

Trabajo Final de Grado

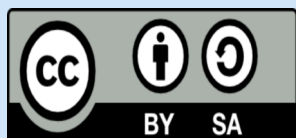
Alvarez, Florencia Araceli

Perspectiva de Género en la Administración Pública : Estudio de un Caso en una Dependencia Municipal durante el periodo 2019-2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

2025

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – Compartir igual 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Alvarez, F. A. (2025). *Perspectiva de Género en la Administración Pública : Estudio de un Caso en una Dependencia Municipal durante el periodo 2019-2023* [Trabajo Final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3695>



**Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche**

Trabajo final para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo

**“Perspectiva de Género en la Administración Pública: Estudio de un Caso en una
Dependencia Municipal durante el periodo 2019-2023”**

Autora: Florencia Araceli Alvarez
Correo electrónico: flopy94_28@hotmail.com
Directora: Ilana Micaela Reck
Codirectora: Ana Ines Mallimaci

Florencio Varela, 2024

RESUMEN

El presente trabajo analiza la implementación, comprensión y percepción de las políticas de género en una dependencia municipal de Florencio Varela, durante el periodo 2019-2023. En primer lugar, se describen las normativas vigentes en los niveles nacional, provincial y municipal, identificando el marco legal que sustenta estas políticas. Luego, se analizan las percepciones de las y los trabajadores sobre las capacitaciones, y por otro lado, se analiza el protocolo general de abordaje en casos de violencia de género, destacando barreras en su implementación. Entre los hallazgos, revela una falta de conocimiento práctico entre las y los trabajadores, lo que obstaculiza la efectividad de las políticas. Se concluye que se debe fortalecer la comunicación institucional, realizar capacitaciones continuas y alinear el protocolo con el estatuto municipal. Además, se proponen líneas de investigación futuras.

Palabras claves: políticas públicas, administración pública, Ley Micaela, implantación, capacitación

ABSTRACT

This paper analyses the implementation, understanding and perception of gender policies in a municipal department in Florencio Varela, during the period 2019-2023. First, the regulations in force at the national, provincial and municipal levels are described, identifying the legal framework that supports these policies. Then, the perceptions of workers regarding training are analysed, and on the other hand, the general protocol for dealing with cases of gender violence is analysed, highlighting barriers to its implementation. Among the findings, it reveals a lack of practical knowledge among workers, which hinders the effectiveness of the policies. It is concluded that institutional communication must be strengthened, continuous training must be carried out and the protocol must be aligned with the municipal statute. In addition, future lines of research are proposed.

Keywords: public policies, public administration, Micaela Law, implementation, training

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
AGRADECIMIENTOS	4
INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	7
MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES	8
Capítulo 1: Marco Normativo de las Políticas de Género en la Administración Pública	13
Capítulo 2: Percepciones sobre Género	19
Capítulo 3: Implementación de Políticas de Género en y desde el Municipio de Florencio	
Varela	24
CONCLUSIONES	30
BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS	34

“Ha llegado la hora de la mujer que comparte una causa pública y ha muerto la hora de la mujer como valor inerte y numérico dentro de la sociedad”
Eva Perón.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su constante apoyo y comprensión, brindándome el espacio y respaldo necesario para dedicarme a esta investigación.

A mi codirectora, por su orientación en este trabajo, y a mi directora por guiarme en cada tramo, y por acompañarme con dedicación y entusiasmo hasta el último detalle.

Finalmente, pero no menos relevante, quiero dedicar este espacio a mí misma, porque nunca permití que la idea de rendirme tuviera lugar en mi mente. Agradezco mi fortaleza, mi constancia y la dedicación con la que transité cada etapa de este recorrido.

Agradezco también a la versión de mi misma que comenzó este camino, llena de sueños y expectativas, y que, a pesar de las adversidades, se mantuvo firme. Hoy, al mirar atrás, veo cuánto he crecido y todo lo que he aprendido, no sólo como profesional, sino también como persona.

Me llevo de esta etapa no solo un logro académico, sino una certeza: siempre valdrá la pena apostar por mis sueños. Este agradecimiento no es sólo un reconocimiento al esfuerzo, sino un recordatorio de que nunca debo dejar de creer en mí misma, porque soy capaz de más de lo que alguna vez imaginé. Estoy profundamente orgullosa de no haberme rendido, de haber enfrentado cada desafío con la determinación de superarlo, y de haber trabajado incansablemente para llegar hasta aquí.

Este logro es mío, fruto de mi compromiso y mi perseverancia.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las políticas públicas con perspectiva de género han cobrado relevancia en Argentina, impulsadas por el movimiento feminista y avances legislativos como la Ley Micaela (27.499) promulgada en 2019. Esta ley hace obligatoria la capacitación en género de todas las y los empleados públicos, consideramos necesario analizar cómo las ideas de género, poder y cultura organizacional pueden afectar y condicionar su implementación. La Ley Micaela como otras políticas de género, tiene como propósito generar cambios en la cultura organizacional y fomentar la igualdad en espacios laborales, como la administración pública.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos, la implementación efectiva de estas políticas enfrenta desafíos. En particular, en el ámbito municipal, donde la legislación nacional y provincial deben ser adaptadas a las realidades locales, persisten dificultades en la aplicación de estas políticas. Las resistencias culturales, la falta de recursos y la desconexión entre normativas y su puesta en práctica son obstáculos que dificultan la plena implementación.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la implementación y percepción de políticas de género en una dependencia municipal de Florencio Varela durante el periodo 2019-2023. A través de un enfoque cualitativo, se investigan las percepciones de las y los trabajadores municipales acerca de la capacitación derivada de la Ley Micaela y la efectividad del protocolo diseñado para abordar situaciones de violencia de género. El estudio también explora cómo estas son percibidas, con el fin de identificar los puntos críticos que afectan su implementación.

El documento se organiza en tres capítulos. El primero, aborda el marco normativo vigente en los niveles nacional, provincial y municipal, explicando las leyes y disposiciones que sustentan las políticas de género en el ámbito público. El segundo capítulo, analiza percepciones de las y los trabajadores de la dependencia en cuanto a la utilidad de las capacitaciones. Finalmente, el tercer capítulo evalúa la implementación del protocolo y la respuesta institucional ante situaciones de violencia de género en el municipio, destacando los obstáculos.

Este estudio busca contribuir al desarrollo del conocimiento sobre las políticas de género en el ámbito público local, ofreciendo un marco conceptual y un análisis que sirva

como referente para futuras investigaciones orientadas a fortalecer la implementación y fomentar una cultura organizacional más inclusiva en la administración pública municipal.

METODOLOGÍA

El presente trabajo se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo exploratorio, orientado a comprender las percepciones y experiencias de las y los trabajadores municipales de Florencio Varela respecto a la implementación de las políticas de género en el ámbito laboral.

El diseño exploratorio resulta adecuado para abordar esta problemática ya que facilita la comprensión de un fenómeno poco estudiado en el ámbito local (Hernandez Sampiri, Fernández Collado, Baptista Lucio, 2014).

Para este estudio, se utilizó un muestreo intencional (Hernández Sampieri et al., 2014) dado que el interés radica en comprender las experiencias y percepciones de las trabajadoras y trabajadores municipales dentro del contexto de la administración pública local. Este enfoque permitió seleccionar un grupo específico de participantes que por su rol y funciones, aportan información relevante y pertinente para alcanzar los objetivos de la investigación.

