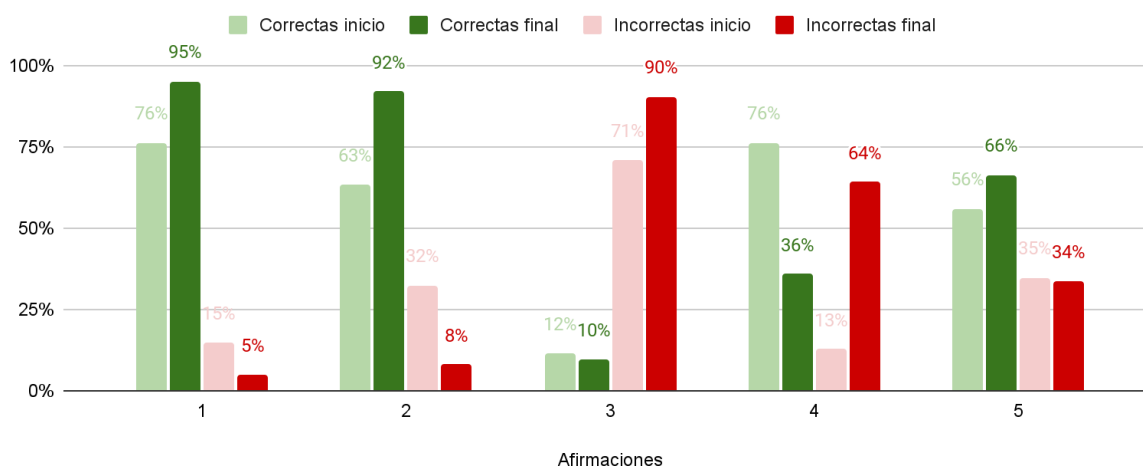
Sin embargo, tal como señala Kirkpatrick (1999), para corroborar que estos puntajes tan elevados se relacionen con conocimientos incorporados en la capacitación y no solo con conocimientos adquiridos previamente, es necesario realizar una comparación con respecto a una línea de base previa. Con ese objetivo, se analizan las encuestas de inicio en las que las personas participantes respondían sobre las mismas 10 afirmaciones, antes de comenzar la capacitación. Entre las respuestas, podían indicar si la afirmación era verdadera, falsa o "sin conocimiento".

La afirmación que registró el mayor nivel de respuestas "sin conocimiento" fue "La imagen del ICEBERG que se utiliza para representar las formas de las violencias, muestra que existen formas más explícitas y otras más sutiles de ejercer las violencias" (45% sin conocimiento), seguida por "Los tipos de violencia se identifican en los distintos ámbitos de los que participan las mujeres en su vida cotidiana, y a dichos ámbitos la Ley N.º 26.485 los denomina Modalidades" (35,8%), y en tercer lugar "La violencia de género contempla la violencia contra los varones" (26,4%).

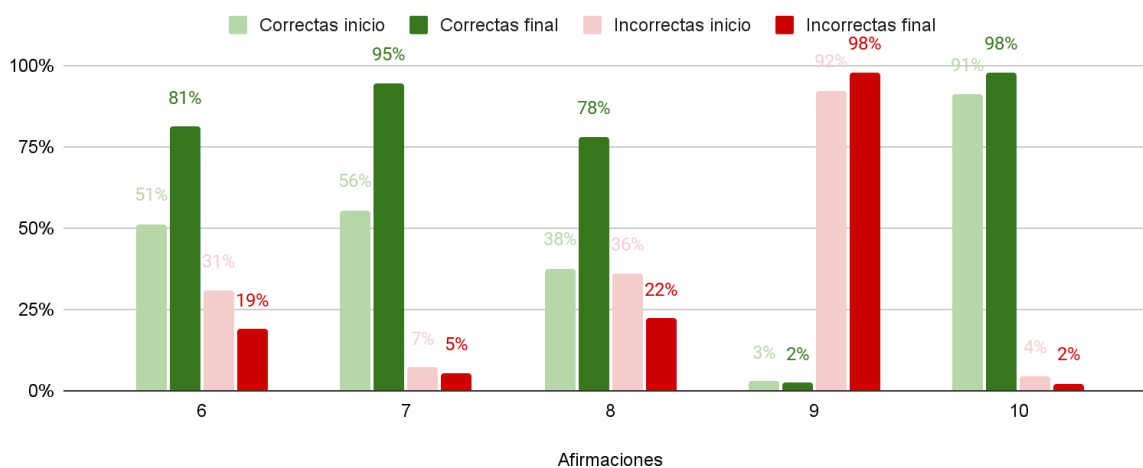
Es posible percibir una diferencia entre las tres, si bien las dos primeras hacen referencia a aspectos muy técnicos de la Ley o a conceptos específicos como el iceberg de la violencia, por lo que es esperable que las personas participantes no tengan conocimientos previos, la segunda apela a una polémica instalada en el imaginario social con respecto a que la violencia de género también existe dirigida hacia varones y forma parte del núcleo central de las problematizaciones en torno a la perspectiva de género, por lo que representa un mayor desafío, ya que requiere de diálogos más profundos para poder ser trabajada.

Cuando se realiza la comparación entre los resultados de las encuestas de inicio y las evaluaciones finales, aparecen algunas tendencias de interés. Entre los grupos 1 al 16, se aplicó un modelo encuesta de inicio y de evaluación final, que al ser comparadas indican **resultados positivos en 7 de las 10 afirmaciones**. Se entiende por resultado positivo que el porcentaje de respuestas correctas al inicio (verde claro) se vea aumentado en la evaluación final (verde oscuro), mientras que el porcentaje de respuestas incorrectas al inicio (rojo claro) disminuya en la evaluación final (rojo oscuro).

## Resultados encuesta de inicio vs evaluación final



## Resultados encuesta de inicio vs evaluación final



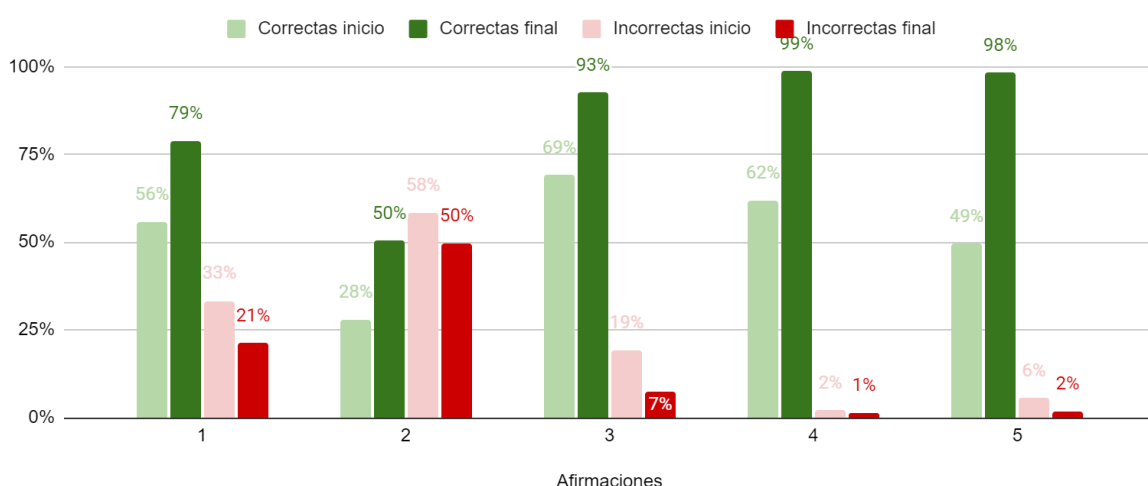
Es conveniente detenerse brevemente en la afirmación 9, la que tuvo el mayor nivel de respuestas incorrectas tanto al inicio como al final del taller. La frase era: “Si percibo que alguien puede estar atravesando situaciones de violencia por motivos de género pero no lo manifiesta, tengo que intentar *resolver* la situación”. La confusión se dio alrededor del significado del verbo *resolver*, ya que lo que se busca en este tipo de situaciones es poder *acompañar*. Dado los niveles de duda que generaba, fue reemplazada en la segunda versión del formulario. Algo similar ocurrió con la afirmación 5, “El Estado o sus agentes no pueden ejercer violencia contra las mujeres o disidencias”, puesto que resultaba confusa y también fue reemplazada.

Respecto a la gran cantidad de respuestas incorrectas para la afirmación número 3, la situación es distinta. La frase indicaba: “La orientación sexual es la vivencia del género individual, personal y a su vez un derecho protegido por la ley de identidad de género argentina”. En este caso, lo que aparece es una **confusión entre dos conceptos como orientación sexual e identidad de género, que no fue resuelta en el transcurso del taller.** Esto mismo sucede con la afirmación número 4 “La Ley Micaela es una capacitación obligatoria para todos los integrantes del Poder Ejecutivo pero no para los demás poderes del Estado”, siendo que la Ley establece la obligatoriedad para todos los poderes y en todos los niveles, se trató de un conocimiento que no tuvo éxito en su transmisión.

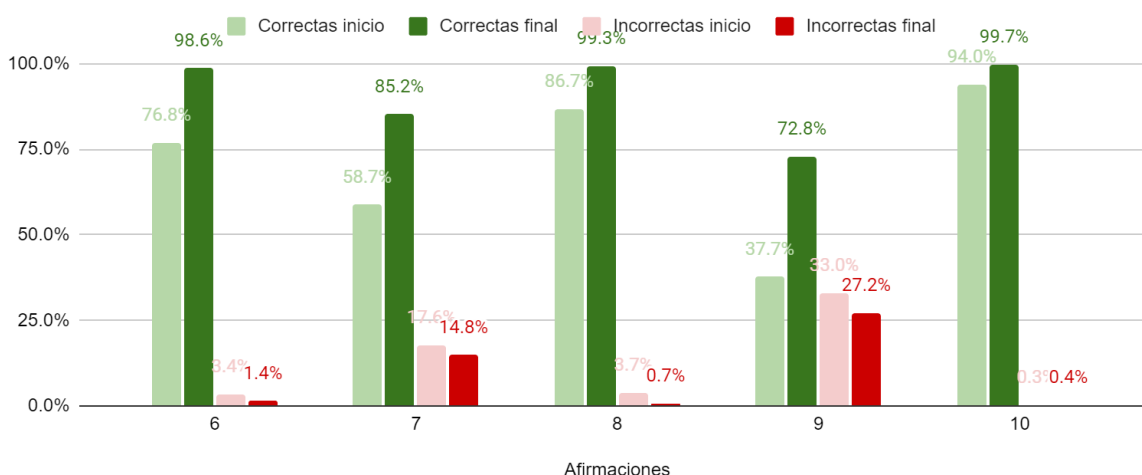
En conclusión, al analizar los gráficos es posible establecer que **las afirmaciones 5 y 9 resultaron confusas por su formulación, mientras que la 3 y la 4 dan cuenta de un problema en la transmisión o en la incorporación de los contenidos .**

Un análisis similar puede realizarse con el segundo modelo de encuesta y evaluación final, que se aplicó desde el grupo 17 al 29. En líneas generales, es posible afirmar que **el segundo modelo arrojó mejores resultados en la comparación entre encuesta de inicio y evaluación final, dado que en todas las afirmaciones hay un crecimiento de respuestas correctas, y un decrecimiento de incorrectas.**

Resultados encuesta de inicio vs evaluación final



## Resultados encuesta de inicio vs evaluación final



En particular, la afirmación número 4 sobre los contenidos de la Ley N.º 26.4859, la número 5 sobre la imagen del Iceberg y la número 9 referida al sistema binario sexo/género, son las que registran los mayores crecimientos, lo cual es esperable al tratarse de temas específicos dados en el taller, y considerando que habían obtenido altos niveles de respuesta “sin conocimiento” en la encuesta de inicio. Con la afirmación número 2 “Los estereotipos de género son la forma en que cada persona percibe su género”, sucede algo distinto. Si bien se observa un crecimiento de respuestas correctas, el decrecimiento de las incorrectas es bajo, y en la evaluación final la mitad de las respuestas son correctas y la otra mitad, incorrectas. Por lo que es posible establecer que se trata de un conocimiento que no logró ser transmitido o incorporado con claridad.

