

Ley N° 27.499 Ley Micaela

Análisis del proyecto de Ley Ómnibus

Reforma de la Ley N° 27.499 Ley Micaela y un paso en el desconocimiento de la violencia de género

Introducción

El proyecto de ley presentado por el gobierno de Javier Milei denominado *Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*, propone un uso desproporcionado de las delegaciones legislativas al Poder Ejecutivo nacional, basado en lo que considera es una situación de “emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, social, previsional, de seguridad, defensa, tarifaria, energética, sanitaria, administrativa y social sin precedentes”. El proyecto propone cambios en numerosas leyes, instalando un cambio de paradigma que pretende extender su vigencia más allá del plazo establecido para tal emergencia.

Este documento analiza el Título VII – Capital Humano, Capítulo I Niñez y Familia, Sección II - Reforma de la Ley N°27.499 Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

La Ley Micaela fue aprobada prácticamente por unanimidad en el Congreso en el mes de diciembre de 2018 y fue promulgada el 10 de enero de 2019. El objetivo de la ley fue dar herramientas a través de la capacitación a todas las personas que integran los tres poderes del Estado para procurar que no volvieran a repetirse las circunstancias que permitieron el femicidio de Micaela García. La joven fue asesinada en abril de 2017 en la provincia de Entre Ríos en un contexto en el que varios funcionarios y empleados (en particular, del Poder Judicial y de las fuerzas de seguridad) no comprendieron la gravedad del contexto en el que se encontraban al tomar decisiones que (tal vez) de haber sido distintas hubieran podido evitar el femicidio cometido por quien debió haber estado, a esa fecha, privado de la libertad.

Micaela García fue asesinada por una persona que no conocía luego de ser atacada sexualmente. Por eso la capacitación que se indica como obligatoria en la Ley está dirigida a la formación en igualdad de género y para la erradicación de todas las formas de violencia ya que reconoce el vínculo profundo que existe entre la violencia más extrema y el contexto de desigualdad por razones de género que está enraizado en la cultura mayoritaria. El proyecto de ley presentado por el Poder Ejecutivo propone, sin embargo, reformar el objetivo de la ley y limitarla a la “violencia familiar”, en base a una legislación del año 1994. La propuesta del Poder Ejecutivo no solo significa retroceder tres décadas en términos conceptuales sino que además implica desconocer el objetivo y finalidad de la ley.

Este documento comienza con un análisis general del proyecto de ley en relación con la propuesta de reforma de la Ley Micaela, luego llama la atención sobre algunos aspectos particulares y finalmente presenta un cuadro comparativo que detalla los cambios propuestos por la reforma en cada artículo.

I. Análisis general de la norma propuesta

Desde su entrada en vigencia la Ley Micaela fue aplicada no solo en el ámbito del Estado nacional¹ sino también en las provincias y municipios. En los últimos años, la Ciudad de Buenos Aires y todas las provincias adhirieron a los términos de la Ley Micaela (conforme la invitación que se extiende en el artículo 10 de la Ley) y por lo tanto avanzaron en la implementación de espacios de sensibilización y capacitación, conforme lo establecía la autoridad de aplicación.

Las evaluaciones que se han realizado respecto a su implementación -presentadas por distintas jurisdicciones nacionales tanto por parte de los poderes ejecutivos y judiciales como por diversos organismos e instituciones- dan cuenta del impacto positivo que las capacitaciones han tenido. Se enuncian mejoras en las condiciones y relaciones al interior de los ámbitos laborales así como en el trabajo público que los distintos organismos realizan. Por mencionar tan solo un ejemplo, en la Provincia de Buenos Aires, se identificaron avances vinculados a la creación e implementación de protocolos contra las violencias; modificaciones en los regímenes de licencias (incluyendo licencia por violencia de género y el reconocimiento de la necesidad de mejorar las licencias de paternidad/maternidad, entre otras); creación de equipos de abordaje interdisciplinarios; implementación del cupo laboral travesti-trans; creación de lactarios en los establecimientos gubernamentales; entre otros². De este modo, se pone de manifiesto que la formación ampliada de los agentes públicos en los temas de igualdad de género ha promovido una serie de cambios integrales positivos que contemplan las variables sociales, culturales y materiales detrás de las violencias por razones de género y los femicidios.

