



**Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de
Buenos Aires**

**Plan Pedagógico Marco de Ley Micaela Bonaerense para la
Formación Permanente en Perspectiva de Género y Diversidad
Sexual**

Año 2025-2026

**Unidad Organizativa del Plan de Implementación de la Ley Micaela
Bonaerense:**

Dirección Provincial de Planificación

Subsecretaría de Planificación, Control de Gestión y Relaciones Institucionales

Equipo de articulación y ejecución

Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal

Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal

Dirección de Evaluación, Investigación y Capacitación, Patronato de Liberados

Dirección General de Recursos Humanos, Servicio Penitenciario Bonaerense

Dirección de Carrera Penitenciaria, Servicio Penitenciarios Bonaerense

Dirección de Estudios Penitenciarios, Servicio Penitenciarios Bonaerense

Equipo de Comunicación y Diseño gráfico

Dirección Provincial De Comunicación, Ceremonial y Contenidos Institucionales



Equipo técnico y de apoyo logístico

Dirección Provincial de Informática

Revisión y evaluación

Ministerio de Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires



1. Resumen Ejecutivo	4
2. Fundamentación	5
3. Marco normativo	6
4. Objetivos	7
4.1 Generales	7
4.2 Específicos	7
5. Estructura e implementación logística	8
5.1 Personas destinatarias	8
5.2 Modalidades	9
5.2.1 Matriz de capacitaciones de multinivel y en contexto	11
5.2.1. 1 Curso de Sensibilización en Ley Micaela Bonaerense.	12
5.2.1. 2 Curso para Implementadores y Futuros Formadores en Ley Micaela Bonaerense	14
5.3 Proyección de impacto	15
5.4 Contenido temático	15
5.5 Recursos	21
5.5.1 Recursos humanos	21
Equipo Coordinador:	21
Equipo Docente	22
5.5.2 Recursos didácticos	23
5.5.3 Recursos económicos	23
6. Evaluación de la Formación	23
6.1 Requisitos de aprobación	23
6.2. Acreditación	24
7. Metodología para la evaluación de la política	24



1. Resumen Ejecutivo

Período: (2025- 2026)

Cantidad de clases: Cuatro semanas de trabajo, comprendidas por dos semanas consecutivas de trabajo asincrónico (lectura del material teórico, análisis del material audiovisual y elaboración de producción escrita), y dos encuentros sincrónicos, incluyendo la presentación y devolución del trabajo integrador final.

Dedicación horaria docente: 10 horas reloj, 4.5 horas cátedra.

Dedicación horaria para cada participante: 22 horas reloj totales

Destinatarios/as: Será destinado a todo el personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Modalidades: Clases virtuales sincrónicas. Clases presenciales e híbridas a demanda de los destinos laborales. En todas las modalidades se utilizará como soporte para el acceso al material bibliográfico las aulas virtuales de la plataforma Campus Moodle.

Contenidos mínimos:

Módulo 1) Nociones y conceptos básicos de la perspectiva de género; feminismos, género y Derechos Humanos;

Módulo 2) Violencias por razones de género y masculinidades;

Módulo 3) La transversalización de la perspectiva de género en el Estado.



2. Fundamentación

El presente Plan Pedagógico se enmarca en la Ley Provincial N° 15.134, conocida como “Ley Micaela Bonaerense”, que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y prevención de violencias contra las mujeres y diversidades para todas las personas que se desempeñen en la función pública provincial en todos sus niveles y jerarquías.

Este plan tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género como una política pública transversal en todos los ámbitos del Estado provincial y contribuir así, a la erradicación de la violencia y discriminación por razones de género. De esta manera se busca generar transformaciones significativas en materia de derechos, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

Dada su misión y funciones, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, requiere un enfoque situado y permanente en materia de género y diversidad. El plan proporciona herramientas pedagógicas y recursos didácticos para facilitar al personal ministerial la implementación de políticas con perspectiva de género y garantizar un acceso equitativo a la justicia.

El enfoque de este programa es participativo, flexible, dinámico y colaborativo, fruto del trabajo conjunto con cada área del ministerio. Se enfatiza la importancia de la capacitación en materia de género y diversidad para todos los niveles de gestión, desde la toma de decisiones estratégicas hasta los procesos de diseño, implementación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se configura como una institución integrada por diversas dependencias, incluyendo la estructura central administrativa, 10 Subsecretarías, la Escribanía General de Gobierno, la Agencia de Asistencia



Técnico Legislativa, la Unidad Provincial Especializada para la Búsqueda de Personas Apropriadas Durante la Última Dictadura Cívico-Militar y el Patronato de Liberados Bonaerense. En la actualidad, cuenta con alrededor de 28.812 agentes estatales activos en toda la provincia. Por ello, como precondition para la implementación de la formación permanente en Ley Micaela Bonaerense, fue necesario generar un plantel propio de docentes, llamados “Formadores de Ley Micaela”. Esta necesidad se tradujo en la certificación del Plan Pedagógico de Formación de Formadores y Formadoras en Ley Micaela Bonaerense con la finalidad de generar condiciones para formar a ese universo de agentes. Esta capacitación se inició en el año 2023, con una duración de tres meses de encuentros con modalidad virtual por campus Moodle y clases sincrónicas por plataformas de videollamada.

