



Argentina

GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES DE GÉNERO LEY MICAELA NRO. 27.499

2021

Autoría: Paula Magariños y Melina Turchi, con la colaboración de Guadalupe González Campaña, Vanina Pikholtz y Julieta Izarrualde.

Supervisión general de contenidos: Aileen Allen, Natalia Gherardi, Agustina Rossi, y Delfina Schenone Sienna.

Este trabajo fue realizado por ELA en el marco del proyecto “Activismos en Red: Potenciando las estrategias comunitarias para la erradicación de las Violencias basadas en el Género (VBG) en Argentina”, en alianza con el Fondo de Mujeres del Sur, con el apoyo de la Iniciativa Spotlight, la Unión Europea y ONU Mujeres.

Como citar este documento: ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021). “Guía para la evaluación de las capacitaciones de género. Ley Micaela Nro. 27.499”, ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021).

GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES DE GÉNERO. LEY MICAELA NRO. 27.499

Enero de 2021, Buenos Aires, Argentina

Primera edición Diseño y diagramación: Laura Oviedo.

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)
ela@ela.org.ar
www.ela.org.ar



Activismos en Red
Potenciando las estrategias comunitarias
para la erradicación de las Violencias
basadas en el Género (VBG) en Argentina



**FONDO DE
MUJERES
DEL SUR**



Con apoyo de:



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ¿POR QUÉ EVALUAR?	5
3. LAS CAPACITACIONES DE GÉNERO DE LA LEY MICAELA	8
4. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA LEY MICAELA	9
4.1 Mapa de la evaluación: conceptos e indicadores	10
5. GUÍA DE EVALUACIÓN: HERRAMIENTAS Y MODO DE APLICACIÓN	23
5.1 Características de la Guía para la Evaluación de las Capacitaciones en Género (Ley Micaela)	23
5.2 Actividades anteriores a la implementación de la evaluación	23
5.3 Evaluación autogestionable. Etapas y Roles que intervienen	24
5.4. Evaluación autogestionable	27
Proceso de implementación	27
Recursos de toma de los datos	27
Tablero de Evaluación	28
5.5 Impacto transformacional de la Evaluación de la Capacitación	31
6.FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA	35
7. ANEXO	40
7.1 Cuestionario previo	40
7.2 Cuestionario posterior	42
7.3 Ficha de datos de la evaluación de la capacitación	45
7.4 Ficha de seguimiento anual de las evaluaciones institucionales	46
7.5 Matriz de evaluación	47
7.6 Tablero de evaluación	53

1. INTRODUCCIÓN

La protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género requieren de una ciudadanía activa y organizada que reclame por sus derechos. Además, requieren de un Estado con capacidad de dar respuesta a dichas demandas y cumplir con sus obligaciones constitucionales y los compromisos asumidos como signatario de instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, tales como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belém do Pará). El fortalecimiento de capacidades en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres de quienes ocupan un cargo en la administración pública en todos los niveles y ámbitos emerge entonces como una estrategia clave para robustecer la respuesta desde el Estado.

La promulgación en enero de 2019 de la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado – Ley 27499 brindó un marco normativo claro para avanzar en la implementación de esa estrategia en todo el país. En abril del 2020, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) publicó el [Programa de Contenidos Mínimos para las Capacitaciones](#) y los [Lineamientos para la Certificación de Propuestas de Capacitación](#), ofreciendo materiales fundamentales en ese sentido.

Desde ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género tenemos un largo recorrido en el fortalecimiento de capacidades para la transversalización de género, trabajando con un amplio abanico de actores que incluyen al Estado, la sociedad civil y el sector privado. Desde cada uno de esos espacios, todas las personas tienen roles importantes que cumplir para contribuir a transformar las estructuras de discriminación y exclusión que sostienen las violencias por razones de género. Sin embargo, la experiencia indica que, tan importante como fortalecer capacidades a través de la difusión de información, la generación de espacios de formación y reflexión colectiva, es evaluar el impacto de esos esfuerzos para dar cuenta de sus resultados.

Teniendo esto en cuenta se desarrolló esta Guía para la Evaluación de las Capacitaciones en Género (Ley Micaela) que podrá ser utilizada en el nivel de las instituciones, organismos o dependencias de cualquiera de los tres poderes del Estado que decidan llevar a cabo la evaluación de las capacitaciones realizadas en cumplimiento de la ley. Su utilización permitirá establecer una línea de base para ir monitoreando la construcción de instituciones públicas fortalecidas en sus capacidades de respuesta a las demandas de las mujeres y de las personas LGBTIQ+.

La herramienta que presentamos reconoce como antecedente al instrumento desarrollado en 2017 para la [Primera Evaluación de Impacto de los Talleres de Perspectiva de Género implementados por la Oficina de la Mujer \(OM\) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación \(CSJN\)](#) realizada por ELA con apoyo del Sistema de las Naciones Unidas en Argentina. Dicha evaluación estableció una línea de base para las dependencias del Sistema de Justicia participantes en las capacitaciones sobre igualdad de género implementadas desde la OM. En esa ocasión se desarrolló un marco para la evaluación y el monitoreo de las capacitaciones realizadas por la OM de acuerdo con la [Metodología de Marco Lógico](#) recomendada por ILPES-CEPAL (Ortegón, 2005), con su sistema de indicadores para la medición del impacto considerando su eficacia y capacidad multiplicadora. Dicho marco ha sido revisado y adaptado técnicamente para ajustarse a los requerimientos de la Ley 27.499 y se acompaña con esta Guía para facilitar su uso.

2. ¿POR QUÉ EVALUAR?

La evaluación de políticas, programas, proyectos, acciones, es principalmente una herramienta. Nos permite examinar y entender lo que hicimos y cómo nos fue tanto en términos de alcance como de impacto, planear cómo seguir y adaptarnos al contexto, muchas veces cambiante. La evaluación es una parte vital de los programas, acciones e intervenciones porque nos da elementos para revisar lo que venimos haciendo, aprender y modificar los cursos de acción si resulta necesario o informar futuras réplicas. Toda evaluación se orienta a revisar el cumplimiento de objetivos propuestos, rendir cuentas sobre los recursos invertidos en la implementación de la política o intervención, y estimar si los cambios alcanzados son sustentables y perdurarán en el tiempo. Constituye además un insumo clave para informar futuras políticas o intervenciones.

La evaluación con enfoque de género introduce una manera de mirar estos resultados que los interroga preguntándose en qué medida las condiciones de participación y los impactos que alcanzan las políticas e intervenciones evaluadas están siendo condicionadas por el género. Esto requiere algunas operaciones metodológicas que son fundamentales. Por un lado, **diseñar la evaluación** y sus indicadores tomando en cuenta la situación diferencial de las personas según su género y sus intersecciones con otras características como la etnia, la raza, la clase social, su lugar de residencia, el nivel de educación formal que han alcanzado, su identidad y expresión de género y si tienen discapacidades. Por otro, **examinar los resultados** según la identidad de género de quienes participan. En el caso de la evaluación de las capacitaciones de la Ley Micaela, la mirada interseccional está presente en los contenidos mismos de los programas propuestos por el MMGyD. Proponemos en esta guía que se considere también la apertura de los resultados de la evaluación según la identidad de género de quienes han participado, de manera de asegurar esa lectura diferencial básica y necesaria.

El texto de la Ley Micaela prevé el desarrollo de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan el seguimiento de su implementación por parte de la autoridad de aplicación, el MMGyD. En la elaboración de esta Guía hemos considerado estándares nacionales e internacionales para la evaluación de manera tal que las instituciones que deseen utilizarla puedan adaptar los resultados alcanzados con facilidad a los requerimientos de información que les sean requeridos.

Para que una evaluación cumpla con estos objetivos debe tener un **propósito explícito**. En este caso, se trata de revisar el estado del cumplimiento de los requerimientos de la Ley Micaela en la institución, organismo o dependencia que la esté realizando. Se trata de una evaluación intrainstitucional que está preparada para brindar información a quienes son responsables de la implementación de la ley y al mismo tiempo sistematizar esa información para su seguimiento y para que esté disponible en caso de que sea requerida por la autoridad de aplicación de la Ley.

Más allá de los requerimientos de la Ley Micaela, esta Guía también puede servir de herramienta a actores del sector privado, la sociedad civil y la academia con interés en emprender el camino de fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de transversalización de género.

Antecedente: la Evaluación de las Capacitaciones de Género de la OM de la CSJN (ELA – 2018)

En el año 2009 el Congreso de la Nación sancionó la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (en adelante, la Ley 26.485 o Ley de Protección Integral), dando lugar a una legislación de segunda generación fundada en una mirada integral de las violencias como problema social, que requiere la articulación de diversas políticas públicas.

Pocos días después de la sanción de la Ley 26.485, el 23 de abril de 2009, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) creó mediante la Acordada 13/2009 la Oficina de la Mujer (OM) con el objetivo de impulsar, en la esfera del Poder Judicial, un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos. Inicialmente bajo la dirección de la Dra. Carmen Argibay, la OM comenzó a trabajar con el fin de alcanzar la equidad de género tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en ese ámbito. De esta manera, la OM complementa el trabajo que la CSJN había iniciado anteriormente con la creación de la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), que bajo la dirección de la Dra. Elena Highton trabaja desde 2006 con el objetivo de facilitar el acceso a una vía rápida de resolución de conflictos de las personas que, afectadas por hechos de violencia doméstica, se encuentran en especial vulnerabilidad.

Entre las líneas de trabajo desarrolladas y lideradas por la OM se destaca la elaboración del primer Mapa de Género de la Justicia Argentina, que desde 2011 permite conocer la integración del Poder Judicial en todo el territorio del país¹. Además, se llevan adelante actividades de investigación, sensibilización y elaboración de materiales de capacitación destinados a integrantes del Poder Judicial sobre igualdad de género, derechos de las mujeres, trata de personas con fines de explotación sexual.

En el año 2017, en el marco del Programa Conjunto Interagencial JP/ARG/010/001 “Apoyo a la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia en la transversalización del enfoque de género en el Poder Judicial” se acordó apoyar la realización de una investigación que permitiera realizar una evaluación de impacto de los talleres de perspectiva de género implementados por la OM, así como el desarrollo de un marco lógico que permita el monitoreo y futuro seguimiento de los talleres. Esta evaluación fue completada y publicada por ELA y la OM en el año 2018.

Detallamos a continuación los objetivos de esa primera evaluación, y sus principales resultados que contribuyen una línea de base para el seguimiento en el tiempo de las actividades de capacitación en perspectiva de género de la OM, ahora en el marco de la aplicación de la Ley Micaela Nro. 27.499:

¹ http://www.csjn.gov.ar/om/mapa_genero/index.html

Objetivos de la evaluación

- Caracterización de la población.
- Alcance de los talleres.
- Evaluación de impacto.
- Detección de cambios significativos en relación a la experiencia subjetiva de las personas.

Los principales resultados de la investigación realizada con la OM sugieren que:

- Hay un creciente interés y relevancia de las problemáticas de equidad de género en la agenda de la opinión pública. Esto se ve reflejado en el alto interés general de la población del Poder Judicial en la temática de género.
- El impacto de los talleres tiene variaciones según el fuero. El impacto es mayor en los fueros que parecen más claramente vinculados a la problemática de género (tales como los fueros de familia, niñez y temáticas de género) y menor en los que no tienen relación aparente (como los fueros administrativo, laboral, penal y civil).
- El impacto de los talleres es mayor cuanto más alta la jerarquía del cargo y la antigüedad.
- Hay un segmento de jóvenes (-35 años) principalmente mujeres pero también varones que trabajan en las provincias que están participando en actividades relacionadas con la problemática de género pero que no conocen la existencia de los talleres de la OM.
- Existe en la población del Poder Judicial una demanda consistente de más capacitación en temas de género.

3. LAS CAPACITACIONES DE GÉNERO DE LA LEY MICAELA

La Ley Micaela (Nro. 27.499)

Micaela García era militante social y practicaba gimnasia artística. Esas dos pasiones la acompañaban desde su infancia en Entre Ríos, provincia donde nació. Con 21 años, “La Negra” -como la apodaban sus amistades- estaba comenzando a estudiar Educación Física y dividía su tiempo entre escuelitas de deportes, merenderos y su participación en campañas contra la violencia de género y por los derechos de las mujeres. En 2017, Micaela fue víctima de un femicidio que conmocionó al país. Su perpetrador tenía libertad condicional por un delito similar. Y un día antes de que Micaela desapareciera, otra denuncia por violencia de género contra él había sido desestimada por la policía. Si estas personas del Poder Judicial y de la Policía hubieran tomado decisiones distintas, el agresor tal vez no hubiera estado ese día en libertad para atacar y asesinar a Micaela.

La violencia institucional que este femicidio develó tuvo lugar en el marco de las movilizaciones reunidas para la consigna Ni Una Menos y los debates que venían emergiendo como producto de las luchas sociales, todo lo cual devino en exigencias de reconfiguraciones institucionales. El caso de Micaela puso en evidencia la necesidad urgente de brindar formación integral en género y violencia hacia las mujeres a funcionarios y funcionarias públicos, de todos los niveles, en todo el país. La Ley Micaela (N° 27.499) surgió de esta necesidad, como un instrumento vital que refleja un compromiso de los tres poderes del Estado con la erradicación de estas violencias que, como Micaela, sufren cientos de niñas, adolescentes y mujeres todos los días en el país. Fue promulgada el 10 de enero de 2019.

La Ley establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en todos los niveles y jerarquías. A través de capacitaciones y dispositivos de capacitación político-pedagógicos, su objetivo es transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes que cuestionen la desigualdad y transformen las prácticas concretas (trámites, intervenciones, proyectos de ley, programas y políticas públicas) de forma transversal. Mediante dinámicas y encuadres facilitadores que promuevan climas de trabajo cooperativos, respetuosos y de confianza para la participación y el intercambio colectivo, se busca visibilizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder existentes, presentes en prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres. Transversalizar la mirada de género sobre estas desigualdades estructurales es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales.

Entre los contenidos previstos por la Ley se tiene en cuenta la necesidad de ampliar la visión sobre la violencia de género, entendiendo que es un problema social, una cuestión de salud pública, de justicia social y de derechos humanos. Es por eso que el marco normativo nacional e internacional sobre Derechos Humanos, los conceptos básicos de la perspectiva de género, la violencia de género como problemática social y el rol del Estado en la reparación y corresponsabilidad ante las situaciones de violencia forman parte del programa de contenidos y ejes temáticos a los que la Ley hace referencia.