¹ [Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación: Informe de implementación de la Ley N° 27.499 Ley Micaela. Diciembre 2022](#)

² [Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de PBA \(2023\): Ley Micaela Bonaerense: evaluación y resultados de una política estratégica 2020-2022](#)

El mensaje de la exposición de motivos que acompaña la presentación de este proyecto de ley no hace ninguna referencia a la Ley Micaela, a la formación de los agentes del Estado, a una preocupación por los índices de la violencia hacia las mujeres ni dentro del ámbito familiar. Por lo tanto, no es posible establecer cuáles son las razones que justificarían esta reforma que tergiversa la motivación y los objetivos que tuvieron casi la totalidad de quienes integraron la Cámara de Diputados y el Senado en 2018 cuando aprobaron la ley.

Más allá de esa falta de motivación, el impacto de la reforma es claro: desconoce que el Estado tiene una responsabilidad en garantizar la mejor atención posible para las personas que atraviesan situaciones de violencia por razones de género y que pueden requerir la intervención de empleados/as y funcionarios/as del Estado, en cualquiera de los tres poderes y en todo el territorio del país.

En lo inmediato, la eliminación de la obligatoriedad de la formación para todos los ministerios y organismos estatales y su delimitación para los “organismos competentes” (sin precisiones sobre cuáles serían los criterios para evaluar dicha competencia) atenta contra la articulación multigeneracional necesaria para garantizar el abordaje integral de las problemáticas mencionadas. Como consecuencia, el riesgo potencial es reducir el grado de compromiso e intervención de los diversos actores estatales en acciones de prevención, atención y erradicación de las violencias y reducción de las brechas de género estructurales.

Asimismo, la delimitación de la capacitación a la problemática de “violencia familiar” -eliminando los contenidos referentes a las desigualdades estructurales que atentan contra las autonomías de las mujeres y contra el reconocimiento de los derechos de las diversidades- empobrece la identificación de las problemáticas que hacen posible que en la Argentina haya un femicidio cada 35 horas³, impactando negativamente en el diseño e implementación de políticas efectivas y eficientes para su prevención y erradicación. Este enfoque es contrario a los compromisos internacionales asumidos por la Argentina y que justamente le ha valido el reconocimiento de los aspectos positivos asociados a esta política pública.⁴

³ [Oficina de la Mujer de la CSJN \(2023\): Informe Femicidios 2022](#)

⁴ MECANISMO DE SEGUIMIENTO CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ (MESECVI) (2023). ARGENTINA, INFORME SOBRE LA VISITA DE ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA VIDA POLÍTICA. Informe del 26 de abril de 2023, pp. 6 y 17. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Informe-CEVI-Autocensura-hostigamiento-miedo-e-impunidad-.pdf>. En un sentido similar, el mismo organismo se había expedido previamente señalando la importancia de que el Estado argentino sostenga y profundice las acciones y programas orientadas a garantizar que los funcionarios y funcionarias públicas competentes estén capacitados y sensibilizados en los distintos tipos de violencia contra las mujeres: MESECVI (2020). Argentina. INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL CEVI TERCERA RONDA – FASE DE SEGUIMIENTO, Informe del 15 de diciembre de 2020. Conclusiones, párrafo n°78. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FinalReport2019-Argentina.pdf>. Finalmente, cabe destacar que durante el año 2023 el Estado argentino ha sido examinado en el marco del mecanismo de Examen Periódico Universal (EPU) en el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, y entre las recomendaciones y conclusiones presentadas a la Argentina se ha expresado la necesidad de garantizar que todos los niveles y ramas del poder judicial cumplan la Ley Micaela. Ver: ONU, A/HRC/53/5, Consejo de Derechos Humanos, (2023), 53er período de sesiones, Examen periódico universal, Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal: Argentina del 14 de marzo de 2023, párrafo n° 134.

A mediano y largo plazo, el riesgo de llevar adelante la propuesta de reforma es la desarticulación de políticas integrales e interseccionales que aborden las violencias y desigualdades de género en la Argentina. Las/os trabajadoras que se incorporen y no cuenten con conocimientos en las temáticas no podrán planificar, implementar y monitorear de manera efectiva políticas con perspectiva de género orientadas a reducir las desigualdades estructurales y las violencias que atentan contra la vida e integridad de las mujeres y diversidades. La desarticulación de dichas políticas tendrá un impacto negativo en la vida cotidiana de las mujeres y diversidades, cuyas necesidades se verán nuevamente invisibilizadas y no atendidas.