**En resumen, en los talleres de Ley Micaela la transmisión e incorporación de conocimientos tuvo resultados muy positivos, tanto si se compara entre los niveles de respuestas incorrectas al inicio, que luego se convirtieron en respuestas correctas, como si se contemplan los porcentajes de desconocimiento que las personas participantes tenían antes de comenzar al taller. Las principales dificultades se identifican en las temáticas vinculadas a la diferenciación entre los conceptos de estereotipos de género, orientación sexual e identidad de género y a la obligatoriedad de la Ley para los tres poderes del Estado.**

## Nivel de comportamientos: el impacto de las capacitaciones

En este apartado se detallan los resultados obtenidos en el cuestionario realizado durante los meses de junio y julio del año 2023, a una muestra de 306 personas que participaron de los talleres de Ley Micaela durante los años 2021 y 2022.

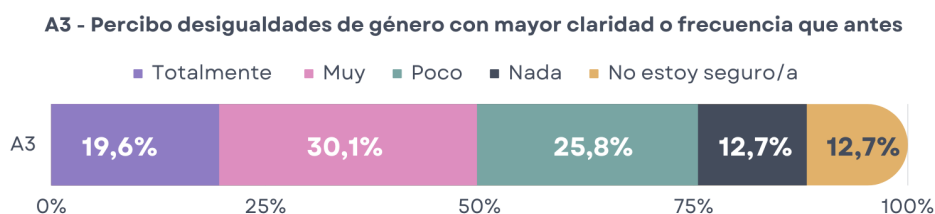
## 1. Dimensión individual

El primer apartado del cuestionario tuvo por objetivo poder indagar en las transformaciones a nivel individual de los pensamientos (percepciones) y de los comportamientos (acciones) de las personas luego de haber participado en las capacitaciones.

En primer lugar, se reflejan los datos de aquellas preguntas que buscaban indagar sobre las transformaciones en las formas de percibir desigualdades, violencias, estereotipos de género, la aparición de nuevos interrogantes, preguntas, desnaturalizaciones. En segundo lugar, se visibilizan los datos de aquellas preguntas que indagaban sobre la aplicación de la perspectiva de género en las decisiones y en los programas/proyectos/acciones/tareas que se realizan en el espacio de trabajo.

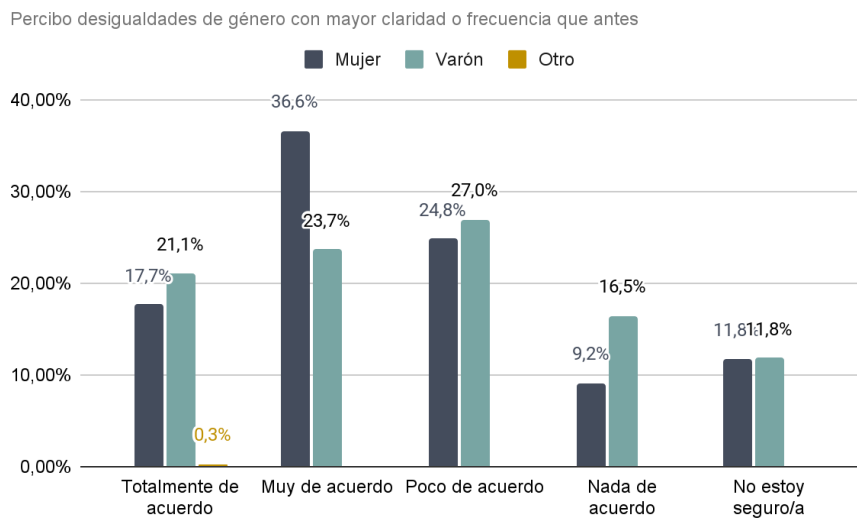
### 1.1 Percepciones

Con respecto a si **perciben las desigualdades de género con mayor claridad o frecuencia** luego de la capacitación, el 49,7% manifestó estar de acuerdo (19,6% totalmente y 30,1% muy de acuerdo).

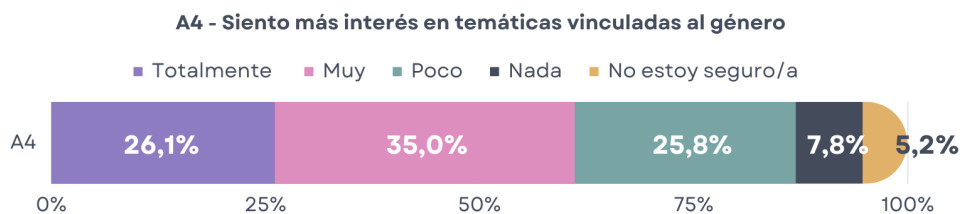


Al analizar las respuestas según el género, se encuentra que el mayor porcentaje de varones se inclinó por poco de acuerdo, mientras que entre las mujeres optaron con mayor frecuencia por estar muy de acuerdo. Resulta interesante observar como el porcentaje de varones es mayor en la respuesta de total acuerdo y también en la de

nada de acuerdo. Finalmente, la distribución de género es equilibrada en la opción de no estar seguros/as.

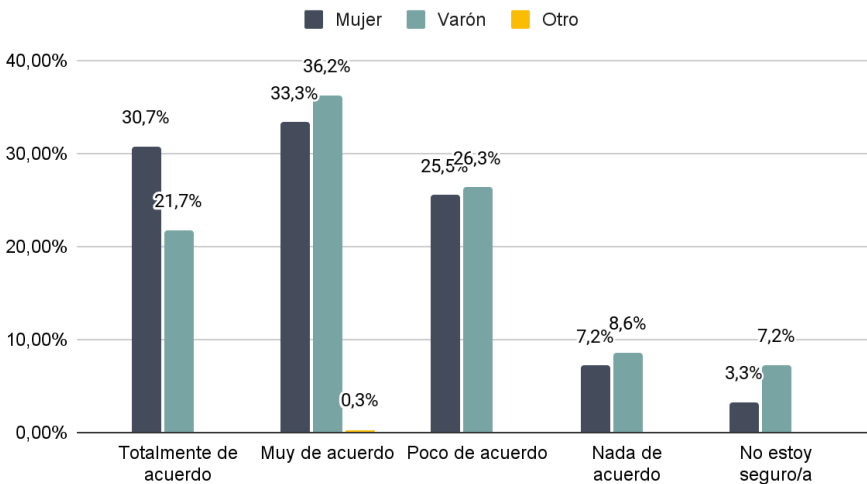


Respecto a la percepción de tener **más interés en temáticas vinculadas al género luego de haber participado de la capacitación**, el 61,1% señaló estar de acuerdo (26,1% totalmente y 35,0% muy de acuerdo), mientras que el 25,8% manifestaron estar poco de acuerdo, 7,8% nada de acuerdo y 5,2% optaron por la opción “no estoy seguro/a”.



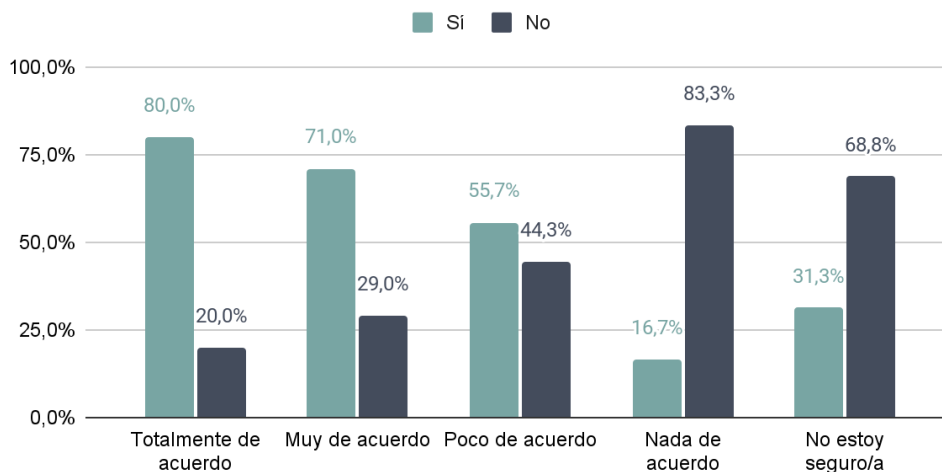
En la distribución según género, se destaca la mayor cantidad de personas de género femenino entre quienes indicaron estar totalmente de acuerdo, y mayor cantidad de personas de género masculino en las opciones de muy de acuerdo. Además, los varones son mayoría entre quienes se inclinaron por las opciones de poco, nada de acuerdo y no estoy seguro/a.

Siento más interés en temáticas vinculadas al género



Además, en el final del cuestionario se consultaba **si les interesaría realizar otra capacitación para profundizar en estos temas**. Cuando se cruzan ambas variables, se observa que quienes indicaron sentir más interés en temáticas vinculadas al género, también manifestaron mayor interés en realizar otra capacitación, lo cual es esperable. Sin embargo, entre quienes respondieron que no sentían más interés en este tipo de temáticas luego del taller, hubo un 16,7% que de todas maneras realizarían otra capacitación para profundizar en los temas.

¿Te interesaría realizar otra capacitación para profundizar en estos temas?