Las capacitaciones de la Ley Micaela se orientan a construir un punto de partida, una base mínima y común de conceptos y herramientas sólidas sobre género, violencia de género y diversidad para que todas las personas que trabajan en todos los poderes del estado incorporen esta mirada a sus prácticas laborales cotidianas y desde allí se produzcan transformaciones en el diseño e implementación de políticas, instrumentos e intervenciones y se puedan visualizar las consecuencias de no hacerlo, como ocurrió con el femicidio de Micaela.

Para esto, primero el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y más adelante el MMGyD en tanto autoridad de aplicación de la Ley, ha producido instrumentos que organizan su implementación. En la actualidad, se cuenta con un Programa de Contenidos Mínimos de Abril de 2020 y Lineamientos para la Certificación de Propuestas de Capacitación difundidos en abril de 2020. También el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), en colaboración con el Ministerio, dispuso un programa de formación llamado ABC Ley Micaela.

De acuerdo a esto, y en línea con el texto de la Ley, esta Guía propone una Matriz de Evaluación de las Capacitaciones de la Ley Micaela que combina un recorrido por estos contenidos mínimos, identifica aquellos que cumplen con los lineamientos para la certificación, organiza un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos con una propuesta de medición y propone instrumentos de relevamiento y medios de verificación.

4. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA LEY MICAELA

La evaluación se despliega en base a una [Matriz de Evaluación](#) elaborada a partir del Programa de Contenidos Mínimos de la Ley Micaela Nro. 27.499 y los Lineamientos para la Certificación de Propuestas de Capacitación publicados por el MMGyD (2020).

La matriz de evaluación es una herramienta utilizada en la evaluación de políticas y programas que organiza los objetivos de la acción o intervención e identifica indicadores de seguimiento que pueden ser recolectados y sistematizados a lo largo del tiempo. Incluye una descripción de cada indicador pensado como un resultado observable y la manera de recolectar la información necesaria.

Estos indicadores son de dos tipos. Los **indicadores cuantitativos** que ofrecen una descripción numérica de alcances de las capacitaciones: cuántas se hicieron, cuántas personas de la institución participaron, cuántas replicadoras/es certificadxs las dictaron. Este tipo de indicadores se asocian a la eficacia, la eficiencia de una intervención o política. Los indicadores cuantitativos son relevados y registrados por los equipos que realizan las capacitaciones y verificados por quienes llevan a cabo la evaluación. (Ver Anexo 7.3. [Ficha de Datos](#))

Los **indicadores cualitativos** informan sobre los resultados de las capacitaciones considerando qué cambió al cabo de su realización. En este caso, se organizaron con preguntas que registran si las personas recuerdan haber tratado el temario obligatorio² indicado por el MMGyD, si incorporaron nociones claves, si se informaron sobre herramientas de respuesta ante situaciones de violencia. Estos indicadores se relevan consultando a las/los participantes antes y después de realizar las capacitaciones. (Ver Anexo 7.1 [Cuestionario Previo](#) y 7.2 [Cuestionario Posterior](#)).

Los dos tipos de indicadores informan sobre el impacto y la sostenibilidad de las capacitaciones.

La matriz de evaluación también propone las estrategias de relevamiento y fuentes de información de los indicadores. La matriz completa puede ser revisada en el [archivo de Drive](#) disponible para estos fines.

2 Se determinaron indicadores siguiendo los lineamientos para la certificación de capacitaciones del MMGyD de abril del 2020.

La matriz de evaluación, sus indicadores cuantitativos y cualitativos, así como los instrumentos de medición que se proponen en esta guía pueden ser adaptados a los contenidos y formatos de capacitación y sensibilización en género y violencia de género realizados por instituciones públicas, organismos o el sector privado. El marco general presentado aquí se ajusta a los contenidos mínimos y propuestas metodológicas de la Ley Micaela, pero su dinámica y metodología general son válidas para otras experiencias similares.

4.1 Mapa de la evaluación: conceptos e indicadores.

La evaluación propuesta está organizada en base a ciertos conceptos:

- Alcance de las capacitaciones realizadas
- Fin / meta de las capacitaciones
- Recordación de contenidos mínimos de acuerdo con los ejes de los programas
- Monitoreo de estrategias pedagógicas y metodológicas de las capacitaciones
- Monitoreo de cambios en el mediano plazo

Alcance de las capacitaciones realizadas:

Refiere principalmente a la eficacia (¿alcanzó sus objetivos?) y eficiencia (¿se obtuvieron resultados en tiempo y forma?) de las capacitaciones realizadas en términos de cantidad de personas a las que alcanzó, cuántos cursos se realizaron, qué proporción de la nómina de la institución, organismo o dependencia se ha capacitado en un año dado.

Implica que se explicita la cantidad de personas que trabajan en ese organismo de manera tal de poder calcular a cuántas se ha capacitado hasta el momento de la evaluación y por lo tanto, cuántas falta. Exige que se renueve año a año esta observación por la renovación habitual de las nóminas de las instituciones.

Se describieron en la matriz 10 indicadores en total: 5 cuantitativos y 5 cualitativos.

FIGURA I ALCANCE DE LAS CAPACITACIONES

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**		
1. ALCANCE DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS	Organismo/ Institución	Organismo público (institución, organismo, dependencia) Organización sindical	Descripción de la institución/ organismo / dependencia u Organización sindical			
	Capacitaciones	Descripción de las capacitaciones realizadas en cumplimiento de la Ley 27.499	Diseñadas de acuerdo a los documentos de contenidos mínimos del MMGyD.	Certificación del programa	1.1	Programa certificado.
			Las/los replicadoras/es formados en los contenidos mínimos y metodologías/ herramientas pedagógicas. Realizada formación de replicadoras/es. Sugeridas: ABC Ley Micaela INAP / Formación replicadoras/es OM CSJN	Certificación de replicadores/as	1.2	Replicadores/as del organismo/ dependencia certificados.
			Cantidad de sensibilizaciones realizadas en un año calendario en la institución / organismo /dependencia.		1.3	Cantidad de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas a la fecha (en cada año calendario) en la institución / organismo /dependencia.
	Receptores/ as de la capacitación	Agentes y funcionarixs	Resultados de la implementación de las capacitaciones en la institución/ organismo / dependencia.		1.4	Cantidad de participantes capacitadxs sobre el total de la nómina de cada organismo/institución.
		Altas autoridades			1.5	Cantidad de altas autoridades capacitadas/sensibilizadas sobre el total de altas autoridades de la institución
	Duración	Duración total		20 horas totales según los lineamientos para la certificación emitidos por el MMGyD (2020)	1.7	Programa certificado que dé cuenta de la cantidad de horas de capacitación.
					1.8	Cantidad de horas de capacitación certificadas
					1.9	Cantidad de horas efectivas total y promedio por capacitación en año calendario para cada capacitación.
				1.10	Programa de capacitación presenta un segmento taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia.	
			4 horas de taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia.			

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

Fin/meta de las capacitaciones:

Reflexionar sobre los objetivos de las capacitaciones y preguntarse sobre los cambios o transformaciones que pueden lograr desde la perspectiva de las y los agentes que se desempeñan en la institución. Pueden pensarse como impactos pensando en el conocimiento adquirido, la incorporación de herramientas y “sobre todo” la sensibilización y la toma de conciencia sobre la relevancia y pertinencia de la Ley.

Se describieron en la matriz de evaluación 16 indicadores cualitativos. La mayoría de ellos aportan también a la medición de indicadores referidos a los contenidos mínimos de las capacitaciones que se presentan más adelante.

**FIGURA II FIN/META DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO - ENFOQUE DE RESULTADOS**

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/ CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**		
2. FIN /META DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO - ENFOQUE DE RESULTADOS	Objetivos de los proyectos de formación y capacitación	Sensibilización y capacitación en género y violencia por motivos de género de 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.	Reconocer el enfoque de género como central para la prevención de las violencias por motivos de género	Taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia. 2.1.2	2.1.1	Participantes reconocen que incorporar el enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución es central para la prevención de violencias por motivos de género
			Reconocer el enfoque de género como central en la formulación de políticas	2.1.4	2.1.3	
		Reflexión sobre las prácticas y discursos naturalizados que reproducen violencias por motivos de género. (MMGyD, 2021)	Identificar estereotipos de género	2.2.2	2.2.1	Participantes identifican estereotipos de género como factores que reproducen desigualdad.
			Identificar relaciones de desigualdad en los ámbitos laborales	2.3.2	2.3.1	Participantes identifican hay desigualdades de género en los ámbitos laborales.
			Interpelar las prácticas personales	2.4.2	2.4.1	Participantes identifican situaciones cotidianas en las que se encontraron frente a estereotipos de género. El indicador está definido para capturar situaciones en las que lxs participantes puedan reconocer la acción de estereotipos más allá de la posición en la que se encuentren en esa situación: afectadxs, actuando, testigxs.
			Identificar la incidencia de estereotipos de género y relaciones de desigualdad en las prácticas profesionales e institucionales	2.5.2	2.5.1	Participantes identifican situaciones laborales en las que se encontraron frente a estereotipos de género. El indicador está definido para capturar situaciones en las que lxs participantes puedan reconocer la acción de estereotipos más allá de la posición en la que se encuentren en esa situación: afectadxs, actuando, testigxs.
				2.6.1	2.6.2	Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral.
		Prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales. (MMGyD, 2020)	Conocer herramientas y recursos básicos para la identificación de violencia de género en el ámbito laboral			Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral.
			Conocer herramientas y recursos básicos para la intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral			Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral.
		Multiplicación / Sostenibilidad			2.7.1	Participantes recomiendan la capacitación a sus colegas
					2.7.2	Participantes expresan interés en profundizar sobre los contenidos

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

Recordación de contenidos mínimos de acuerdo con los ejes de los programas:

Refiere principalmente a la recordación por parte de los/las participantes sobre los temas y contenidos tratados en las capacitaciones.

Las diferencias de recordación entre los distintos temas y recursos brindarán información que podrá ser interpretada por los equipos de capacitación para el ajuste de las estrategias utilizadas en los cursos según el nivel de respuesta que obtienen.

Se describieron en la matriz 27 indicadores específicos y sumaron 19 correspondientes a los dos primeros puntos que pueden aportar a la medición de los objetivos indicados. Para el seguimiento de la evaluación en el tiempo se seleccionaron indicadores que se presentan más adelante en el tablero sintético.

FIGURA III RECORDACIÓN DE CONTENIDOS MÍNIMOS PARA EL EJE 1 – DERECHOS HUMANOS, MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	FACTORES/ CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**			
Eje 1. Derechos Humanos. Marco Normativo nacional e internacional	Convenciones Internacionales	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1969.				
		Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.	CEDAW: Concepto de discriminación contra las mujeres.	3.1.1	Los participantes conocen la CEDAW	
			Discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres.	3.1.2	Los participantes incorporan que se trata de eliminar la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres	
			Compromisos de los Estados.	3.1.3	Recordación de haber tratado que la CEDAW es un compromiso de los Estados	
		Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará, 1994	Belem do Pará: Definición de violencia contra la mujer.	3.2.1	Los participantes conocen la Convención de Belem do Pará.	
				3.2.2	Los participantes conocen la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Pará.	
			Deberes de los Estados.	3.2.3	Recordación de haber tratado que la Convención de Belem do Pará es un compromiso de los Estados	
		Principios de Yogyakarta, 2007.	Yogyakarta: Protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.	3.3.1	Los participantes conocen los Principios de Yogyakarta	
				3.3.2	Los participantes incorporan que se trata de la protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.	
			Principio 2. Derecho a la igualdad y la no discriminación	3.3.3	Participantes incorporan el Principio 2 de Yogyakarta refiere al Derecho a la Igualdad y la no discriminación por identidad de género y orientación sexual.	
		Convención de los Derechos del Niño, 1989	Paradigma de niñez, sujetos/as de derechos.	3.3.4	Participantes incorporan que les niños son sujetos de derechos	
		Leyes Nacionales	Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2003); tipos y modalidades de violencia. Ley 27.501 - Modalidad Acoso Callejero. Ley 27.533 - Violencia Política	Definición de violencia contra las mujeres	3.4.1	Participantes recuerdan de haber tratado la Ley 26.485
					3.4.2	Participantes recuerdan la definición de violencia contra las mujeres según la Ley 26.485
	Tipos y Modalidades			3.4.3	Participantes recuerdan los tipos de violencia contra las mujeres según la Ley 26.485 y sus modificatoria Ley 27.533	
				3.4.4	Participantes recuerdan las modalidades de la violencia contra las mujeres según la Ley 26.485 y sus modificatorias Ley 27.501 y Ley 27.533	
	Lineamientos básicos para las políticas estatales			3.4.5	Participantes incorporan que la Ley de Protección Integral provee lineamientos básicos para las políticas públicas	
	Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2005)					
	Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008)					
	Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010). (Matrimonio Igualitario)					
	Ley 26.743 de Identidad de Género (2012)		Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma	3.5.1	Participantes recuerdan de haber tratado la Ley 26.743	
				3.5.2	Participantes incorporan que la Ley protege el Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma	
		Trato digno, derecho a ser tratado/a de acuerdo con su identidad de género y en particular, a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad	3.5.3	Participantes incorporan que la Ley protege el derecho al trato digno de acuerdo con su identidad de género y a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad		
	Ley 26.994 - Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (2014)					
Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - "Ley Micaela" (2018)	Importancia de la perspectiva de género en las prácticas del Estado	3.6.1	Participantes recuerdan de haber tratado la Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - Ley Micaela			
	Obligatoriedad					
	Responsabilidades institucionales	3.6.2	Participantes incorporan que la Capacitación en Género y Violencia es responsabilidad de las instituciones			

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

FIGURA IV RECORDACIÓN DE CONTENIDOS MÍNIMOS PARA EL EJE 2 – INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – CONCEPTOS BÁSICOS

