

INFORME IMPLEMENTACIÓN LEY MICAELA (LEY N° 6208) EN EL PODER EJECUTIVO - GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
Y ASUNTOS INSTITUCIONALES

DIRECCIÓN GENERAL GESTIÓN PÚBLICA
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

FECHA DE EMISIÓN DE INFORME: OCTUBRE 2023



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTENIDO Y MODALIDADES DE DICTADO	6
3. ORGANISMOS DE FORMACIÓN	10
4. ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA SU CUMPLIMIENTO	13
5. COMENTARIOS FINALES	18
6. ANEXO	20

1. INTRODUCCIÓN

INFORME IMPLEMENTACIÓN LEY MICAELA (LEY N° 6208) EN EL PODER EJECUTIVO – GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), en el año 2019, mediante Ley N° 6.208 adhirió a la Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela”. Esta Ley establece la “capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.” Se llama así en conmemoración a Micaela García, una joven de 21 años víctima de femicidio

Micaela García, fue víctima de secuestro, violación y femicidio por un hombre con antecedentes penales por abuso sexual, que en ese momento se encontraba en libertad condicional. El pedido de justicia de su familia, sus amistades, las familias de las víctimas de femicidio, así como la gran conmoción social por lo ocurrido, pusieron en primer plano la necesidad de capacitar en perspectiva de género a todas las personas que desempeñan sus tareas en los organismos del Estado.

Desde su adhesión, en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA) se propiciaron diversas actividades y acciones con el propósito de sensibilizar y formar a los/las servidores/as públicos/as del GCABA y promover una cultura con perspectiva de género.

Con el objetivo de formalizar el proceso de formación y de seguimiento que obliga la Ley, en el año 2021, mediante Decreto N° 214/21, se dispuso designar a la Unidad para la Igualdad de Género¹ como Autoridad de Aplicación para su implementación dentro del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Asimismo, se encomendó al Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, a través de la Dirección General de la Mujer, a aprobar los lineamientos y contenidos curriculares mínimos de la capacitación en la

¹ Por el Decreto N° 468/22, se modificó la estructura organizativa de la Secretaría General y Relaciones Internacionales del GCABA, creándose la Unidad para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales, en el ámbito de la citada Secretaría.

temática de género y violencia contra las mujeres para la implementación de la Ley N° 6.208 y la certificación de la calidad curricular de las capacitaciones que se implementen. Finalmente, se dispuso a los institutos de formación del GCABA como los organismos competentes para la organización, ejecución y dictado de las capacitaciones.

La capacitación obligatoria es entendida como un proceso de transformación, con el objetivo de aportar conocimiento, técnicas y herramientas que generen cambios de actitudes y comportamientos con el fin de crear sociedades que promuevan la igualdad de género. También, busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder para intervenir y modificar desde las políticas públicas de cada organismo.

Conforme a lo establecido en la Ley N° 26.485, la capacitación tiene cuatro ejes centrales:

- Derechos humanos. Marco normativo nacional e internacional.
- Introducción a la perspectiva de género. Conceptos básicos.
- Violencias por motivos de género como problemática social.
- Género y derechos humanos. Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado.

2. CONTENIDO Y MODALIDADES DE DICTADO

Contemplando las particularidades de cada escalafón, institutos de formación y considerando lo establecido en el Decreto N° 214/21, mediante Resolución N° 24/UNIG/21, se estableció que “la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres se realizará en la modalidad que establezcan los respectivos organismos de formación del GCABA, de acuerdo al área en la que las personas desempeñan sus funciones, alcanzando a todos los niveles y jerarquías, debiendo incluir un instrumento de evaluación individual.”

En este sentido, la Dirección General de la Mujer dictó la Disposición N° 189/2021/DGMUJ, mediante la cual se aprobaron los lineamientos y contenidos curriculares mínimos de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres, detallados a continuación.

1. “DERECHOS HUMANOS. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL”

- A.** Marco normativo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Nacional e Internacional.
- B.** Contexto sobre el que se enmarcan las disposiciones de la Ley Micaela.
- C.** Protección de los derechos humanos frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual. Derecho a la igualdad y no discriminación.

2. INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

- A.** ¿Qué entendemos por género? Género como categoría analítica y social.
- B.** Sexo y género. Conceptos y diferencias.
- C.** ¿Qué es tener una mirada con perspectiva de género? Implicancias.
- D.** Roles, estereotipos y mandatos de género. Construcciones socio-culturales.
- E.** Igualdad y equidad de género
- F.** División sexual del trabajo. Redistribución igualitaria de las tareas de trabajo y de cuidado. Desigualdades en el acceso laboral. Desigualdades en

el acceso a la Seguridad Social. Jerarquías y relaciones de poder. Brecha salarial. Techos y paredes de Cristal. Pisos Pegajosos, Escaleras rotas.

G. Identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género. Definición de cada uno. Construcción cultural de relaciones e identidades.

H. Colectivo LGBTIQ+

I. Jerarquías y relaciones de poder. Introducción al concepto de patriarcado, binarismo, cissexismo y heteronormatividad.

3. VIOLENCIAS

A. ¿Qué entendemos por violencia de género? Tipos y modalidades de violencia.

B. ¿Por qué hablamos de violencia de género cuando nos referimos a la violencia contra las mujeres y las diversidades?

C. Violencias desde una mirada interseccional.

D. Femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio.

E. Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades. Micromachismos cotidianos.

F. Ruta Crítica. Dispositivos en la ruta crítica. Herramientas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS DEL ESTADO

A. Transversalización de la perspectiva de género y diversidad dentro de las instituciones. Cómo influye en los espacios de trabajo.

B. Buenas prácticas. Comunicación respetuosa/no violenta (conceptos básicos de respeto, consideración, discriminación invisible).

C. Herramientas y recursos básicos para la intervención en situaciones de violencia de género.

5. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

A. Violencia de género en ámbito laboral. Herramientas para el abordaje integral de situaciones de violencia y discriminación por género y diversidades

en ámbito laboral. Diferencia de violencia laboral y violencia de género. Convenio 190 OIT. Protocolo de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral.

3. ORGANISMOS DE FORMACIÓN

3.1 FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS ORGANISMOS

La capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres se realiza en la modalidad que establecen los respectivos Organismos de Formación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de acuerdo al área en la que las personas desempeñan sus funciones, alcanzando a todos los niveles y jerarquías, e incluyendo un instrumento de evaluación individual (ref. art. 1, Resolución N° 24/UNIG/21).

En ese marco, las principales funciones de los Organismos de Formación del GCABA son:

- a. Dictar las capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres, estableciendo su modalidad y grado de cumplimiento.
- b. Elaborar actualizaciones periódicas, en función de las modificaciones, recomendaciones y/o actualizaciones de los lineamientos y contenidos curriculares mínimos de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres.
- c. Colaborar en la mejora continua y recomendaciones para una mejor implementación de las capacitaciones.

3.2 ORGANISMOS COMPETENTES

INSTITUTO SUPERIOR DE LA CARRERA (ISC)

El ISC es un órgano descentralizado, dependiente de la Secretaría de Transformación Cultural, de la Jefatura de Gabinete de Ministros. Es el organismo con competencia para proponer y ejecutar, por sí o por terceros, la capacitación necesaria para el desarrollo del personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (escalafón general, el régimen gerencial y las autoridades superiores).

INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD PÚBLICA (ISSP)

Ente autárquico y descentralizado, en la órbita del Ministerio de Justicia y Seguridad. Tiene la misión de formar profesionalmente y capacitar funcionalmente al personal de la Policía de la Ciudad, al Cuerpo de Bomberos, a los/las funcionarios/as responsables de la formulación, implementación y evaluación de las políticas y estrategias de seguridad ciudadana y de la dirección y la administración general del sistema policial, y a todas aquellas personas públicas o privadas vinculadas con los asuntos de la seguridad, así como también la investigación científica y técnica en materia de seguridad ciudadana de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad (Art. 362 de la Ley N° 5688).

**DIRECCIÓN GENERAL DOCENCIA, INVESTIGACIÓN
Y DESARROLLO PROFESIONAL (DGDIYDP)**

Dependiente de la Subsecretaría de Planificación Sanitaria y Gestión en Red, del Ministerio de Salud, la Dirección General Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional tiene por función principal promover y desarrollar los procesos de investigación en salud y la capacitación continua en el sistema de salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

DIRECCIÓN GENERAL ESCUELA DE MAESTROS (DGESM)

La Dirección General Escuela de Maestros es el área del Ministerio de Educación responsable de la formación continua de todos/as los/las docentes y personas directivas de todos los niveles educativos. Ofrece propuestas de capacitación tanto optativas como obligatorias para el desarrollo profesional de todos/as los/as docentes y personas inscriptas en el Sistema de Clasificación Docente.

4. ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA SU CUMPLIMIENTO

4.1 EJES DE TRABAJO

Con el objetivo de impulsar, fomentar, y promover el cumplimiento de la Ley, desde la **Unidad para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales** se llevan a cabo distintas acciones tendientes a:

- * Entender en la coordinación y articulación con las áreas pertinentes para una mejor implementación y mejora continua de las capacitaciones en cada ámbito de la Ley N° 6.208. Para ello, se realizan reuniones de trabajo y monitoreo con los distintos organismos de formación tendientes al seguimiento y mejora continua en la implementación de la Ley y la necesaria adecuación de los lineamientos y contenidos curriculares mínimos de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres.
- * Difusión y comunicación interna propendiendo a visibilizar la importancia y obligatoriedad de la capacitación mediante distintas plataformas y distintos canales: portal web del personal de GCABA, correos electrónicos, notificaciones electrónicas, charlas en efemérides, newsletter, etc.
- * Impulsar y/o dictar la normativa que resulte necesaria para la implementación de la Ley y el cumplimiento de sus objetivos. En ese marco se ha dictado la RESOLUCIÓN N.º 24-GCABA-UNIG/21 y Disposición N° 189/2021/DGMUJ.
- * Impulsar y coordinar una mesa de trabajo estratégica para la implementación de Ley Micaela integrada por distintas áreas claves del GCABA: Organismos de Formación, Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, Secretaría de Transformación Cultural, Secretaría de Planificación Evaluación y Coordinación de Gestión, entre otras.
- * Realizar el seguimiento mensual del personal capacitado con los enlaces de cada uno de los organismos de formación.
- * Elaborar informes de cumplimiento de las capacitaciones, en base a la información brindada por los órganos de implementación.

Asimismo, desde la implementación de la Ley, se han llevado adelante diferentes acciones en procesos de recursos humanos, tendientes a incluir el cumplimiento de la ley en diversos procesos existentes:

- * Se incorporó la acreditación obligatoria de dicha capacitación para todo el personal del GCABA que participare de los concursos cerrados de Promoción Vertical de la Carrera de la Administración Pública y la Carrera de Enfermería y Especialidades Técnico Profesionales de la Salud, implementado mediante la Resolución N° 1030-GCABA-MHFGC/21.
- * Mediante la Resolución N° 1031-GCABA-MHFGC/21, se implementó la acreditación de la mencionada capacitación como condición, para aquellos ingresos que surjan como resultado de los concursos públicos y abiertos para el ingreso a la Planta Permanente del Régimen Escalafonario y de la Carrera de la Administración Pública, como así también para todas las designaciones, tanto transitorias como por concurso, de los cargos del Régimen Gerencial del GCABA, esto último incorporado mediante Resolución N° 1021-GCABA-MHFGC/21.

4.2 CAPACITACIONES TOTALES

A la fecha del presente informe ², se registra un total de **ochenta y ocho mil novecientos treinta y dos (88.932)** agentes y autoridades capacitadas en Ley Micaela, que se encuentran activas en el GCABA. A continuación, se puede observar el número de acuerdo a la cantidad de personas capacitadas por cada organismo competente:



 ORGANISMOS DE FORMACIÓN	 PERSONAL ACTIVO CAPACITADO
INSTITUTO SUPERIOR DE LA CARRERA (ISC) - LÍDERES	2.105
INSTITUTO SUPERIOR DE LA CARRERA (ISC) - COLABORADORES/AS	45.018
INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD PÚBLICA (ISSP)	22.529
DG DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (DGDIYDP)	7.633
DIRECCION GENERAL DE MAESTROS (DGESM)	11.617
TOTAL GENERAL	88.932

Tabla elaborada por la Dirección General Gestión Pública para la Igualdad de Género dependiente de la Unidad para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales, en base a la información brindada por los Organismos de Formación del GCABA.

² El total de personas activas capacitadas por el ISC, el ISSP, la DGDIYDP y la DGESM corresponde a septiembre del 2023.

4.3 AUTORIDADES SUPERIORES Y RÉGIMEN GERENCIAL

La implementación de la Ley Micaela en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se focalizó en el trabajo coordinado y articulado entre todas las áreas competentes, con la finalidad de asignar e identificar las responsabilidades de cada área y alcanzar así la formación del personal de todos los Ministerios y Secretarías, en todos sus niveles y jerarquías.

Desde el año 2021 a la actualidad, se llevaron adelante numerosas acciones e instancias de sensibilización enfocadas a la formación de los y las líderes, es decir, Ministros/as, Secretarios/as, Subsecretarios/as, Directores/as Generales, Gerentes/as Operativos y Subgerentes/as Operativos/as.