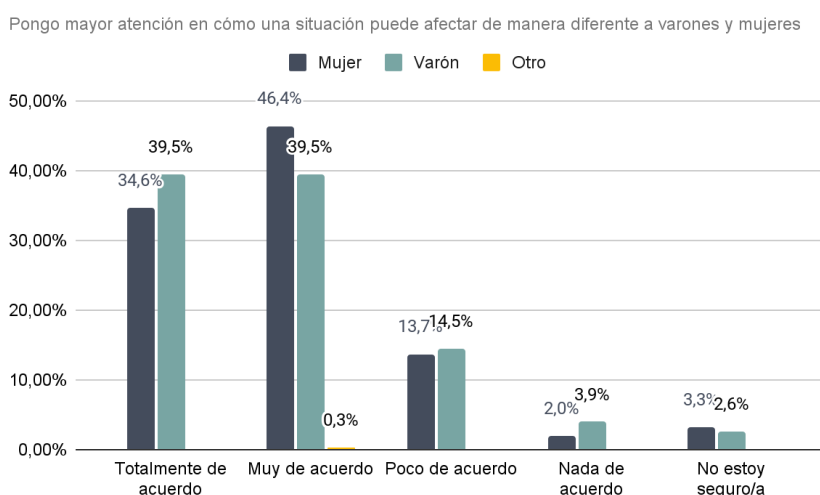


Luego del taller, siento más interés en temáticas vinculadas al género

La tercera pregunta del cuestionario hacía referencia a **poner mayor atención en cómo una situación puede afectar de manera diferente a varones y mujeres, es decir, poder empezar a percibir las situaciones desde una perspectiva de género**. La gran mayoría de quienes respondieron (80,0%) optaron por la opción de total acuerdo (36,9%) y muy de acuerdo (43,1%). El 14,1% se inclinó por estar poco de acuerdo y solo el 2,9% manifestó no estar nada de acuerdo.

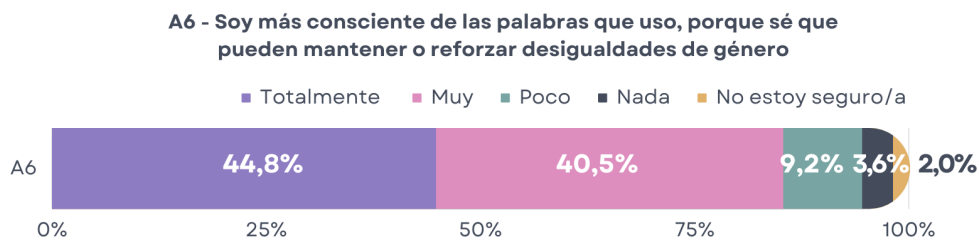


La respuesta “muy de acuerdo” tiene el porcentaje más alto de mujeres (46,4%), siendo el porcentaje de mujeres más alto comparado con todas las respuestas de este primer apartado. Además, el 2,0% de mujeres y el 3,9% de varones optaron por no estar nada de acuerdo, siendo ambos los porcentajes más bajos de mujeres y varones en todas las respuestas del apartado.



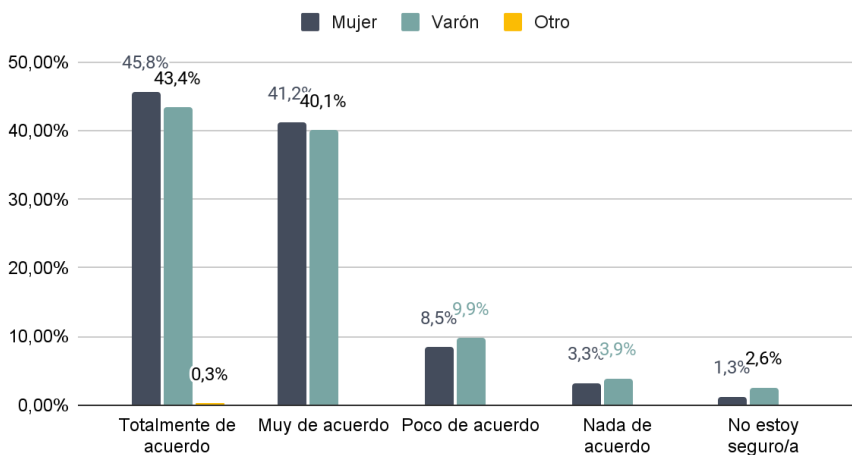
La pregunta respecto a la **mayor consciencia sobre el uso de las palabras se destaca por tener un elevado porcentaje de acuerdo (85,3%)**, con 44,8% totalmente de acuerdo y 40,5% muy de acuerdo. Además, tuvo un porcentaje muy bajo en la respuesta “no estoy

seguro/a”, por lo que se interpreta que las personas tenían una opinión formada al respecto.



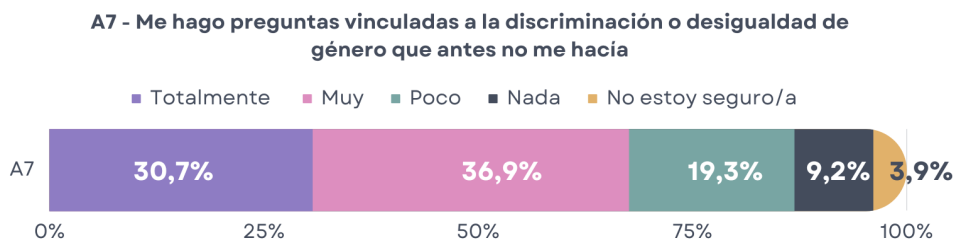
Resulta interesante destacar que el 43,3% de los varones que respondieron, optaron por la opción del mayor grado de acuerdo, siendo esta la mayor proporción de varones entre todas las respuestas del apartado, mientras que el 3,9% optó por estar nada de acuerdo, siendo este el porcentaje más bajo de varones de todo el apartado. **Es razonable pensar entonces que, no solo se trata de una de las principales transformaciones producidas por el taller, sino que tiene un gran impacto positivo en el segmento de varones.**

Soy más consciente de las palabras que uso, porque sé que pueden mantener o reforzar desigualdades de género

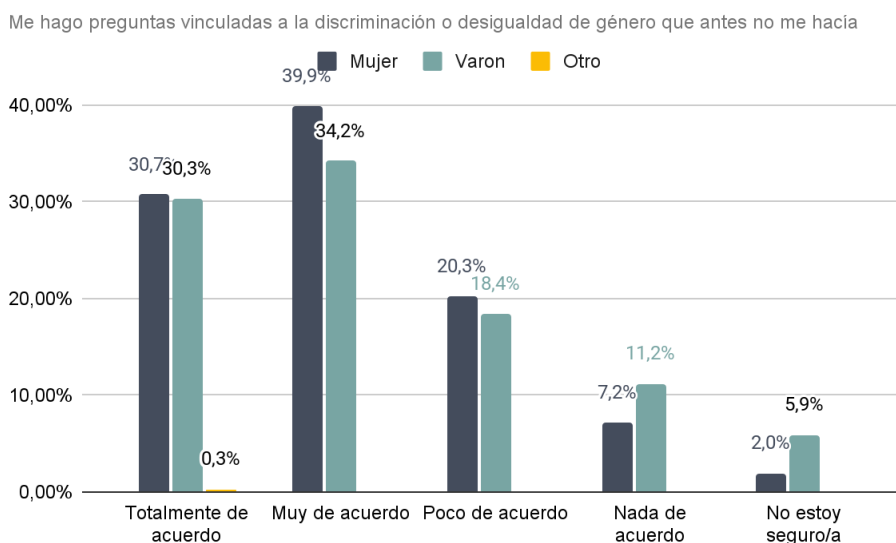


Tal como se mencionaba en el comienzo del apartado, poder percibir desigualdades de género con más claridad o frecuencia, es una de las metas más complejas y profundas de Ley Micaela, ya que apunta al largo plazo. Considerando que en una capacitación sería difícil poder lograr una transformación de tal magnitud, se apunta al menos a poder comenzar a hacerse algunas preguntas nuevas, a tener inquietudes, a movilizar algunas certezas previas.

La última pregunta del apartado sobre percepciones individuales hacía referencia, justamente, a la **posibilidad de interrogarse sobre la discriminación o desigualdad de género. El 67,6% de las personas manifestaron estar de acuerdo** (30,7% totalmente y 36,9% muy), mientras que el 19,3% poco de acuerdo y el 9,2% nada de acuerdo, además el 3,9% indicaron no estar seguros/as.



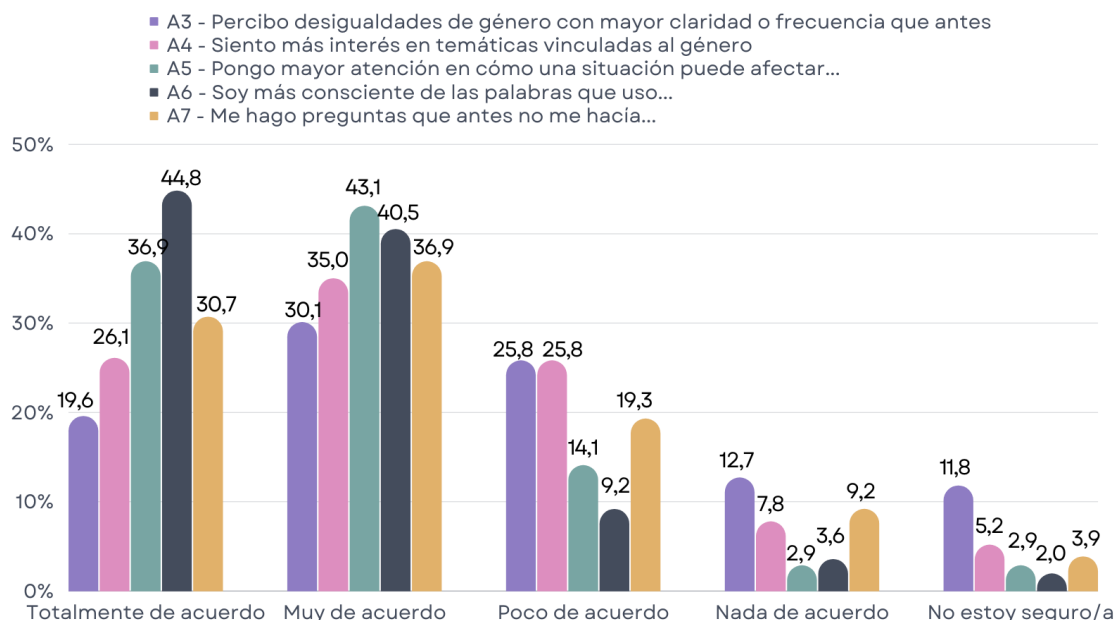
La distribución de género entre quienes indicaron estar totalmente de acuerdo es equilibrada (30,7% mujeres, 30,3% varones), mientras que un porcentaje mayor de mujeres optó por “muy de acuerdo” (39,9%).