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	FACTORES/ CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	
Eje 2. Introducción a la Perspectiva de Género. Conceptos básicos	Sexo y género	Diferencia sexo - género	3.71	Participantes incorporan conceptos básicos sobre la perspectiva de género: sexo y género son conceptos diferentes
	Estereotipos de género	Carácter relacional	3.72	Participantes incorporan conceptos básicos sobre la perspectiva de género: el género alude a relaciones de poder
		Relaciones de poder existentes entre los géneros		
		Interpretación histórica y social con privilegio histórico hacia los varones como grupo social		
		Estereotipos de género: condición de construcción histórica con diferentes características en diferentes tiempos y espacios	Retoma Indicadores (Ver Matriz de Evaluación)	
		Discriminación hacia mujeres y diversidades. Su influencia en la constitución física y social de las personas		
	Relaciones de género e interseccionalidades	3.73	Participantes incorporan concepto de interseccionalidades: relaciones de género presentan diferencias según clase social, raza, edad, etnia, discapacidades entre otras características	
	Socialización de Género			
	División sexual del trabajo			
	Desigualdades en el acceso laboral			
	Identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género	Diferenciación entre sexo y género, identidad de género y orientación sexual	3.74	Participantes incorporan conceptos básicos sobre la perspectiva de género: identidad de género, expresión de género y orientación sexual son diferentes entre sí
		Construcción cultural de relaciones e identidades, procesos de subjetivación		Retoma indicadores
	Jerarquías y relaciones de poder	Comprensión de los procesos de desigualdades entre géneros		Retoma indicadores
	Introducción al concepto de patriarcado	Dimensionar efectos del patriarcado y su incidencia en la vida de las personas que no cumplen con lo que norma		Retoma indicadores
Binarismo, cisexismo y heteronormatividad				
Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades				

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

FIGURA V RECORDACIÓN DE CONTENIDOS MÍNIMOS PARA EL EJE 3 – VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO COMO PROBLEMÁTICA SOCIAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	
Eje 3. Violencias por motivos de género como problemática social	Violencia por motivos de género	Desigualdad y violencia como construcción social		Retoma indicadores
	Violencia contra las mujeres. Tipos y modalidades	Reflexión sobre las distintas formas que asume la violencia, incluidas las menos evidentes o visibles		Retoma indicadores
	Violencias producto de la desigualdad			
	Círculo y espiral de la violencia			
	Micromachismos			
	Mitos sobre la violencia			
	Mitos sobre el amor romántico			
	Odio de género(s)			
	Femicidios	Vínculo existente entre discriminación de género y violencia	3.7.5	Participantes incorporan que la violencia y la discriminación por razones de género están vinculadas y el femicidio es la expresión más grave de ese vínculo
	Travesticidios, Transfemicidios y crímenes de odio	Importancia del análisis desde la interseccionalidad: entrecruzamiento del género con otras dimensiones: edad, etnia, condición socioeconómica, discapacidad, etc		Retoma indicadores
	Travesticidio social			
Violencias desde una mirada interseccional	3.7.6		Participantes incorporan que las violencias requieren una mirada interseccional según clase social, raza, edad, etnia, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, discapacidades entre otras características	

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

FIGURA VI RECORDACIÓN DE CONTENIDOS MÍNIMOS PARA EL EJE 4 – GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS. INTERVENCIONES Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS ORGANISMOS DEL ESTADO.

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	
Eje 4. Género y DDHH. Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado	Transversalización de la perspectiva de género	Transversalizar la perspectiva de género en los espacios de trabajo. ¿Qué tipos de acciones supone?		Retoma indicadores
	Buenas prácticas de implementación en políticas públicas	¿Cómo implementar políticas públicas con perspectiva de género en la institución?		
	Reparación, responsabilidad y corresponsabilidad ante las situaciones de violencia	Responsabilidad y corresponsabilidad		
	Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito del trabajo	Línea 144 de MMGyD como recurso de asesoramiento, contención e información para personas en situación de violencia y para instituciones públicas	3.7.7.	Participantes incorporan recursos específicos sobre violencia de género: Línea 144 MMGyD
		Producción de recomendaciones para la identificación, orientación y/o derivación de situaciones de violencia por motivos de género en los organismos		Retoma indicadores

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

Monitoreo de estrategias pedagógicas y metodológicas de las capacitaciones

Se trata de aportar elementos para el seguimiento de las estrategias y dinámicas empleadas por los equipos de capacitación.

Los indicadores propuestos proporcionan un relevamiento básico sobre estas herramientas y no puntualizan sobre los recursos efectivamente empleados en cada institución sino que consideran los aspectos mínimos.

FIGURA VII – INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y METODOLÓGICAS DE LAS CAPACITACIONES

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**			
4. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS Y PEDAGÓGICAS	Estrategias pedagógicas y metodológicas	Búsquedas	Nuevos sentidos y asociaciones entre conceptos y saberes previos y experiencias				
			Construcción colectiva de conocimiento y la enseñanza				
		Estrategias	A partir de una situación que se entiende como problema y es convocante y vincula con alguno de los contenidos mínimos				
			Trabajo en pequeños grupos, exposición y debate sobre posiciones contrapuestas	Al menos un espacio de intercambio y debate de las unidades 2,3 y 4	4.1.1	Participantes reportan que se dio al menos un espacio de intercambio y debate durante la capacitación	
			Puestas en común sobre ejes temáticos e integración de conceptos	Consignar formato del espacio (foro, grupo de Facebook o WhatsApp, encuentros presenciales, etc.)			
				Tiempo de duración del espacio			
				Cantidad de participantes			
			Ejes centrales del intercambio				
		Lectura crítica individual y colectiva					
		Dinámicas pedagógicas	audiovisuales				
			materiales de marco legal, periodísticos o narrativos				
			actividades lúdicas participativas				
		Dimensiones interpeladas	prácticas del ámbito laboral				
			vida cotidiana				
			cómo construimos relaciones sociales igualitarias				
		Bibliografías		Pertinente en relación a los contenidos desde una perspectiva de género y derechos	4.2.1	Participantes reportan haber recibido bibliografía para la lectura durante y después de la capacitación	
				Situada de referencias nacionales, plurinacionales y latinoamericanas en conjunto con producciones internacionales			
				Textos publicados			
				Materiales virtuales deben incluir las direcciones de URL de origen			
				Ajustarse a las leyes de protección de propiedad intelectual y derechos de autor/a			
Referencias APA o Vancouver							
Bibliografías obligatorias según lineamientos para la certificación							
Aprobación del curso			4.3.1	Participantes reportan que el curso tuvo una instancia evaluativa para su aprobación.			

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

Monitoreo de cambios en el mediano plazo

Se trata de registrar el seguimiento de cambios o transformaciones que se observan en un ciclo completo de evaluación (Ver Figura IX [Etapas de la Evaluación](#)). Se basa en la noción de que los cambios se producen paulatinamente y pueden tardar en hacerse evidentes.

Los indicadores seleccionados permiten sistematizar la observación de los equipos a cargo de las capacitaciones y de la evaluación. Este seguimiento podría facilitar la decisión de ajustar o sofisticar las capacitaciones y sus contenidos de acuerdo con estos cambios, al mismo tiempo que permiten evaluar en qué medida las capacitaciones han sido útiles para avanzar en las transformaciones institucionales que se busca generar con la implementación de estos espacios de formación.

FIGURA VIII - INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN OBSERVACIÓN DEL EQUIPO DE EVALUACIÓN Y EL EQUIPO DE CAPACITACIÓN

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		INDICADORES DE SEGUIMIENTO**		DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO / MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES
5. Seguimiento de cambios y transformaciones	Apreciaciones realizadas por el equipo de evaluación y el de capacitación de la institución sobre los cambios que se detectan al momento de cierre de ciclo.	5.1.1	Las actividades del área/ organización/ Institución muestran avances en incorporar la perspectiva de género.	Se registran avances en la incorporación de la perspectiva de género en la organización. Se recomienda explicitar cuáles son los avances registrados para su seguimiento posterior (cambios en los procesos, en los resultados de las decisiones que toma el organismo, incorporación de nuevas metodologías, etc). Indicador nominal dicotómico: Sí/No.	Reflexión de fin de ciclo. Colaboración entre el equipo de evaluación y el equipo de capacitación.	Ficha de seguimiento	Implementadores de la Evaluación + Equipo de Capacitación
		5.1.2	Las relaciones laborales y sus dinámicas de trabajo muestran cambios hacia la igualdad de género	Se registran cambios en las relaciones laborales y sus dinámicas hacia la igualdad de género. Se recomienda explicitar cuáles son los cambios detectados. Indicador nominal dicotómico: Sí/No			
		5.1.3	Lxs miembrxs de la organización/ institución/ dependencia requieren profundización de su capacitación en género.	El equipo de capacitación recibe solicitudes de profundización de la capacitación en género. Se sugiere registrar de qué parte/área y perfiles de miembrxs de la organización surgen los pedidos y planificar dar respuesta a los mismos. Indicador nominal dicotómico: Sí/No.			
		5.1.4	Lxs miembrxs de la organización/ institución/ dependencia que aún no han participado en la capacitación de género de Ley Micaela, solicitan recibirla.	El equipo de capacitación recibe solicitudes de capacitación de lxs miembrxs que aún no participaron. Indicador nominal dicotómico: Sí/No.			

Algunos ejemplos de **avances** pueden ser: (1) incorporar una mirada de género al análisis de la problemática que se busca abordar; (2) comenzar a recolectar información desagregada por género en un programa; (3) incorporar metodologías participativas sensibles al género para recoger opiniones de personas beneficiarias; (4) incorporar metas concretas que promuevan mayor igualdad en la planificación del área/organización/ institución; (5) revisar las políticas y prácticas internas de cuidado; (6) elaborar en forma colectiva protocolos internos de actuación ante situaciones de violencia laboral.

5. GUÍA DE EVALUACIÓN: HERRAMIENTAS Y MODO DE APLICACIÓN

5.1 Características de la Guía para la Evaluación de las Capacitaciones en Género (Ley Micaela):

Autoadministrable:

Con la lectura de este archivo, y los links asociados, cada organismo puede llevar adelante la evaluación de las capacitaciones en Género (Ley Micaela) con sus propios recursos.

Se incluye la cronología de actividades a desarrollar, los recursos necesarios para cada etapa y los roles necesarios para cada gestión.

Ajustada a los requerimientos de contenidos mínimos y lineamientos para la certificación elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

La matriz de marco lógico ([Matriz de Evaluación](#)) incluye indicadores que contemplan estos lineamientos.

Alineada con información ya publicada sobre la implementación de las capacitaciones de género de instituciones de los tres poderes del estado.

Esta guía es autónoma e incorpora las características de las capacitaciones certificadas por el MM-GyD de acuerdo con la Ley 27.499. Está alineada con los indicadores utilizados en el [informe 2020](#) sobre la implementación de la Ley del MMGyD (2021).

La revisión de la experiencia de evaluación de los talleres de género de la OM de la CSJN realizada por ELA provee información que funciona como caso de referencia para las evaluaciones que se lleven a cabo siguiendo esta guía. Esta guía contempla una selección de los indicadores de línea de base relevados en esa oportunidad. Los resultados pueden ser consultados [aquí](#). (OM CSJN, 2019)

5.2 Actividades anteriores a la implementación de la evaluación

Esta guía de evaluación asume la concepción de ciclos anuales para evaluar. Si bien no todos los años, todas las áreas transcurran procesos de capacitación de forma paralela, la disparidad temporal puede ser beneficiosa en cuanto a que los aprendizajes de unas áreas nutrirán las definiciones de otras áreas en el año siguiente.

La guía comienza a funcionar cuando la dependencia / organismo / institución ya transitó las siguientes etapas:

- 1- Accedió al [material sobre Ley Micaela](#) Disponibilizado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- 2- Desarrolló los [materiales de capacitación](#) cumpliendo las Claves para el traslado de contenidos en la práctica, establecidos por el MMGyD.
- 3- Obtuvo la [certificación de la propuesta de capacitación](#) para comenzar a aplicarla.

5.3 Evaluación autogestionable. Etapas y roles que intervienen.

Existen 3 etapas dentro del proceso de Evaluación de la Capacitación

- PREVIA a la capacitación
- POSTERIOR a la capacitación
- CIERRE DE CICLO

y 3 roles dentro del modelo de evaluación autogestionable:

- Implementadores de la Evaluación
- Monitores
- Equipo de Capacitación

FIGURA IX: ETAPAS QUE INTERVIENEN

Etapas de la Evaluación	Actividades básicas
<p>1- PREVIA a la capacitación</p>	<p>A- Instancia de coordinación entre las partes que llevarán adelante la Evaluación y el Equipo que implementará la Capacitación.</p> <p>Todas las personas (Monitores, Implementadores de la Evaluación y Equipo de Capacitación) deben conocer el proceso de Capacitación, las herramientas de evaluación, y sus responsabilidades particulares.</p> <p>Sugerencia: La instancia de coordinación asumirá el formato que corresponda a la cultura, posibilidades y definiciones del organismo que lo esté desarrollando. De todos modos, se sugiere que sea en formato de taller participativo, a fin de identificar necesidades de adaptaciones y anticipar posibles desacuerdos.</p> <p>B- Implementación del cuestionario previo de relevamiento de indicadores a todas las personas que participarán de la capacitación.</p> <p>A esta actividad la desarrollan Implementadores de la evaluación y Equipo de Capacitación en coordinación logística.</p> <p>Sugerencia: Pueden ser buenas prácticas que se envíen los cuestionarios con la invitación a la capacitación, y/o que se reserven unos minutos al comienzo de la actividad para completarlo.</p>
<p>2- POSTERIOR a la capacitación</p>	<p>C- Implementación del cuestionario posterior de relevamiento de indicadores a todas las personas que participaron de la capacitación.</p> <p>A esta actividad la desarrollan Implementadores de la evaluación y Equipo de Capacitación en coordinación logística.</p> <p>D- Armado de la Ficha de datos, sobre la cobertura y características de la capacitación efectivamente brindada.</p> <p>A esta actividad la desarrollan Implementadores de la Evaluación, solicitando información al Equipo de Capacitación.</p> <p>E- Confección del Tablero de compilación de información con todos los datos recolectados.</p> <p>A esta actividad la desarrollan Implementadores de la evaluación.</p> <p>Sugerencia: Si la envergadura del organismo evaluado lo amerita, y hay varias implementaciones paralelas, puede haber un “Tablero de compilación de Información” de segundo orden que los consolide.</p>

Etapas de la Evaluación	Actividades básicas
<p>3- CIERRE DE CICLO (Con una periodicidad sugerida de 1 año)</p>	<p>F- Comunicación de los resultados de la evaluación al Equipo de Capacitación para que puedan accionar sobre las oportunidades de mejora detectadas.</p> <p>A esta actividad la desarrollan Monitores de la evaluación.</p> <p>Sugerencia: Dado el espíritu de impacto transformacional que se espera del proceso de evaluación, se sugiere realizar esta actividad en formato de taller, donde se pueda ahondar en los resultados obtenidos y planificar las acciones de mejora en un espacio colaborativo.</p> <p>Proponemos algunas preguntas clave que puedan organizar esta dinámica:</p> <p>Al cabo de este ciclo de capacitaciones,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Las actividades / propuestas del área muestran avances en incorporar perspectiva de género? ✓ ¿Se perciben cambios en la dinámica de trabajo / relaciones laborales? ✓ ¿Se recibieron pedidos de profundización en la temática de género? ✓ ¿Hubo solicitudes de realización de la capacitación entre personas que no hayan participado aun? <p>Es deseable que sea facilitado por las personas que monitorearon el proceso de evaluación y que participen Implementadores de la evaluación y el Equipo de Capacitación.</p> <p>G - Se incluye una Ficha de Seguimiento para esta etapa.</p>