Se realizó una evaluación integral sobre la experiencia de implementación del Plan Pedagógico de Ley Micaela Bonaerense durante todo el desarrollo de la misma. En ese proceso se recopiló información y se evaluó antes, durante y después de la implementación del plan, con el objetivo de realizar un análisis integral a partir del balance docente, la experiencia, encuestas y el seguimiento de los destinatarios de la política (futuros formadores). Además, se contó con la colaboración de los tutores, quienes brindaron seguimiento y acompañamiento virtual a través del campus Moodle durante las clases.

3.Marco normativo

La Dirección Provincial de Planificación fue designada como Unidad Organizativa coordinadora de la ejecución de las acciones establecidas en la Ley N.º 15.134, mediante RESO-2023-352-GDEBA-MJYDHGP. El 21 de marzo de 2023 mediante RESO-2023-487-GDEBA-MJYDHGP se creó la Comisión Permanente, Asesora y Consultiva de Políticas de Género y Diversidades, la cual funcionaba desde el año 2021, de forma ad hoc y bajo el formato de mesa de trabajo en materia de políticas



de género. El objeto de esta comisión es realizar el seguimiento y articulación de las políticas de género y diversidades llevadas a cabo en el ámbito de este ministerio, de forma transversal e interdisciplinaria; como así también impulsar espacios de formación interna, que podrán ser promovidos por la Dirección con competencias en la temática de la cartera ministerial, siempre de acuerdo con las políticas y directrices elaboradas por el Ministerio de Mujeres y Diversidad de la provincia de Buenos Aires. Asimismo, la comisión podrá sugerir la capacitación y/o actualización constante del personal del ministerio, así como evaluar cuál es la capacitación adecuada para implementar en el organismo y/o quiénes serán los agentes que recibirán y/o impartirán dicha capacitación.

Asimismo, logró certificarse el Plan Pedagógico de Formación de Formadores en Ley Micaela por el Ministerio de Mujeres y Diversidad, fue aprobado por RESO-2023-1205-GDEBA-MJYDHGP.

4. Objetivos

4.1 Generales

- Generar instancias permanentes de formación integral en Ley Micaela Bonaerense garantizando la incorporación de la transversalidad de las políticas de géneros y diversidades al personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Consolidar una cultura organizacional, espacios y prácticas libres de violencia por razones de género en el ámbito de la administración pública bonaerense.

4.2 Específicos

- Capitalizar al personal previamente formado e incorporar como parte del cuerpo formador en sus diversas figuras.



- Implementar Ley Micaela Bonaerense para la totalidad del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Lograr un aumento cuantitativo del personal capacitado en materia de género, desde las directrices y lineamientos curriculares de la Ley Micaela Bonaerense.

- Reducir los tiempos de implementación y aumentar exponencialmente el impacto de la política a través de la apertura de un 30% más de comisiones¹ por ciclo de formación.

5. Estructura e implementación logística

5.1 Personas destinatarias

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es un organismo con múltiples dependencias, estructurado en una administración central que incluye diez Subsecretarías, la Escribanía General de Gobierno, la Agencia de Asistencia Técnico Legislativa, la Unidad Provincial Especializada para la Búsqueda de Personas Apropriadas Durante la Última Dictadura Cívico-Militar y el Patronato de Liberados Bonaerense. Cada uno de estos espacios se distingue por la diversidad de funciones y competencias de sus puestos, así como por las variadas experiencias del personal que lo integra.

La cartera ministerial cuenta con más de ochocientos (800) agentes, tanto en planta permanente como temporaria, designados bajo la ley 10.430. El Patronato de Liberados, está compuesto por 1.100 trabajadores y trabajadoras. Por su parte, la Escribanía General de Gobierno tiene un equipo de 153 personas. Finalmente,

¹Se espera que cada comisión esté a cargo de una dupla pedagógica integrada por personas con conocimiento en la temática, trayectoria docente, experiencia en la gestión y que hayan cursado el Curso de Formación de Formadores y Formadoras anteriormente.



dentro de la Subsecretaría de Política Penitenciaria se encuentra ubicado el Servicio Penitenciario Bonaerense, organismo que concentra la mayor parte del personal ministerial, con más de 28.000 agentes distribuidos en diversas dependencias a lo largo de la Provincia de Buenos Aires. Los/as agentes penitenciarios/as desempeñan una variedad de funciones que abarcan desde tareas de seguridad y tratamiento en unidades penitenciarias y alcaidías, hasta roles administrativos, profesionales y técnicos.