Tabla N°1

Datos referenciados de las y los trabajadores

Trabajadores/as entrevistados/as	Edad	Antigüedad en la Municipalidad	Puesto
Trabajador/a N°1	42 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°2	55 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°3	43 años	Más de 6 años	Secretaria/o
Trabajador/a N°4	40 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°5	55 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°6	29 años	3 años	Capacitadora/o

Fuente: Elaboración propia a partir de la información aportada por las y los trabajadores

Como podemos observar en la tabla, la muestra quedó conformada por seis trabajadoras/es entre 29 - 55 años. La elección de estos trabajadores se basa en la experiencia en la dependencia, con una antigüedad laboral superior a tres años, lo que permite tener una visión más clara sobre la implementación y percepción de las políticas de género en un período considerable de tiempo.

La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas, una técnica que permite profundizar las experiencias, percepciones y opiniones de las y los trabajadores, a través de un conjunto de preguntas abiertas que guían la conversación, pero dejando espacio para que las y los entrevistados expresen su punto de vista de manera libre. (Alonso, 1999).

Las entrevistas se realizaron de forma presencial, garantizando la confidencialidad de las respuestas y ofreciendo un espacio seguro para que pudieran expresarse libremente. Cada entrevista fue grabada con el consentimiento correspondiente y posteriormente transcritas para su análisis¹. Además, se complementa la investigación con la revisión de documentos institucionales, como el protocolo de actuación en casos de violencia, la normativa relacionada con la Ley Micaela y otro documento interno de la municipalidad.

¹ Para garantizar el anonimato y la confidencialidad los nombres reales fueron modificados

MARCO TEÓRICO

Para el análisis de la presente investigación, en la que se analizan las políticas en materia de género aplicadas a la administración pública a través de la Ley Micaela, específicamente en la municipalidad de Florencio Varela, se retoman y los debates en torno al concepto de género y ciertas discusiones sobre el impacto de las políticas públicas de género en el ámbito laboral. A continuación, se describen los principales abordajes teóricos que justifican el análisis.

La construcción social de género

Tal como lo formuló Joan Scott (1996), el género es una construcción social -no una diferencia biológica- que construye relaciones jerárquicas de poder a partir de las cuales se determina, de alguna manera, lo que sucede en los espacios sociales, incluido el lugar de trabajo. Según Scott, el género no es solo un aspecto de identidad personal, sino que es una categoría organizadora que estructura la vida institucional y genera desigualdades. De modo que el género como categoría de análisis, ofrece herramientas valiosas para conocer la implementación de una política en la administración pública de Florencio Varela, al permitir examinar cómo las normas de género influyen en las dinámicas laborales, y abordar las resistencias que surgen en el proceso de implementación. Resistencias que en la mayoría de los casos dan cuenta de cómo dichas políticas son vistas como una amenaza a la estructura de poder existente en la organización. En la medida en que las relaciones de género están imbuidas de poder, las políticas públicas de género deben analizarse no solo por su contenido, sino también por cómo altera (o perpetúa) las jerarquías de género existentes.

Por otro lado, Judith Butler (2006), al introducir el concepto de performatividad, sostiene que el género no es una identidad fija, sino que se construye a través de actos repetidos regulados por normas sociales que eventualmente tienen la ilusión de una identidad estable. En el caso de las mujeres, se les han asignado históricamente roles laborales específicos que se consideran tradicionalmente femeninos, prácticas instaladas y reforzadas por la sociedad que han limitado las posibilidades de elección profesional de muchas mujeres perpetuando cierta jerarquía de género en los espacios laborales.

Esta visión resulta especialmente útil en el análisis de políticas públicas, como la Ley Micaela, porque destaca que éstas deben ir más allá de la simple transmisión de conocimiento. Sus objetivos deberían relacionarse con inducir prácticas que perturben los modos

convencionales de hacer las cosas, que cuestionen las normas de género que sustentan la cultura organizacional. Esto implica desnaturalizar las relaciones de poder existentes y promover la construcción de una identidad institucional más incluyente e igualitaria.

La influencia de la cultura organizacional en la implementación de Políticas de Género

Marta Lamas (2018) en su texto aborda cómo las normas de género se reproducen en diversos espacios, incluyendo instituciones y organizaciones. Sostiene que las organizaciones son espacios donde se reproducen las normas de género, lo que constituye una barrera significativa para la implementación de políticas inclusivas. Estas normas, sostenidas en prácticas, discursos y estructuras organizacionales, no sólo perpetúan desigualdades, sino que también dificultan los cambios necesarios para construir entornos más equitativos.

A partir entonces de los planteos de Lamas, podemos comprender que la cultura organizacional resulta determinante en la forma como las y los trabajadores interpretan las políticas de género. Así, en Florencio Varela, la implementación de la Ley Micaela significa no sólo capacitación sino también cambio de una cultura organizacional en la que los roles de género tradicionales ya están establecidos.

Nos ayuda también a comprender por qué algunas empleadas y empleados perciben las políticas de género como una amenaza. Dichas políticas no siempre generan resultados inmediatos, lo que puede dar lugar a resistencias tanto a nivel individual como colectivo. Estas resistencias reflejan la profundidad del cambio cultural y estructural necesario para que la administración pública adopte plenamente los principios de la Ley Micaela.

Díaz Langou et al. (2019) destacan que el compromiso de Recursos Humanos y las instituciones es esencial para garantizar políticas de género sostenibles. Esto incluye mecanismos de monitoreo y evaluación continua, respaldados por un cambio cultural que integre la igualdad como objetivo transversal, más allá de mandatos legales. Además, enfatizan la necesidad de articulación intersectorial para implementar estas políticas de manera efectiva. Estas acciones buscan generar un impacto duradero en la equidad organizacional.

En este sentido, la Ley Micaela, resulta crucial tanto la preparación del personal como la asignación de recursos necesarios para su ejecución, evaluación y seguimiento. La falta de recursos puede limitar considerablemente el alcance de estas políticas, debilitarlas y reducir su impacto en la transformación de la cultura organizacional. Además, el compromiso de los

niveles más altos de la administración no debería limitarse a un requisito administrativo sino convertirse en una estrategia para institucionalizar y consolidar estas políticas.

ANTECEDENTES

Diversos estudios e informes han abordado la implementación de políticas de género en el ámbito público, identificando tanto los como desafíos persistentes. Un primer antecedente relevante es el informe de 2015 “La igualdad de género y trabajo decente: avances y desafíos hacia el trabajo decente para las mujeres en el mundo” de la Organización Internacional del Trabajo, que aborda de manera detallada los desafíos estructurales y las barreras persistentes que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral a nivel mundial, además de proponer estrategias y políticas para lograr la igualdad de género en el trabajo.

Se señala en el informe que a pesar de los avances legislativos y de los esfuerzos realizados para promover la igualdad, las políticas enfrentan desafíos que van desde el cumplimiento mínimo de las normativas hasta el rechazo, fundamentalmente en sectores con normas tradicionales de género ya establecidas. Asimismo, subraya la necesidad de implementar políticas públicas activas y mecanismos de monitoreo para garantizar la efectiva aplicación de la igualdad de género en el ámbito laboral. En este sentido, el informe analiza cómo estos desafíos varían según los contextos regionales.