FIGURA X: ROLES QUE INTERVIENEN EN LA EVALUACIÓN

ROL	Responsabilidades
<p>Implementadores de la evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Participar de la instancia de coordinación inicial con Monitores y Equipo de Capacitación. ● Aplicar (y adaptar si fuera necesario) las herramientas de recolección de datos (Ficha de datos, Cuestionarios previo y posterior a la capacitación). ● Completar el Tablero de compilación de información para el área que se defina dentro de su alcance como Implementadores de la Evaluación. ● Reportar los resultados de la evaluación a quienes monitorean el proceso, en tiempo y forma.
<p>Monitores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinar con el Equipo de Capacitación e Implementadores de la evaluación a fin de que todos conozcan los recursos, responsables, tiempos esperables y pasos a seguir de la evaluación de la capacitación. ● Definir el tiempo y forma de los hitos de reporte de información esperados de los Implementadores. ● Velar por la Integridad del proceso respondiendo rápidamente todas las consultas de Implementadores de la evaluación con criterios que equilibren la homogeneidad de lectura de datos posterior y la posibilidad de la implementación en realidades diversas. ● Solicitar la información a Implementadores y consolidar la mirada global de los indicadores, si hubiera más de 1. ● Asegurar que el Equipo de Capacitación conozca los resultados de la evaluación. ● Considerar, de los resultados obtenidos, aquellos cambios que correspondan a mejoras en el proceso de evaluación.
<p>Equipo de Capacitación</p>	<p>Colaborar con Monitores e Implementadores de la evaluación en las instancias descritas del proceso de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Coordinación Inicial ● Implementación de los cuestionarios previo y posterior ● Información para completar la Ficha de datos ● Recepción de los resultados de la evaluación ● Puesta en marcha de acciones concretas de mejora a partir de los resultados obtenidos

Perfiles y Formación de los roles Internos

Estos roles se cubren en todo tipo de institución. La información que tiene que conocer cada rol podrá ajustarse según las características del curso que se esté realizando.

MONITORES:

Información que deben conocer:

- Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Ley 27499. Material de Capacitación aprobado para implementar en la correspondiente dependencia/organismo, con sus definiciones didácticas, logísticas y de contenido. Este material debe ser solicitado al Equipo de Capacitación.
- Metodología de Evaluación: Herramientas de recolección de datos, tablero de indicadores de cada Implementador y de consolidación transversal.

Habilidades de perfil

Es deseable que la persona que ocupe este rol tenga las siguientes habilidades y conocimientos:

- Perfil analítico
- Conocimiento de paquete Office nivel medio o avanzado
- Conocimiento de herramientas informáticas (ej. Google Form)
- Habilidades de comunicación
- Proactividad
- Facilitación de actividades grupales

IMPLEMENTADORES:

Información que deben conocer

- **Ley Micaela (27.499) de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.**
- Material de Capacitación aprobado para implementar en la correspondiente dependencia/organismo, con sus definiciones didácticas, logísticas y de contenido.
- Metodología de Evaluación: **Herramientas de recolección de datos y tablero de indicadores**
- Tiempo y formas de implementación esperados.

Habilidades de perfil

Es deseable que la persona que ocupe este rol tenga las siguientes habilidades y conocimientos:

- Perfil analítico
- Conocimiento de paquete office nivel medio o avanzado
- Conocimiento de herramientas informáticas (ej. Google form)
- Habilidades de comunicación
- Proactividad

5.4. Evaluación autogestionable.

Proceso de implementación:

Es conveniente que todos los resultados de todos indicadores, cuantitativos y cualitativos se registren anualmente por una parte y de manera acumulada por la otra. Es muy importante tener en cuenta que la población/dotación de cada institución es cambiante. En algunos casos las características mismas de la institución implican que los cargos se renuevan periódicamente. Esto ocurre con los cargos electivos de los poderes ejecutivos y legislativos de nivel nacional, provincial y local.

Esto hace que las capacitaciones en Ley Micaela deban ser recibidas por cada persona que se incorpora al servicio público en alguno de los poderes del estado. La evaluación es una herramienta dinámica que permite dar seguimiento a estos cambios y brinda información institucional actualizada sobre el estado de la capacitación en género y violencia de género en los tres poderes. Esto vale también para otras instituciones/organizaciones de la sociedad civil o del sector privado. En todos los casos es recomendable el seguimiento de la capacitación en género para la totalidad de la dotación de la institución.

Recursos de toma de los datos

En la matriz de evaluación se indican las fuentes de relevamiento, los instrumentos de la evaluación y quiénes deben completarlos (respondentes). (Ver [Matriz de Evaluación](#))

Ficha de datos (Excel - Cobertura / certificación del M)

Se trata de una ficha de llenado sencillo en la que se compilan los indicadores cuantitativos y cualitativos que hacen al alcance de las capacitaciones. Debe ser completada por el equipo de evaluación de la capacitación con información de la institución proporcionada por el equipo de capacitación.

Cuestionario previo a la capacitación (Documento)

Se trata de un cuestionario muy breve que está pensado para que se proponga opcionalmente a cada grupo que participa en una capacitación antes de comenzar con las actividades de la cursada. Estos resultados servirán como “línea de base”, y caracterizarán al grupo en el momento cero, previo a recibir la capacitación. Permitirá luego calcular los cambios incrementales que puedan darse al cabo de la participación en la capacitación.

Refiere principalmente a algunos indicadores de resultados, vinculados a la meta del curso.

Cuestionario posterior a la capacitación (Documento)

Se trata de un cuestionario más completo que releva tanto los indicadores incluidos en el [cuestionario previo](#) como los que hacen a los Ejes de Contenidos Mínimos: Eje 1 DDHH y Marco Normativo, Eje 2 Introducción a la Perspectiva de Género, Eje 3 Violencias por motivos de género como problemática social y Eje 4 Género y DDHH, intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del estado. También se incluye el relevamiento de información sobre las estrategias pedagógicas y metodológicas de las capacitaciones.

Ficha de seguimiento: (Excel)

Es una ficha que recopila las apreciaciones anuales que realiza el equipo de evaluación en cada cierre de ciclo.

Considera como 4 indicadores de uso para el seguimiento año a año de los cambios y transformaciones que se producen en el organismo/institución/dependencia.

Como se producen con una temporalidad diferente a la del resto de los indicadores, no están incluidos en el Tablero de Evaluación.

Tablero de compilación de información (excel) que se describe a continuación.

Se trata de la herramienta en la que se compilará y agregará la información para su análisis y reporte. Debe ser completada por el equipo de evaluación en base a la información relevada en los tres instrumentos ya indicados.

Tablero de Evaluación:

El **Tablero de evaluación** es una versión operativa de la matriz en la que se registran los valores alcanzados para cada indicador al cabo de la evaluación.

En esta guía presentamos dos versiones de este tablero. Uno de ellos, llamado Tablero Completo, recorre los 56 indicadores cuantitativos y cualitativos descriptos, incluidos 19 que permiten dar seguimiento a más de un objetivo de las capacitaciones. Esta versión está disponible si resulta de utilidad.

El otro, el **Tablero Sintético**, registra los valores alcanzados por 35 indicadores que resultan adecuados para dar cuenta de los lineamientos requeridos para la certificación de programas de capacitación al cabo de la implementación de los mismos.

FIGURA XI: TABLERO SINTÉTICO DE DIMENSIONES E INDICADORES

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	TOTAL	REGISTRO			
			MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS	
1. ALCANCE DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS						
Descripción de las capacitaciones realizadas en cumplimiento de la Ley 27.499	1.1	Programa certificado. Indicador nominal: Si/No				
	1.2	Hay replicadoras/es capacitados/as y certificados/as en la institución. Indicador nominal: Si /No				
	1.3	Cantidad de capacitaciones/sensibilizaciones realizadas a la fecha (en cada año calendario) en la institución / organismo /dependencia. Indicador cuantitativo (indicar cantidad)				
Receptores/as de la capacitación	1.4	Cantidad total de personas capacitadas por año / total nómina vigente en la institución al momento de realizar el registro. Indicador cuantitativo. En valores numéricos y calculado como porcentaje sobre el total de personas de la nómina vigente.				
	1.5	Cantidad de altas autoridades capacitadas/sensibilizadas sobre el total de altas autoridades de la institución.				
Duración total	1.8	Cantidad de horas de capacitación certificadas.				
	1.9	Cantidad de horas efectivas total y promedio por capacitación en año calendario para cada capacitación.				
2. FIN/META DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS TRES PODERES DEL ESTADO - RESULTADOS (INDICADORES CUALITATIVOS) +						
Sensibilización y capacitación en género y violencia por motivos de género de 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.	2.1	Cantidad de participantes que reconocen la centralidad del enfoque de género para la prevención de violencias . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
	2.1.3	Cantidad de participantes que reconocen la centralidad del enfoque de género en la formulación de políticas . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
Reflexión sobre las prácticas y discursos naturalizados que reproducen violencias por motivos de género. (MMGyD, 2021)	2.2.1	Cantidad de participantes que identifican estereotipos de género como factores que reproducen desigualdad . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
	2.3.1	Cantidad de participantes que identifican que hay desigualdades de género en los ámbitos laborales . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
	2.4.1	Cantidad de participantes que identifican situaciones cotidianas en las que se encontraron frente a estereotipos de género . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
	2.5.1	Cantidad de participantes que identifican situaciones laborales en las que se encontraron frente a estereotipos de género . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
Prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales. (MMGyD, 2020)	2.6.1	Cantidad de participantes que incorporan herramientas y recursos básicos para identificar la violencia de género en el ámbito laboral . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
	2.6.2	Cantidad de participantes que incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	TOTAL	REGISTRO			
			MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS	
Multiplicación / Sostenibilidad	2.7.1	Participantes recomiendan la capacitación a sus colegas . Indicador dicotómico: sí/no En porcentaje sobre participantes.				
	2.7.2	Participantes expresan interés en profundizar sobre los contenidos . Indicador dicotómico: sí/no				
3. CONTENIDOS MÍNIMOS						
Eje 1. Derechos Humanos. Marco Normativo nacional e internacional Esta sección de contenidos mínimos se puede adaptar a los de la capacitación llevada adelante por tu institución (empresa, organización, etc.). Por ejemplo, si abordaste el tema del cuidado podés mantener los indicadores ajustando el contenido al que hacen referencia.	3.1.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que el Estado Argentino asumió el compromiso constitucional de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) .				
	3.2.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que el Estado Argentino tiene el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará) .				
	3.3.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido que los Principios de Yogyakarta refieren a la protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y orientación sexual .				
	3.3.4	Grado de recordación de haber tratado el Paradigma de la Niñez como sujetos de derechos .				
	3.4.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la definición de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley 26.485 .				
	3.4.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación los tipos de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley y sus modificatorias.				
	3.4.4	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación las modalidades de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley y sus modificatorias.				
	3.4.5	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la Ley provee lineamientos básicos para las políticas de cada institución / organismo/ dependencia .				
	3.5.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que la Ley 26.743 protege el derecho a recibir trato digno y ser tratado/a acorde a la identidad, a la salud integral y el derecho a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad .				
	3.6.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la capacitación de la Ley 27.499 - Ley Micaela es Obligatoria y es responsabilidad de las instituciones .				
Eje 2. Introducción a la Perspectiva de Género. Conceptos básicos	3.7.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la capacitación que sexo y género son conceptos diferentes .				
	3.7.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido que el género tienen diferencias según interseccionalidades .				
Eje 3. Violencias por motivos de género como problemática social	3.7.5	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la violencia y la discriminación por razones de género están vinculadas y el femicidio es la expresión más grave de ese vínculo .				
Eje 4. Género y DDHH. Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado	3.7.7	Grado de recordación de haber tratado como contenido que hay recursos específicos sobre violencia por razones de género como la Línea 144 del MMGyD .				

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	TOTAL	REGISTRO			
			MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS	
4. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS Y PEDAGÓGICAS						
ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS	1.10	Programa de capacitación presenta un segmento taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia. (Surge de ficha de la capacitación).				
	4.1.1	Proporción de participantes que reportan que se dio al menos un espacio de intercambio y debate durante la capacitación.				
	4.2.1	Proporción de participantes que reportan haber recibido bibliografía para leer durante la capacitación. Como respuesta a la pregunta:				
	4.3.1	Proporción de participantes que reportan haber realizado una instancia de aprobación de la capacitación.				

5.5 Impacto transformacional de la evaluación de la capacitación.

La realización de una evaluación sobre la capacitación sobre contenidos mínimos de la Ley Micaela presentará oportunidades positivas de transformación en aquellos organismos que implementen acciones de mejora a partir de la información recabada.

Existe una mirada retrospectiva intrínseca al proceso de evaluación que acompaña el cierre de ciclos, la rendición de cuentas sobre el uso de recursos y el cumplimiento de objetivos para el organismo que implementa la capacitación. Aunque además, y de modo fundamentalmente alineado al espíritu de la Ley Micaela, la evaluación estructura una mirada prospectiva donde las capacitaciones futuras puedan ser más efectivas en el tiempo. Los resultados de cada evaluación deben dialogar con las propuestas futuras de capacitación.

Según lo analizado en el antecedente que se cita en el presente documento, es esperable y deseable, que surjan requerimientos de profundización en el aprendizaje para la aplicación efectiva en la actividad laboral. Esto es parte de la evolución de la implementación de la Ley Micaela y se sugiere fuertemente que sea atendido.

Estas cuestiones pueden ser tratadas en la Etapa 3 de la Evaluación llevada a cabo por el equipo de evaluación en colaboración con el equipo de implementación. Es muy importante también considerar las sugerencias para la profundización que lxs participantes indiquen en el [cuestionario posterior](#). Esa – junto con los resultados numéricos obtenidos – será una gran fuente cualitativa para apreciar las transformaciones que estas capacitaciones disparen. La posibilidad de pensar más allá, cómo sigue y plantearlo es un indicio sobre los cambios que se producen en quienes hacen las instituciones.

Si existieran entonces, profundizaciones específicas de capacitación realizadas a partir de requerimientos de participantes, se sugiere incluirlas en la Matriz de Evaluación.

El proceso de evaluación habilita la expresión de voces fundamentales para el cumplimiento del objetivo de la Ley Micaela. Conocer constantemente los resultados de las acciones de capacitación posibilita la vitalidad necesaria para que los estándares puedan elevarse paulatinamente.