Dada esta heterogeneidad, es esencial establecer estrategias de abordaje situacional que reconozcan y valoren el saber, la experiencia y las trayectorias de los/as participantes. Asimismo, se concluyó que es fundamental desarrollar herramientas pedagógicas que se integren de manera efectiva en los cursos, permitiendo así a los participantes adquirir las habilidades necesarias para sentirse seguros al impartir futuras capacitaciones.

5.2 Modalidades

A lo largo del proceso de implementación y tras realizar la correspondiente evaluación, se ha constatado que los objetivos del Plan Pedagógico 2023, orientados a iniciar una capacitación integral, multiactoral y situada, han sido cumplidos con éxito. No obstante, hemos identificado áreas que requieren atención. Una de las transformaciones fundamentales se llevará a cabo en el cuadernillo pedagógico, que actualmente se compone de tres módulos. La evaluación realizada a docentes, tutores/as y personas destinatarias de la política ha puesto de manifiesto la necesidad de incorporar herramientas pedagógicas que fortalezcan la capacidad de los equipos para llevar a cabo un curso de formación de formadores en los entornos laborales. Por ello, se prevé que el plan se materialice en dos ediciones:

Curso de Sensibilización en Ley Micaela Bonaerense: Este curso abordará los contenidos básicos y mínimos de la perspectiva de género, asegurando un



conocimiento común en los espacios laborales. Se utilizará el cuadernillo pedagógico existente, dividiendo el dictado del módulo 2 para cubrir todo el contenido estipulado.

De esta manera, el curso tendrá una duración total de 22 horas reloj distribuidas de la siguiente manera. Cada clase teórica, ya sea sincrónica o asincrónica, tendrá una duración de 2 horas reloj y será complementada con 2 horas reloj de trabajo práctico asincrónico semanal. La primera semana consistirá en un primer acercamiento teórico de 2 horas a las nociones básicas de perspectiva de género y su relevancia para la gestión pública provincial. La semana 2 contará con dos clases teóricas, abocadas al abordaje de las temáticas de violencias por razones de género y masculinidades. Durante la última etapa del curso, será priorizado el diseño y redacción del Trabajo Final Integrador. En total, los tres módulos del curso incluirán 22 horas de capacitación recibida entre contenido teórico y producción asincrónica.

Curso para Implementadores y Futuros Formadores en Ley Micaela Bonaerense: En este curso se emplearán talleres, dinámicas grupales y herramientas para la implementación de clases sincrónicas y/o asincrónicas, incorporando estrategias pedagógicas para la planificación y ejecución del proceso educativo. Se enfatizará el saber situado, recuperando las trayectorias educativas y vitales de los destinatarios, así como promoviendo dinámicas de participación y evaluación de los contenidos propuestos.

La cursada de ambos cursos tendrá 1 mes de duración (4 semanas) y comprenderá tres etapas, cuyos plazos y momentos serán desarrollados en el siguiente apartado sobre la propuesta pedagógica. Partiendo desde esa base, se construyeron tres grandes bloques de contenidos, organizados en módulos temáticos. Cada uno de los módulos contará con su propio espacio para el abordaje del contenido teórico conceptual y la reflexión del mismo, en diálogo con la práctica laboral. Dichos encuentros podrán ser cursados de manera presencial o de manera virtual, con



opción tanto sincrónica (por videollamada) como asincrónica (con acceso a la grabación de la clase).

- En el caso de la **modalidad presencial**, una dupla pedagógica desarrollará los contenidos de manera presencial en el organismo de dependencia laboral del Ministerio. El personal convocado contará con la posibilidad de inscribirse y participar en diferentes días, con una oferta de horario de mañana y tarde.
- En el caso de la **modalidad virtual**, el personal convocado deberá completar 2 semanas de trabajo asincrónico previos al encuentro sincrónico (virtual) con la dupla docente, con el objetivo de garantizar el mayor acceso y participación posible para quienes se encuentren en dependencias alejadas o cumpliendo servicio que limite su disponibilidad.