La primera pregunta respecto a percibir desigualdades de género con mayor frecuencia o claridad, obtuvo el porcentaje más bajo, de acuerdo si se la compara con el resto de preguntas de este primer apartado, y a su vez fue la que obtuvo el mayor porcentaje en la respuesta nada de acuerdo (12,7%) y también en no estoy seguro/a (11,8%). **Es interesante poder analizar que la percepción de desigualdades, de manera más clara o**

**más frecuente, es uno de los objetivos más complejos de alcanzar y es esperable que se necesite más de una capacitación para lograrlo, por lo que constituye uno de los principales desafíos a tener en cuenta.**

#### Respuestas 3 a 7 comparadas



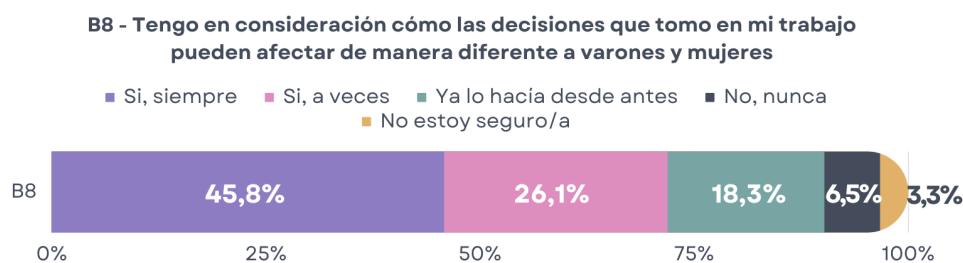
**La pregunta A5, referida a poner mayor atención en el impacto diferencial que una situación puede tener en varones y mujeres, tuvo el porcentaje más alto en muy de acuerdo (43,1%) y a su vez el nivel más bajo de desacuerdo (2,9%), por lo que es posible establecer que se trata de una de las transformaciones que las personas participantes identifican luego de participar del taller.**

En la misma línea, **la pregunta respecto a la mayor consciencia sobre el uso de las palabras se destaca por ser la que mayor porcentaje de totalmente de acuerdo obtuvo (44,8%), y además la pregunta con mayor grado de acuerdo general (85,3%, si se suman los valores totalmente y muy de acuerdo 40,5%).** Si a eso se agrega que es la pregunta con el porcentaje más bajo en la respuesta "no estoy seguro/a", se puede interpretar que las personas tenían una opinión formada al respecto. **En ese sentido, se destaca la importancia de la capacitación para la toma de conciencia sobre el uso del lenguaje.**

## 1.2 Acciones

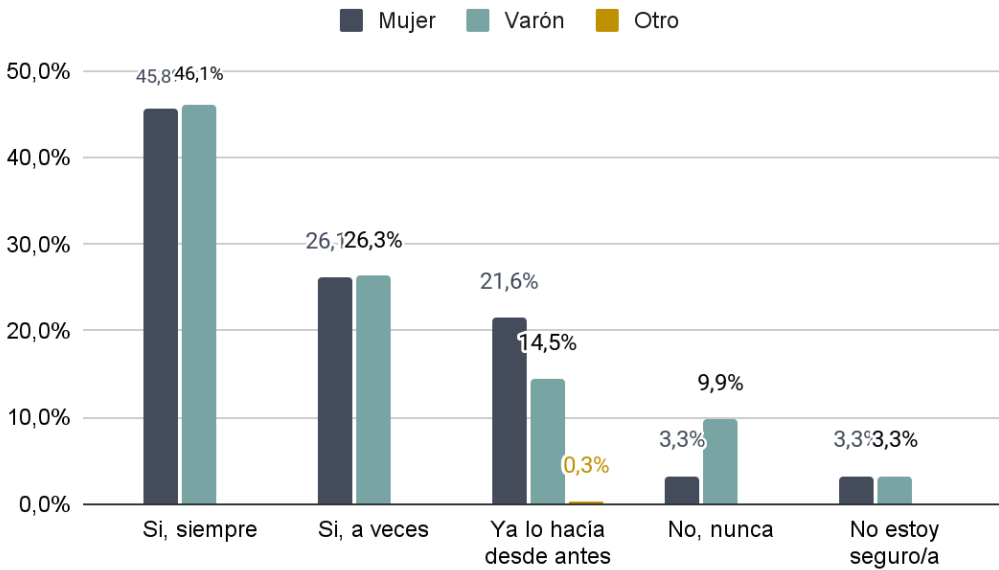
Dentro de la dimensión individual, y una vez analizadas las transformaciones en las percepciones de las personas participantes, en lo que sigue se buscará reflexionar sobre cambios individuales en el nivel de las acciones.

La primera pregunta vinculada a ello, hacía referencia a si luego de participar en la capacitación de Ley Micaela, se tiene en cuenta **cómo las decisiones que se toman en el trabajo pueden afectar de manera diferente a varones y mujeres**. El 71,9% de las personas respondió que sí (45,8% siempre y 26,1% a veces), mientras que el 6,5% optó por la opción "nunca". Además, un 3,3% de las personas encuestadas señalaron no estar seguras de la respuesta y el 18,3% ya lo hacían desde antes de participar del taller.



Al analizar la segmentación según género, es notorio como en las respuestas por sí, ya sea siempre o a veces, se observa una distribución similar entre varones y mujeres, mientras que **son más las mujeres (21,6%) las que señalan que ya lo hacían con anterioridad y también es preponderante el porcentaje de varones que indicaron no hacerlo nunca (9,9%)**.

Tengo en consideración cómo las decisiones que tomo en mi trabajo pueden afectar de manera diferente a varones y mujeres

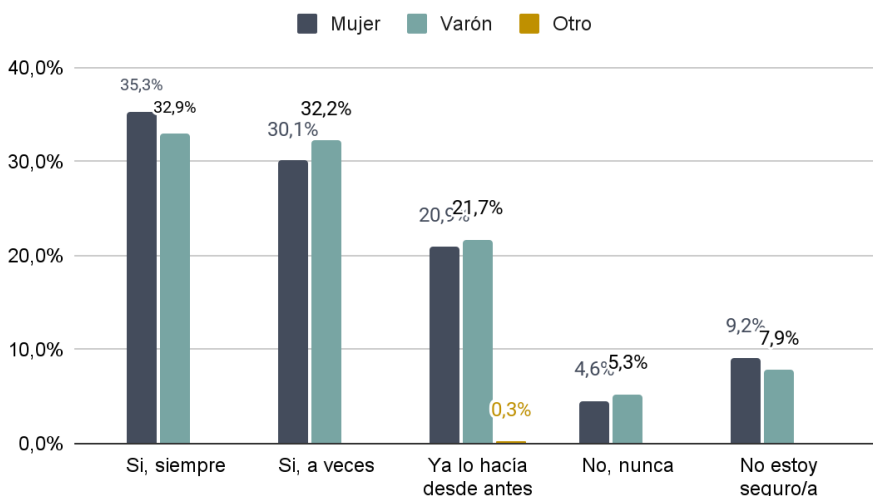


La siguiente pregunta del apartado refería a los **intentos por revertir las desigualdades de género observadas en los programas/proyectos/acciones que se realizan en el trabajo**. El 65,0% de las personas respondió que sí, entre ellas 34,0% siempre y 31,0% a veces. El 4,9% se inclinaron por la opción nunca y el 8,5% no estaban seguras. Resulta interesante que **un elevado porcentaje señaló que ya lo hacían desde antes (21,6%)**.



Respecto a la variable de género en cada una de las respuestas, **se trata de una de las preguntas que muestran mayor paridad en cuanto a la distribución**, teniendo como máximo una diferencia de 2,4 pp. que se observan en la primera respuesta (si, siempre).

Cuando observo desigualdades de género en los programas/proyectos/acciones que realizo en mi trabajo, intento revertirlas

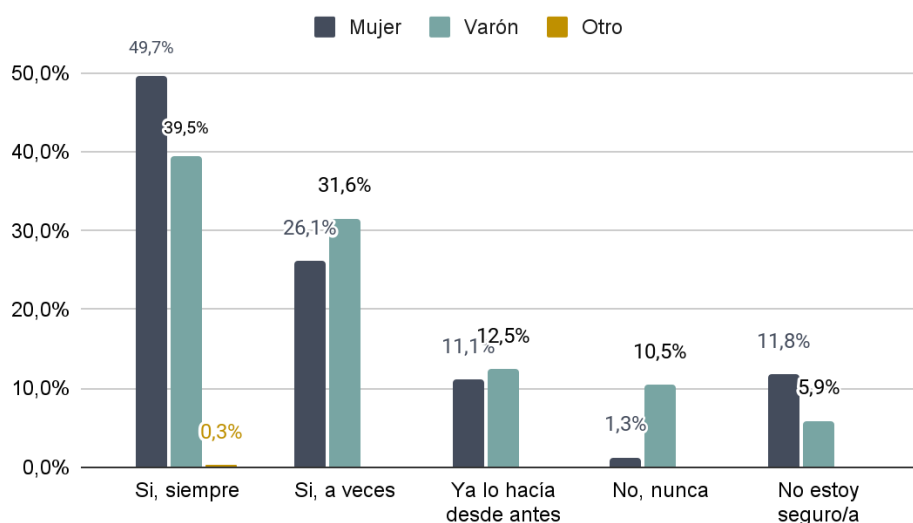


Al ser consultadas sobre **si consideraban que desde sus lugares de trabajo podían contribuir para fomentar una mayor igualdad de género entre varones y mujeres, las personas que participaron de Ley Micaela manifestaron un elevado nivel de acuerdo (73,6%),** sumado entre quienes indicaron siempre (44,8%) y a veces (28,8%). Además, el 11,8% señaló que ya lo hacía desde antes.



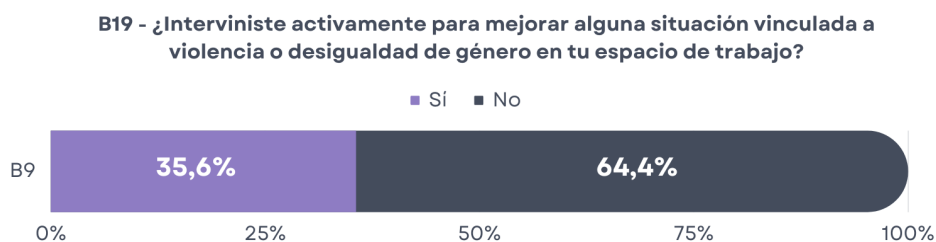
Cuando se analiza según la variable de género, se observa que **las personas identificadas en el género femenino tienen mayor preponderancia entre quienes respondieron siempre (49.7%) y no estoy segura (11,8%).** En el resto de las opciones, es mayor la cantidad de respuestas de varones, destacándose la distancia en la opción nunca, con 9,2 pp. de diferencia (10,5% vs 1,3%).

