



# Capacitación en *Ley Micaela*

Guía para capacitación en Ley Micaela del Partido Socialista

# » HERRAMIENTAS

## PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE FORMACIÓN EN GÉNERO<sup>①</sup>

Este escrito busca ser una herramienta de apoyo para el desarrollo de instancias formativas en perspectiva de género y diversidad que impulsen compañeras y compañeros del Partido Socialista de los distintos territorios de nuestro país. Es una iniciativa que se enmarca en las capacitaciones en Ley Micaela promovidas por la Escuela de Formación Política del PS.

La intención de contar con un insumo que opera como guía y orientación general para el diseño de espacios de debate y estudio es, en definitiva, fortalecer una red de promotoras locales-territoriales con capacidad de orientar en temas de género, feminismo y diversidades.

En ese sentido, este escrito solo es orientador para acompañar los procesos de formación y tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Brindar algunas herramientas de acompañamiento posibles para el diseño e instrumentación de instancias y talleres formativos por parte de las promotoras territoriales de género del PS.
- ✓ Exponer algunas dimensiones claves para el diseño territorial de los espacios formativos.
- ✓ No es un instructivo, son solo guías que buscan instalar un modo participativo de formación.
- ✓ No pretende ser exhaustivo en su contenido, sino un disparador para crear otras formas posibles, innovadoras y acordes a las realidades locales de los espacios de formación.
- ✓ Tampoco es un recursero para trabajar espacios exclusivos de mujeres, aunque sí se inspira en dicha tradición. Se piensa como insumo para convocar a múltiples actores partidarios y simpatizantes, con independencia de su género, con la intención de instalar las temáticas asociadas a la igualdad de género en los centros socialistas.

---

<sup>①</sup> Este escrito recupera partes de una producción española. Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachón, y revisado con la colaboración de Amelia Valcárcel (2008). Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Manual de la profesora Gobierno de España, Ministerio de Igualdad - Unión Europea.

## » DISEÑO INICIAL DE LA FORMACIÓN

### Contenidos mínimos a diseñar del espacio formativo

Pensar un espacio de formación requiere “amasar” y amalgamar un conjunto de decisiones respecto al espacio que deseamos. Pensar qué espacio queremos, cómo lo queremos y para qué lo queremos, es el puntapié inicial para el desarrollo de la propuesta. Algunos aspectos mínimos a considerar del programa o espacio de formación son:

1. Título del encuentro, taller, curso, etc.
2. Organización o Institución que lo organiza.
3. Breve presentación describiendo el propósito por el cual se ha organizado el curso.
4. Destinatarios. Perfil de las personas a las que nos dirigimos y si existe algún tipo de requisito.
5. Objetivo general del curso.
6. Contenidos.
7. Lugar, hora, fecha y duración.
8. Difusión e inscripción.

Definir con precisión los objetivos es un elemento central porque marca el horizonte de todo aquello que se realizará en el espacio formativo. Definir el sentido de la actividad implica también aproximarnos al “cómo” lo haremos, ya que la metodología que diseñemos debe responder a los objetivos.

Asimismo, no se debe perder de vista que las personas destinatarias pueden provenir de experiencias muy diversas, y es algo a considerar en la definición de objetivos.

## » INSTRUMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN

### Presentación del curso

Una vez que nos encontramos en el día y hora pautada de la instancia formativa, deberemos hacer una presentación del mismo. Esto puede parecer una formalidad, pero no lo es. Todo inicio genera intriga, expectativas y, podríamos decir también, que un adelanto de lo que vendrá. En ese sentido, es importante que pensemos el sentido de la presentación en línea con los objetivos del espacio. Asimismo, es conveniente que se haga con tranquilidad, sin sentir presiones por los contenidos. El primer cometido será brindar las coordenadas y establecer pautas de funcionamiento del curso/taller, así como generar un clima de confianza y tranquilidad que favorezca la comunicación y el diálogo.

### Crear un clima de confianza y receptivo para la formación

Una vez iniciada la instancia formativa o de debate, seguramente habrá rostros silenciosos que nos observarán, esperando. Es el momento más difícil porque toda la atención está puesta en la persona que conduce la sesión. Romper el hielo es siempre incómodo, pero necesario. Hacerlo entonces desde un lugar que genere confianza y claridad puede promover un espacio más tranquilo y cómodo para el trabajo conjunto.