Para nuclear los recursos áulicos, los accesos virtuales y los materiales necesarios para la aprobación de la cursada, se creará una plataforma de **Campus Moodle** específica para estas capacitaciones.

Al finalizar cada clase teórica virtual o presencial, tendrán una **actividad de reflexión participativa** en un foro de debate, la **proyección de algún recurso audiovisual** y/o la **lectura** de alguna nota que esté relacionada con el módulo.

5.2.1 Matriz de capacitaciones de multinivel y en contexto

El Plan Pedagógico 2025 incluye una planificación que servirá como marco general, adaptable y modificable según las necesidades específicas de los organismos donde se llevará a cabo la capacitación. Aunque la formación ha sido diseñada para impartirse de manera virtual, con el fin de alcanzar a los equipos docentes en las zonas más alejadas de nuestra provincia, la modalidad podrá ajustarse a un formato presencial o híbrido según el contexto, el espacio y los recursos disponibles.

A continuación, presentamos una matriz de capacitaciones multinivel, contextualizada para cada una de las organizaciones de nuestra cartera ministerial.



Esta matriz abarca cuatro grandes programas que se implementarán mediante proyectos, de acuerdo con las necesidades de cada institución y garantizando las condiciones mínimas requeridas (recursos humanos, didácticos, etcétera). Está basada en la política de transversalización de la perspectiva de género, diseñada como una nueva etapa para asegurar la continuidad de la formación, coordinada por la Dirección Provincial de Planificación y áreas de formación incumbentes.

El objetivo de esta matriz es establecer mecanismos que democratizan el acceso a la certificación, sin favorecer indebidamente a aquellos destinos más cercanos geográficamente a la capital provincial. Además, se busca acordar de manera conjunta con el Ministerio de Mujeres y Diversidad el diseño y la evaluación del impacto de los futuros proyectos que integrarán las propuestas pedagógicas subsiguientes.

5.2.1. 1 Curso de Sensibilización en Ley Micaela Bonaerense.

Por las razones previamente mencionadas, se estipula la implementación de un curso de sensibilización y formación en perspectiva de género destinado a los y las trabajadores de la cartera ministerial que cumplan funciones profesionales, tratamental/seguridad, auxiliares y administrativas en las distintas dependencias y destinos de la provincia.

1) Programa de Formación de Ley Micaela para el Personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Propuesta pedagógica de formación y sensibilización para el personal contemplado en el marco de la ley N°10.430, es decir, el personal laboral de la administración pública de la Provincia de Buenos Aires que cumple destino en las dependencias del Ministerio. La misma estará basada en la propuesta pedagógica 2023 y mantendrá la estructura de 3 módulos temáticos basados en los contenidos obligatorios estipulados por la Ley Micaela Bonaerense.



2) Programa de Formación de Ley Micaela para el Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense

En el siguiente programa se establecerá un marco general para el personal contemplado por el Decreto Ley 9578/80, contando con proyectos que abordan de manera situada la formación en Ley Micaela en la Jefatura del Servicio Penitenciario Bonaerense, Complejos Penitenciarios, Unidades Penitenciarias, Alcaidías Penitenciarias, y demás dependencias del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

3) Programa de Formación de Ley Micaela para el Personal del Patronato de Liberados Bonaerense

En el siguiente programa se establecerá un marco general para el personal, abordando de manera situada la formación en Ley Micaela relevante para las problemáticas y proyectos llevados adelante en las delegaciones del Patronato.

4) Programa de certificación de los cursos, materias y actividades encuadradas en las directrices y lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la Ley Micaela bonaerense Ley 15.134

El siguiente proyecto propone la homologación de la formación recibida por agente del Servicio Penitenciario Bonaerense mediante talleres de sensibilización, concientización y formación en Perspectiva de Género, dictados de manera articulada entre la Fundación Micaela García “La Negra” y la Dirección de Estudios Penitenciarios, dependiente de la Dirección General de Institutos de Formación y Capacitación.

También, la respectiva homologación de la materia Perspectiva de Género, eje transversal a la Tecnicatura Superior en Gestión Penitenciaria para la Inclusión Social, dictada en la Escuela de Cadetes, la cual entró en vigencia el presente Ciclo Lectivo 2024.