Considero que desde mi lugar de trabajo puedo contribuir para fomentar una mayor igualdad de género entre varones y mujeres

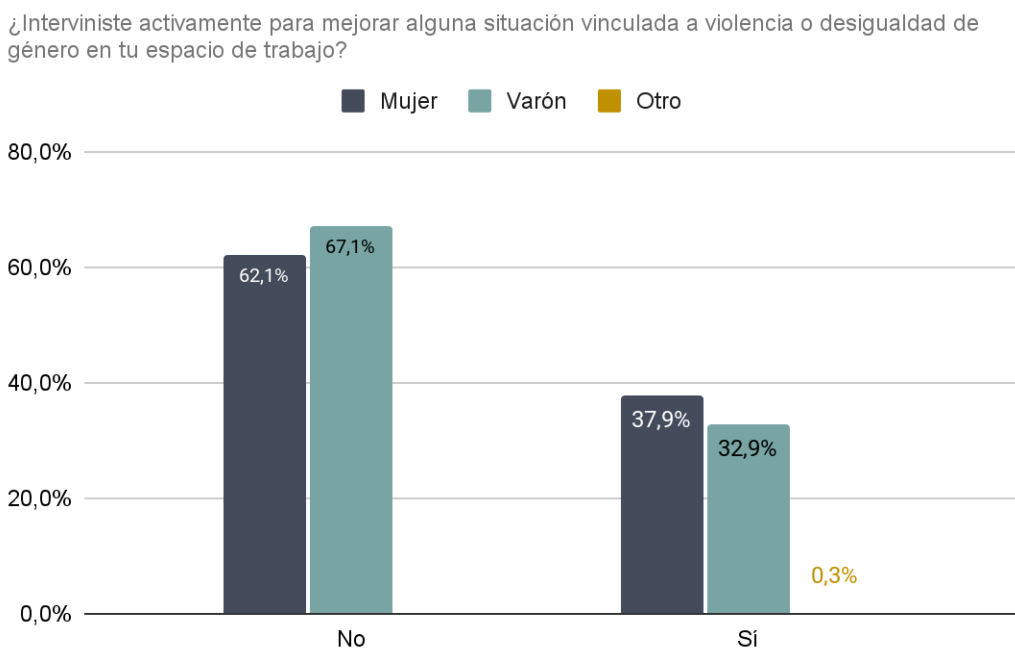


Tanto a quienes respondieron que “sí” (ya sea “siempre” o “a veces”), como a quienes optaron por “ya lo hacía desde antes”, **se les consultó de qué manera consideraban que podían contribuir para fomentar mayor igualdad de género desde sus lugares de trabajo**, la mayoría de las respuestas se referían a poder intervenir, acompañar o asesorar en caso de situaciones de discriminación o violencia; a generar espacios de diálogo, escucha y confianza entre compañeros; concientizar, visibilizar, incluir en todos los puestos, darle lugar a las mujeres, fomentar el trabajo en equipo, ser más amable y buscar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Finalmente, en este apartado se buscaba **indagar acerca de si efectivamente las personas habían intervenido de manera activa para mejorar alguna situación vinculada a violencia o desigualdad de género en sus espacios de trabajo**. El 35,6% indicó haber intervenido, mientras que la mayoría se inclinó por la negativa (64,4%). **Este último dato señala que en un alto porcentaje, las personas no conocen, perciben, ni presenciaron situaciones de violencia de género en el trabajo**.



Según el género de quienes respondieron, es posible observar una leve predominancia del género femenino entre quienes manifestaron haber intervenido y del género masculino entre quienes señalaron no haber intervenido.



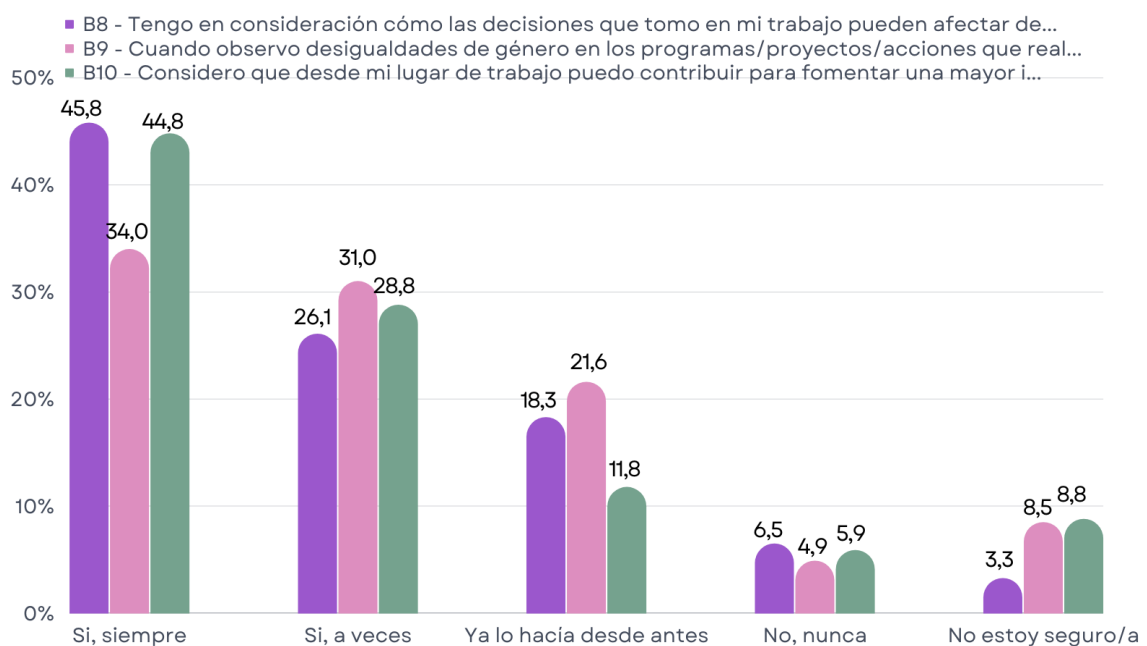
**Tener en consideración cómo las decisiones afectan de manera diferente a varones y mujeres, fue una de las transformaciones claramente identificadas** por quienes respondieron, con el nivel más alto de respuestas en la categoría "si, siempre" (45,8%). **Sin embargo, también se trata del porcentaje más alto en la respuesta "nunca" (6,5%), con mayor presencia del género masculino dentro de las respuestas.**

**En cuanto a la pregunta sobre intentar revertir desigualdades de género, se encuentra el porcentaje más alto de personas que ya lo hacían desde antes (21,6%), y el más bajo entre quienes optaron por la opción "nunca".** Ambos datos permiten pensar que la

dificultad central se encuentra en poder observar las desigualdades, es decir en el nivel de las percepciones, pero una vez que estas son identificadas, con frecuencia las personas se comprometen en intentar revertirlas.

Con el 73,6% de respuestas afirmativas (44,8% siempre y 28,8% a veces), **la gran mayoría de las personas consideraron que desde sus lugares de trabajo pueden contribuir para fomentar una mayor igualdad de género.** La conciencia acerca del rol que cada persona tiene para poder involucrarse y pasar a la acción es fundamental para lograr los cambios, ya que no se trata solo de identificar desigualdades, sino también de producir igualdad. A su vez, también es interesante observar que esta es la pregunta con mayor nivel de incertidumbre (8,8% "no estoy seguro/a").

#### Respuestas 8 a 10 comparadas



## 2. Dimensión del entorno

Una vez analizada la dimensión individual, el cuestionario buscaba indagar sobre los cambios en el entorno. Puntualmente, se intentó conocer sobre las transformaciones en los vínculos entre compañeros/as, las posibilidades de habla y escucha, como también las transformaciones en la asignación de tareas según roles y estereotipos de género en los espacios de trabajo y la existencia de resistencias u obstáculos para lograr igualdad.

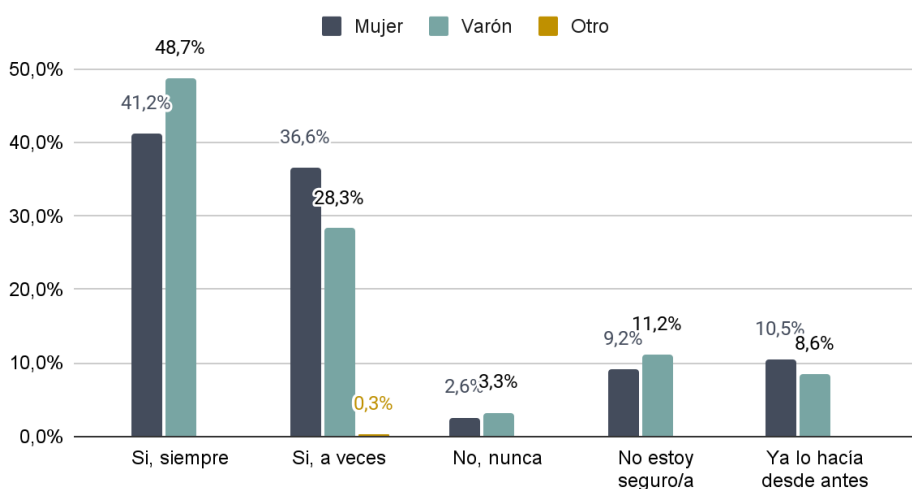
## 2.1 Vínculos

Con respecto al apartado relacionado con los vínculos interpersonales, la primera pregunta hacía referencia a la **posibilidad de hablar frente a la identificación de desigualdades de género en el entorno de trabajo. El 77,5% siente que podría hablar** (44,8% siempre y 32,7% a veces), el 9,5% señala que ya lo hacía con anterioridad a participar de Ley Micaela, el 10,1% de las personas no estaban seguras y el 2,9% optaron por la opción “nunca”.



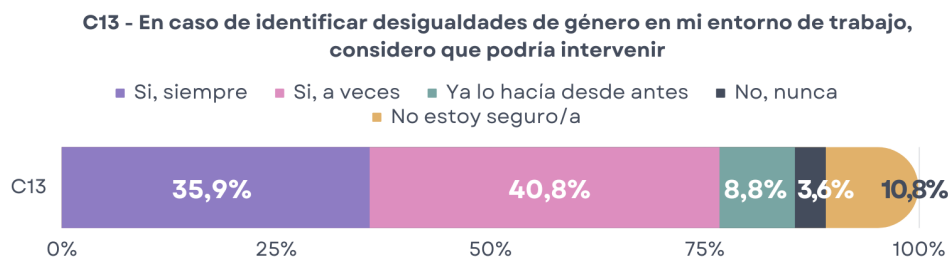
Al observar las respuestas según la variable de género, se encuentra que **entre quienes respondieron “siempre” hay una mayoría de varones (48,7%) y entre quienes respondieron “a veces” hay una preponderancia de mujeres (36,6%)**. Estas cifras podrían estar relacionadas con los modos de circulación y apropiación de la palabra que suelen favorecer al género masculino.