6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Fuentes

Argentina.gov.ar *Ley Micaela - Capacitación en género y violencia contra las mujeres*. Disponible en: <https://www.argentina.gov.ar/justicia/derechofacil/leysimple/ley-micaela-capacitacion-en-genero-y-violencia-contra-las-mujeres>

XIV Cumbre Judicial Iberoamericana (2008) *Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad*. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, Brasilia, 4 a 6 de marzo de 2008. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>

Honorable Senado de la Nación Argentina *Avances en la implementación de la Ley 27.499 “Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”*. Disponible en: <https://www.senado.gov.ar/upload/31947.pdf>

Información Legislativa (InfoLEG) *Ley 24.632. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - “Convención de Belem do Pará”*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

Ley 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley 27.499 *Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

INAP (2020) *ABC – Ley Micaela (IN34354/20) Programa: Agenda de Género. Portal de capacitación*. Disponible en: <https://capacitacion.inap.gov.ar/actividad/abc-ley-micaela/>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la República Argentina (2020) *Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación. Argentina Unida, Abril 2020*. Disponible en: https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/lineamientos_para_la_certificacion_ley_micaela.pdf

(2020) *Ley Micaela No 27.499. Programa de contenidos mínimos*. Argentina Unida, Abril 2020. Disponible en: https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/contenidos_minimos_ley_micaela.pdf

(2021) *Informe de implementación de la Ley 27.499. Ley Micaela*. Argentina Unida, Enero 2021. Disponible en: <https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/210108-mmgyd-leymicaela-v3.pdf>

Ministerio Público Fiscal *Preguntas frecuentes Ley Micaela*. Dirección General de Capacitación y Escuela del Ministerio Público Fiscal de la Nación. Disponible en: <https://www.mpf.gov.ar/capacitacion/recampi/>

Organización de los Estados Americanos (1994) *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. OEA: MESECVI. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Bibliografía

Argentina.gob.ar (2020) Ley Micaela - Capacitación en género y violencia contra las mujeres. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/ley-micaela-capacitacion-en-genero-y-violencia-contra-las-mujeres>

Diversidad Sexual. Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/diversidadsexual>

Bishop, J., Vaca, S., Barnes, J., & Naciones Unidas (2016) *Fondo para la Igualdad de Género. Meta Análisis 2011 2015.* Reporte Impact Ready. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/fge-evaluation-meta-analysis-report-2015-es.pdf?la=es&vs=4826>

Cabrera Rodríguez, Julio A. (2005) *Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional.* V Congreso Internacional Virtual de Educación, 7-27 de Febrero de 2005. Universidad agraria de La Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24726/Documento_completo.pdf?sequence=1

Chianca, T. (2008) *The OECD/DAC Criteria for International Development Evaluations: An Assessment and Ideas for Improvement.* Journal of MultiDisciplinary Evaluation, Volume 5, Number 9. ISSN 1556-8180, March 2008. Disponible en: <https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/167-1-571-2-10-20080308.pdf>

Davies, R. y Dart, J. (2011) [2005] *Técnica del “Cambio Más Significante” (MSC, por sus siglas en inglés): Guía para su uso. Trad: 3 agosto 2011.* Disponible en: <https://www.mande.co.uk/wp-content/uploads/2005/MSC%20Guide/Spanish%20translation%20of%20MSC%20Guide.pdf>

Dehejia, R.; Wahba, S. (1999) *Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs.* Journal of the American Statistical Association, 94(448), pp. 1053-1062. Disponible en: <http://www.aru-learning.com/images/informacion/Dehejia-and-Wahba-1999.pdf>

Dirección Nacional del Servicio Civil (2014) *Guía práctica para gestionar la capacitación en servicios públicos.* N°1, Diciembre 2014: Segunda Edición. Subdirección Desarrollo de las Personas, Gobierno de Chile. Disponible en: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/03/GUIA-CAPACITACION-EDICION-N%C2%B0-2.pdf>

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2019) *Evaluación de impacto de las actividades de capacitación de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Informe final.* Disponible en: <https://www.oficinadelamujer.gob.ar/om/verMultimedia?data=2772>

Esquivel García, R. (2008) *Evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño individual y organizacional.* Lúmina, (09), Enero- Diciembre, 2008. págs. 47-72. Disponible en: <https://revistas-umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/1194>

Ferguson, L.; Leghari, R.; Wretblad, E. (2016) *Compendium of Good Practices in Training for Gender Equality.* UN Women Research and Training Centre, April 2016. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/compendium-of-good-practices-in-training-for-gender-equality.pdf?la=en&vs=1218>

Gertler, Paul J.; Martínez, S.; Premand, P.; Rawlings, Laura B.; Vermeersch, Christel M. J. (2017) *La evaluación de impacto en la práctica. Segunda edición*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-0888-3. Licencia de atribución: Creative Commons CC BY 3.0 IGO. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-evaluaci%C3%B3n-de-impacto-en-la-pr%C3%A1ctica-Segunda-edici%C3%B3n.pdf>

IEO/UNDP (2020) *Joint Guidance Note for Evaluation Units: Good Practices During COVID-19*. OECD/DAC Evalnet. April 2020. Disponible en: http://web.undp.org/evaluation/guideline/documents/covid19/IEOOECD_DAC_Joint-Guidance_COVID19.pdf

Instituto Nacional de la Administración Pública (2019) *Ley Micaela: capacitación en la temática de Género y Violencia Contra las Mujeres*. Cód. INAP: IN32744/19. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación Argentina. Disponible en: https://sai.inap.gob.ar/download_pdf.dhtml?contenido=diseño&formact_codigo=1&act_codigo=32744&tipoact_codigo=1

Instituto Nacional de las Mujeres (2019) *Orientaciones para el diseño de proyectos de capacitación en el marco de la Ley Micaela*. Ministerio de Salud y Desarrollo Social - Presidencia de la Nación. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/orientacionesley.pdf>

INTERACT Wiki (2009) *7. Which type of evaluation: strategic, thematic, cross-programme, operational and/or management?* En "Practical Handbook for Ongoing Evaluation of Territorial Cooperation Programmes". Disponible en: <http://wiki.interact-eu.net/pages/viewpage.action?pageId=23756931>

Laffaire, M., Bonelli, S., Scolari, J., Aquilino, N. y Arena, E. (2020) *La evaluabilidad de los programas sociales en Argentina*. Documento de Trabajo N°192. Mayo de 2020. Buenos Aires: CIPPEC. Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/05/192-DT-MYE-Evaluabilidad-de-planes-sociales-Laffaire-et-al-junio-2020.pdf>

Leghari, R.; Wretblad, E. (2016) *Typology on Training for Gender Equality*. UN Women Research and Training Centre. April 2016. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520>

López Boudet, R.; Reyes Vidal, Y.; Molina Álvarez, Ana T. (2017) *Evaluación del impacto de la capacitación en directivos de instalaciones turísticas*. Ciencia, Docencia y Tecnología, 28(54), pág. 130-149. Mayo 2017. ISSN 1851-1716. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/145/14551170005.pdf>

Nakano Koga, S. (2001) *Impacto de la Capacitación en el Estado. Aproximación a sus significados a través de una experiencia de evaluación*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0070_NakanoKogaS.pdf

Neendoor, S. (14 July, 2020) *Training Evaluation – 5 Best Ways to Evaluate Training Effectiveness and Impact*. Kitaboo. Disponible en: <https://kitaboo.com/training-evaluation-evaluate-training-effectiveness-impact/>

Ortegón E.; Pacheco, J. F.; Prieto, A. (2005) *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. CEPAL- Serie Manuales, N° 42. Naciones Unidas, julio del 2005. ISSN 1680-886X. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

Pautassi, L. y Gherardi, N. (2015) *Guía práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém do Pará. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Disponible en:* http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf

Poder Judicial de Río Negro (2019) Proyecto Integral – INT 03: Ley Micaela. Primera Evaluación de Impacto. Centro de Planificación Estratégica del Superior Tribunal de Justicia. Disponible en: [http://servicios.jusrionegro.gov.ar/inicio/web/gobierno-abierto/informes/Informe%20Final%20-%20Ley%20Micaela%202019_\(06-08-2020\).pdf](http://servicios.jusrionegro.gov.ar/inicio/web/gobierno-abierto/informes/Informe%20Final%20-%20Ley%20Micaela%202019_(06-08-2020).pdf)

Red de Instituciones de Formación Profesional (2011) *Eje 4 - ¿Como evaluar el impacto de la formación? En “Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional”. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2011. Disponible en:* <https://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/guia/Eje-4.pdf>

Rodriguez Bilella, Pablo D. et al. (2016) *Estándares de Evaluación para América Latina y el Caribe. ReLAC – FOCEVAL – DEval. 1ª ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, agosto 2016. Disponible en:* https://www.deval.org/files/content/Dateien/Externe%20Publikationen/2016_FINAL%20ESTANDARES%20DIGITAL%20ESPAN%CC%83OL.pdf

Rovetto, F. et al. (2020) *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades. 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN, 2020. Disponible en:* <http://www.onu.org.ar/stuff/spotlight/Cuadernillo-Ley-Micaela.pdf>

Rutty, M. (2007) *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Disponible en:* http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1186_RuttyMG.pdf

Sistema de Información, Evaluación y Monitoreo de Programas Sociales de Argentina (2020) *La Evaluación en los tiempos del Coronavirus. Una guía para la evaluación de las políticas públicas en situaciones de aislamiento social. Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación Argentina. Disponible en:* https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/la_evaluacion_en_los_tiempos_del_coronavirus.pdf

Tapella, E.; Rodríguez Bilella, P.; Sanz, J. C.; Chavez-Tafur, J.; Espinosa Fajardo, J. (2021) *Siembra y cosecha. Manual de evaluación participativa. 1ª ed. – Bonn, Alemania: DEval, 2021. Disponible en:* <https://evalparticipativa.net/wp-content/uploads/2021/01/SIEMBRA-Y-COSECHA-MANUAL-EVALUACION-PARTICIPATIVA-pdf-media.pdf>

Van den Berg, Rob D.; Magro, C.; Salinas Mulder, S. (ed.) (2019) *Evaluation for Transformational Change: Opportunities and Challenges for the Sustainable Development Goals. IDEAS, Exeter, UK. Disponible en:* https://ideas-global.org/wp-content/uploads/2019/11/2019-11-05-Final_IDEAS_EvaluationForTransformationalChange.pdf

UNDP (2014) *Evaluation of Training. LOGO. Project Documents Center. Disponible en:* <https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/YEM/Evaluation%20of%20training.pdf>

United Nations Evaluation Group (2013) *Impact Evaluation in UN Agency Evaluation Systems: Guidance on Selection, Planning and Management. UNEG Impact Evaluation Task Force, August 2013. Disponible en:* <http://www.uneval.org/document/download/1875>

United Nations System Staff College *Evaluating the Impact of Training. Courses. Disponible en:* https://www.unssc.org/courses_pdf?nid=238260

UN Women (2015) *How to manage gender-responsive evaluation. Evaluation Handbook*. Independent Evaluation Office. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un-women-evaluation-handbook-en.pdf?la=en&vs=1401>

(2016) *What can we learn from UN Women evaluations? A meta-analysis of evaluations managed by UN Women in 2014 and 2015. June 2016*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/6/meta-analysis-of-evaluations-managed-by-un-women-in-2014-and-2015>

(2020) *Pocket tool for managing evaluation during the COVID-19 pandemic*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/pocket-tool-for-managing-evaluation-during-the-covid-19-pandemic-en.pdf?la=en&vs=857>

UN Women Training Centre (2018) *Evaluation Tool for Training for Gender Equality. A Short Guide Towards Measuring Capacities and Transformation Towards Gender Equality*. Disponible en: https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/Evaluation%20Tool_Training%20Gender%20Equality_26-06-2019%20LBA.pdf

Vocational Training Institutions' Network (2011) *Skills development impact evaluation. A practical guide*. Montevideo: ILO/Cinterfor, 2011. Disponible en: <https://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/guia/skills-development-impact-evaluation.pdf>

7. ANEXO

7.1 CUESTIONARIO PREVIO:

Este cuestionario mide representaciones y actitudes y corresponde a la medición inicial, en un momento previo a la participación en los Talleres de Género Ley Micaela. Se sugiere que sea enviado con la invitación a participar de los talleres y que se destine unos minutos previos a la actividad para que puedan completarlo las personas que no lo hubieran hecho antes.

Aclaraciones generales sobre el cuestionario

El cuestionario está preparado para ser aplicado de forma autoadministrada. Esta puede ser en formato físico (papel) o en formato digital. Se entiende que cada vez que se apliquen las herramientas se decidirá el formato considerando la disponibilidad de tecnología, y de recursos para financiar impresiones y la carga de respuestas para construir la matriz de datos.

Se sugiere la aplicación en formato digital porque agiliza el proceso, facilita el resguardo de datos, es más económico y sustentable. La programación puede ser realizada con aplicaciones de uso gratuito (Formulario de Google) o de bajo costo de suscripción (Survey Monkey). Los enlaces para responder cada encuesta pueden ser distribuidos por correo electrónico, o aplicaciones de mensajería móvil (Whatsapp, Telegram).

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta encuesta es conocer sus opiniones, experiencias y percepciones sobre algunos de los temas que abordará el Taller de Género Ley Micaela del que participará.

Su opinión es muy importante, y por eso le agradecemos que se tome este tiempo.

Todas sus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales y no serán vinculadas con su nombre.

CLASIFICACIÓN

1. Le pedimos que indique su respuesta marcando en la casilla correspondiente

Género:

Mujeres

Varones

Identidades no binarias ¿Cuál?

DIMENSIONES

2. ¿Cuáles de los siguientes factores considera centrales para la prevención de violencias por motivos de género?

Indique su respuesta para cada opción marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES	FACTORES	SI	NO
2.1.1	Incorporar enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución/ organismo / dependencia.		
2.1.3	Incorporar enfoque de género en la formulación de políticas públicas.		

3- ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Indique su respuesta para cada opción marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES		DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
2.2.1	Los estereotipos de género reproducen desigualdad			
2.3.1	Hay desigualdades de género en mi ámbito laboral			
2.4.1	En ocasiones me encontré en situaciones en mi vida cotidiana en las que reconozco estereotipos de género			
2.5.1	En ocasiones me encontré en situaciones en mi trabajo en las que reconozco estereotipos de género			

¿Quiere agregar algún comentario?

.....

.....

.....

¡Muchas gracias por su colaboración!