- Plan Integral de Capacitación 2024 – integra los cursos de niveles jerárquicos promovido por el Centro de Capacitación y reentrenamiento destinados a oficiales y suboficiales del Servicio Penitenciario Bonaerense como Prefectos, Alcaldes Mayores y Sargentos. Los cursos de ascenso cuentan con una materia de perspectiva de género que trabaja la Perspectiva de género en la Institución, Derechos Humanos y Género (conceptos básicos, estereotipos y roles de género en la práctica laboral, violencia por razones de género, tipos y modalidades, problematización de situaciones en el ámbito laboral. Identidad de Género, Diversidad Sexual, marco normativo nacional, Protocolo de Abordaje sobre Violencia de Género para el personal, masculinidades, entre otras)

5.2.1. 2 Curso para Implementadores y Futuros Formadores en Ley Micaela Bonaerense

A diferencia de la formación y sensibilización destinada al personal, este plan también prevé la continuidad de los cursos para Implementadores y Futuros Formadores en Ley Micaela Bonaerense dentro del organismo. El objetivo de estos cursos es capacitar en herramientas pedagógicas específicas a quienes estén en condiciones de integrarse a los equipos docentes.

Como se mencionó anteriormente, la bibliografía de este curso incluirá nuevo material original, diseñado para emplear dinámicas grupales interactivas que fomentan un aprendizaje colaborativo y desafíen a los participantes en temas tan relevantes como la perspectiva de género, las violencias por razones de género, las masculinidades y los procesos necesarios para la transversalización de la perspectiva de género en el Estado. Los participantes aprenderán a diseñar e implementar clases tanto sincrónicas como asincrónicas, utilizando herramientas



pedagógicas que faciliten la planificación y ejecución de actividades educativas efectivas en el entorno laboral.

Un aspecto clave del curso es el enfoque en el "saber situado", que permite recuperar las trayectorias educativas y vitales de los participantes, creando una conexión más significativa con los contenidos. Además, se fomentarán dinámicas de participación activa que valoren la voz de cada asistente. Por último, se incorporarán métodos de evaluación de la política pública que aseguren la comprensión y aplicación de los proyectos propuestos, garantizando así una implementación integral y contextualizada.

5.3 Proyección de impacto

Durante el año 2025, se proyecta comenzar la implementación destinada a la población de trabajadores 10.430 de Planta Temporal y Permanente de nuestra cartera ministerial. La misma comprende más de 771 trabajadores, que recibirán la capacitación a lo largo de los meses de Abril a Noviembre.

Acorde a los resultados, se evaluará incrementar el alcance de la capacitación.

5.4 Contenido temático

MÓDULO 1: *Nociones y conceptos básicos de la perspectiva de género; feminismos, género y Derechos Humanos.*

Perspectiva de género: categorías y conceptos claves.

Principales normativas nacionales e internacionales.

Derechos humanos y laborales con perspectiva de género.



Promoción equitativa del acceso al trabajo.

Liderazgo y relaciones de poder (techo de cristal, suelo pegajoso)

Este módulo tiene como objetivo introducir la importancia de la sensibilización en materia de género, principal misión de la Ley Micaela a nivel provincial. Pretende realizar un primer acercamiento temático, incorporando conceptos clave como género, estereotipos de género, androcentrismo, patriarcado, heteronorma, pensamiento binario y diversidades. A su vez, recuperará el marco normativo internacional, nacional y provincial que encuadra la multiplicidad de leyes que le dan marco y sustento a la perspectiva de género.

Una vez abordadas las categorías clave y esbozado el marco normativo, se pondrá el foco en la cuestión laboral para pensar la relación entre género y trabajo. Se constituye como una oportunidad para reflexionar sobre la producción y reproducción del trabajo en una sociedad patriarcal y, especialmente, en instituciones históricamente patriarcales como lo son los organismos públicos o las fuerzas de seguridad. En este punto, se incorporarán las nociones de división sexual del trabajo y la doble o hasta triple jornada laboral para pensar las diferencias sociales e históricamente construidas sobre varones y mujeres en el acceso al mundo laboral.

Finalmente, se propiciará la reflexión en torno a las posibilidades de las mujeres y diversidades de ocupar puestos de liderazgo en el ámbito laboral. Se trabajarán categorías como “techo de cristal” y “suelo pegajoso” cuyos conceptos se pondrán en tensión y se problematizan. Dichos conceptos son utilizados por organismos internacionales para evaluar adelantos y retrocesos en la implementación de políticas para la igualdad, también son utilizadas en convenciones de derechos humanos y estadísticas que reflejan estas realidades dentro de determinado espacio geográfico. Ambas están fuertemente presentes en la realidad organizacional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y sus organismos dependientes,



especialmente el Servicio Penitenciario. El techo de cristal representa esa pirámide inalcanzable donde muchas mujeres se quedan en la base realizando tareas de menor remuneración y más trabajo, siendo pocas las que llegan a la cúspide. Actualmente a pesar de los avances y la salida de la mujer al ámbito público sigue siendo una carrera de obstáculos acceder a lugares de poder, estratégicos y/o jerarquizados sin que no haya una desigualdad en términos de género. Incluso, una vez que se conquistan y legitiman lugares, cuesta mucho sostenerlos y que la remuneración por las tareas sea equitativa para que haya una igualdad real en materia de derechos. En estas lógicas, operan relaciones de poder sobre todo si en las organizaciones hay una estructura verticalista o de mando.