A continuación se analizan algunos de los cambios más significativos incluidos en la propuesta:

i. El objeto de la norma se modifica: ya no se trata de capacitar en el paradigma de la igualdad sino de abordar la “violencia familiar”

En su redacción original, el objetivo de la Ley Micaela es brindar capacitación obligatoria en “la temática de género y violencia contra las mujeres”. Este propósito de la ley permite ofrecer un espacio para compartir información y promover la reflexión sobre las razones en las que se enmarca la desigualdad de género, los determinantes y las consecuencias de la discriminación y la vulneración de los derechos por razones de género que muchas veces llevan a las distintas formas y expresiones de las violencias.

La región de América Latina y el Caribe fue la primera en el mundo en sancionar un marco regulatorio común que específicamente abordara las distintas dimensiones de las violencias desde una perspectiva integral, incluyendo políticas preventivas, interpelando a los estados en su deber de debida diligencia, protección y acceso a la justicia, delineando medidas de reparación para las víctimas. La Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belém do Pará y aprobada en 1994) se convirtió a partir de la segunda mitad de la década de los noventa en una guía indispensable para avanzar en legislación capaz de capturar la profundidad de los vínculos entre las estructuras de discriminación, las desigualdades y las violencias.

A partir de la aprobación de esta Convención se extendieron en la región las normas dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia doméstica, particularmente la que sucede en el ámbito de las relaciones de pareja. Tanto desde un enfoque penal (caracterizando la violencia física y sexual como un delito) como con un enfoque más amplio y dirigido a la prevención (sancionando normas que promueven la aplicación de medidas preventivas para limitar el contacto de los perpetradores de la violencia con las mujeres agredidas), los países de América Latina y el Caribe avanzaron en una primera generación de normas dirigidas a la violencia en las relaciones familiares o violencia doméstica, casi exclusivamente. En esa línea, Argentina aprobó en diciembre de 1994 la Ley 24.417 de protección contra la violencia familiar. En los últimos quince años, una docena de países avanzaron hacia la sanción de leyes de protección integral contra diversas formas de violencia, como fue el caso de la ley aprobada en Argentina en 2009: la ley 26.485 de protección integral frente a todas las formas de violencia contra las mujeres. El objetivo de estas normas de segunda generación se enfocaba ya no solo en dar respuestas a quienes enfrentan situaciones de violencia entre integrantes de la familia sino también en distintos ámbitos de la vida social y en la comunidad.

Modificar el objetivo de la Ley Micaela para restringir el alcance de la capacitación a la “violencia familiar” significa desconocer la evolución conceptual que reconoce los vínculos que existen entre las distintas formas y expresiones de las violencias, que se presentan en distintos ámbitos: privados, públicos y comunitarios. Esto es desconocer, además, los compromisos internacionales asumidos por el Estado nacional al comprometerse a aplicar los estándares internacionales (tanto de la Convención de Belém do Pará como de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres). Además, esta modificación atentaría contra el objetivo que persigue la misma ley, que es contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Un cambio de estas características tendría un impacto en la aplicación del enfoque de derechos humanos en toda la política pública. En vísperas de la conmemoración por los 30 años desde la aprobación de la Convención de Belém do Pará el retroceso en las consideraciones para implementar política pública desde un enfoque de género es un escenario alarmante. Los tratados de derechos humanos y las normas que de ellos derivan son instrumentos vivos que deben ser interpretados a la luz de los avances de las sociedades y teniendo en cuenta los cruces entre la cultura y el derecho que se dan en el día a día de la vida en comunidad. Consideraciones como las que proponen las modificaciones a esta ley requiere un debate democrático informado y consciente de los riesgos de un cambio de enfoque. El enfoque de género incorporado en legislaciones como las que analizamos en esta oportunidad y que es consecuente con nuestra ley de protección integral frente a todas las formas de violencia hacia la mujer (Ley 26.486), implica atender las situaciones de violencias en todas sus formas y en todos los ámbitos que pueden enfrentar las mujeres y diversidades. La capacitación de los funcionarios en este sentido es necesaria para garantizar un cumplimiento del deber de diligencia reforzado desde un punto de partida en el que el enfoque de género se ha vuelto la base mínima para garantizar el acceso a justicia en los casos de violencias basadas en motivos de género conforme los estándares internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y diversidades.⁵

ii. Las personas destinatarias de la capacitación prevista en la Ley dejan de ser todos los funcionarios/as y empleados/as públicos, sino que se restringe en su alcance a quienes se desempeñen en organismos específicos

En su redacción actual la Ley Micaela ofrece un espacio de capacitación y reflexión a todas las personas que se desempeñan en el ámbito del Estado, en sus tres poderes. Además, gracias a la adhesión de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las capacitaciones previstas en la Ley Micaela han llegado a personas que se desempeñan en todo el territorio del país.