Es recomendable que quien modere la sesión o el equipo coordinador se presente y comente brevemente su experiencia previa. Asimismo, que se expliciten con claridad los objetivos del curso, sus contenidos y la dinámica/metodología del espacio de formación. Es importante explicar las razones por las que se eligen unos contenidos y no otros, así como la metodología adoptada. Las personas participantes deben contar con esta información para ser parte del proceso, saber en qué se están embarcando y por qué caminos se moverá el espacio de formación.

Además, debemos estar pendientes del resto de los aspectos que configuran el clima de aprendizaje (desde la disposición de los asientos y las estructuras de comunicación a las condiciones físicas del local) para ver si son válidos o hay que hacer alguna modificación (dentro de lo posible).

### **Presentación de los participantes**

Brindar un tiempo al inicio del taller o sesión para la presentación de las personas que participan es importante para generar un ambiente de proximidad y confianza para los y las asistentes sientan la libertad de poder comunicar ideas y opiniones. Esto no es inmediato, por eso es necesario pensar cada uno de los momentos del espacio de formación.

Existen numerosas técnicas de presentación, pero se debe seleccionar alguna que sea atinada para romper el hielo, socializar la información mínima requerida de cada asistente e invitar a un ambiente de debate colectivo.

Una técnica de presentación posible: Presentación de parejas.

- ▶ Nos disponemos en un gran círculo en el espacio, evitando que se sienten juntas las personas que son amigas o se conocen.
- ▶ Cada persona formará una pareja con quien esté a su lado. Cada integrante deberá hacer tres preguntas a su compañera/o/e, pudiendo agregar las que crea conveniente.  
Por ejemplo: ¿Por qué empezaste a participar en política? ¿Qué temas consideras importantes introducir en la agenda política? ¿Por qué te interesó participar de este espacio de formación en particular?
- ▶ Al cabo de veinte minutos, cada participante presentará a su pareja.
- ▶ Una vez finalizada la ronda de presentación, quien coordine el espacio hará una conclusión general (y parcial) de alguno de los tópicos de la presentación. Por ejemplo, recuperar algunas ideas en torno a la conformación heterogénea o no del grupo, sus procedencias, y el interés en espacio de formación que se inicia, ya que éste último punto dará pie para introducir la próxima instancia del encuentro.

# » **METODOLOGÍA**

## **PARA LA FORMACIÓN: APRENDIZAJE DIALÓGICO**

**Metodología participativa para la formación**

Debemos definir el tipo de metodología que se utilizará para la formación. Puede adoptar formatos más o menos clásicos. Siempre es recomendable generar espacios de encuentro donde el conocimiento se construya a partir del intercambio, la reflexión y el análisis tanto individual como grupal.

No se trata, por tanto, de transmitir conocimiento entre profesorxs y alumnxs. Lejos de este papel centralizado de control del conocimiento, debemos situarnos como mediadoras y facilitar la colectivización del saber, de forma que todas las personas aprendamos de la experiencia y de la sabiduría de las demás, así como de las aportaciones teóricas y prácticas de mujeres que participan en los distintos ámbitos, sean académicos, políticos y sociales.

Para este tipo de metodología activa y participativa que fomenta el protagonismo de cada una de las participantes del curso, se pueden recuperar algunos principios del enfoque del aprendizaje dialógico que se está practicando en las comunidades de aprendizaje educativas y que son pertinentes para la formación feminista.

Uno de dichos principios es el diálogo igualitario. Se basa en promover la contribución de todas las personas participantes, y donde lo importante reside en los argumentos que las mismas brinden ya que tiene una fuerte impronta participativa. Cuando utilizamos una metodología participativa nos arriesgamos más ya que existen variables que no controlamos y, sobre todo, partimos del hecho de que no vamos a imponer ningún punto de vista, por mucho que esté avalado por grandes teorías. El proceso de aprendizaje se realiza a partir de la construcción intelectual y vivencial de cada una de las personas que integran el grupo.