MÓDULO 2: *Violencias por razones de género y masculinidades.*

Violencias y discriminación por razones de género y diversidad. Tipos y modalidades

Masculinidades hegemónicas y nuevas masculinidades.

El presente modulo abordará las definiciones de violencias y discriminación por razones de género y diversidad desde una perspectiva y aprehensión crítica para el desarrollo cotidiano en los espacios de trabajo. También desarrollará los tipos y modalidades de las violencias o discriminaciones por razones de género hacia mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+.

De cara a complejizar el concepto, se trabajará con el ciclo de la violencia como proceso retroalimentado en las relaciones afectivas, familiares y sociales. Además, se incorporará el concepto de interseccionalidad, ya que reconoce las desigualdades sistémicas que se configuran a partir de la superposición de distintos factores sociales como el género, la etnia y la clase social.

También se abordarán las violencias letales, la categoría de femicidio, transfemicidio y travesticidio, y los delitos contra la integridad sexual. Se complementará con el



código penal para la distinción de hechos leves, graves y gravísimos, así como los agravantes por el uso de armas de fuego y agresores pertenecientes a las fuerzas de seguridad.

Posteriormente, se incorporará la categoría de masculinidades para pensar la construcción sociohistórica de masculinidades hegemónicas y la necesidad de desnaturalizar y problematizar los sentidos y prácticas asociados a ella. También se trabajarán los mitos sobre la masculinidad, la construcción de estereotipos, violencias y relaciones de poder. Se abordarán las lógicas de dominación que cimientan las subjetividades masculinas, generando las condiciones necesarias para que la violencia masculina aparezca en situaciones de interpelación.

El concepto de varón como factor de riesgo es recuperado por Benno de Keijzer (1997) quien recupera la “triada de la violencia” de Michael Kaufman (1989) y trata de establecer un enfoque crítico para pensar la masculinidad. Señala que el factor de riesgo aparece: riesgo hacia mujeres, niños y niñas, riesgo hacia otros hombres y riesgo para sí mismo. También se incorporará la conceptualización de micromachismos en el uso del lenguaje, elaborado por Bonino (1985), para analizar los comportamientos, conductas sutiles y cotidianas que refuerzan estrategias de control, disciplinamiento y dominación.

El objetivo del bloque temático es propiciar la reflexión sobre cómo las violencias por razones de género y las masculinidades se hacen presentes en las lógicas de funcionamiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, organismos dependientes y en los diferentes actores vinculados a él (trabajadores, funcionarios/as, personas privadas de libertad, supervisados/as del Patronato de Liberados, etcétera).

MÓDULO 3: Transversalización de la perspectiva de género en el Estado



Agenda de la Transversalización², según los lineamientos y directrices de la Ley Micaela Bonaerense en la Ley 15.134.

Transversalización de las políticas de igualdad de género.

Ámbitos institucionales sobre los cuáles se puede proponer un espacio de reflexión y capacitación, cada eje puede desagregarse en diferentes propuestas pedagógicas de programas y proyectos según el contexto organizacional.

1. La organización del trabajo y espacios organizacionales. Planificación Situacional e Igualdad de Género. Trabajo en Equipo, Entorno Laboral y Participación en la Toma de Decisiones. El Lenguaje institucional: documentos públicos y comunicación en clave de igualdad de género.
2. Agenda de transversalización en igualdad de Género: Planificación de la Transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas | La igualdad de oportunidades, las políticas sustantivas, la igualdad de resultados, los mecanismos institucionales para la acción de género en gestión pública.
3. Herramientas (o Caja de herramientas): Las acciones afirmativas aquí y ahora para la detección y transformación de las prácticas institucionales que reproducen desigualdades de género o que pueden constituir violencia

² Las propuestas de “planificación” pueden comprenderse por su ámbito de aplicación, la propuesta correspondiente al eje 1: destinada a los ámbitos de mandos intermedios y áreas de servicios. La propuesta del eje 2: destinada a equipos técnicos, referentes de administración y directores.



institucional | Conversatorios participativos sobre pedagogías feministas y populares.

El presente módulo tiene como objetivo recuperar lo situado, es por ello que se ajustará en función de las necesidades del sector, área u organismos donde se desarrollará la capacitación. Este módulo incorpora las particularidades territoriales, del personal así como programas y proyectos que contengan o implementen a futuro y necesiten de una agenda de planificación para la transversalización de las políticas de género.