En caso de identificar desigualdades de género en mi entorno de trabajo, siento que podría hablar al respecto

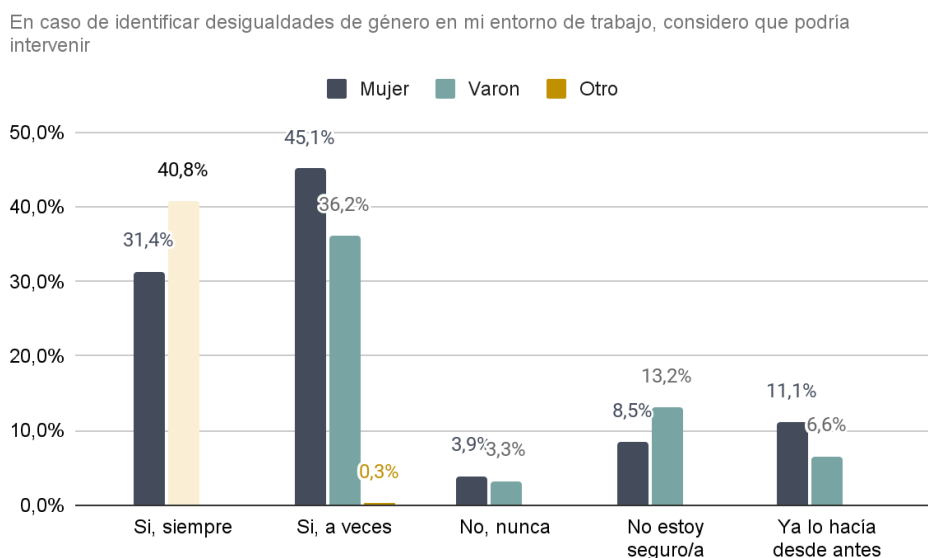


**Con respecto a la posibilidad de intervenir** en caso de identificar desigualdades de género en el entorno de trabajo, el 76,7% indicaron que podrían intervenir (35,9% siempre y 40,8% a veces), el 8,8% manifestaron que ya lo hacían desde antes, mientras que el

10,8% de las personas no estaban seguras. Finalmente, un porcentaje del 3,6% indicó que nunca podría intervenir.



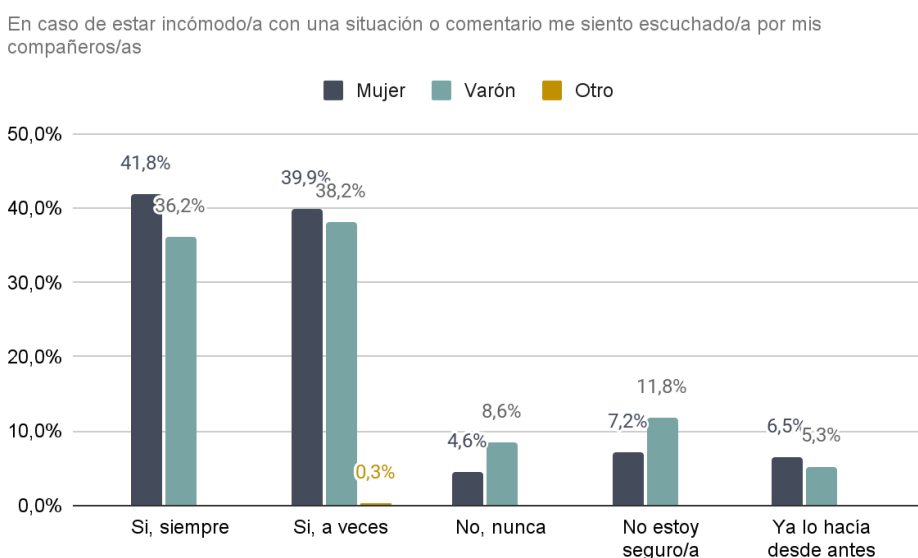
El análisis según la dimensión de género muestra un elevado porcentaje de varones en la opción siempre (40,8%), mientras que son más las mujeres que se inclinaron por responder a veces (45,1%). De la misma manera, es mayor la proporción de varones en “no estoy seguro/a” (13,2%) y **son más las mujeres que indicaron que ya lo hacían desde antes del taller de Ley Micaela (11,1%).**



Finalmente, en este apartado **se consultaba si se sentían escuchados/as por sus compañeros/as en caso de sentir incomodidad ante una situación o comentario. El 78,1% indicaron que sí (38,9% siempre y 39,2% a veces), mientras que el 6,5% eligieron la opción nunca, 9,5% no estoy seguro/a, y 5,9% manifestaron que ya lo hacían desde antes.**



Cuando se desagregan las respuestas según género, se encuentra que las mujeres predominan en las respuestas afirmativas (41,8% siempre y 39,9% a veces), mientras que son mayoría de género masculino quienes indicaron nunca (8,6%) y no estoy seguro (11,8%), mostrando una tendencia que podría indicar que las mujeres se sienten más escuchadas que los varones en sus espacios de trabajo.



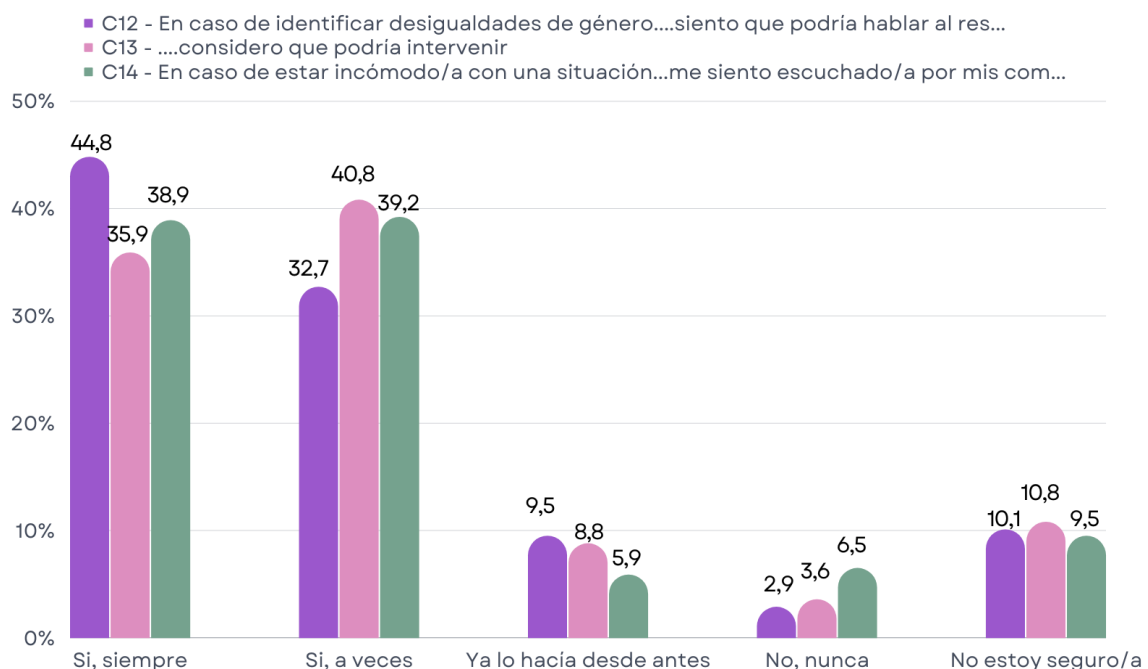
Al considerar la primera de las afirmaciones del apartado, se destaca por ser la que mayor porcentaje de respuestas obtuvo en “ya lo hacía desde antes”, por lo que **se puede interpretar que la posibilidad de hablar en caso de identificar desigualdades de género, estaba presente en los entornos de trabajo con mayor frecuencia que la posibilidad de intervenir o de sentirse escuchado/a. Además, se trata de la pregunta que mayor porcentaje tuvo en la respuesta si, siempre (44,8%).**

**La posibilidad de intervenir en caso de identificar desigualdades de género, es la que generó el mayor porcentaje de duda e incertidumbre, con el 10,8% de las respuestas, y**

con mayoría de varones que se inclinaron por esta opción. Sin embargo, cabe destacar que entre las tres preguntas del apartado, se registraron porcentajes similares en la opción “no estoy seguro/a” en torno del 10,0%.

Por su parte, **sentirse escuchado/a por los compañeros/as fue la afirmación que más respuestas positivas tuvo (78,1%), siendo en ambos casos (siempre y a veces) el segmento de mujeres el que tuvo mayor predominancia.** Resulta interesante observar que, al mismo tiempo, esta fue la pregunta con mayor porcentaje de respuestas en “no, nunca” (6,5%), en donde además se registró una marcada predominancia del género masculino. Además, **obtuvo el porcentaje más bajo de personas que indicaron que ya lo hacían desde antes (5,9%), por lo que podría analizarse como una posible transformación impulsada por la implementación de Ley Micaela, que beneficia principalmente al género femenino y aún permanece como una deuda pendiente desde la perspectiva de los varones.**

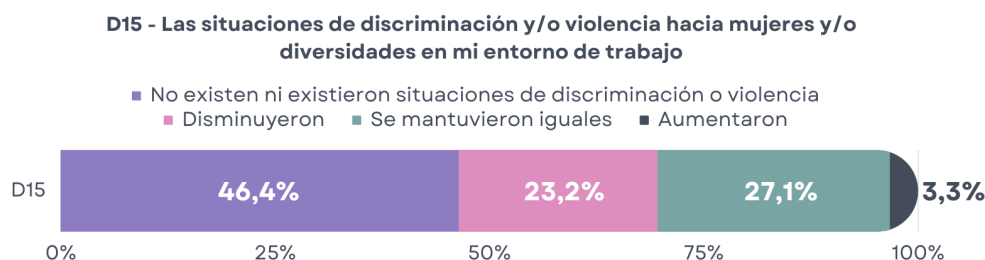
Respuestas 12 a 14 comparadas



## 2.2 Roles, estereotipos y obstáculos

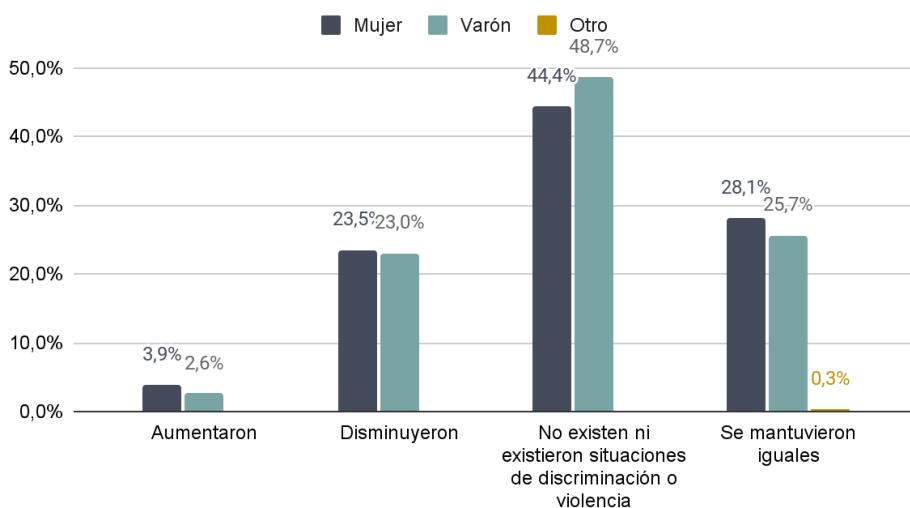
Continuando con la dimensión del entorno, en la última parte del cuestionario se consultaba sobre transformaciones en situaciones de violencia, asignación de tareas,

obstáculos y resistencias. **Al indagar sobre las situaciones de discriminación y/o violencia hacia mujeres y/o diversidades en el entorno de trabajo luego de Ley Micaela, la mayoría de las personas indicaron que no existen ni existieron tal tipo de situaciones (46,4%),** mientras que un 27,1% manifestaron que se mantuvieron iguales y el 23,2% observaron una disminución. Además, un bajo porcentaje manifestó que las situaciones aumentaron (3,3%).