Por otro lado, hace hincapié en la importancia de la capacitación y la sensibilización para que las políticas de género sean implementadas de manera adecuada. Un elemento central identificado en el informe es la relevancia de un liderazgo comprometido con la integración de la igualdad de género dentro de la cultura organizacional. Según la OIT, la falta de un liderazgo claro puede dificultar la real integración de las políticas de género en las organizaciones.

Por su parte, la CEPAL ha publicado el informe “Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres” (2014) en el que se destaca que las dificultades para que las políticas de género funcionen en América Latina se remontan a impedimentos estructurales, brechas de género y falta de apoyo institucional. Además, señala que para que esto se haga realidad, tiene que estar respaldado por reformas estructurales que agilicen la organización en todos los niveles.

En el ámbito local, un informe clave es el realizado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad² en 2021 que evaluó el impacto de la Ley Micaela en organismos del

² Tras la asunción del presidente Javier Milei el 10 de diciembre del 2023, se implementaron medidas para reducir el tamaño del Estado, incluyendo la eliminación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, que fue degradado a una subsecretaría bajo la órbita del Ministerio de Justicia y posteriormente, el 6 de junio del 2024 se anunció su cierre definitivo. Este ministerio desempeñó un rol clave en la implementación de Ley

sector público a nivel nacional. El documento destacó que las capacitaciones realizadas habían fortalecido la conciencia sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género y diversidad en las políticas y prácticas cotidianas. Asimismo, se subrayó que las capacitaciones deben ir acompañadas de estrategias de sensibilización y un liderazgo comprometido, para evitar que las políticas sean percibidas como una carga adicional, y en cambio sean entendidas como herramientas claves para construir entornos laborales más igualitarios e inclusivos. Además, el informe hace énfasis en la necesidad de monitoreo y evaluación continua para garantizar la calidad y efectividad de las formaciones implementadas.

Micaela, articulando estrategias nacionales y locales, a través de capacitaciones, creaciones de instrumentos de monitoreo y un trabajo colaborativo con provincias y municipios, se logró adecuar las formaciones a las necesidades y realidades locales.

Capítulo 1: Marco Normativo de las Políticas de Género en la Administración Pública

La igualdad de género es un desafío constante en todas las esferas de la sociedad, y el ámbito laboral de la administración pública no es una excepción. La implementación de políticas que promuevan la equidad de género no es sólo un imperativo ético, sino también una necesidad para asegurar un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Este capítulo se enfoca en el análisis de las reglamentaciones actual, a nivel nacional, provincial y municipal, en relación con las políticas de género en el ámbito laboral de la administración pública. Se describen diversas leyes y decretos que tienen una influencia directa en el empleo público y la promoción de la igualdad de género. Entre estas legislaciones se encuentra la Ley de Cupo Femenino, la Ley Micaela, la Ley de Identidad de Género, la Ley Antidiscriminatoria, la Ley Olimpia y el Decreto sobre el Derecho a la Identidad de Género, y la Ordenanza para el uso de un Lenguaje no Sexista.

1.1. Normativa Nacional sobre Género en el Empleo Público

En este apartado se abordan las leyes a nivel nacional que dictan las políticas de género en el entorno laboral del sector público. Se centra en cuatro leyes fundamentales: la Ley de Cupo Femenino, la Ley Micaela, la Ley de Identidad de Género y la Ley Antidiscriminatoria. Estas disposiciones legales buscan fomentar la igualdad de género, prevenir la violencia y proteger los derechos de las personas trans y no binarias en el empleo público.

1.1.1. Ley de Cupo Femenino (Ley 24.012)

Promulgada en 1991, la Ley de Cupo Femenino se constituye en un logro legislativo que busca promover la equidad de género en el sector laboral, especialmente en la administración pública. Esta ley estipula que un 30% de los puestos en todos los niveles de gobierno deben ser ocupados por mujeres, con el objetivo de asegurar una representación equitativa en los espacios de liderazgo y toma de decisiones.

El propósito fundamental de esta ley es enfrentar la histórica subrepresentación histórica de las mujeres en posiciones de autoridad y poder, además, eliminar los prejuicios de género que han perpetuado su exclusión en el ámbito laboral. Al impulsar una mayor participación femenina en la administración pública, se espera fomentar la diversidad, la inclusión y la representatividad en la formulación de políticas y en la prestación de servicios públicos.

Es importante conocer si se han implementado medidas específicas para garantizar el cumplimiento de esta ley y si se han logrado avances significativos en la promoción de la participación femenina en la toma de decisiones.

1.1.2. Ley Micaela (Ley 27.499)

Promulgada en 2019, la Ley Micaela es un avance en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral de la administración pública argentina. Esta legislación impone la formación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para las y los trabajadores del sector público. Tiene como objetivo instruir a las y los funcionarios públicos acerca de temas fundamentales como la equidad de género, los estereotipos, el machismo y la violencia. Con el propósito de promover una cultura inclusiva en la organización, se llevan a cabo programas de formación en diferentes lugares, tanto a nivel provincial como municipal mediante la participación en talleres y cursos interactivos, en donde se adquieren conocimientos básicos para reconocer y solucionar las brechas de género presentes en el entorno laboral. Durante estas actividades, se obtienen los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para lograrlo.

Esta ley busca promover una mayor sensibilidad y comprensión acerca de los temas de género.

Estas capacitaciones buscan fomentar un ambiente laboral más igualitario al proveer a las y los empleados las herramientas y conocimientos necesarios para abordar y comprender las desigualdades de género, garantizando así que todas las personas sean tratadas con igualdad sin importar su identidad.

1.1.3. Ley de Identidad de Género (Ley 26.743)

Desde su aprobación en 2012, esta ley asegura el derecho innegable de todas las personas a definir su identidad de género de forma autónoma, reconociendo la diversidad y la autodeterminación como principios fundamentales. Además, asegura el derecho a cambiar tanto el sexo como el nombre en los documentos oficiales, brindando la oportunidad a las personas trans y no binarias de obtener documentos que reflejen su identidad de género como cada uno así lo perciba.

Aunque ha habido avances legislativos, aún hay muchas personas trans y no binarias que experimentan discriminación, acoso y dificultades para obtener empleo o avanzar en sus carreras profesionales.

1.1.4 La Ley Antidiscriminatoria (Ley 23.592)

Desde su sanción en 1988, esta ley se ha convertido en un pilar importante para proteger los derechos y promover la igualdad en Argentina. Su propósito es evitar y sancionar cualquier tipo de discriminación que se base en aspectos como la raza, el país de origen, la orientación sexual, el género, la edad, las creencias religiosas o ideológicas, entre otros. Abarca tanto el ámbito público como el privado, brindando protección contra la discriminación en varios aspectos de la vida social, incluyendo el empleo. La normativa resguarda el respeto a los derechos y protección contra actos discriminatorios en el ámbito laboral.

1.1.5 La Ley Olimpia (Ley 27736)

Desde octubre de 2023, la Ley Olimpia ha sido fundamental para resguardar los derechos digitales en Argentina. Lleva el nombre en honor a Olimpia Coral Melo, una activista mexicana que luchó contra la violación de su privacidad cuando a sus dieciocho (18) años se difundió un video personal sin su consentimiento, el objetivo de esta ley es proteger la dignidad, reputación e identidad de las personas en el entorno virtual, implementa acciones para prevenir y eliminar cualquier problema a terceras personas.