El principal objetivo es reflexionar sobre la necesidad de realizar acciones tendientes a la transversalización las políticas de género en los organismos. Esto sugiere una análisis situado de la realidad organizacional y la dinámica diaria, a la vez que permite recuperar las políticas de género existentes en la cartera ministerial.

Se abordará la transversalización de la política de género desde un enfoque integral y participativo, que permita incorporar la dimensión de género en el diseño, formulación, implementación, ejecución y evaluación de los programas, proyectos y acciones. A la vez, brindará herramientas para analizar las políticas existentes, identificando cómo muchas de ellas carecen de una perspectiva de género y se anclan en un pensamiento heteronormativo, binario, patriarcal. Este análisis estructurará las políticas en grandes temas pertinentes para el organismo, tales como acceso a la justicia, política penitenciaria, salud, etcétera.

Asimismo, se abordará la necesidad de la responsabilidad estatal ante el incumplimiento de las obligaciones asumidas. Por último, se construirán espacios con vías para generar una real transversalidad de las políticas de género y su articulación permanente con la Comisión Permanente, Asesora y Consultiva de Políticas de Género y Diversidades del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.



5.5 Recursos

5.5.1 Recursos humanos

Equipo Coordinador:

La coordinación de las distintas comisiones e implementaciones estará a cargo del personal de la Dirección Provincial de Planificación en calidad de Unidad Organizativa, y referentes de la Comisión Permanente, Asesora y Consultiva de Políticas de Género y Diversidad de nuestro Ministerio.

El mismo tendrá la responsabilidad de gestionar integralmente el proceso formativo, comenzando por la elaboración y envío del plan pedagógico de acuerdo con la Ley Micaela Bonaerense. Deberá convocar al equipo docente, establecer el cupo de inscripción en función de las duplas pedagógicas disponibles y coordinar las bandas horarias para asignar dichas duplas. Además, diseñará y coordinará la difusión de una campaña gráfica para promover la inscripción, conciliando las múltiples fuentes de registro a los cursos para llevar adelante los debidos análisis estadísticos. El equipo será responsable de discutir e implementar las modificaciones necesarias al cuadernillo pedagógico, asignar comisiones y gestionar el alta de usuarios con la Dirección Provincial de Informática, así como solucionar problemas de acceso. Durante toda la implementación, el equipo deberá coordinar horarios y tareas del equipo docente, asegurando la vigencia de las tareas asignadas a los/as alumnos/as. También tendrá la tarea de diseñar herramientas de evaluación, recopilar indicadores y redactar un informe final para el Ministerio de Mujeres y Diversidad. Por último, gestionará los listados de personas en condiciones de certificar, elevará los certificados al ministerio correspondiente y se encargará del envío de los mismos. Realizará el monitoreo general del curso y el desenvolvimiento de las personas cursantes. Elaborará y presentará la evaluación integral de la propuesta requerida ante el Ministerio de Mujeres y Diversidades.



Equipo Docente

El equipo docente de la capacitación tiene la responsabilidad de preparar materiales de soporte para las clases que se darán virtuales, por zoom o presenciales dependiendo el destino y condiciones existentes. Está conformado mediante duplas pedagógicas, y serán quienes gestionen los enlaces para cada clase sincrónica, suban contenido al Campus Moodle y los módulos del cuadernillo pedagógico. Además realizarán el seguimiento en los foros de participación, brindando apoyo y retroalimentación a los/as alumnos/as. En caso de que sea necesario, facilitarán el cambio de comisión para aquellos usuarios que lo requieran por razones de fuerza mayor. También completarán las planillas de seguimiento y evaluación, y serán el canal de comunicación oficial con los/as estudiantes. Finalmente, también se encargarán de la elaboración y corrección de los Trabajos Integradores Finales, garantizando que los alumnos cumplan con los objetivos de aprendizaje establecidos.

Por último, deberán elevar al equipo de coordinación cualquier situación que deba remitirse a la Dirección Provincial de Informática para resolver problemas de ingreso de usuarios y otros inconvenientes técnicos.

Es relevante destacar que los/as docentes son personal estable de diferentes áreas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que se desempeña en otras funciones de direcciones que desarrollan diariamente políticas de género o educativas, y que además se sumaron a esta propuesta formativa y pedagógica, demostrando un fuerte compromiso con la transversalización de las políticas de género y la necesidad de ampliar los recursos para la implementación de la Ley Micaela. Los mismos contarán con una resolución ministerial que disponga la afectación de servicio para el desempeño de las clases, seguimiento y/o tareas afines que realicen.

