

Documento de trabajo, CEDES y Spotlight.

# Guía para el diseño de capacitaciones Ley Micaela.

Ramos Mesa, Amalín.

Cita:

Ramos Mesa, Amalín (2021). *Guía para el diseño de capacitaciones Ley Micaela*. Documento de trabajo, CEDES y Spotlight.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/amalin.ramos.mesa/7>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pOQz/dKd>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*



Foto: BBC Mundo

Iniciativa Spotlight en Argentina

# Guía para el diseño de capacitaciones **Ley Micaela**

**2021**



Spotlight  
Initiative



# Iniciativa Spotlight en Argentina 2021

Producto elaborado en el marco de la Gestión de Conocimiento de la Iniciativa Spotlight en Argentina. Asociado al **Pilar 4: Servicios de Atención de Violencia por motivos de género**

## **AUTORÍA**

Amalin Ramos Mesa

## **COORDINACIÓN DE PROYECTO GDC**

Valeria Serafinoff

## **COORDINACIÓN EDITORIAL**

Anabel Fernández Prieto (Especialista en M&E, Iniciativa Spotlight)

## **EDICIÓN Y DISEÑO**

Iniciativa Spotlight en Argentina.

## **CRÉDITOS DE FOTO DE TAPA**

BBC Mundo - <https://www.bbc.com/mundo>

## **AÑO DE PUBLICACIÓN**

2021

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.

# TABLA DE CONTENIDOS

<b>1. ¿QUÉ ES LA LEY MICAELA?</b> .....	<b>2</b>
<b>2. ¿POR QUÉ ES NECESARIA LA FORMACIÓN EN GÉNERO PARA LOS AGENTES ESTATALES?</b> .....	<b>2</b>
<b>3. ¿CÓMO SE PUEDE IMPLEMENTAR LA LEY MICAELA EN EL ORGANISMO EN QUE ME DESEMPEÑO?</b> .....	<b>4</b>
<b>4. ¿QUÉ RECOMENDACIONES GENERALES SE DEBEN TENER EN CUENTA?</b> .....	<b>6</b>
<b>5. ¿QUÉ RECOMENDACIONES PEDAGÓGICAS SE DEBEN CONSIDERAR?</b> .....	<b>9</b>
<b>6. YA TRABAJAMOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA, ¿Y AHORA, CÓMO SEGUIR?</b> .....	<b>10</b>
<b>7. SITUACIONES A EVITAR</b> .....	<b>11</b>

# 1. ¿Qué es la Ley Micaela?

Es el nombre breve y más conocido de la Ley 27499 o ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado promulgada el 10 de enero de 2019.

Esta ley establece la obligatoriedad de la formación en género como medida necesaria para transformar los patrones socioculturales que sostienen y reproducen las violencias basadas en género. Está dirigida a todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y se constituye en una política pública innovadora en la región.

El órgano rector de esta norma a nivel nacional es el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. A la fecha, la Ciudad de Buenos Aires y todas las provincias del país han adherido a Ley Micaela. De igual manera, organismos no estatales (universidades, empresas y organizaciones de la sociedad civil) a pesar no estar obligados por la norma, se han adherido voluntariamente, haciéndose parte de la responsabilidad colectiva frente a las reivindicaciones de las mujeres y los colectivos LGT-BIQ+ y su derecho a una vida sin violencia.



Video: <https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/micro-videos-pedagogicos-e>

## 2. ¿Por qué es necesaria la formación en género para los agentes estatales?

Las creencias arraigadas en la sociedad sobre las diferencias entre hombres y mujeres es una característica evidente de los sistemas de clasificación patriarcal. Además de generar discriminación y exclusión con base en fundamentos biológicos, estos prejuicios tienen efectos concretos en la vida de las personas en sus dimensiones simbólicas y materiales y las privan de una vida digna y en igualdad de condiciones. A pesar de los avances de las últimas décadas, la persistencia de las violencias de género en sus múltiples expresiones exigen políticas públicas con vocación transformadora y que trasciendan lo meramente formal.