Este estudio destaca la importancia de la Ley Olimpia en la protección de la identidad y la buena imagen de todas las personas, incluyendo al colectivo LGBTQ+. En el contexto de la dependencia municipal de Florencio Varela, esta ley sería importante para observar cómo se están abordando los posibles casos de violencia digital dirigidos a las y los empleados, que podrían ser discriminados por su identidad de género u orientación sexual.

1.1.6 Derecho a la Identidad de Género (Decreto 476/2021)

La implementación del Decreto 476/2021 en el país, garantiza el reconocimiento y la protección del derecho a la identidad de género. En este decreto, se afirma que el vivir de acuerdo con la identidad de género es fundamental tanto para los derechos humanos como

para la identidad individual. Además, es importante asegurar que todas las personas puedan vivir sin ser discriminadas o presionadas a causa de su identidad de género.

Con este decreto, se busca asegurar el cumplimiento de cómo se redactan y resguardan los derechos de las personas trans y no binarias en las dependencias públicas. Para lograr una implementación efectiva de este derecho se requiere la adopción de políticas y prácticas que reconozcan y respeten la identidad de género de todas las y los empleados. Esto implica asegurar que se respete el nombre y género con los cuales las personas se identifican, tanto en la documentación oficial como en las interacciones cotidianas dentro del entorno laboral.

Además, el decreto reconoce la necesidad de prevenir y resolver cualquier forma de discriminación o violencia basada en la identidad de género. En el ámbito laboral, se establecen pautas precisas para abordar situaciones de discriminación o acoso vinculadas a la identidad de género, asegurando que todas las personas cuenten con seguridad y apoyo.

1.2. Normativa Provincial sobre Género en el Empleo Público

La lucha por los derechos de las mujeres en Argentina ha sido una persistencia a lo largo de la historia con momentos significativos que han impulsado la creación de instituciones para abordar cuestiones de género. Desde la sanción del sufragio femenino en 1947 hasta la aprobación de la Ley de Identidad de Género en 2012, el país ha tenido un progreso continuo en la normativa de igualdad.

También, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) de Argentina, establecido el 10 de diciembre de 2019, mediante el Decreto 7/2019 firmado por el presidente Alberto Fernández; ha tenido como objetivo principal diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas destinadas a promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+. Sin embargo, es importante señalar que este ministerio ya no existe, lo que plantea nuevos desafíos en la continuidad y supervisión de estas políticas.

En este contexto, se crea, en la órbita de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, el Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género de la Provincia de Buenos Aires (SIPP). Además, se aprueba el Protocolo de la Red Provincial de Dispositivos Territoriales de Protección Integral y se derogan las resoluciones N° 403/16 y N° 211/18 de la ex Secretaría de Derechos Humanos, así como los Anexos A y B del Anexo I del Decreto N° 2875/05.

Decreto 606/2020:

Creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Este decreto refuerza la estructura institucional a nivel provincial para coordinar y ejecutar políticas de género.

Decreto 997/2020

Establece la creación del Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género (SIPP) en la provincia de Buenos Aires. Este sistema se implementa bajo la órbita de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Decreto 287/2021:

Implementación del Protocolo de Actuación para la Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género en el ámbito de la administración pública provincial.

1.3. Normativa Municipal sobre Género en el Empleo Público

En este tercer apartado, se analiza la regulación implementada a nivel municipal que orienta las políticas de género en el empleo público. Se aborda la legislación que se considera fundamental en el marco de este trabajo: la Ordenanza n° 10.151/22 que representa avances en la promoción de la equidad de género y del uso del lenguaje no sexista dentro del ámbito laboral municipal.

1.3.1 Ordenanza para el uso de un Lenguaje no Sexista (10151/22)

La Ordenanza 10151/22, promulgada por el Municipio de Florencio Varela en el año 2022 establece el uso de un lenguaje no sexista y con perspectiva de género en los documentos tanto oficiales como administrativos. En esta ordenanza se proponen recursos y herramientas específicas para así facilitar el uso del lenguaje inclusivo, dejando por sentado que todo tipo de redacción ya sea de ordenanzas, comunicación con la ciudadanía o resoluciones, se realicen de manera en la que quede plasmada la igualdad de género.

Lo que busca esta ordenanza es que se garantice que el lenguaje que se utiliza no solo sea respetuoso, sino que también se proyecte en una sociedad más justa. Esta iniciativa no solo beneficia a mujeres y a las minorías de género, sino que también contribuye a construir

una comunidad más igualitaria para todos. Dicha implementación en la dependencia de estudio se muestra tanto en la comunicación entre el personal como hacia el público, esto se logra a través del lenguaje inclusivo, de la integración de normas en los protocolos de comunicación y la promoción de una cultura organizacional.

En conclusión, este capítulo muestra que al analizar el marco normativo en torno a las políticas de género dentro de la administración pública Argentina, es posible advertir que en los últimos años ha existido un trabajo por parte del Estado para fomentar la igualdad de género y defender los derechos laborales de las personas y de los individuos trans y no binarios en general y dentro de la administración pública, con alcance nacional en la mayoría de los casos. Dichas leyes y decretos analizados, desde la Ley del Cupo Femenino, hasta la Ordenanza Municipal, demuestran un compromiso para erradicar la discriminación y fomentar la representación inclusiva en todos los niveles del gobierno.

La legislación en materia de género no puede pasar desapercibida dentro del entorno socio político que la rodea. En los últimos años, Argentina ha desarrollado movimientos políticos acerca de los derechos de género, campañas como “Ni Una Menos” y tenido una presencia inédita en la agenda pública. Este marco fue el despertar de transformaciones, luchas colectivas y toma de conciencia. En el municipio de Florencio Varela, la Ley Micaela resalta entre las otras leyes y decretos por cómo se aplica, esta ley impone de manera obligatoria la formación sobre género y violencia para todas y todos los empleados públicos. Como se detalla en los próximos capítulos, es esta ley la que más impacto ha tenido en el cotidiano de las y los trabajadores por lo que es fundamental indagar en la percepción que tienen de ella.

Capítulo 2: Percepciones sobre Género

Este capítulo se centra en conocer el nivel de conocimiento y comprensión que tienen las y los trabajadores sobre las políticas de género implementadas en la Dependencia Municipal. A través de entrevistas³, se recopilan datos que permiten ver cómo los empleados perciben y entienden estas políticas, así como se reflejan en el entorno laboral.

Tal como se abordó en el apartado del marco teórico, se comprende el género como una imposición social que asigna roles, comportamientos, actividades y atributos mediante los cuales la sociedad organiza las relaciones entre mujeres y hombres.

Las políticas de género son un conjunto de acciones y medidas diseñadas para intervenir explícitamente en las condiciones de vida de las mujeres y de los colectivos LGTTBIQ+. Según Anzorena (2021), estas políticas buscan promover la igualdad de género y combatir la discriminación y la violencia basadas en el género y la orientación sexual.