Esta amplitud en el alcance ha brindado a cientos de miles de personas la oportunidad de recibir información, reflexionar sobre las prácticas cotidianas, sobre el impacto de la discriminación por razones de género y el impacto positivo que un cambio en sus propios lugares de empleo puede tener para contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. La participación en

⁵ En este sentido: Corte IDH. Caso Defensor de Derechos Humanos y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 283, párrafo n°157. Corte IDH. Caso Bedoya Lima y otra Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de agosto de 2021. Serie C No. 431, párrafo n°91. Corte IDH. Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. Serie C No. 307, párrafo n°198.

las capacitaciones permitió, además, que los/as trabajadores/as conocieran las normativas e iniciativas con perspectiva de género existentes en sus organismos.

Al restringir la aplicación solamente a “quienes se desempeñen en organismos específicos” se limita de manera significativa las personas que podrán recibir esta formación. Esto no solo es una pérdida por la contribución que todas las personas en la función pública pueden hacer para mejorar el contexto social general, sino que además desconoce la cantidad de situaciones en las que se pueden verificar situaciones de violencia (en sus distintas manifestaciones, pero también de violencia en las parejas) de mujeres trabajadoras en cualquier dependencia. Las capacitaciones de Ley Micaela han sido espacios propicios para comprender una problemática que afecta a una de cada dos mujeres en el país⁶ y que podrían encontrar, también en sus lugares de trabajo, la posibilidad de una escucha atenta y comprensiva para ayudarla a superar una situación de violencia⁷.

iii. Se pierde la especificidad de la autoridad de aplicación

En su redacción original, la Ley Micaela estableció que la autoridad de aplicación sería el Instituto Nacional de las Mujeres, luego absorbido en sus funciones por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad creado en diciembre de 2019. En la redacción propuesta por el proyecto de ley la autoridad de aplicación pasaría a ser el Ministerio de Capital Humano y la dependencia responsable del diseño e implementación de las capacitaciones sería la Secretaría de Niñez y Familia, dependiente del mismo Ministerio. Este cambio en la autoridad de aplicación y en la responsabilidad en la definición de materiales resulta problemática ya que muestra un cambio de enfoque y de paradigma, donde la preocupación estará colocada en una concepción particular de familia que se considere valiosa, antes que en las condiciones que puedan garantizar la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

Por otra parte, se afirma que la autoridad de aplicación (el Ministerio de de Capital Humano) tendría a su cargo la reglamentación de “un procedimiento que atienda la problemática de violencia familiar”. No es claro cómo esto podría impactar en otras regulaciones vigentes tanto a nivel nacional como en las provincias, como por ejemplo la Ley 24.417 (y otras leyes similares vigentes en las provincias) y más aún la Ley 26.485 (de protección integral frente a todas las formas de violencia).

⁶ [Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad & Iniciativa Spotlight \(2022\): Encuesta prevalencia de la violencia contra las mujeres.](#)

⁷ [ELA \(2017\): La violencia no es negocio.](#)

II. Análisis artículo por artículo

El proyecto modifica el sentido mismo de la Ley Micaela, sin ofrecer razones para la propuesta de reforma. No se explica en la propuesta de reforma qué objetivo se persigue al modificar una ley que promueve la creación de espacios de intercambio, que da la oportunidad a las personas a reflexionar sobre las propias prácticas y sobre el impacto que el quehacer cotidiano desde el Estado puede tener para la transformación de una cultura que todavía sostiene situaciones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres y diversidades. En definitiva, actitudes y mecanismos que reproducen las violencias por razones de género.