Algunas ideas que resultan orientadoras para el trabajo como promotoras/formadoras territoriales, serían las siguientes:

- ▶ **Ambiente de confianza.** Llevar las vivencias personales a la dimensión política, requiere una profunda revisión de las prácticas y experiencias vitales. Ello puede ser movilizador en particular para las mujeres y disidencias, por lo que se requiere cuidar el ambiente de trabajo para que cada mujer que participa se sienta escuchada y respetada.
- ▶ **Respetar la diversidad de opiniones.** El grupo podrá estar formado por personas con recorridos muy diferentes y es posible que no haya acuerdo en los temas que se aborden. Eso es un elemento esperable y deseable, no se trata de estar de acuerdo en todo, ni se debe pretender convencer a nadie de que cambie su punto de vista.  
Fuera de los pactos de funcionamiento establecidos en el principio del curso, cada participante es libre de construir su pensamiento y de emitir sus juicios de valor como lo estime oportuno y estos desacuerdos deben también quedar reflejados en las actividades que se realicen.
- ▶ **Equidad en el uso de la palabra.** En todos los grupos hay personas que tienen más facilidad que otras para comunicarse verbalmente. A menudo observamos que hay personas que tienen menos miedo a hablar en público y que automáticamente acaparan la palabra. En estos casos, como responsables de la dinámica del grupo, deberemos ser muy prudentes y equitativas en los turnos de intervención y los tiempos concedidos a cada una para que ninguna compañera/e/o quede invisibilizada o silenciada y tenga la oportunidad de expresarse a su ritmo, ocupando su propio espacio en el seno del grupo. Así como también, respetar a quien de momento no quiera emitir opinión alguna.
- ▶ **Soportar los silencios y leer los comportamientos.** Hay momentos donde el silencio pesa, soportarlos es tarea de quien coordina de modo de habilitar que algo suceda. Los silencios pueden ser positivos y tener muchos significados. Hay silencios de respeto, de complicidad, de reflexión intensa, de emociones compartidas... dar lugar a los mismos hace que dichas emociones afloren.

Asimismo, el lenguaje no verbal tiene significados. Prestar atención a las actitudes, las expresiones de la cara, las posibles muestras de preocupación, de angustia o de aburrimiento, nos ayuda a interpretar el proceso de formación.

- ▶ **Integrar los conocimientos de cada participante y valorar las experiencias.** En todos los ámbitos de la educación es fundamental partir de las vivencias individuales, pero en la formación feminista más aún. En grupos amplios se podrán reconocer complicidades e identificaciones a partir de posibles experiencias comunes, pero las mismas estarán permeadas por diferencias y desigualdades de género e intragénero. Esto implica un desafío para la formación, ya que al estar dirigida a todas las personas es importante reconocer las vivencias diferenciales de varones, mujeres y otras identidades genéricas. Por ello las estrategias a utilizar deben conducir a poner en evidencia los privilegios y a desarticular las complicidades machistas y promover las experiencias de redes diversas, que incluyen a mujeres o a diversidades (ejemplos claros de estas experiencias son cuando las hijas o hijos son quienes promueven la visibilización de las desigualdades de género en sus madres, las amigas, amigos y compañeres que sensibilizan en sus entornos, etc.) Compartir y evidenciar las desigualdades mediante las vivencias busca generar empatía para identificarse con una causa común en pos del ejercicio de derechos y la exigencia de la igualdad de oportunidades y la justicia social.

## » TÉCNICAS POSIBLES PARA TRABAJAR

### Técnicas para intercambiar ideas y opiniones

Hay numerosas técnicas para promover el intercambio de ideas, las más conocidas son el debate dirigido, la discusión libre en pequeños grupos, y el "foro", un debate abierto en un grupo grande.

#### Debate dirigido

- ▶ **Objetivos:**  
Compartir las diferentes opiniones e ideas en torno a un tema determinado de antemano.  
Discutir activamente y de forma sistemática los principales aspectos que configuran dicho tema.
- ▶ **Realización:**  
El grupo (no superior a 25 personas) define el tema que se va a debatir. La formadora puede hacer el papel de moderadora, pero principalmente "estimula" las intervenciones.  
Para ello ha de preparar una "secuencia" de posibles puntos relacionados con el tema a debate. Luego hará preguntas o solicitará opiniones respecto a esos puntos, equilibrando el orden lógico con una necesaria flexibilidad.  
Las "ideas-clave" que vayan surgiendo sobre los principales aspectos del tema deben registrar, puede designarse una persona para que lo haga o hacerlo colectivamente en un afiche (por grupo de discusión). Al final, la formadora puede hacer una síntesis de todo lo aportado, basándose en esas anotaciones.