En el capítulo 1 se abordaron las políticas de género implementadas en el municipio. Se propone analizar las percepciones y opiniones de las y los trabajadores municipales sobre las políticas de género implementadas en su ámbito laboral. Para ello, se llevaron a cabo entrevistas a diferentes empleados. A continuación, se presentan algunas de las perspectivas recopiladas:

“Creo que son un bastión para lograr una mayor inclusión, equidad social y una sociedad más justa.” (Norberto, 43 años)

“En términos generales, me parece importante para poder garantizar que todos puedan interiorizarse o tengan el conocimiento de que la política nace a través de alguna dificultad que hay que corregir entonces sabiendo todas estas dificultades que hay en la violencia de género, garantizar que el Estado pueda tener una política es súper importante.” (Marta, 55 años)

“Pienso que las políticas de género son, necesarias, muy útiles, ya que ponen en evidencia y tensión las desigualdades que persisten en todos los aspectos de la vida cotidiana de nuestra sociedad, para intentar dar un marco de igualdad a todos los que nos desarrollamos en ella. Y se observa que a pesar de ello todavía existe mucha

³ Véase anexo 1

resistencia a pensar en términos de derechos de forma equitativa para todo el conjunto social.” (Paloma, 54 años)

“Opino que hay avances pero que aún se siguen cuestionando las políticas de género más que las prácticas machistas. No se instaure con contundencia una política seria en relación con el tema.” (Vanessa, 40 años)

“Que están mal implementadas, porque a pesar de que contemos con un área de género en nuestro lugar de trabajo, no sé si es un área que pueda resolver cuestiones internas como ser el acoso o violencia laboral.” (Sofía, 42 años)

Como se desprende de lo anterior, mientras que algunos empleados valoran y reconocen las políticas de género como herramientas esenciales para promover la igualdad, otros muestran una mezcla de dudas y falta de conocimiento sobre su implementación y efectividad.

Es importante mencionar que, debido a la obligatoriedad de la Ley Micaela, todos los empleados han recibido capacitación en perspectiva de género. Esto da una base común de conocimiento. Sin embargo, es evidente que se requiere un esfuerzo continuo para profundizar en la comprensión y aplicación efectiva de estas políticas. Habiendo analizado el concepto de género y la relevancia en el entorno laboral, es necesario comprender cómo estas políticas son percibidas por las y los empleados a través de las capacitaciones brindadas bajo la Ley Micaela.

2.1 Percepciones sobre las Capacitaciones de la Ley Micaela

Mediante las entrevistas, se indagó en las percepciones de los trabajadores respecto a las capacitaciones recibidas bajo esta ley. Los comentarios reflejan una variedad de opiniones, algunos destacan sus aportes, su importancia y utilidad, subrayando cómo han contribuido a un mayor entendimiento de las problemáticas de género y a la promoción de un ambiente laboral más igualitario.

“Participé de la primera jornada de capacitación para funcionarios Ley Micaela, dictada por el Ministerio de la Mujer. Creo que fue una buena experiencia, muy gratificante y esclarecedora. Por ejemplo, algunas actitudes consideradas falsamente

como “caballerosidad” pueden ser identificadas como micromachismo. Fue una jornada sumamente gratificante, en donde pudimos reforzar conocimientos y valernos de nuevas herramientas.” (Norberto, 42 años)

“Si, participé de capacitaciones en género, en el Municipio de Quilmes, y en el Municipio de Varela. Las defino como herramientas de transformación necesaria, útil y poco exploradas, me parecieron interesantes y poco trabajadas tanto en el taller, como en el ámbito donde me desempeño. Hay mucho por trabajar en este sentido, no se trata sólo de apropiación de conceptos, sino de incorporar miradas hacia otro, otra y entender cómo seguimos poniendo barreras desde nuestras percepciones o prejuicios. También otro aspecto importante, es la ausencia del trabajo de las masculinidades, dentro de estos talleres, un aspecto fundamental para empezar a profundizar, y analizar que pasa al interior de esas masculinidades que les resulta costoso reconstruir preconceptos y estereotipos enraizados.” (Paloma, 54 años)

Otros entrevistados manifestaron críticas más directas, indicando que las capacitaciones no han sido del todo efectivas ya que, algunos tenían poca idea de que se trataba o, no hubo intención de involucrar a los y las empleadas.

“Participé en la implementación de la Ley Micaela. Participó poco personal municipal y fue muy poco el compromiso con el tema. Desde los y las capacitadoras hubo intención de involucrar a los y las participantes, pero no hubo recepción a mi modo de ver...” (Vanessa, 40 años)

“Participé en una capacitación de violencia de género en mi trabajo y por parte de otras capacitaciones como es la Asociación de Scout de Argentina participé en la ley Micaela. Participaron muy pocos. Éramos alrededor de 10, muy poco me pareció, me pareció bien en los conceptos que se manejaron dado que muchas de las personas tampoco tenían idea de que había perspectivas de género”. (Marta, 55 años)

Después de explorar las percepciones, resulta relevante profundizar la utilidad percibida de estas y la importancia de la igualdad de género en la administración pública.

2.3 Utilidad de las Capacitaciones y la Importancia de la Igualdad de Género en la Administración Pública

En este apartado, se presentan las opiniones de los empleados sobre la utilidad de las capacitaciones en género y se verá la importancia de promover la igualdad de género en el ámbito de la administración pública. Para entender mejor la percepción de los trabajadores sobre la efectividad de las capacitaciones en género, se les preguntó si consideraban útiles estas capacitaciones, y cuál es la importancia de promover la igualdad de género en el ámbito de la administración pública en general. A continuación, se presentan algunas de sus respuestas:

“Creo que toda capacitación es productiva, soy partidario de entender desde Ranciere hasta del espacio menos productivo podemos aprender algo. En relación con mi experiencia, las estrategias de capacitación en relación con las políticas de género fueron muy productivas. En relación con la implementación de igualdad de género en el ámbito de la administración pública, creo que es importante para evitar la inequidad y para lograr una verdadera administración que rompa las barreras y que no las multiplique.” (Norberto, 43 años)

“Si sirve para promover un entorno de trabajo inclusivo. Estas capacitaciones tendrían que aumentar la conciencia y la sensibilización sobre los desafíos que enfrentan las mujeres y el colectivo, para así contribuir a la implementación de políticas inclusivas, ayudar a prevenir la discriminación y el acoso.” (Vanessa, 40 años)

“Aunque no pude asistir a la capacitación, este tipo de formaciones son sumamente útiles y necesarias. Más de una vez vamos, nos sentamos y no damos importancia. Después andamos diciendo que no sirvió de nada, pero promover la igualdad de género en el ámbito laboral. En primer lugar, fomenta un ambiente laboral más ameno para trabajar, lo que puede mejorar la satisfacción y el bienestar de todos los empleados. La capacitación también ayuda a sensibilizar y educar a los empleados sobre los desafíos y obstáculos que enfrentan las personas de diferentes géneros, promoviendo así una mayor empatía.” (Sofía, 42 años)

“Las capacitaciones siempre son provechosas, pero considero que no debe ser sólo una jornada, de dos horas, debe tener continuidad, e incorporar a todo el personal comprometiendo de manera obligatoria a la concurrencia. Trabajando temáticas complementarias, como cupo trans, género y migrantes, género y discapacidad, etc.
(Paloma, 54 años)

“Sí, sirven en el marco de la concientización, ¿no? Y dar a conocer el conocimiento para que luego podamos desde nuestro lugar de desempeño, podamos desarrollar estas habilidades.