Ley (texto original o previo al dictado del DNU 70/2023)	Modificaciones introducidas por el DNU 70/2023	Comentarios
<p>Referencias: <i>Letra violeta: texto modificado</i> <i>Fondo gris: texto eliminado</i></p>	<p>Referencia: <i>Letra roja: texto modificado</i> <i>Letra celeste: texto agregado</i></p>	<p>Análisis de los cambios desde el punto de vista del marco de los derechos humanos y el enfoque de género.</p>
<p>Artículo 1° - Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.</p>	<p>Artículo 1°. Se establece la capacitación obligatoria en la temática violencia familiar y contra la mujer para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los organismos competentes en la materia.</p>	<p>Se restringe el objeto de la ley: solo se refiere a la capacitación en materia de violencia familiar y contra la mujer (en singular) y esta capacitación estará dirigida exclusivamente a quienes se desempeñen desde la función pública “en los organismos competentes”.</p>
<p>Artículo 3°. El Instituto Nacional de las Mujeres es autoridad de aplicación de la presente ley.</p>	<p>Artículo 3°. EL MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO es la autoridad de aplicación de la presente ley, el cual a su vez deberá reglamentar un procedimiento que atienda la problemática de violencia familiar.</p>	<p>No queda claro cuál sería el alcance de la reglamentación de un procedimiento de violencia familiar a la que se hace referencia en este artículo. Por un lado, es posible que tenga impacto en la reforma de la ley 24.417, que solo se aplica en la Ciudad de Buenos Aires, pero en algún medida también podría implicar una tensión con la parte procedimental incluida en la Ley 26.485. Las tensiones entre diversos enfoques puede ser muy problemática.</p>
<p>Artículo 4° - Las máximas autoridades de los organismos referidos en el artículo 1°, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la presente ley. Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establecen al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país.</p>	<p>Artículo 4°.- Las máximas autoridades de los organismos referidos en el artículo 1, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de prevención de la violencia si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que diseñará e implementará la Secretaría de Niñez y Familia dependiente del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO. Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio que deberá ser revisado por la autoridad de aplicación de la presente ley.</p>	<p>El cambio en la redacción de este artículo muestra varios aspectos preocupantes: por un lado, da señales sobre la desaparición de áreas de género dentro de la institucionalidad del Estado ya que, más allá de la disolución del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, modifica las referencias a “oficinas de género” por “oficinas de prevención de la violencia”, mostrando el interés por imponer ese cambio de enfoque en todos los organismos del Estado. Por otra parte, este artículo establece que la autoridad encargada de la aprobación de los materiales y/o programas de los organismos públicos será la Secretaría de Niñez y Familia, dando cuenta del cambio de enfoque para la interpretación y aplicación de la ley.</p>

Ley (texto original o previo al dictado del DNU 70/2023)	Modificaciones introducidas por el DNU 70/2023	Comentarios
<p>Referencias: <i>Letra violeta: texto modificado</i> <i>Fondo gris: texto eliminado</i></p>	<p>Referencia: <i>Letra roja: texto modificado</i> <i>Letra celeste: texto agregado</i></p>	<p>Análisis de los cambios desde el punto de vista del marco de los derechos humanos y el enfoque de género.</p>
<p>Artículo 5° - El Instituto Nacional de las Mujeres certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, pudiéndose realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad.</p>	<p>Artículo 5° - EL MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, pudiéndose realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad.</p>	<p>Se reemplaza el Instituto Nacional de las Mujeres (luego Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad) como autoridad de aplicación.</p>
<p>Artículo 6° - La capacitación de las máximas autoridades de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación estará a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres</p>	<p>Artículo 6° - La capacitación estará a cargo del Ministerio de Capital Humano</p>	<p>Ya no se prevé la capacitación de las máximas autoridades de los distintos poderes del Estado sino que, tal como establece el artículo 1, la formación queda restringida a los organismos competentes en la materia de la violencia familiar.</p>
<p>Artículo 7° - El Instituto Nacional de las Mujeres, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el artículo 1°. En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada organismo y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía. Anualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, incluyendo la nómina de altas autoridades del país que se han capacitado Además de los indicadores cuantitativos, el Instituto Nacional de las Mujeres elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada organismo. Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior. En la página web del Instituto Nacional de las Mujeres se publicará una reseña biográfica de la vida de Micaela García y su compromiso social, así como las acciones del Estado vinculadas a la causa penal por su femicidio.</p>	<p>Artículo 7° - EL MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el artículo 1. En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada organismo y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía. Anualmente, el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, incluyendo la nómina de altas autoridades del país que se han capacitado. Además de los indicadores cuantitativos, elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada organismo. Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior.</p>	<p>En este artículo, además de reiterar que la autoridad de aplicación es el Ministerio de Capital Humano, se elimina la disposición que indicaba que la página web del Instituto Nacional de las Mujeres (en el texto original, la autoridad de aplicación), publicará una reseña biográfica de la vida de Micaela García, su compromiso social y las acciones vinculadas con la causa penal por su femicidio. La eliminación de estas disposiciones incluidas en el artículo 7 de la Ley N° 27.499 muestran un profundo desinterés por la historia de quien fue inspiradora de una ley con verdadera vocación transformadora y que fue objeto de reconocimiento por organismos internacionales en reiteradas oportunidades.⁸</p>

⁸ Véanse los informes citados en la nota 4 más arriba.