7.2 CUESTIONARIO POSTERIOR:

Este cuestionario mide representaciones y actitudes y corresponde a la medición inmediatamente posterior a la participación en los Talleres de Género Ley Micaela. Se sugiere su realización antes del cierre final de la actividad.

Aclaraciones generales sobre el cuestionario

- El cuestionario está preparado para ser aplicado de forma autoadministrada. Esta puede ser en formato físico (papel) o en formato digital. Se entiende que cada vez que se apliquen las herramientas se decidirá el formato considerando la disponibilidad de tecnología, y de recursos para financiar impresiones y la carga de respuestas para construir la matriz de datos.
- Se sugiere la aplicación en formato digital porque agiliza el proceso, facilita el resguardo de datos, es más económico y sustentable. La programación puede ser realizada con aplicaciones de uso gratuito (Formulario de Google) o de bajo costo de suscripción (Survey Monkey). Los enlaces para responder cada encuesta pueden ser distribuidos por correo electrónico, o aplicaciones de mensajería móvil (WhatsApp, Telegram).

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta encuesta es conocer sus opiniones, experiencias y percepciones sobre algunos de los temas abordados en el Taller de Género Ley Micaela del que participó.

Su opinión es muy importante, y por eso le agradecemos que se tome este tiempo.

Todas sus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales y no serán vinculadas con su nombre.

CLASIFICACIÓN

1- Le pedimos que indique su respuesta marcando en la casilla correspondiente

Género:

Mujeres

Varones

Identidades no binarias ¿Cuál?

INDICADORES

2. ¿Cuáles de los siguientes factores considera centrales para la prevención de violencias por motivos de género?

Indique su respuesta para cada opción marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES	FACTORES	SI	NO
2.1.1	Incorporar enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución/ organismo / dependencia.		
2.1.3	Incorporar enfoque de género en la formulación de políticas públicas.		

3- ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Indique su respuesta para cada opción marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES		DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
2.2.1	Los estereotipos de género reproducen desigualdad			
2.3.1	Hay desigualdades de género en mi ámbito laboral			
2.4.1	En ocasiones me encontré en situaciones en mi vida cotidiana en las que reconozco estereotipos de género			
2.5.1	En ocasiones me encontré en situaciones en mi trabajo en las que reconozco estereotipos de género			

4- Pensando específicamente en el Taller de Género Ley Micaela del que participó ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Indique su respuesta marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES		DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
2.6.1	Conocí herramientas y recursos para identificar situaciones de violencia de género en el ámbito laboral			
2.6.2	Conocí herramientas y recursos para actuar o definir cursos de acción ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.			

5. Luego de haber transitado este Taller de Género Ley Micaela, le pedimos que Indique su respuesta para cada pregunta marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES		SI	NO
2.7.1	¿Recomendaría a colegas y compañeros/as que hagan la capacitación?		
2.7.2	¿Tiene interés en realizar otra capacitación para profundizar en estos temas?		

6- Si respondió que tiene interés en realizar otra capacitación para profundizar en estos temas, ¿podría comentar sobre qué tema o temas le gustaría profundizar?

.....

7- Le pedimos que marque, en la siguiente lista, los temas y contenidos que fueron tratados durante el taller al que Ud. Asistió. Indique su respuesta marcando en la casilla correspondiente:

INDICADORES	TEMAS Y CONTENIDOS	SI	NO
3.1.1	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)		
3.1.2	la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres.		
3.1.3	El Estado Argentino tiene el compromiso constitucional de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer desde la firma de la CEDAW y su incorporación a la Constitución.		
3.2.1	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará, 1994		
3.2.2	Definición de Violencia contra la Mujer de la Convención de Belem do Pará		
3.2.3	El Estado Argentino tiene el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.		
3.3.1	Principios de Yogyakarta, 2007		
3.3.2	Los Principios de Yogyakarta refieren a la protección de los derechos humanos frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.		
3.3.3	El Principio 2 de Yogyakarta refiere al Derecho a la Igualdad y la no discriminación por identidad de género y orientación sexual.		
3.3.4	Los/las/les niños/as/es son sujetxs de derecho		
3.4.1	Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres		
3.4.2	Definición de Violencia contra las mujeres según la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres		
3.4.3	Tipos de violencia según la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y sus modificatorias: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política.		
3.4.4	Modalidades de violencia según la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y sus modificatorias: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público (acoso callejero), pública-política.		
3.4.5	La Ley de Protección Integral provee lineamientos básicos para las políticas de cada institución/organismo/dependencia.		
3.5.1	Ley 26.743 de Identidad de Género		
3.5.2	La Ley 26.743 protege el derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.		
3.5.3	La Ley 26.743 protege el derecho al trato digno, acorde a la identidad y a ser indetificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad.		
3.6.1	Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - Ley Micaela		
3.6.2	La capacitación obligatoria en Género y Violencia contra las mujeres es responsabilidad de las instituciones		
3.7.1	Sexo y género son conceptos diferentes		
3.7.2	El género alude a relaciones de poder		
3.7.3	El género tiene diferencias según clase social, raza, edad, etnia, discapacidades entre otras características.		
3.7.4	La identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual son diferentes entre sí.		
3.7.5	La violencia y la discriminación por razones de género están vinculadas y el femicidio es la expresión más grave de ese vínculo.		
3.7.6	Las violencias requieren una mirada interseccional según clase social, raza, edad, etnia, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, discapacidades entre otras características.		
3.7.7	Hay recursos específicos sobre violencia por razones de género como la Línea 144 del MMGyD.		

**8- ¿Cuáles de los siguientes recursos se utilizaron en la capacitación en la que participó?
Indique su respuesta marcando en la casilla correspondiente:**

INDICADORES	RECURSOS	SI	NO
4.1.1	Un momento para el intercambio y debate		
4.2.1	Bibliografía para lectura.		
4.3.1.	Evaluación para la aprobación.		

9- ¿Quiere agregar algún comentario?

.....
.....
.....

¡Muchas gracias por su colaboración!

7.3 FICHA DE DATOS DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

INDICADORES DE SEGUIMIENTO		TIPO DE RESPUESTA	RESPUESTA	RESPONDE A LA PREGUNTA	FUENTES DE RELEVAMIENTO / MEDIOS DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES / ACLARACIONES / AMPLIACIÓN DE LA RESPUESTA
1.1	Programa certificado	SI / NO		¿El programa de capacitación dictado cuenta con Certificado emitido por el MMGyD?	Certificado emitido por el MMGyD	
1.2	Replicadores/as del organismo/ dependencia certificados.	SI / NO		¿Todos los replicadores del programa de capacitación dictado cuentan con Certificados emitidos por el MMGyD?	Certificado emitidos por el MMGyDs para cada replicador	
1.3	Cantidad de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas	Número		¿Cuántos grupos se capacitaron a la fecha (en cada año calendario del presente informe) en la institución / organismo / dependencia?	Registro de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas en un año calendario	
1.4	Cantidad de personas capacitadxs	Porcentaje		¿Cuál es el porcentaje de agentes y funcionarios que están capacitadas (en el año vigente + activos capacitados en años anteriores con programas certificados por el MMGyD) sobre el total de la nómina de la institución/ organismo/ dependencia?	Registro de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas en un año calendario y nómina de la institución/ organismo/ dependencia.	
1.5	Cantidad de Altas autoridades capacitadxs	Porcentaje		¿Cuál es el porcentaje de Altas autoridades que están capacitadas (en el año vigente + activos capacitados en años anteriores con programas certificados por el MMGyD) sobre el total de Altas autoridades de la institución/ organismo/ dependencia?	Registro de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas en un año calendario y nómina de la institución/ organismo/ dependencia.	
1.7	Programa certificado que de cuenta de la cantidad de horas de capacitación.	SI / NO		¿El programa certificado contaba con una propuesta de cantidad de horas por capacitación y/ o anuales para la institución/ organismo/ dependencia?	Propuesta de capacitación certificada por el MMGyD.	
1.8	a- Cantidad de horas de capacitación certificadas por capacitación	Número		¿Cuántas horas por capacitación se certificaron en la institución/ organismo/ dependencia para el presente periodo?	Propuesta de capacitación certificada por el MMGyD.	
	b- Cantidad de horas de capacitación certificadas anualizadas para el organismo/ institución.	Número		¿Cuántas horas de capacitación anuales se certificaron en la totalidad de la institución/ organismo/ dependencia para el presente periodo?	Propuesta de capacitación certificada por el MMGyD.	
1.9	a- Cantidad de horas promedio de capacitación impartidas por capacitación	Número		¿Cuántas horas por capacitación promedio se impartieron en la institución/ organismo/ dependencia durante el presente periodo?	Registro de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas en un año calendario	
	b- Cantidad de horas de capacitación certificadas anualizadas para el organismo/ institución.	Número		¿Cuántas horas de capacitación anuales se impartieron en la totalidad de la institución/ organismo/ dependencia durante el presente periodo?	Registro de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas en un año calendario	
1.10	4 horas de taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia.	SI / NO		¿El Programa de capacitación impartido presenta un segmento taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia que cumple con la duración mínima establecida por el MMGyD (4 horas)?	Diseño pedagógico implementado.	

7.4 FICHA DE SEGUIMIENTO ANUAL DE LAS EVALUACIONES INSTITUCIONALES. Registro de cambios y transformaciones.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO		TIPO DE RESPUESTA	RESPUESTA	RESPONDE A LA PREGUNTA	FUENTES DE RELEVAMIENTO / MEDIOS DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES / ACLARACIONES / AMPLIACIÓN DE LA RESPUESTA
5.1.1	Las actividades del área/organización/ Institución muestran avances en incorporar la perspectiva de género.	SI / NO		¿Las actividades/ propuestas del área muestran avances en incorporar perspectiva de género? Se recomienda explicitar cuáles son los avances registrados para su seguimiento posterior.	Reflexión de fin de ciclo. Colaboración entre el equipo de evaluación y el equipo de capacitación.	
5.1.2	Las relaciones laborales y sus dinámicas de trabajo muestran cambios hacia la igualdad de género	SI / NO		¿Se perciben cambios en la dinámica de trabajo / relaciones laborales? Se recomienda explicitar cuáles son los cambios detectados.	Reflexión de fin de ciclo. Colaboración entre el equipo de evaluación y el equipo de capacitación.	
5.1.3	Lxs miembrxs de la organización/ institución/ dependencia requieren profundización de su capacitación en género.	SI / NO		¿Se recibieron pedidos de profundización en la temática de género? Se sugiere registrar de qué parte/área y perfiles de miembrxs de la organización surgen los pedidos y planificar dar respuesta a los mismos.	Reflexión de fin de ciclo. Registros del equipo a cargo de las capacitaciones	
5.1.4	Lxs miembrxs de la organización/institución/ dependencia que aun no han participado en la capacitación de género de Ley Micaela, solicitan recibirla.	SI / NO		¿Hubo solicitudes de realización de la capacitación entre personas que no hayan participado aun?	Reflexión de fin de ciclo. Registros del equipo a cargo de las capacitaciones	

7.5 MATRIZ DE EVALUACIÓN - Ley 27.499 - Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/ CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**		DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO /MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES
1. ALCANCE DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS	Organismo/ Institución	Organismo público (institución, organismo, dependencia) Organización sindical	Descripción de la institución/ organismo / dependencia u Organización sindical					Ficha de datos de la evaluación de la capacitación	Implementadores/ as evaluación
	Capacitaciones	Descripción de las capacitaciones realizadas en cumplimiento de la Ley 27.499	Diseñadas de acuerdo a los documentos de contenidos mínimos del MMGyD. Las/los replicadoras/ es formadas/os en los contenidos mínimos y metodologías/ herramientas pedagógicas. Realizada formación de replicadoras/ es. Sugeridas: ABC Ley Micaela INAP / Formación replicadoras/es OM CSJN	Certificación del programa Certificación de replicadores/as	1.1 1.2	Programa certificado. Replicadores/as del organismo/ dependencia certificados.	Indicador nominal: Si/No Indicador nominal: Hay replicadoras/es capacitadxs y certificadas en la institución: Si /No	Certificados emitidos por el MMGyD	Ficha de datos de la evaluación de la capacitación
			Cantidad de sensibilizaciones realizadas en un año calendario en la institución / organismo /dependencia.		1.3	Cantidad de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas a la fecha (en cada año calendario) en la institución / organismo /dependencia.	Indicador cuantitativo. Se da cuenta en la Ficha de datos de la evaluación. (indicar cantidad)	Registro de capacitaciones/ sensibilizaciones realizadas en un año calendario	
	Receptores/as de la capacitación	Agentes y funcionarios Altas autoridades	Resultados de la implementación de las capacitaciones en la institución/ organismo / dependencia.		1.4 1.5	Cantidad de participantes capacitadxs sobre el total de la nómina de cada organismo/ institución. Cantidad de altas autoridades capacitadas/ sensibilizadas sobre el total de altas autoridades de la institución	Indicador cuantitativo. Cantidad total de personas capacitadas por año / total nómina vigente en la institución al momento de realizar el registro. En valores numéricos y calculado como porcentaje. Indicador cuantitativo. Cantidad total de altas autoridades capacitadas / total nómina de altas autoridades vigentes al momento de realizar el registro. En valores numéricos y calculado como porcentaje.	Registro de participantes en las capacitaciones dictadas. Nómina de agentes/ funcionarios/as en la institución/ organismo/ dependencia Registro de participantes en las capacitaciones a altas autoridades. Nómina de altas autoridades al momento de realizarse el registro.	Ficha de datos de la evaluación de la capacitación
	Duración	Duración total	20 horas totales según los lineamientos para la certificación emitidos por el MMGyD (2020) 4 horas de taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia.		1.7 1.8 1.9 1.10	Programa certificado que de cuenta de la cantidad de horas de capacitación. Cantidad de horas de capacitación certificadas Cantidad de horas efectivas total y promedio por capacitación en año calendario para cada capacitación. Programa de capacitación presenta un segmento taller en el que se abordan las formas que asumen las violencias en la institución/ organismo/ dependencia.	Indicador nominal: el programa indica la cantidad de horas. Si /No. Indicador cuantitativo: horas indicadas en la certificación del programa. Por capacitación / Total anualizado pr institución/ organismo / dependencia Indicador cuantitativo. Cantidad de horas impartidas por capacitación Indicador nominal: el programa incluye un segmento taller descripto. Si / No	Programas certificados Registro de capacitaciones	Ficha de datos de la evaluación de la capacitación