### Técnicas para promover la capacidad de análisis

En muchas ocasiones interesa sopesar todos los aspectos y enfoques de una situación, estudiar una cuestión detenidamente, solucionar un problema con total garantía. En tales casos el "análisis" es la principal destreza a conseguir. Técnicas adecuadas son el "Método del caso" y el "Proceso incidente".

### Método del caso

El grupo estudia analíticamente y exhaustivamente un "caso" dado con todos los detalles, para extraer conclusiones o elaborar propuestas.

#### Realización:

El equipo de formadoras debe preparar un "caso" realista, relacionado con el tema de aprendizaje. Puede ser un caso inventado (pero verosímil) o real (convenientemente camuflado). Una posible variación es que las participantes del grupo aporten los datos sobre un caso que conozcan.

Se constituyen equipos de trabajo (entre 5 y 10 personas). Cada equipo puede encargarse de casos distintos o todos del mismo. El primer paso es, siempre, conocer la información referente al caso (verbalmente, por escrito, mediante una película...).

Cada equipo analiza los datos que ha recogido, distinguiendo aquellas "fuerzas" que actúan en sentido positivo y negativo, definiendo los problemas y sus causas. Después se buscan soluciones a esos problemas, se discute el mejor sistema de llevarlas a cabo y se anotan las conclusiones para discutir las en plenario.

## » RECURSERO DE ACTIVIDADES DISPARADORAS PARA LA FORMACIÓN POLÍTICA

### Positivo y negativo

Para analizar la situación que cotidianamente se vive en el ámbito político hacer un listado en positivo y negativo describiendo.

Lo que me aporta la política.

Lo que me gusta del ejercicio político.

Lo que mejor hacemos en política.

Lo que espero de mi práctica política.

Lo que me afecta de la política.

Lo que no me gusta del ejercicio político.

Lo que peor hago en política.

Lo que espero que nunca me ocurra en la práctica política.

### Visualicemos un problema

El objetivo de esta actividad es diagnosticar y buscar soluciones para afrontar las situaciones más diversas.

Nos dividimos en grupos. Cada grupo plantea un problema sobre el que hay que intervenir en la ciudad o la región. El resto de los grupos se reúnen para estudiar soluciones desde la perspectiva de género. De esta forma cada grupo buscará soluciones a las cuestiones de los demás. Por ejemplo, un grupo puede plantear el problema de las mujeres para participar en actividades comunitarias teniendo hijos e hijas pequeñas. Los demás grupos tendrán que buscar las respuestas.

### ¿Dónde estamos las mujeres y diversidades?

La ausencia de mujeres y personas del colectivo lgbtiq+ en puestos de responsabilidad política sigue siendo evidente, aquí se brinda una técnica para su visualización.

Comprar los diarios de la semana y contabilizar el número de mujeres y personas del colectivo lgbtiq+ que aparecen en las fotografías. Ampliar una fotografía en las que aparezcan dirigentes masculinos. Colocar sobre sus rostros nuestras fotografías. Colocarlas en las paredes del curso.

### El árbol de la igualdad

Las conquistas en materia de igualdad no han sido sencillas. Los partidos siguen siendo espacios muy difíciles para las mujeres e identidades de la diversidad sexual y de género. En papel continuo y con cartulinas dibujaremos un gran árbol del cual cada participante colgará con hilo o con papeles pegados un requisito para que la igualdad sea real en el partido o en las instituciones políticas. Por ejemplo, la paridad.

## El muro

Las mujeres y colectivos de la diversidad hemos estado excluides de la educación, la política, el mercado laboral... Una parte del grupo de participantes formarán un círculo entrelazando sus brazos de forma que nadie pueda atravesarlo. Las personas que han quedado fuera intentarán entrar utilizando todos los medios. Una vez hayamos concluido nos sentaremos y reflexionaremos sobre los sentimientos que producen formar parte o estar fuera.

# » ACTIVIDADES ESPECÍFICAS PARA TRABAJAR LAS UNIDADES DE FORMACIÓN PROPUESTAS POR LA ESCUELA

## Derechos humanos

### » Actividad "Pochoclos feministas y diversxs"

Luego de abordar el módulo uno de la capacitación en Ley Micaela, se puede convocar a visualizar una película para debatir luego la situación en clave de derechos humanos.