En función de ello, a la fecha de elaboración del presente informe, **el 100% de todas las personas que se desempeñan como líderes de gobierno han realizado la capacitación.**

5. COMENTARIOS FINALES

El reconocimiento de Buenos Aires como una ciudad abierta, plural y diversa, implica que, trabajar en pos de la igualdad entre varones, mujeres y diversidades, es la piedra angular para construir una ciudad igualitaria.

La creación de la Unidad para la Igualdad de Género (Decreto N° 58/21)⁴, bajo el ámbito de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, constituye un hito clave porque reafirma convincentemente que la construcción hacia la igualdad es una prioridad de la gestión del Gobierno.

A partir de su constitución, se busca garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, proyectos y áreas del Gobierno, potenciando así su compromiso para la ampliación de derechos y oportunidades para toda la ciudadanía.

De este modo, puede reconocerse que la formación es un eje central en la transversalización de la perspectiva de género. La implementación de la Ley Micaela en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es posible gracias al trabajo coordinado y articulado entre todas las áreas competentes en la materia y tiene como finalidad alcanzar la formación de todas las personas que trabajan en el Gobierno de la Ciudad.

Este esfuerzo colaborativo y articulado ha conducido a que en el 2023 el 100% de las autoridades superiores y el régimen gerencial del GCABA, se encuentren capacitadas en perspectiva de género. El alcance logrado en la implementación de la Ley Micaela y los avances en materia de capacitación y sensibilización son consecuencia de la relevancia de este eje para el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Es fundamental continuar trabajando para lograr que todas las personas que forman parte del GCABA reciban esta capacitación, en pos de la prevención, la sanción y la erradicación de las violencias de género, y promoviendo relaciones de igualdad en la diversidad.

⁴ Por el Decreto N° 468/22, se modificó la estructura organizativa de la Secretaría General y Relaciones Internacionales del GCABA, creándose la Unidad para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales, en el ámbito de la citada Secretaría.

6. ANEXO



NORMATIVA

Ley 6.208: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado - Legislatura de la Ciudad - Adhesión.

Decreto N.º 214/21: Se designa - Autoridad de aplicación - Ley N°6208 - Unidad para la Igualdad de Género

Resolución N.º 24-GCABA-UNIG/21: Reglamentación formación Ley Micaela.

Disposición N.º 189/2021/DGMUJ: Lineamientos y contenidos curriculares mínimos de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para la implementación de la Ley N° 6.208 (dentro del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

Resolución N.º 1030-GCABA-MHFGC/21: Requisito para la Promoción Vertical de la Carrera de la Administración Pública y la Carrera de Enfermería y Especialidades Técnico Profesionales de la Salud.

Resolución N.º 1031-GCABA-MHFGC/21: Requisito para los ingresos que surjan como resultado de los concursos públicos y abiertos para el ingreso a la Planta Permanente del Régimen Escalafonario y de la Carrera Administrativa del GCABA.

Resolución N.º 1021-GCABA-MHFGC/21: Requisito para las designaciones, tanto transitorias como por concurso, de los cargos del Régimen Gerencial del GCABA.



ANEXO II – CAPACITACIONES DE LOS ORGANISMOS DE FORMACIÓN

INSTITUTO SUPERIOR DE LA CARRERA (ISC)

En una primera etapa, la formación brindada por el ISC se dividía en dos cursos, uno para Líderes y uno para colaboradores/as:

- **Líderes:** Módulo 1. Hacia una cultura para la Igualdad de Género en el GCBA-Cursada N° 38.977 y Módulo 2. Construyendo cultura con Perspectiva de Género en el GCABA-Herramientas ante situaciones de Violencia de Género-Cursada N° 39.058.
- **Colaboradores/as:** Módulo 1. Hacia una cultura para la igualdad de género en el GCBA-Cursada N° 38.975 y Módulo 2. Construyendo cultura con perspectiva de género en el GCABA. Herramientas ante situaciones de Violencia de Género-Cursada N° 39.059.

A partir de marzo de 2022, y a la fecha del presente informe, se unificó la formación para líderes y colaboradores/as mediante el taller denominado **“Ley Micaela: Hacia una cultura de equidad de género”**.

A través de su web se puede acceder al campus y seleccionar la modalidad de cursada: virtual autogestionada, virtual sincrónico o presencial.