“La igualdad de género en esto de la administración pública es muy importante porque así podemos garantizar que tanto varones y mujeres puedan participar en todo lo que es, ¿eh? En todos los ámbitos de la vida, no en la política, en lo social hasta incluso en lo económico o en la toma de decisiones, no en todos los ámbitos, así que sí me parece súper importante.” (Marta, 55 años)

Estas respuestas resaltan la percepción común de que las capacitaciones en género son importantes para crear un entorno laboral inclusivo. Las y los empleados reconocen que estas formaciones no solo aumentan la conciencia sobre los desafíos que enfrentan diferentes géneros, sino que también fomentan la empatía, previenen la discriminación y mejoran el bienestar general en el lugar de trabajo. Además, se subraya la importancia de que estas capacitaciones sean continuas y obligatorias para todo el personal, abordando las diversas intersecciones de género con otras dimensiones. Promover la igualdad de género en la administración pública se considera fundamental para garantizar una participación equitativa en todos los aspectos de la vida pública y laboral.

Si bien este marco normativo establece las bases legales para las políticas de género, pero su efectividad depende de cómo estas se implementan y cómo se perciben en el ámbito laboral.

Capítulo 3: Implementación de Políticas de Género en y desde el Municipio de Florencio Varela

En el municipio de Florencio Varela, las capacitaciones en género dirigidas al personal municipal se realizan en el marco de la Ley Micaela. No existen otras instancias formativas específicas que aborden la temática en relación con las particularidades del ámbito laboral o las dinámicas de poder en el espacio de trabajo.

Las capacitaciones desarrolladas por el Área de Género del municipio están orientadas hacia la comunidad. Estas iniciativas buscan descentralizar y territorializar las políticas públicas de género con el objetivo de llegar a los barrios más vulnerables. Una de las capacitadoras expresó al respecto:

“Los principales objetivos de las capacitaciones son bajar a territorio las políticas públicas relacionadas con la violencia de género y articular con los diferentes agentes de la comunidad para un abordaje integral de las violencias” (Edith, 29 años).

La descentralización implica distribuir las políticas públicas a lo largo del territorio, evitando su concentración en áreas centrales, mientras que la territorialización, supone ajustar estas políticas a la realidad y necesidades específicas de cada barrio. Y si bien este trabajo comunitario es valorado y necesario, las entrevistas evidencian la falta de estrategias específicas para abordar la problemática en el ámbito laboral. Como lo señaló una trabajadora municipal: “Que haya un área especializada en género es importante, pero siento que no es para nosotros. No sé si alguien del municipio realmente está preparado para ayudarnos si pasa algo.” (Sofía, 42 años).

No obstante, desde el 2019 existe un protocolo para el abordaje de casos de violencia de género, que establece medidas preventivas y de intervención frente a situaciones de violencia que involucran tanto a la ciudadanía como a los trabajadores del municipio. Además, el personal municipal cuenta con un estatuto que regula sus derechos laborales. Sin

embargo, se observa un alto grado de desconocimiento sobre estas normativas por parte de los trabajadores, lo que genera incertidumbre sobre las políticas de género y su implementación.

3.1 Protocolo General de Abordaje en Casos de Violencia de Género

El *Protocolo General de Abordaje en Casos de Violencia de Género* en la Municipalidad de Florencio Varela, constituye una herramienta normativa diseñada para la protección de las víctimas de violencia de género en diversos ámbitos, incluido el laboral. Este documento está alineado con normativas legales nacionales como la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres y la Ley Micaela 27.499.

El *protocolo* define una serie de pasos para intervenir en los casos de violencia de género en el ámbito laboral municipal. Según lo establecido, en caso de que ocurra una situación de violencia de género en el lugar de trabajo y la persona afectada quiera hacer la denuncia, tendrá una primera entrevista. La misma debe ser realizada por agentes capacitados, en un espacio que garantice la privacidad y la contención emocional que la víctima necesita en ese momento. El protocolo contempla que “no se debe cuestionar ni dudar del discurso esgrimido por la presunta víctima” evitando así que la denunciante deba repetir innecesariamente los hechos (Protocolo p.4).

Seguidamente, se evalúan los riesgos mediante formularios⁴ específicos (incluidos en el documento del protocolo), se recopila información importante sobre la víctima y el presunto agresor, esto identifica los riesgos⁵, y a su vez se prioriza las medidas de protección. En cuanto a la derivación inmediata, el protocolo establece que los casos sean remitidos al área especializada correspondiente en un plazo no mayor a 24 horas. El caso debe ser abordado por un equipo de profesionales especialistas en áreas legales, sociales y psicológicas asegurando un seguimiento interdisciplinario.

Una vez pasadas todas las etapas, se elabora un informe final donde se adjunta la documentación en una carpeta sellada y firmada por dichos profesionales dándole cierre al caso garantizando y su confidencialidad.

El objetivo del protocolo es garantizar que las víctimas reciban protección efectiva y medidas que promuevan su seguridad, integridad y derechos. En lo que respecta al ámbito

⁴ Véase en el anexo 2

⁵ Véase en el anexo 3

laboral, dichas disposiciones son de suma importancia para construir espacios de trabajo libres de violencia. Entre las medidas que propone podemos destacar las siguientes:

- Separación de espacios laborales: En caso de alguna situación de violencia, el protocolo prevé la reubicación de la víctima o del presunto agresor para evitar el contacto directo entre ambos, siempre protegiendo a la víctima de la revictimización.
- Licencia laboral por violencia de género: Este derecho permite a las víctimas ausentarse de las funciones durante un período determinado, sin perder su remuneración ni sus derechos laborales.
- Confidencialidad en la gestión de casos: El protocolo establece el manejo reservado de las denuncias, protegiendo que la privacidad de la víctima sea respetada y que no se formen ambientes de estigmatización.

Respecto a las capacitaciones, el protocolo resalta la necesidad de que sean permanentes para todo el personal municipal. Estas formaciones deberían contar con perspectiva de género y además de brindar las herramientas necesarias para un abordaje interdisciplinario. De esta manera, en el documento, se destaca la importancia de facilitar a las y los trabajadores habilidades que sean fundamentales para el acompañamiento integral. En este aspecto, es importante destacar una cita del protocolo que señala que:

“Para la correcta aplicación del presente Protocolo, es menester la capacitación permanente de los/as agentes municipales, se vinculen o no de manera directa con la temática abordada, ya que resulta fundamental la comprensión de las técnicas de abordaje interdisciplinario y el trabajo de acción contra la violencia. Dichas capacitaciones deberán contar con perspectiva de género – la misma que deberá ser utilizada a lo largo de la aplicación del Protocolo – y brindar las herramientas idóneas para desarrollar cualidades de atención, solidaridad, comprensión, sororidad y entendimiento para con personas que alegan sufrir violencia intrafamiliar o interpersonal.” (Protocolo, p. 15)

3.2 El Estatuto Municipal: Derechos y Garantías para las y los Trabajadores Municipales

El Estatuto Municipal de las y los Trabajadores Municipales aprobado mediante la Ordenanza N° 9.533/19 regula las relaciones laborales en el municipio de Florencio Varela, estableciendo obligaciones, derechos y condiciones de trabajo para quienes se desempeñan en este ámbito. Dicho Estatuto garantiza la estabilidad laboral de las y los trabajadores municipales asegurando que se conserven sus puestos mientras no incurran en causales de cese. Asimismo establece condiciones laborales dignas como jornada laboral limitada, descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas.