Se priorizará la incorporación al cuerpo docente de aquellas personas que hayan sido capacitadas en el marco del curso Formación de Formadores en Ley Micaela,



trabajadores y trabajadoras pertenecientes al Ministerio, en cualquiera de sus organizaciones, con demostrable trayectoria en proyectos de sensibilización en perspectiva de género y/o capacitaciones educativas. Se ponderarán, por sobre otros criterios, la experiencia de las y los actores dentro de la organización, recuperando el compromiso y la formación o trayectoria referida a derechos humanos y perspectiva de género.

5.5.2 Recursos didácticos

- Material audiovisual original producido por la Unidad Organizativa.
- Material teórico (cuadernillos pedagógicos en formato PDF respaldados en el aula virtual, incluyendo el marco normativo)
- Plataforma Moodle, cuestionarios y foros de intercambio.

5.5.3 Recursos económicos

Acorde al presupuesto vigente.

6. Evaluación de la Formación

6.1 Requisitos de aprobación

Para la aprobación del curso se deberá cumplir con la entrega de, al menos, un 70 % de las actividades asincrónicas en foros y trabajos prácticos. Además, la aprobación de al menos el 80% de los trabajos prácticos obligatorios y actividades en el foro obligatorias. Por último, será evaluada la comprensión e internalización de los conceptos trabajados mediante la lectura y análisis del Trabajo Final Integrador entregado.



6.2. Acreditación

Nuestro Ministerio emitirá, de manera conjunta con el Ministerio de Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires, un certificado acreditando la finalización de cada curso de formación, incluyendo el número de DNI y el nombre completo de la persona aprobada. El mismo será remitido a las áreas de personal correspondientes para su registro en los sistemas electrónicos de legajo personal.

7. Metodología para la evaluación de la política

La metodología de evaluación utilizada será la evaluación integral, método que ha desarrollado Paula Amaya (2016). A diferencia de la evaluación normativa tradicional, que sólo evalúa la implementación de programas basado en un recorte del resultado, esta metodología es una oportunidad de vincular el diseño de la política con las personas destinatarias. Hablamos en términos de personas destinatarias y no beneficiarias ya que partimos desde un enfoque que contempla a la población como sujeta de derecho y no receptora de beneficios. También, incorporamos las dinámicas de reapropiación de parte de los sujetos colectivos e individuales situados como una parte indispensable del proceso de evaluación (Fernández Álvarez, 2016).

La evaluación es comprendida entonces como una herramienta estratégica para la gestión de la política pública, y debería ser la condición para cualquier proceso de gestión. También, como un insumo para la toma de decisiones, para realizar ajustes situados. Asimismo, la evaluación integral considera clave para el proceso decisorio escuchar la voz de los titulares a quienes será destinada o es destinada la política.

Es por ello, que esta evaluación se propone no solo realizar un seguimiento situado de la coordinación general con los/as tutores/as. También se incorporará a



referentes de cada sector donde se desarrollará la propuesta, directores, personal a cargo como trabajadores que se encuentran desempeñando funciones en territorio. Este tipo de evaluación busca recuperar constantemente la participación del personal destinatario de la política. Esto implica que el Plan Pedagógico sea revisado, modificándolo y realizando ajustes a medida que se desarrollen los módulos y contenidos.

El informe será reconstruido a partir del análisis de la información relevada mediante la participación de los/as cursantes en el Campus Moodle, vía el producto de las clases sincrónicas, las dudas y preguntas realizadas durante la implementación del plan. Mediante la evaluación del desempeño y calidad de los trabajos finales producidos por los/as beneficiarios/as: Entendemos que la calidad de la producción original surgida en el marco de la capacitación es un importante indicador, también, de la efectividad de las estrategias pedagógicas implementadas. Serán utilizados también instrumentos de análisis estadístico del universo efectivamente alcanzado (edad, sexo, identidad de género, saberes previos y conocimiento de la tematica, el lugar de trabajo y función de cada trabajador participante).

Será relevada también una devolución acerca de la formación realizada por cada persona que participe del curso. Recuperará una valoración de la metodología del curso, las actividades propuestas, materiales utilizados, recursos, la estrategia pedagógica del docente en curso. Esta evaluación no recaudará información solo de los resultados, sino del diseño y la implementación del Plan Pedagógico.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
2025-Centenario de la Refinería YPF La Plata: Emblema de la Soberanía Energética Argentina

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Plan Pedagógico Marco de Ley Micaela Bonaerense para la Formación Permanente en
Perspectiva de Género y Diversidad Sexual

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 25 pagina/s.