Película "Mocha": <https://play.cine.ar/INCAA/produccion/5695>

Es importante para la instancia de debate tener en cuenta no sólo los aspectos legales, sino cómo se dan las múltiples situaciones de vulneración y garantía de derechos en cada realidad y colectivos.

Para finalizar, se puede invitar a nutrir el espacio de intercambio con experiencias vivenciales de cada participante.

Se pueden recuperar algunas sugerencias y pautas brindadas en el apartado "Metodología participativa para la formación" para guiar el debate.

### Otros recursos <sup>①</sup>

Los siguientes casos abordan distintos aspectos de las desigualdades de género. Son recursos que pueden trabajarse con alguna de las estrategias propuestas en este cuadernillo:

→ "Fallo Freddo"

→ "Acceso al agua: los seis puntos de reclamo de las mujeres rurales"

Caso MARIA DA PENHA:

<http://web.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/Caso%20Maria%20Da%20Penha.pdf>

<https://cladem.org/wp-content/uploads/2020/10/Caso-Maria-da-Penha-Brasil-violencia-domestica-contras-las-mujeres.pdf>

→ "El travesticidio, último eslabón de violencias diarias contra travestis y trans"

<https://latinta.com.ar/2017/06/el-travesticidio-ultimo-eslabon-de-violencias-diarias-contras-travestis-y-trans/>

→ "Igualdad: ¿por las empresas cómo andamos"

<https://www.perfil.com/noticias/50y50/igualdad-por-las-empresas-como-andamos.phtml>

<sup>①</sup> Material descargable en:

[https://drive.google.com/drive/folders/1PfVlti1JvNEetjWtflX64gs82lo6j\\_8L?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1PfVlti1JvNEetjWtflX64gs82lo6j_8L?usp=drive_link)



## Introducción a la perspectiva de género

### 🕒 Actividad del semáforo

Dinámica para trabajar en grupo.

Una persona designada como coordinadora deberá explicar las reglas del juego, y será responsable de leer consignas para conducir el juego.

El objetivo es valorar según los colores del semáforo afirmaciones que exponen distintas nociones sobre las desigualdades de género.

#### ▶ Primer momento:

Cada persona del grupo deberá seleccionar individualmente, y sin compartirlo con el grupo, decires/afirmaciones/frases e imágenes de redes sociales (facebook, grupos de wsp, Instagram, etc) que muestren estereotipos o contra-estereotipos de género, micromachismos, roles y mandatos que refuercen o remuevan las desigualdades de género, violencias, nuevas maternidades y masculinidades, etc.

#### ▶ Segundo momento:

Se inicia la dinámica del Semáforo.

Se distribuyen tarjetas de colores (roja, amarilla y verde) para cada participante, que sirven para expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con las frases/afirmaciones antes elaboradas.

Verde: de acuerdo

Amarillo: parcialmente de acuerdo

Rojo: en desacuerdo

Cada participante, de a uno por vez, enunciará la afirmación o frase seleccionada. El resto del grupo mostrará la tarjeta que corresponda con su valoración de la misma.

En cada caso, podrán darse los argumentos de las valoraciones realizadas. La persona designada para coordinar el espacio deberá/podrá enlazar dichas argumentaciones con el contenido teórico de los módulos abordados en la capacitación de Ley Micaela para promover el intercambio y debate.

### Otros recursos <sup>①</sup>

Casos para el análisis de distintos aspectos de las desigualdades de género.

- ➔ "El lado B de Nordelta: un grito contra la discriminación en el paraíso de los ricos"
- ➔ "Según Martín Tetaz, las mujeres ganan menos porque son "menos competitivas".
- ➔ "Suspendido por sus frases sexistas un docente de la Universidad de Santiago".
- ➔ "Un beso no es ideología de género"
- ➔ "Bautismo fatal en el Ejército"
- ➔ "Échale la culpa a los ositos cariñosos"

Video: "Los mandatos tradicionales de la masculinidad y sus privilegios"

<https://www.youtube.com/watch?v=h2xmlQyXV9c>

- ➔ "Corresponsabilidad y trabajo no remunerado"