En relación a nuestra investigación, los aspectos más relevantes radican en cómo se refuerza y complementa el estatuto con las disposiciones del protocolo. Dichas disposiciones son importantes para garantizar un ambiente laboral en el que se torne a ser seguro y respetuoso en situaciones de vulnerabilidad que vengan de parte de violencia de género. El estatuto asegura una remuneración por los años de servicio, asegurando la seguridad económica de las víctimas para quienes enfrentan violencia.

De acuerdo con el protocolo, el Estatuto otorga el derecho a una licencia por razones de violencia de género, autorizando a las víctimas a ausentarse del trabajo para priorizar su seguridad y recuperación. De acuerdo con el Estatuto, esta licencia es otorgada cuando la o el trabajador, “por razones derivadas de casos de violencia de género” lo solicite, mostrando un compromiso institucional con la protección de las víctimas.

El artículo 25 del Estatuto enfatiza la necesidad de garantizar asistencia integral en salud y previsión social, destacando que “propenderá la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión...” Esto implica que las víctimas cuenten con una red de apoyo interdisciplinario que les permita afrontar las consecuencias sin comprometer su integridad laboral. La importancia del Estatuto no solo asegura derechos laborales, sino que también fortalece mecanismos de protección como la licencia por violencia de género, alineándose con principios de derechos humanos y laborales. En el marco de esta investigación, es una pieza central para entender cómo responde la institución frente a la violencia de género en el ámbito laboral municipal.

3.3 Análisis del protocolo General de Abordaje en Casos de Violencia de Género

El protocolo analizado tiene como objetivo proteger a las personas afectadas por situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. No obstante, presenta limitaciones significativas que comprometen la implementación efectiva, ya que aborda las problemáticas sin desarrollar aspectos imprescindibles para garantizar el funcionamiento de las disposiciones. Esta carencia genera incertidumbre en la capacidad de proteger adecuadamente a las víctimas como la funcionalidad en las medidas establecidas.

Un ejemplo de ello, es la disposición relacionada con la reubicación de una de las partes involucradas en una situación de violencia de género, cuyo propósito es evitar el contacto y prevenir la revictimización, garantizando que la presunta víctima y el presunto/a agresor/a no compartan el mismo espacio laboral. A pesar de su relevancia, el documento no especifica los procedimientos que aseguren que esta separación se realice de manera eficaz.

Este vacío resulta especialmente problemático en entornos como el municipal, en donde las estructuras institucionales suelen presentar complejidades que dificultan una inmediata intervención. En este sentido, surgen interrogantes importantes: ¿cómo se garantiza que las medidas de separación sean implementadas con rapidez y eficacia? Además, ¿qué procedimientos administrativos prevé el protocolo en caso de que la reubicación no pueda efectuarse de forma inmediata?

Otro aspecto a considerar es la definición del área especializada encargada de abordar los casos denunciados. El protocolo establece que, tras la entrevista inicial, debe realizarse una derivación inmediata con un plazo máximo de 24 horas a un área especializada. Sin embargo, no se detalla claramente cuál es esta área. Esta falta de precisión puede generar confusión interna, afectando tanto la eficacia de la respuesta como la protección integral de la víctima.

Ante esto, surgen nuevas preguntas: ¿qué mecanismos existen para garantizar una comunicación eficiente entre Recursos Humanos y las áreas especializadas? ¿Cómo se define quién es el responsable de intervenir en cada situación? Estas cuestiones son esenciales para asegurar una coordinación efectiva y evitar demoras o inconsistencias en la atención de los casos.

Por otra parte, el protocolo subraya la importancia de las capacitaciones como un elemento central para su efectiva implementación. Estas capacitaciones deben sensibilizar y formar al personal involucrado en los procedimientos, asegurando que actúen con

competencia y empatía. Sin embargo, no se explicitan los mecanismos para asegurar que dichas capacitaciones sean adecuadas, continuas y alineadas a las necesidades específicas de cada caso. Lo que genera incertidumbre sobre la formación del personal responsable de instancias críticas como la realización de la entrevista inicial con las presuntas víctimas. Esta tarea no sólo requiere de conocimiento técnico en intervención primaria sino también una comprensión profunda de la problemática de la violencia de género. En este contexto, cabe preguntarse si el personal designado cuenta con la capacitación necesaria para llevar a cabo entrevistas de manera efectiva y respetuosa.

Por otro lado, resulta necesario analizar la articulación entre el protocolo y el estatuto municipal dado que este último respalda medidas como la licencias por violencia de género o la reubicación laboral. La implementación efectiva de las disposiciones del protocolo requiere de una alineación adecuada con el estatuto, de tal manera que se garantice su aplicabilidad y coherencia dentro del ámbito laboral. En este sentido, surge la pregunta: ¿cómo se asegura que las disposiciones del protocolo sean coherentes con el marco legal establecido en el estatuto municipal? Sin una articulación clara, estas herramientas podrían no aplicarse de forma correcta, comprometiendo su efectividad en la protección de las personas trabajadoras.

El análisis evidencia que uno de los principales desafíos en la difusión es la escasa circulación de información sobre las medidas de protección entre las y los trabajadores. Esta falta de estrategias de comunicación adecuadas limita el conocimiento respecto a la existencia de las medidas y sus objetivos.

En síntesis, este análisis resalta la importancia de contar con un plan de acción claro que no sólo proteja a las víctimas, sino que también garantice su difusión, implementación y adecuado funcionamiento dentro del ámbito laboral municipal, promoviendo un entorno más seguro y comprometido con la equidad.

CONCLUSIÓN

El análisis realizado permite reflexionar sobre la implementación de las políticas de género adoptadas en la administración pública municipal de Florencio Varela, durante el periodo 2019-2023. Estas políticas sustentadas en normativas como la Ley Micaela, representan un importante avance en la búsqueda de la igualdad de género y la erradicación de la violencia en entornos laborales. Sin embargo, se evidencia que su efectividad está limitada por factores estructurales y culturales que persisten dentro de la institución pública analizada.

Uno de los principales desafíos identificados es la falta de conocimiento práctico por parte de las y los trabajadores sobre las herramientas disponibles, como el protocolo para la atención de casos de violencia de género. La desconexión entre este protocolo y el estatuto municipal refuerza la percepción de que las normativas son más simbólicas que operativas. Esto pone de manifiesto cierta necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación y capacitación para garantizar la apropiación y el uso eficaz de estas herramientas.

En el último año, el contexto nacional ha presentado cambios importantes, como la disolución del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, lo que ha generado incertidumbre sobre la sostenibilidad de las políticas de género a nivel nacional y con ello, el impacto en los niveles provincial y municipal. Este cambio obliga a los gobiernos locales a asumir un rol protagónico en la continuidad de estas políticas, adaptándose a realidades territoriales y reforzando su implementación.

A pesar de estos desafíos, el interés progresivo de las y los trabajadores en promover ambientes laborales más igualitarios es un indicador positivo que debe ser aprovechado. Las capacitaciones, aunque limitadas en alcance, permitieron sensibilizar a una parte del personal y generar reflexiones sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral municipal. De cara al futuro, es fundamental diseñar estrategias que incluyan una revisión profunda de las normativas vigentes, generar espacios de diálogo y construcción colectiva. Tanto el compromiso institucional continuo como la asignación adecuada de recursos serán relevantes para superar las barreras actuales.