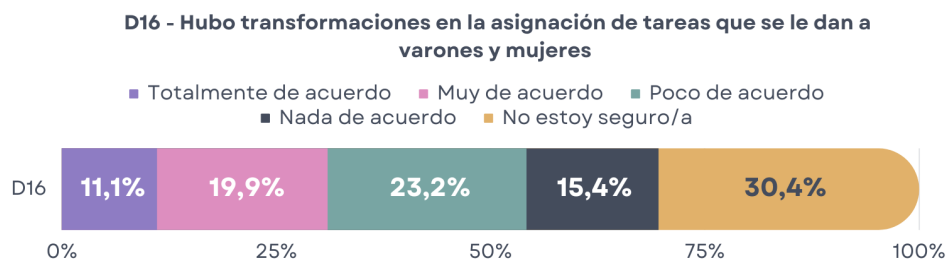
En líneas generales se observa una distribución de género similar entre las distintas opciones de respuesta, con una brecha mayor en “no existen ni existieron situaciones” con predominancia del género masculino (4,3 pp. de diferencia). Esto podría vincularse con ciertos sesgos de género al momento de percibir las dinámicas del entorno laboral.

Las situaciones de discriminación y/o violencia hacia mujeres y/o diversidades en mi entorno de trabajo:

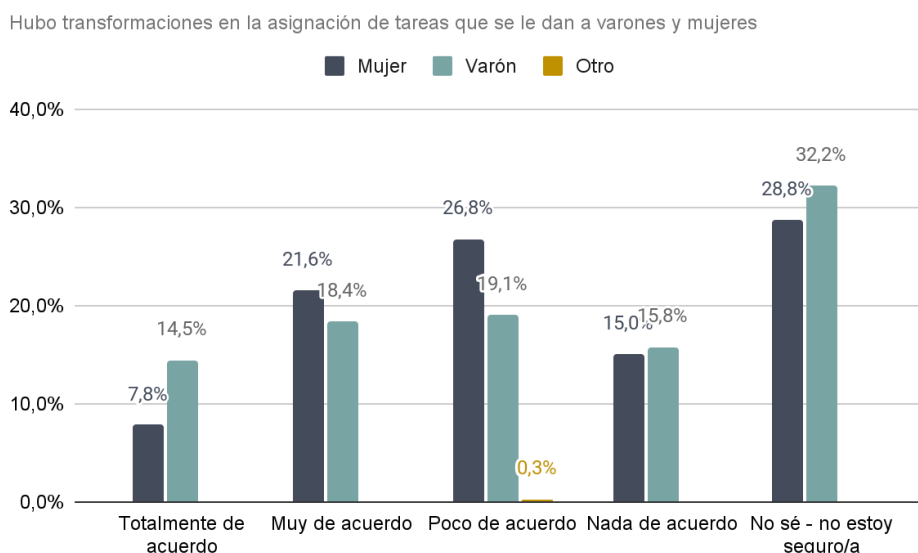


Cuando se consultó acerca de la **asignación de tareas que se le dan a varones y mujeres en el entorno de trabajo**, el 31% de las personas indicó estar de acuerdo con que se habían producido transformaciones (11,1% totalmente y 19,9% muy de acuerdo). **La mayoría de las respuestas se agruparon en torno a la opción no estoy seguro/a (30,4%)**

**y poco de acuerdo (23,2%).** Finalmente, un 15,4% manifestó no estar de acuerdo con la afirmación, por lo que desde sus percepciones no hubo transformaciones en la asignación de tareas. Este último dato no debe interpretarse necesariamente negativo, ya que podría darse el caso de que la asignación de tareas haya sido equitativa y, por tanto, se mantuvo la situación de igualdad (algo sobre lo que el cuestionario no indagaba).



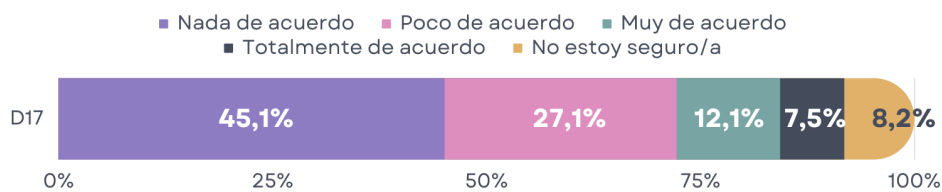
Tal como es posible observar en el gráfico de barras, el segmento varones se destaca en las respuestas “totalmente de acuerdo” (14,5%) y “no sé, no estoy seguro” (32,2%), mientras que las mujeres respondieron con mayor frecuencia estar poco de acuerdo con la frase (26,8%).



**Una de las preguntas que causaron mayor nivel de desacuerdo fue la que hacía referencia a las tareas tradicionalmente asignadas al rol femenino.** Puntualmente, se consultaba si luego de participar de Ley Micaela, en sus entornos de trabajo notaban que

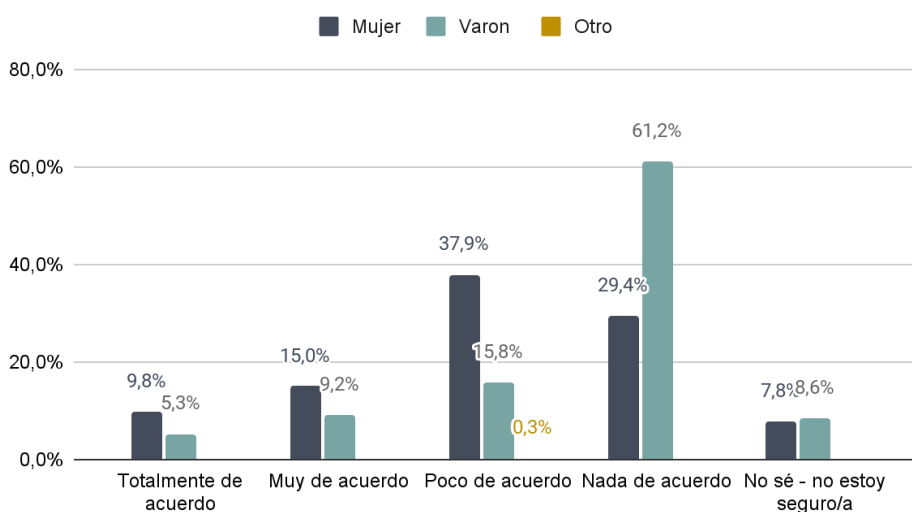
ciertas tareas vinculadas a los roles y estereotipos de género eran realizadas por mujeres. Además, se brindaban algunos ejemplos como servir el café, hablar poco en público, ocupar puestos de menor jerarquía o participar menos en la toma de decisiones. Tan solo el 7,5% manifestaron estar totalmente de acuerdo, mientras que el 12,1% muy de acuerdo. **El 45,1% de las respuestas se inclinaron por nada de acuerdo y el 27,1% poco de acuerdo.**

D17 - Las mujeres hacen tareas tradicionalmente asignadas al rol femenino



En la segmentación por género **es de destacar la inclinación de las personas del género masculino por la respuesta del máximo nivel de desacuerdo (61,2%), ninguna de las otras preguntas de cuestionario generó una diferencia de esa magnitud**, siendo más del doble la brecha entre las respuestas de varones y mujeres. Es posible reflexionar acerca del rechazo que causó esta afirmación en más del 60,0% del segmento varones, y, por tanto, ubicar el **vínculo entre roles de género y distribución de tareas como uno de los grandes desafíos para problematizar en los espacios de trabajo.**

Las mujeres hacen tareas tradicionalmente asignadas al rol femenino

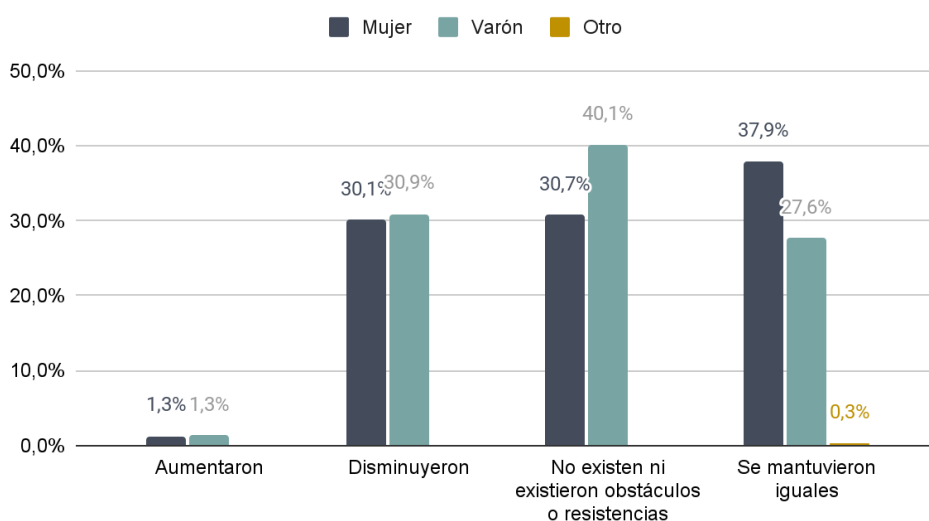


Finalmente, al indagar sobre los obstáculos y resistencias para lograr mayor igualdad de género entre compañeros/as, aparecen una distribución de tercios en donde el 35,3% señaló que no existen ni existieron obstáculos o resistencias, el 33,0% notó que se mantuvieron iguales y el 30,4% indicó que hubo una disminución. Solo el 1,3% percibieron un aumento.