Para más información:

<http://isc.buenosaires.gob.ar/>

INSTITUTO SUPERIOR DE SEGURIDAD PÚBLICA (ISSP)

El ISSP dicta desde el año 2019 distintas formaciones en el marco de la Ley Micaela a los diferentes actores del Sistema Integral de Seguridad Pública:

- “Cursos de Ascenso para el personal con estado policial de la Policía de la Ciudad de Buenos Aires. Año 2019” - Resolución N° 71/ISSP/2019.
- “Cursos de Ascenso para el Personal del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Buenos Aires. Año 2019” - Resolución 152/ISSP/2019.
- “Plan de Evaluación del Personal con Estado Policial de la Policía de la Ciudad” - Resolución N° 144/ISSP/2020.
- “Plan de Evaluación del Personal del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad” para el año 2020.

Específicamente, en el año 2021, se aprobaron los **“Lineamientos para la elaboración de propuestas de Capacitación en el Marco de la Ley Micaela”** (Resolución N° 64/MMGYD/2021 - Anexo II), mediante el cual se actualizaron los siguientes programas:

- Plan de Evaluación del Personal con Estado Policial de la Policía de la Ciudad. Año 2021” (Resolución N° 103/ISSP/2021).
- “Curso de Actualización para los Cuerpos de Agentes en Calle de la Ciudad” (Resolución N° 37/ISSP/2021).
- “Curso de Capacitación para el Cuerpo Especial de Seguridad y Vigilancia de la Ciudad de Buenos Aires” ([Resolución N° 144/ISSP/2021](#)).

Finalmente, a partir del dictado de la normativa vigente, desde el ISSP se actualizaron los contenidos de las formaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres:

- *“Taller sobre género, desigualdad y violencia- Ley Micaela N° 27.499” destinado a los/las alumnos/as del “Curso de Formación Inicial para Aspirante a Oficial de la Policía de la Ciudad de Buenos Aires. Tecnicatura*

Superior en Seguridad Pública - Oficial de Policía” y el “Curso de Formación Inicial para Aspirante a Bombero Calificado del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad. Ciudad - Tecnicatura Superior en Protección Contra Incendios –Bombero Calificado” (Disposición N° 250/SAISSP/21).

- *“Cursos de Ascenso para el personal Civil sin estado policial de la Policía de la Ciudad de Buenos Aires.” (Resolución N° 165/ISSP/21).*
- *“Plan de Evaluación del Personal de Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Buenos Aires. Año 2021” (Resolución N° 246/ISSP/2021).*
- *“Taller sobre género, desigualdad y violencia- Ley Micaela N° 27.499 para Personal Administrativo del ISSP” para todo el personal del ISSP (Resolución N° 325/ISSP/2021).*
- *“Plan de Evaluación del Personal con Estado Policial de la Policía de la Ciudad” destinado a todo el personal de la Policía de la Ciudad en frente de ascenso, que incluye al personal de la especialidad transitoria de “Bomberos”, Resolución N° 51/ISSP/2022.*
- *“Plan de Evaluación del Personal del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad”, Resolución N° 127/ISSP/2022.*

Para más información:

<https://www.buenosaires.gob.ar/justiciayseguridad/ministerio-de-justicia-y-seguridad/instituto-superior-de-seguridad-publica>

DIRECCIÓN GENERAL DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (DGDIYDP)

La formación en Ley Micaela se desarrolla mediante diferentes propuestas formativas que conforman el Plan de Capacitación Interna en Perspectiva de Género y Prevención de las Violencias.

El plan incluye un curso obligatorio, denominado “Introducción a la perspectiva de género GCABA” que se desarrolla virtualmente y con modalidad de autoaprendizaje, existiendo además otras ofertas de formación tales como cursos complementarios, recursos de conocimiento y espacios de sensibilización.

Para más información:

<https://www.buenosaires.gob.ar/salud/docencia-investigacion-y-desarrollo-profesional>

DIRECCIÓN GENERAL ESCUELA DE MAESTROS (DGESM)

A los fines del cumplimiento de Ley Micaela, se dicta desde el 31 de mayo del 2022 el curso autoasistido “Garantizar la equidad de género: desafíos para las escuelas”, con el objetivo contribuir a la identificación de los tipos y las modalidades en que pueden presentarse las violencias de género en el ámbito escolar en particular; y promover la incorporación de la perspectiva de género en la organización de la vida escolar, así como su transversalización en el desarrollo curricular. Asimismo, se propone facilitar el reconocimiento de las políticas y herramientas de prevención y abordaje de violencias por motivos de género para las escuelas de la CABA.

Para más información:

<https://www.buenosaires.gob.ar/educacion/institucional-subsecretaria-de-carrera-docente/dg-escuela-de-maestros>