2. FIN /META DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO - ENFOQUE DE RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO /MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES	
Objetivos de los proyectos de formación y capacitación	Sensibilización y capacitación en género y violencia por motivos de género de 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.	Reconocer el enfoque de género como central para la prevención de las violencias por motivos de género	Taller se aborda las formas que asumen las violencias en la institución/organismo/ dependencia.	2.1	Participantes reconocen que incorporan el enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución es central para la prevención de violencias por motivos de género	Cantidad de participantes que reconocen la centralidad del enfoque de género para la prevención de violencias. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación	Participantes en la capacitación
				2.1.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.	Relevamiento previo a la capacitación entre participantes y evaluación posterior a la capacitación	Cuestionario previo a la capacitación y cuestionario posterior a la capacitación		
				Como respuesta a la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes factores considera centrales para la prevención de violencias por motivos de género? Opción: incorporar enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución/ organismo / dependencia. Dicotómica: Si/No Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.					
		Reconocer el enfoque de género como central en la formulación de políticas	Participantes reconocen que incorporan el enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución es central en la formulación de políticas	2.1.3	Cantidad de participantes que reconocen la centralidad del enfoque de género en la formulación de políticas. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
				2.1.4	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.	Relevamiento previo a la capacitación entre participantes y evaluación posterior a la capacitación	Cuestionario previo a la capacitación y cuestionario posterior a la capacitación		
				Como respuesta a la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes factores considera centrales para la prevención de violencias por motivos de género? Opción: incorporar enfoque de género en la formulación de políticas públicas. Dicotómica: Si/No Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.					
	Reflexión sobre las prácticas y discursos naturalizados que reproducen violencias por motivos de género. (MMGyD, 2020)	Identificar estereotipos de género	Participantes identifican estereotipos de género como factores que reproducen desigualdad.	2.2.1	Cantidad de participantes que identifican. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
				2.2.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.	Relevamiento previo a la capacitación entre participantes y evaluación posterior a la capacitación	Cuestionario previo a la capacitación y cuestionario posterior a la capacitación		
				Como respuesta a la pregunta: ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Opción: Los estereotipos de género reproducen desigualdad. Escala semántica de 3 puntos: De acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo; en desacuerdo. Como porcentaje de la celda superior de la escala: de acuerdo. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.					
		Identificar relaciones de desigualdad en los ámbitos laborales	Participantes identifican hay desigualdades de género en los ámbitos laborales.	2.3.1	Cantidad de participantes que identifican. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
				2.3.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.	Relevamiento previo a la capacitación entre participantes y evaluación posterior a la capacitación	Cuestionario previo a la capacitación y cuestionario posterior a la capacitación		
				Como respuesta a la pregunta: ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Opción: Hay desigualdades de género en mi ámbito laboral. Escala semántica de 3 puntos: De acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo; en desacuerdo. Como porcentaje de la celda superior de la escala: de acuerdo. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.					
Interpelar las prácticas personales	Participantes identifican situaciones cotidianas en las que se encontraron frente a estereotipos de género. El indicador está definido para capturar situaciones en las que los participantes puedan reconocer la acción de estereotipos más allá de la posición en la que se encuentran en esa situación: afectadas, actuando, testigos.	2.4.1	Cantidad de participantes que identifican. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación				
		2.4.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.	Relevamiento previo a la capacitación entre participantes y evaluación posterior a la capacitación	Cuestionario previo a la capacitación y cuestionario posterior a la capacitación				
		Como respuesta a la pregunta: ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Opción: En ocasiones me encontré en situaciones en mi vida cotidiana en las que reconozco estereotipos de género. Escala semántica de 3 puntos: De acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo; en desacuerdo. Como porcentaje de la celda superior de la escala: de acuerdo. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.							
Identificar la incidencia de género y relaciones de desigualdad en las prácticas profesionales e institucionales	Participantes identifican situaciones laborales en las que se encontraron frente a estereotipos de género. El indicador está definido para capturar situaciones en las que los participantes puedan reconocer la acción de estereotipos más allá de la posición en la que se encuentran en esa situación: afectadas, actuando, testigos.	2.5.1	Cantidad de participantes que identifican. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación				
		2.5.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.	Relevamiento previo a la capacitación entre participantes y evaluación posterior a la capacitación	Cuestionario previo a la capacitación y cuestionario posterior a la capacitación				
		Como respuesta a la pregunta: ¿Podría indicar su grado de acuerdo con las siguientes frases? Opción: En ocasiones me encontré en situaciones en mi trabajo en las que reconozco estereotipos de género. Escala semántica de 3 puntos: De acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo; en desacuerdo. Como porcentaje de la celda superior de la escala: de acuerdo. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.							
Prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales. (MMGyD, 2020)	Conocer herramientas y recursos básicos para la identificación de violencia de género en el ámbito laboral	Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para la identificación de la violencia de género en el ámbito laboral.	2.6.1	Cantidad de participantes que incorporan. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
	Conocer herramientas y recursos básicos para la intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral	Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral.	2.6.2	Cantidad de participantes que incorporan. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
Multiplicación / Sostenibilidad		Participantes recomiendan la capacitación a sus colegas	2.7.1	Indicador dicotómico: si/no Como respuesta a la pregunta: ¿Recomendaría a colegas y compañeros/as que hagan la capacitación? Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
		Participantes expresan interés en profundizar sobre los contenidos	2.7.2	Indicador dicotómico: si/no Como respuesta a la pregunta: ¿Tiene interés en realizar otra capacitación para profundizar en estos temas? Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente. En porcentaje sobre participantes.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN				FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGYD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGYD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO/ MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES		
Ejes de contenidos mínimos (MMGYD, 2020)	Eje 1. Derechos Humanos. Marco Normativo nacional e internacional	Convenciones Internacionales	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1989								Participantes en la capacitación	
			Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.	CEDAW: Concepto de discriminación contra las mujeres.	3.1.1	Los participantes conocen la CEDAW	Grado de recordación de haber tratado la CEDAW en una capacitación. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
			Discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres.	3.1.2	Los participantes incorporan que se trata de eliminar la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación				
			Compromisos de los Estados.	3.1.3	Recordación de haber tratado que la CEDAW es un compromiso de los Estados	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que el Estado Argentino asumió el compromiso constitucional de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: El Estado Argentino tiene el compromiso constitucional de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer desde la firma de la CEDAW y su incorporación a la Constitución. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación				
			Convención de los Derechos del Niño, 1989									
			Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Para, 1994.	Belem do Para: Definición de violencia contra la mujer.	3.2.1	Los participantes conocen la Convención de Belem do Para.	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Para. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Para, 1994 Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
				Los participantes conocen la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Para.	3.2.2	Los participantes conocen la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Para.	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Para. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Definición de Violencia contra la Mujer de la Convención de Belem do Para Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
				Deberes de los Estados.	3.2.3	Recordación de haber tratado que la Convención de Belem do Para es un compromiso de los Estados	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que el Estado Argentino tiene el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: El Estado Argentino tiene el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
			Principios de Yogyakarta, 2007.	Yogyakarta: Protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.	3.3.1	Los participantes conocen los Principios de Yogyakarta	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación a los Principios de Yogyakarta Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Principios de Yogyakarta, 2007	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
				Los participantes incorporan que se trata de la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.	3.3.2	Los participantes incorporan que se trata de la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.	Grado de recordación de haber tratado como contenido de los Principios de Yogyakarta refieren a la protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Los Principios de Yogyakarta refieren a la protección de los derechos humanos frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
				Principio 2. Derecho a la igualdad y a la no discriminación	3.3.3	Participantes incorporan el Principio 2 de Yogyakarta refiere al Derecho a la igualdad y a la no discriminación por identidad de género y orientación sexual.	Grado de recordación de haber tratado como contenido el Principio 2 de Yogyakarta Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: El Principio 2 de Yogyakarta refiere al Derecho a la igualdad y a la no discriminación por identidad de género y orientación sexual. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
			Convención de los Derechos del Niño, 1989	Paradigma de niñez, sujetos de derechos.	3.3.4	Participantes incorporan que los niños son sujetos de derechos	Grado de recordación de haber tratado el Paradigma de la Niñez como sujetos de derechos Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Los/las niños/as son sujetos de derecho Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
			Leyes Nacionales	Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2003): tipos y modalidades de violencia. Ley 27.001 - Modalidad Acoso Callejero. Ley 27.533. Violencia Política.	Definición de violencia contra las mujeres	3.4.1	Participantes recuerdan de haber tratado la Ley 26.485	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la Ley 26.485 Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
					Definición de violencia contra las mujeres según la Ley 26.485	3.4.2	Participantes recuerdan la definición de violencia contra las mujeres según la Ley 26.485	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la definición de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley 26.485. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opciones: Definición de Violencia contra la mujer según la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
					Tipos y Modalidades.	3.4.3	Participantes recuerdan los tipos de violencia contra las mujeres según la Ley 26.485 y sus modificatorias Ley 27.533	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación los tipos de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley y sus modificatorias Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opciones: Tipos de violencia según la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y sus modificatorias: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
					Modalidades de violencia según la Ley 26.485 y sus modificatorias Ley 27.533	3.4.4	Participantes recuerdan las modalidades de la violencia contra las mujeres según la Ley 26.485 y sus modificatorias Ley 27.533	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación las modalidades de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley y sus modificatorias Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opciones: Modalidades de violencia según la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y sus modificatorias: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, médica, en el espacio público (barrido callejero), pública-política. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
					Lineamientos básicos para las políticas estatales	3.4.5	Participantes incorporan que la Ley de Protección Integral provee lineamientos básicos para las políticas públicas	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la Ley provee lineamientos básicos para las políticas de cada institución/organismos/dependencia Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opciones: La Ley de Protección Integral provee lineamientos básicos para las políticas de cada institución/organismo/dependencia. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
				Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2005).								
				Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008).								
				Ley 26.678 de Matrimonio Civil (2010). (Matrimonio Igualitario)								
				Ley 26.743 de Identidad de Género (2012).	Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.	3.5.1	Participantes recuerdan de haber tratado la Ley 26.743	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la Ley 26.743 Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Ley 26.743 de Identidad de Género Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
					Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.	3.5.2	Participantes incorporan que la Ley protege el derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que la Ley 26.743 protege el derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opciones: La Ley 26.743 protege el derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación		
				Trato digno, derecho a ser tratado de acuerdo con su identidad de género y en particular, a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad.	3.5.3	Participantes incorporan que la Ley protege el derecho al trato digno de acuerdo con su identidad de género y a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que la Ley 26.743 protege el derecho a recibir trato digno y a ser tratado acorde a la identidad, y el derecho a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opciones: La Ley 26.743 protege el derecho al trato digno, acorde a la identidad y a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
			Ley 26.994 - Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (2014).									
			Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - "Ley Micaela" (2018).	Importancia de la perspectiva de género en las prácticas del Estado.	3.6.1	Participantes recuerdan de haber tratado la Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - Ley Micaela	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la Ley 27.499 - Ley Micaela Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - Ley Micaela Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			
				Obligatoriedad.	3.6.2	Participantes incorporan que la Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia es responsabilidad de las instituciones	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación de la Ley 27.499 - Ley Micaela es Obligatoria y es responsabilidad de las instituciones. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: La capacitación obligatoria en Género y Violencia contra las mujeres es responsabilidad de las instituciones Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación			

3. CONTENIDOS MÍNIMOS

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**		DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO /MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES
3. CONTENIDOS MÍNIMOS	Ejes de contenidos mínimos (MMGyD, 2020)	Eje 2. Introducción a la Perspectiva de Género. Conceptos básicos	Diferencia sexo - género.	3.7.1	Participantes incorporan conceptos básicos sobre la perspectiva de género: sexo y género son conceptos diferentes	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la capacitación que sexo y género son conceptos diferentes. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: Sexo y género son conceptos diferentes. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación	Participantes en la capacitación
			Sexo y género						
			Estereotipos de género	Carácter relacional.	3.7.2	Participantes incorporan conceptos básicos sobre la perspectiva de género: el género alude a relaciones de poder	Grado de recordación de haber tratado como contenido que el género alude a relaciones de poder. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: El género alude a relaciones de poder. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación
				Relaciones de poder existentes entre los géneros.					
				Interpretación histórica y social con privilegio histórico hacia los varones como grupo social.					
				Estereotipos de género: condición de construcción histórica con diferentes características en diferentes tiempos y espacios.	Retoma Indicadores	2.2.1 Participantes identifican estereotipos de género como factores que reproducen desigualdad.			
			Discriminación hacia mujeres y diversidades. Su influencia en la constitución física y social de las personas.						
			Relaciones de género e interseccionalidades.	3.7.3	Participantes incorporan concepto de interseccionalidades: el género tiene diferencias según clase social, raza, edad, etnia, discapacidades entre otras características.	Grado de recordación de haber tratado como contenido que el género tienen diferencias según interseccionalidades. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: El género tiene diferencias según clase social, raza, edad, etnia, discapacidades entre otras características. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación	
			Socialización de Género						
			División sexual del trabajo						
			Desigualdades en el acceso laboral						
			Identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género	Diferenciación entre sexo y género, identidad de género y orientación sexual.	3.7.4	Participantes incorporan conceptos básicos sobre la perspectiva de género: identidad de género, expresión de género y orientación sexual son diferentes entre si.	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual son diferentes entre si. Como respuesta a la pregunta ¿Qué temas y contenidos fueron tratados durante el taller al que Ud. asistió? Opción: La identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual son diferentes entre si. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente.	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Cuestionario posterior a la capacitación
				Construcción cultural de relaciones e identidades, procesos de subjetivación.					
			Jerarquías y relaciones de poder	Comprensión de los procesos de desigualdades entre géneros.	Retoma indicadores	2.3.1 Participantes identifican hay desigualdades de género en los ámbitos laborales.	2.5.1 Participantes identifican situaciones laborales en las que se encontraron frente a estereotipos de género		
								2.3.2 Participantes incorporan que la Ley protege el Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.	
Introducción al concepto de patriarcado	Dimensionar efectos del patriarcado y su incidencia en la vida de las personas que no cumplen con lo que norma.	Retoma indicadores	2.4.1 Participantes identifican situaciones cotidianas en las que se encontraron frente a estereotipos de género.						
				3.5.3 Participantes incorporan que la Ley protege el derecho al trato digno de acuerdo con su identidad de género y a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad					
Binarismo, cissexualidad y heteronormatividad									
Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades									