<sup>①</sup> Material descargable en:

[https://drive.google.com/drive/folders/1CKOzm13qLKjASsYF1JWdHn-dqA14nBT4?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1CKOzm13qLKjASsYF1JWdHn-dqA14nBT4?usp=drive_link)

## Violencia por motivos de género

### ▶ Actividad método del caso

Esta actividad busca estudiar analíticamente un “caso” de discriminación a infancias trans en el ámbito educativo, para extraer conclusiones y/o elaborar propuestas. Se sugiere trabajar con el caso: “Tartagal: discriminaron a un adolescente trans en un colegio por su vestimenta” Página 12.

### ▶ Dinámica

Las talleristas deben presentar el caso. Se puede hacer una síntesis de la nota periodística que permita comprender los principales datos del contexto, los actores claves y posturas relevantes, y la situación problemática.

Se arman grupos de mínimo tres personas, según el tamaño del grupo total.

Cada grupo deberá reconocer aquellas “fuerzas” que actúan en sentido positivo y negativo, definiendo los problemas y sus causas. Después se buscan soluciones a esos problemas, se discurre el mejor sistema de llevarlas a cabo y se anotan las conclusiones para discutirlos en plenario.

### Otros recursos <sup>①</sup>

Casos para el análisis de violencia por motivos de género:

- ▶ Caso Diana Sacayán: recurren ante la Corte Suprema el fallo que quitó la agravante de “odio a la identidad de género”

<https://www.fiscales.gob.ar/genero/caso-diana-sacayan-recurren-ante-la-corte-suprema-el-fallo-que-quito-la-agravante-de-odio-a-la-identidad-de-genero/>

- ▶ “Chineo”: la aberrante práctica de violación grupal a niñas indígenas en el norte del país
- ▶ “Un año de prisión por el beso entre mujeres en Constitución”
- ▶ “La Cámara Nacional Electoral reconoció un caso de violencia política por razones de género”
- ▶ “Un juez argentino deja libre a un acusado de violación por usar preservativo”

<https://www.youtube.com/watch?v=2NHsfVlrMeA>

- ▶ “La deuda de los padres por cuota alimentaria”
- ▶ “Mujeres ganan menos, pero pagan más”
- ▶ “Reconocen el valor económico del trabajo reproductivo: un aporte efectivo, más allá de la libreta matrimonial”

①

Material descargable en:

[https://drive.google.com/drive/folders/1jqLcNeMZcol1GdakDEyY8jc7grtY3aTb?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1jqLcNeMZcol1GdakDEyY8jc7grtY3aTb?usp=drive_link)

## La perspectiva de género en las organizaciones sociales y políticas

### 🕒 Actividad argumentos en tensión

A partir de la lectura de los dos artículos periodísticos, reconocer los argumentos que se esgrimen para justificar la postura allí enunciada e identificar los estereotipos de género implícitos en dichos posicionamientos. Luego contra-argumentar los planteos.

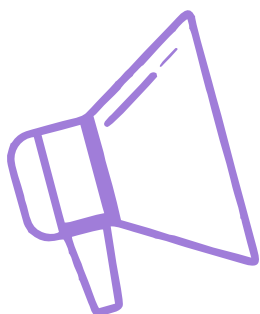
- ▶ Artículos periodísticos para trabajar:  
"La ley de cupo femenino es francamente discriminatoria"  
"Chiche mandó a las mujeres a lavar los platos"

### Otros recursos <sup>①</sup>

Casos para el análisis de la participación política:

- Susana Stochero: "Quiero pensar que pude rajarse el techo de cristal"
- "La Cámara Nacional Electoral reconoció un caso de violencia política por razones de género"  
Video "Violencia y complicidad" <https://www.youtube.com/watch?v=s8lQbmUbwWM>
- "Grave sentencia que vulnera la Constitución y desconoce los derechos de las mujeres en el acceso a cargos públicos"

<sup>①</sup> Material descargable en:  
[https://drive.google.com/drive/folders/1CKOzm13qLKjASsYF1JWdHn-dqA14nBT4?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1CKOzm13qLKjASsYF1JWdHn-dqA14nBT4?usp=drive_link)



# Capacitación en Ley Micaela

Guía para capacitación en Ley Micaela del Partido Socialista