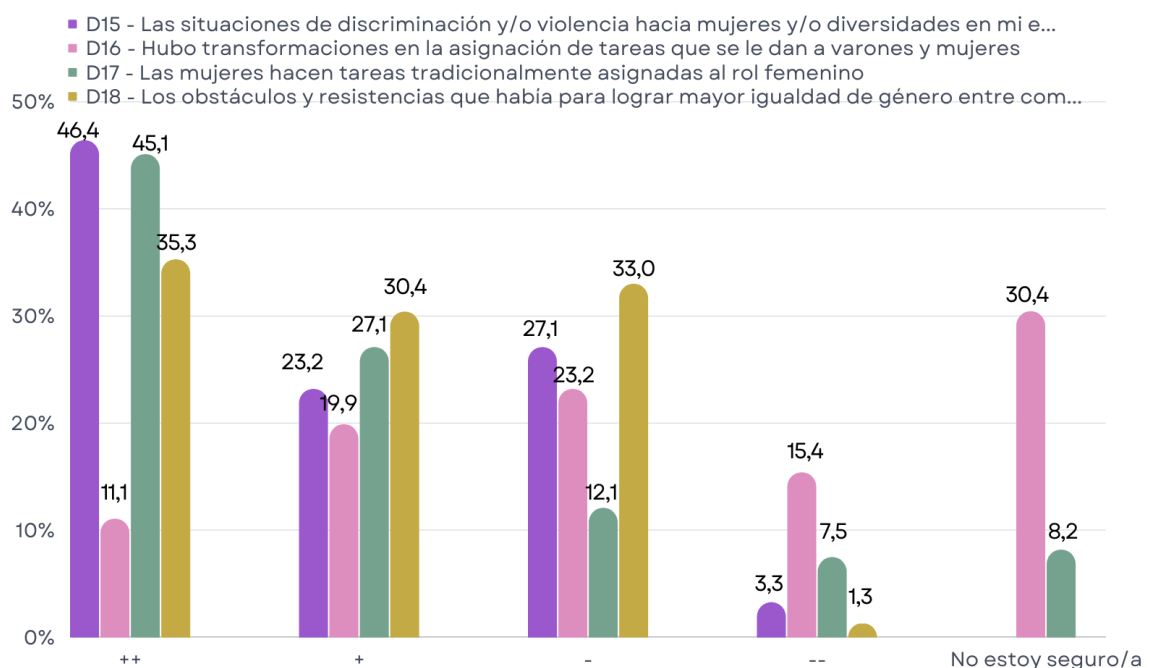
**Es el segmento identificado dentro del género femenino el que presentó con mayor frecuencia una mirada acerca de que los obstáculos y resistencias se mantuvieron iguales (37,9%), mientras que es notable cómo las personas de género masculino se inclinaron más por señalar la inexistencia de los mismos (40,1%).** En los casos en los que se percibió una transformación, ya sea por aumento o disminución, tanto varones como mujeres manifestaron un nivel similar en la frecuencia de respuestas (del 1,3% en “aumentaron”, y con una mínima brecha de 0,8 pp en “disminuyeron”).

Los obstáculos y resistencias que había para lograr mayor igualdad de género entre compañeros/as:



Para poder realizar una comparación entre las respuestas de este último segmento, fue necesario un ejercicio de imaginación teórica. Lo que se hizo fue agrupar las respuestas según si eran positivas o negativas desde el punto de vista de si constituían avances o retrocesos hacia la equidad de género en los ambientes de trabajo. El doble signo positivo (++) representa un gran avance, un solo signo positivo (+) es un avance intermedio, mientras que un signo negativo (-) implica un retroceso y el doble signo negativo (--) un gran retroceso. Finalmente, se optó por dejar la categoría “no sé, no estoy seguro/a” en aquellas preguntas en las que correspondía.

#### Respuestas 12 a 14 comparadas



Como es posible observar en el gráfico, **las transformaciones en la asignación de tareas que se dan a varones y mujeres es uno de los principales asuntos pendientes en los espacios de trabajo** (tan solo 11,1% doble positivo y 15,4% doble negativo). Destaca, además, la **predominancia de respuestas que señalaron la inexistencia de situaciones de discriminación y/o violencia** en los entornos de trabajo (46,5%), **percepción compartida tanto por varones como por mujeres**. Una última observación se refiere al **alto nivel de respuestas positivas en cuanto a la asignación de tareas según roles femeninos, sin embargo, cabe matizar esta afirmación teniendo en cuenta que se trata**

**mayoritariamente de una mirada masculina** de los espacios de trabajo, tal como se mencionó anteriormente.

## 5. Reflexiones finales

Como se plantea en la introducción, este documento se produce en el marco de un proyecto de articulación entre la Universidad Nacional de Rafaela y la Municipalidad de Rafaela. A lo largo de estas páginas se realiza una evaluación de la implementación de Ley Micaela en la Municipalidad durante los años 2021-2022, con el propósito de conocer el impacto que tuvieron las capacitaciones en perspectiva de género en el sector público local y analizar en qué medida se transformaron las prácticas cotidianas de las trabajadoras y los trabajadores.

En este trabajo se pudo establecer que **el nivel de satisfacción respecto a las capacitaciones fue muy alto entre todas las personas participantes**, con cifras por encima del 95% de satisfacción en todas las variables. En esa línea, el 90,2% recomendarían la capacitación a colegas, siendo el género femenino el que registra mayor inclinación por recomendarla. Es de destacar que en la mayoría de los casos, se hizo referencia a la **utilidad de Ley Micaela más allá del ámbito laboral, para la vida cotidiana en general**.

Además, en las evaluaciones sobre contenidos realizadas luego de los talleres, se obtuvieron puntajes elevados con un promedio general de 8,7. El análisis de la **incorporación de nuevos conocimientos** se realizó comparando con una línea de base previa a comenzar el taller, y allí se obtuvieron datos interesantes. Es posible reflexionar acerca de que, en términos generales, el primer modelo de evaluación tuvo algunas preguntas confusas, por lo que luego de realizarle modificaciones y ajustes, el segundo modelo de evaluación mostró mejores resultados.

Hecha esa aclaración, es importante destacar **grandes avances en la incorporación de nuevos conocimientos vinculados a la perspectiva de género**. Con resultados muy positivos, puede destacarse la incorporación de **conocimientos sobre los contenidos de la Ley N.º 26.4859, sobre la imagen del Iceberg y sobre sistema binario sexo/género**. Se

trata de contenidos específicos brindados en el taller que obtuvieron los mayores crecimientos en respuestas correctas y que habían tenido niveles elevados de respuesta “sin conocimiento” en la encuesta de inicio. Por otro lado, **los conocimientos que mayores dificultades presentaron en su incorporación y transmisión fueron los relacionados con la diferencia entre conceptos como orientación sexual, identidad de género, estereotipos de género y la concepción de que Ley Micaela es una capacitación obligatoria para todos los poderes del Estado.**

**En cuanto a las transformaciones sobre las percepciones, los datos permiten diferenciar entre objetivos más concretos y realizables en una capacitación, y objetivos de largo plazo, que requieren de un trabajo mucho más profundo y sostenido en el tiempo. Entre los primeros, se pueden observar dos transformaciones principales, por un lado, las personas indicaron tener más conciencia en el uso de las palabras y por el otro, identificaron que prestan más atención en cómo una situación puede impactar de manera diferente en varones y mujeres. Entre los segundos, la mayor complejidad radicó en poder percibir desigualdades de género con mayor claridad o frecuencia que antes,** lo cual es razonable, ya que es un objetivo extremadamente ambicioso para un solo taller, y representa uno de los principales desafíos de aquí en adelante.

**Al analizar la dimensión de las acciones, es interesante notar como la mayoría de las personas consideran que pueden contribuir con la igualdad de género desde sus lugares de trabajo, y además, que un alto porcentaje (21,6%) manifestó que desde antes de realizar el taller, ya intentaban revertir desigualdades de género en caso de identificarlas.** Con respecto a las violencias, la mayoría no tuvo intervenciones activas en este tipo de situaciones, ya sea porque no las conocen, percibe o presenciaron en sus entornos de trabajo. En función de esas cifras, **es posible pensar que en el ambiente laboral, las personas observan con mayor frecuencia situaciones vinculadas a la discriminación y a formas más invisibles de violencias,** que son más difíciles de percibir y aún más de realizar intervenciones, **por lo que con Ley Micaela debiera apuntarse a esas formas más sutiles y simbólicas.**

En líneas generales, si se relacionan los datos vinculados a las transformaciones, en las percepciones y en las acciones, **es factible sostener que las principales dificultades**

**están en las posibilidades de identificar violencias, discriminaciones y desigualdades de género, pero que una vez que las mismas se vuelven tangibles, las personas muestran gran inclinación por comprometerse con intentar revertirlas.**

Respecto a la dimensión del entorno, se puede observar que **en los entornos de trabajo la posibilidad de hablar (44,8%) tuvo mejores resultados que la posibilidad de intervenir o de sentirse escuchados/as.** En particular, los varones mostraron mayor frecuencia en la posibilidad de hablar, mientras que las mujeres registraron mayores niveles en sentirse escuchadas.

Al indagar sobre las **situaciones de discriminación y/o violencia hacia mujeres y/o diversidades en el entorno de trabajo, la mayoría indicó que no existen ni existieron tal tipo de situaciones (46,4%),** lo cual puede relacionarse a lo mencionado anteriormente, respecto de las dificultades para percibir este tipo de situaciones que son más sutiles e invisibles de lo que se suele creer de manera más estereotipada cuando se habla de "violencia".

Por ejemplo, **cuando se consultó sobre transformaciones en la asignación de tareas que tienen varones y mujeres en el entorno de trabajo, se registraron grandes niveles de duda e incertidumbre (30,4% no estoy seguro/a), siendo uno de los principales asuntos pendientes** en los espacios de trabajo. Al mismo tiempo, la pregunta que mayor nivel de desacuerdo ocasionó fue la que hacía referencia a la existencia de tareas tradicionalmente asociadas al rol femenino, con la mayor presencia del género masculino (61,2%) inclinándose por el total desacuerdo. Es interesante notar que ninguna de las otras preguntas del cuestionario tuvo esa magnitud, siendo posible hablar de un **rechazo por parte del género masculino a la idea de que existan tareas como servir el café o tomar nota en las reuniones, que estén históricamente arraigadas en las formas de pensar lo femenino en los espacios de trabajo, aspecto importante para poder retomar en futuras capacitaciones.**

**Finalmente, al indagar sobre los obstáculos y resistencias para lograr mayor igualdad de género entre compañeros/as, aparecen una distribución de tercios** en donde el 35,3% señaló que no existen ni existieron, el 33,0% notó que se mantuvieron iguales y el

30,4% indicó que hubo una disminución, tan solo el 1,3% percibieron un aumento luego del taller de Ley Micaela.

Las capacitaciones de la Ley Micaela se orientan a construir un punto de partida, una base mínima y común de conceptos y herramientas sólidas sobre género, violencia de género y diversidad; buscan transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes que cuestionen las desigualdades y transformen las prácticas concretas. Los cambios que se desean son culturales que implican un proceso individual y a la vez colectivo. En ese sentido, es importante reconocer que los mismos pueden producirse de manera paulatina y que pueden tardar en hacerse evidentes. Por tal motivo, cobran gran relevancia en este trabajo aquellas respuestas que dan cuenta de algunas modificaciones que los empleados y las empleadas municipales fueron reconociendo en sus maneras de pensar- y pensarse-, de hablar, de relacionarse.

El impacto de las capacitaciones y los resultados logrados son conocimientos fundamentales para seguir pensando los espacios de sensibilización en perspectiva de género; para continuar fortaleciendo las capacidades de respuestas del estado local a las demandas de mujeres y personas LGBTIQ+ como también para diseñar acciones que promuevan ambientes de trabajo libres de violencias e igualitarios.