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**	DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO / MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES			
4. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS Y PEDAGÓGICAS	Estrategias pedagógicas y metodológicas	Búsquedas	Nuevos sentidos y asociaciones entre conceptos y saberes previos y experiencias					Participantes en la capacitación			
			Construcción colectiva de conocimiento y la enseñanza								
		Estrategias	A partir de una situación que se entiende como problema y es convocante y vincula con alguno de los contenidos mínimos								
			Trabajo en pequeños grupos, exposición y debate sobre posiciones contrapuestas	Al menos un espacio de intercambio y debate de las unidades 2,3 y 4.	4.1.1	Participantes reportan que se se dio al menos un espacio de intercambio y debate durante la capacitación	Proporción de participantes que reportan que se dio al menos un espacio de intercambio y debate durante la capacitación. Como respuesta a la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes recursos se utilizaron en la capacitación en la que participó? Opción: Un momento para el intercambio y debate Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma indepen		Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Questionario posterior a la capacitación	
			Puestas en común sobre ejes temáticos e integración de conceptos	Consignar formato del espacio (foro, grupo de Facebook o WhatsApp, encuentros presenciales, etc.)							
				Tiempo de duración del espacio							
				Cantidad de participantes							
		Ejes centrales del intercambio									
		Lectura crítica individual y colectiva									
		Dinámicas pedagógicas	audiovisuales								
	materiales de marco legal, periodísticos o narrativos										
	actividades lúdicas participativas										
	Dimensiones interpeladas	prácticas del ámbito laboral									
		vida cotidiana									
		cómo construimos relaciones sociales igualitarias									
	Bibliografías		Pertinente en relación a los contenidos desde una perspectiva de género y derechos	4.2.1	Participantes reportan haber recibido bibliografía para la lectura durante y después de la capacitación.	Proporción de participantes que reportan haber recibido bibliografía para leer durante la capacitación. Como respuesta a la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes recursos se utilizaron en la capacitación en la que participó? Opción: Bibliografía para lectura. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Questionario posterior a la capacitación			
			Situda de referencias nacionales, plurinacionales y latinoamericanas en conjunto con producciones internacionales.								
			Textos publicados								
			Materiales virtuales deben incluir las direcciones de URL de origen.								
			Ajustarse a las leyes de protección de propiedad intelectual y derechos de autor/a.								
Referencias APA o Vancouver.											
	Bibliografías obligatorias según lianamientos para la certificación.										
Aprobación del curso			4.3.1	Participantes reportan que el curso tuvo una instancia evaluativa para su aprobación.	Proporción de participantes que reportan haber realizado una instancia de aprobación de la capacitación. Como respuesta a la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes recursos se utilizaron en la capacitación en la que participó? Opción: Evaluación para la aprobación. Como porcentaje sobre el total de participantes. Total. Por género: mujeres, varones e identidades no binarias de forma independiente	Evaluación final entre participantes posterior a la capacitación	Questionario posterior a la capacitación				

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

(**) Indicadores del tablero sintético se indican sombreados

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado. Info-Leg. Información Legislativa. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anejos/315000-319999/318666/norma.htm>

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela.

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

MMGyD (2021) Informe de implementación de la Ley 27.499 Ley Micaela.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ.

CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES Y DIMENSIONES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN		FACTORES/CONTENIDOS MÍNIMOS (MMGyD)	CONTENIDOS CERTIFICACIÓN MMGyD *	INDICADORES DE SEGUIMIENTO**		DESCRIPCIÓN	FUENTES DE RELEVAMIENTO / MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INSTRUMENTO/ HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN	RESPONDENTES
5. SEGUIMIENTO DE CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES	Apreciaciones realizadas por el equipo de evaluación y el de capacitación de la institución sobre los cambios que se detectan al momento de cierre de ciclo.			5.1	Las actividades del área/organización/ Institución muestran avances en incorporar la perspectiva de género.	Se registran avances en la incorporación de la perspectiva de género en la organización. Se recomienda explicitar cuáles son los avances registrados para su seguimiento posterior. Indicador nominal dicotómico: Sí/No.	Reflexión de fin de ciclo. Colaboración entre el equipo de evaluación y el equipo de capacitación.	Ficha de seguimiento	Implementadores de la Evaluación + Equipo de Capacitación
				5.1.2	Las relaciones laborales y sus dinámicas de trabajo muestran cambios hacia la igualdad de género	Se registran cambios en las relaciones laborales y sus dinámicas hacia la igualdad de género. Se recomienda explicitar cuáles son los cambios detectados. Indicador nominal dicotómico: Sí/No			
				5.1.3	Lxs miembrxs de la organización/ institución/ dependencia requieren profundización de su capacitación en género.	El equipo de capacitación recibe solicitudes de profundización de la capacitación en género. Se sugiere registrar de qué parte/área y perfiles de miembrxs de la organización surgen los pedidos y planificar dar respuesta a los mismos. Indicador nominal dicotómico: Sí/No.			
				5.1.4	Lxs miembrxs de la organización/ institución/ dependencia que aun no han participado en la capacitación de género de Ley Micaela, solicitan recibirla.	El equipo de capacitación recibe solicitudes de capacitación de lxs miembrxs que aun no participaron. Indicador nominal dicotómico: Sí/No.			

7.6 TABLERO DE EVALUACIÓN - Ley 27.499 - Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN		INDICADORES DE SEGUIMIENTO		REGISTRO			
				TOTAL	MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS
1. CARACTERÍSTICAS DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS							
Capacitaciones	Descripción de las capacitaciones realizadas en cumplimiento de la Ley 27.499	1.1	Programa certificado. Indicador nominal: Si/No				
		1.2	Replicadores/as del organismo/ dependencia certificados. Indicador nominal: Hay replicadoras/es capacitadxs y certificadas en la institución: Si /No				
		1.3	Cantidad de capacitaciones/sensibilizaciones realizadas a la fecha (en cada año calendario) en la institución / organismo /dependencia. Indicador cuantitativo (indicar cantidad)				
Receptores/as de la capacitación	Agentes y funcionarios	1.4	Cantidad total de personas capacitadas por año / total nómina vigente en la institución al momento de realizar el registro. Indicador cuantitativo. En valores numéricos y calculado como porcentaje.				
	Altas autoridades	1.5	Cantidad de altas autoridades capacitadas/ sensibilizadas sobre el total de altas autoridades de la institución. Indicador cuantitativo				
Duración	Duración total	1.7	Programa certificado que de cuenta de la cantidad de horas de capacitación. Indicador nominal: SI/NO				
		1.8	Cantidad de horas de capacitación certificadas. Indicador cuantitativo.				
		1.9	Cantidad de horas efectivas total y promedio por capacitación en año calendario para cada capacitación. Indicador cuantitativo.				
		1.10	Programa de capacitación presenta un segmento taller en el que se abordan las formas que asume las violencias en la institución/ organismo/ dependencia. Indicador nominal: Si/No				

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN		INDICADORES DE SEGUIMIENTO		REGISTRO			
				TOTAL	MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS
2. FIN/META DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO - ENFOQUE DE RESULTADOS							
Objetivos de los proyectos de formación y capacitación	Sensibilización y capacitación en género y violencia por motivos de género de 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.	2.1.1	Cantidad de participantes que reconocen la centralidad del enfoque de género para la prevención de violencias. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.1.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.				
		2.1.3	Cantidad de participantes que reconocen la centralidad del enfoque de género en la formulación de políticas. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.1.4	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.				
	Reflexión sobre las prácticas y discursos naturalizados que reproducen violencias por motivos de género. (MMGyD, 2021)	2.2.1	Cantidad de participantes que identifican estereotipos de género como factores que reproducen desigualdad. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.2.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.				
		2.3.1	Cantidad de participantes que identifican que hay desigualdades de género en los ámbitos laborales.. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.3.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.				
		2.4.1	Cantidad de participantes que identifican situaciones cotidianas en las que se encontraron frente a estereotipos de género. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.4.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.				
		2.5.1	Cantidad de participantes que identifican situaciones laborales en las que se encontraron frente a estereotipos de género. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.5.2	Calculado como diferencia incremental entre la cantidad de participantes que responden afirmativamente entre el relevamiento previo y la evaluación posterior.				
	Prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales. (MMGyD, 2020)	2.6.1	Cantidad de participantes que incorporan herramientas y recursos básicos para la identificar la violencia de género en el ámbito laboral. . Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
		2.6.2	Cantidad de participantes que incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral. Calculado como porcentaje para el total de participantes para cada capacitación al finalizar la cursada.				
Multiplicación / Sostenibilidad	2.7.1	Participantes recomiendan la capacitación a sus colegas. Indicador dicotómico: si/no independiente. En porcentaje sobre participantes.					
	2.7.2	Participantes expresan interés en profundizar sobre los contenidos. Indicador dicotómico: si/no					

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	REGISTRO					
		TOTAL	MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS		
3. CONTENIDOS MÍNIMOS							
Eje 1. Derechos Humanos. Marco Normativo nacional e internacional	INTERNACIONALES	3.1.1	Grado de recordación de haber tratado la CEDAW en a capacitación.				
		3.1.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres.				
		3.1.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que el Estado Argentino asumió el compromiso constitucional de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer				
		3.2.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Pará.				
		3.2.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Pará.				
		3.2.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que el Estado Argentino tiene el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.				
		3.3.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación a los Principios de Yogyakarta.				
		3.3.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido que los Principios de Yogyakarta refieren a la protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y orientación sexual.				
		3.3.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido el Principio 2 de Yogyakarta				
		3.3.4	Grado de recordación de haber tratado el Paradigma de la Niñez como sujetos de derechos				
	NACIONALES	3.4.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la Ley 26.485				
		3.4.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la definición de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley 26.485.				
		3.4.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación los tipos de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley y sus modificatorias				
		3.4.4	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación las modalidades de violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley y sus modificatorias				
		3.4.5	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la Ley provee lineamientos básicos para las políticas de cada institución/organismo/dependencia				
		3.5.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la Ley 26.743				
		3.5.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que la Ley 26.743 protege el derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.				
		3.5.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación que la Ley 26.743 protege el derecho a recibir trato digno y se tratado acorde a la identidad, y el derecho a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad				
		3.6.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido de la capacitación la Ley 27.499 - Ley Micaela				
		3.6.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la capacitación de la Ley 27.499 - Ley Micaela es Obligatoria y es responsabilidad de las instituciones.				
2. Introducción a la Perspectiva de Género. Conceptos básicos	3.7.1	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la capacitación que sexo y género son conceptos diferentes.					
	3.7.2	Grado de recordación de haber tratado como contenido que el género alude a relaciones de poder.					
	2.2.1	Participantes identifican estereotipos de género como factores que reproducen desigualdad.					
	3.7.3	Grado de recordación de haber tratado como contenido que el género tienen diferencias según interseccionalidades.					
	3.7.4	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual son diferentes entre sí.					
	3.5.2	Participantes incorporan que la Ley protege el Derecho al reconocimiento de la identidad de género y al libre desarrollo conforme a la misma.					
	3.5.3	Participantes incorporan que la Ley protege el derecho al trato digno de acuerdo con su identidad de género y a ser identificado/a de ese modo en los instrumentos que acreditan identidad					
	2.3.1	Participantes identifican hay desigualdades de género en los ámbitos laborales.					
	2.5.1	Participantes identifican situaciones laborales en las que se encontraron frente a estereotipos de género					
	2.4.1	Participantes identifican situaciones cotidianas en las que se encontraron frente a estereotipos de género.					
3. Violencias por motivos de género como problemática social	2.1.1	Participantes reconocen que incorporar el enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución es central para la prevención de violencias por motivos de género					
	3.2.2	Los participantes conocen la definición de violencia contra la mujer de la Convención de Belem do Pará.					
	3.4.2	Participantes recuerdan la definición de violencia contra las mujeres según la Ley 26485					
	3.4.3	Participantes recuerdan los tipos de violencia contra las mujeres según la Ley 26485 y sus modificatoria Ley 27.533					
	3.4.4	Participantes recuerdan las modalidades de la violencia contra las mujeres según la Ley 26485 y sus modificatorias Ley 27.501 y Ley 27.533					
	3.7.5	Grado de recordación de haber tratado como contenido que la violencia y la discriminación por razones de género están vinculadas y el femicidio es la expresión más grave de ese vínculo.					
	3.3.2	Los participantes incorporan que se trata de la protección de los DDHH frente a la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.					
	3.3.3	Participantes incorporan el Principio 2 de Yogyakarta refiere al Derecho a la Igualdad y la no discriminación por identidad de género y orientación sexual.					
	3.7.6	Grado de recordación de haber tratado como contenido que las violencias requieren una mirada interseccional según clase social, raza, edad, etnia, discapacidades entre otras características.					
	4. Género y DDHH. Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado	2.1.1	Participantes reconocen que incorporar el enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución es central para la prevención de violencias por motivos de género				
2.1.3		Participantes reconocen que incorporar el enfoque de género a las prácticas cotidianas de la institución es central en la formulación de políticas					
2.6.1		Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para la identificar la violencia de género en el ámbito laboral.					
3.4.5		Participantes incorporan que la Ley de Protección Integral provee lineamientos básicos para las políticas públicas					
3.7.7		Grado de recordación de haber tratado como contenido que hay recursos específicos sobre violencia por razones de género como la Línea 144 del MMGyD.					
2.6.2		Participantes incorporan herramientas y recursos básicos para responder a la violencia de género en el ámbito laboral.					
3.6.2		Participantes incorporan que la Capacitación en Género y Violencia es responsabilidad de las instituciones					

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	REGISTRO				
		TOTAL	MUJERES	VARONES	PERSONAS NO BINARIAS	
4. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS Y PEDAGÓGICAS						
ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS	4.1.1	Proporción de participantes que reportan que se dio al menos un espacio de intercambio y debate durante la capacitación.				
Bibliografías	4.2.1	Proporción de participantes que reportan haber recibido bibliografía para leer durante la capacitación.				
Aprobación del curso	4.3.1	Proporción de participantes que reportan haber realizado una instancia de aprobación de la capacitación.				

(*) Los contenidos mínimos para la certificación se indican sombreados (MMGyD, 2020)

Fuentes:

Ley 27499 -Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado. InfoLeg. Información Legislativa. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/>

MMGyD (2020) Contenidos mínimos Ley Micaela

MMGyD (2020) Ley Micaela No 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación.

INAP (2020) Diseño actividad ABC Ley Micaela INAP. Referente: Carolina DURAN SAENZ

“La Iniciativa Spotlight es una alianza global, multi-anual entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas para 2030. Es el esfuerzo específico más grande del mundo para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. Lanzada con un compromiso de financiación inicial de 500 millones de euros de la Unión Europea, la Iniciativa Spotlight representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género como condición previa y motor para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Como fondo de demostración para la acción sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Iniciativa Spotlight está demostrando que una inversión significativa, concertada e integral en la igualdad de género y el fin de la violencia puede marcar una diferencia transformadora en las vidas de mujeres y niñas.”