En síntesis, aunque se han dado pasos importantes, aún queda camino por recorrer. Este trabajo busca ser un aporte para la reflexión y acción, entendiendo que la igualdad de género en la administración pública no solo es una meta, sino que una necesidad para asegurar una sociedad más equitativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. (1999). La mirada cualitativa en sociología. En F. J. García Castaño & N. Kressova (Coords.), Actas del I Congreso Internacional sobre Investigación Cualitativa en Estudios Sociales (pp. 225-226). Universidad de Granada. Consultado en <https://books.google.com.ar/books?id=eJ2x6-0wPn8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true>
- Anzorena, M (2021). Políticas de género y trabajo: Desafíos en la administración pública. Editorial Universitaria.
- Butler, J. (2006). Trouble dans le genre. Pour un féminisme de la subversión. Éditions La Découverte.
- Díaz Langou, G., et al. (2019). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/37226>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M.P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Lamas, M. (2018). El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2021). Informe sobre el impacto de la Ley Micaela.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). La igualdad de género y trabajo decente: Avances y desafíos hacia el trabajo decente para las mujeres en el mundo. Organización Internacional del Trabajo.

- Scott, J (1996). El concepto de género. En Lamas. (comp), El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. (21– 33).

Normativa Nacional

- Decreto 476/2021. Derecho a la Identidad de Género en documentos oficiales.
Publicado el 6 de julio de 2021. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-476-2021-352187>
- Ley Antidiscriminatoria (23.592) - Protección contra actos discriminatorios en ámbitos públicos y privados. Promulgada el 3 de Agosto de 1988. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465>
- Ley de Cupo Femenino (Ley 24.012) - Promulgada el 6 de noviembre de 1991.
Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411>
- Ley de Identidad de Género (26.743) - Derecho a la autodeterminación de género y adecuación de documentos oficiales. Promulgada el 23 de mayo de 2012. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-197860>
- Ley Micaela (Ley 27.499) - Capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para los empleados públicos. Promulgada el 10 de enero de 2019.
Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>
- Ley Olimpia (27.736) - Protege la dignidad e integridad de las personas en entornos digitales. Promulgada el 11 de octubre de 2023. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/ley-olimpia-el-gobierno-promulgo-la-legislacion-que-incorpora-la-violencia-digital-como-una>

Normativa Provincial

- Decreto 287/2021. Protocolo de Actuación frente a violencia de género en la administración pública provincial. Recuperado de
- Decreto 606/2020. Creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-606-2020-340084>
- Decreto 997/2020. Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género. (SIPP). Recuperado de <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/decreto/2020/997/218813>

Normativa Municipal

- Estatuto Municipal. Ordenanza N° 9.533/19. Regula los derechos laborales y condiciones para trabajadores municipales.
- Ordenanza N°10.151/22. Uso de lenguaje inclusivo y perspectiva de género en el municipio de Florencio Varela. Disponible en www.varela.gob.ar/ordenanzas.aspx
- Protocolo General de Abordaje en Casos de Violencia de Género 2019. Herramienta normativa del municipio de Florencio Varela.

ANEXOS

Anexo 1 - Guía de entrevista para los Trabajadores

Tabla N°1

Datos referenciados de las y los trabajadores

Trabajadores/as entrevistados/as	Edad	Antigüedad en la Municipalidad	Puesto
Trabajador/a N°1	42 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°2	55 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°3	43 años	Más de 6 años	Secretaria/o
Trabajador/a N°4	40 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°5	55 años	Más de 6 años	Administrativa/o
Trabajador/a N°6	29 años	3 años	Capacitadora/o

Fuente: Elaboración propia a partir de la información aportada por las y los trabajadores entrevistados en la dependencia seleccionada para esta investigación.

Datos personales

Edad:

Género:

Masculino

Femenino

Otro: _____

Años de carrera en la administración pública:

Menos de 1 año

1-3 años

4-6 años

Más de 6 años

Conocer sobre género

¿Estás familiarizado/a con las políticas de género vigentes en el ámbito laboral de la administración pública?

Sí

No

En términos generales, ¿qué piensas de las políticas de género?

¿Participaste en alguna de las capacitaciones sobre género del municipio?

Sí

No

¿En cuáles?

¿Cómo las definirías?

¿Qué te parecieron?

¿Cuántos participaron?

En caso de que no, ¿Por qué no participaste? ¿Has escuchado hablar sobre las mismas? ¿Qué te parecen? ¿Conocés a alguien que haya ido? ¿Qué comentarios te llegan?

Acciones de capacitación

¿Cómo definirías lo que es una política de género?

Podrías explicar con tus propias palabras qué significan para vos las políticas de género en el ámbito laboral de la administración pública?

Desde tu perspectiva, ¿te parece que sirven este tipo de capacitaciones? ¿Cuál crees que es la importancia de promover la igualdad de género en el ámbito de la administración pública en general?

En una escala del 1 al 5, ¿cómo definirías la implementación de políticas de género en el Área?

1: Muy mala

2: Mala

3: Ni buena ni mala

4: Buena

5: Muy buena

En forma de cierre:

¿Qué cambiarías de las capacitaciones?

¿Qué cambios sugerirías para mejorar la implementación de políticas de género para un futuro?

Anexo 2 - Formulario de Ingreso

FORMULARIO DE INGRESO
DEPENDENCIA:
FECHA:



Florencio Varela
Municipalidad

2019 Año del Centenario del Natalicio
de la Señora María Eva Duarte de Perón

HORA:
TELÉFONO DE DEPENDENCIA:
CORREO ELECTRÓNICO:
AGENTE QUE ENTREVISTA:

PRESUNTA VÍCTIMA	
APELLIDO:	
NOMBRES:	
D.N.I.:	
LUGAR/FECHA DE NACIMIENTO:	
GÉNERO:	
DOMICILIO REAL:	¿Es propietario/a o inquilino/a?:
DOMICILIO ACTUAL:	¿Es propietario/a o inquilino/a?:
TELÉFONOS DE CONTACTO:	
CORREO ELECTRÓNICO:	
¿TIENE HIJOS/AS? :	
¿SON MENORES DE 18 AÑOS? :	
¿CUENTA CON PROFESIÓN Y/O INGRESOS ECONÓMICOS?:	Monto aproximado:
DENUNCIANTE (EN CASO DE NO CORRESPONDER CON LA PRESUNTA VÍCTIMA)	
VÍNCULO CON LA PRESUNTA VÍCTIMA:	
APELLIDO:	
NOMBRES:	
D.N.I.:	
LUGAR/FECHA DE NACIMIENTO:	

Anexo 3 - Indicadores de Riesgo Utilizado



Florencio Varela
Municipalidad

2019 Año del Centenario del Natalicio
de la Señora María Eva Duarte de Perón

FICHA DE INDICADORES DE RIESGO	
TIPO DE VIOLENCIA (conforme a detalle de página 2)	
1)	FÍSICA: SÍ / NO
2)	PSICOLÓGICA: SÍ / NO
3)	SEXUAL: SÍ / NO
4)	ECONÓMICA / PATRIMONIAL: SÍ / NO
5)	LABORAL: SÍ / NO
6)	OBSTÉTRICA: SÍ / NO