El Estado desempeña un rol definitorio en la construcción de ciudadanía y a través de sus instituciones y agentes expresa una particular configuración de poder que reproduce prácticas y conductas de múltiples formas. Puede ser a través de una norma, una sentencia o un procedimiento administrativo, todos estos procedimientos constituyen el quehacer estatal y, por tanto, son susceptibles de reproducir estereotipos discriminatorios. De allí la importancia de identificar estas creencias en las prácticas cotidianas estatales y transformarlas con urgencia.

Argentina ha ratificado múltiples compromisos en el marco de los sistemas de protección internacional y regional de derechos humanos. Las más conocidas son la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará, que de modo concreto establecen la obligación de los estados de desarrollar medidas activas para la transformaciones de patrones socioculturales que justifican las asimetrías de género y la violencia hacia mujeres y LGT-BIQ+ (arts. 5 y 7 respectivamente).

La formación en igualdad y género sin embargo no se limita a la eliminación de los prejuicios discriminatorios sino que tiene la potencialidad de impactar en la transformación de las estructuras estatales mediante la crítica y replanteamientos de normas, procedimientos y diseños institucionales desde perspectivas interseccionales.

Entonces, es importante no perder de vista que aunque la Ley Micaela se dirija a la capacitación de funcionarios estatales, no se agota en esta dimensión individual y apunta a producir a partir de los espacios de reflexión, transformaciones institucionales que promuevan la igualdad en todas sus expresiones.

No pierdas de vista que la formación en Ley Micaela no es un fin en sí mismo ni tampoco una tarea a marcar en un checklist. Esta formación y su obligatoriedad se vincula con la búsqueda de una respuesta efectiva para la reducción de la violencia por motivos de género y el femicidio.

### Efecto

- Reducción de la violencia por motivos de género.
- Respuesta oportuna y efectiva a las violencias por motivos de género, reducción de los niveles de riesgo.

### Resultados

- Organismos públicos y de la sociedad civil promueven culturas organizativas libres de violencias por motivos de género.
- Personas sensibilizadas sobre género y violencia en roles claves (funcionarias/os, empleadas/os públicos, referentes sindicales y sociales) con capacidad para promover políticas e instrumentos para prevención, atención y reparación de violencias, así como para prevenir el riesgo y mejorar la atención.

### Capacitación ley Micaela

- Formación sobre género y violencias por motivos de género obligatoria para personal de los tres poderes del Estado a nivel nacional, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cada una de las provincias.
- Formación sobre género y violencias por motivos de género en Universidades Nacionales, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos.

## Normativa referenciada

### Convenciones internacionales

 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

### Normativa nacional

 **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  
<https://bit.ly/LEY26485>

 **Ley 27.499-** Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado  
<https://bit.ly/LEY27499>

## 3. ¿Cómo se puede implementar la Ley Micaela en el organismo en que me desempeño?

Desde la aprobación de la Ley Micaela, diversas iniciativas a nivel nacional, provincial y municipal se han puesto en marcha. Por ello, una primera recomendación es revisar los antecedentes en el organismo a aplicar o similares y consultar las normas provinciales de adhesión para identificar procedimientos específicos y órganos rectores correspondientes.

Asimismo, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad ha puesto a disposición del público en su página web, el documento “Lineamientos para la elaboración de propuestas de capacitación en el marco de la Ley Micaela”, el cual contiene recomendaciones para el diseño de la capacitación, contenidos mínimos con bibliografía, estrategias pedagógicas y funciona como una referen-



Recordá empezar mirando antecedentes y recursos disponibles en Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, organismos rectores a nivel provincial y antecedentes en tu organización (u organismos similares).

También podés buscar recursos en:  
<https://sinviolenciasdegenero.ar/>

cia básica para cualquier iniciativa. También se han creado, con apoyo de la Iniciativa Spotlight, materiales audiovisuales para el trabajo de conceptos centrales en esta formación como son el género y las violencias:

### Recursos para comenzar a trabajar en la implementación de la Ley Micaela



Genero e interculturalidad: <https://www.youtube.com/watch?v=Bi2IPEJ7cq4>



Material de capacitación: <https://www.youtube.com/watch?v=Bi2IPEJ7cq4>

Además de problematizar, discutir y debatir alrededor de estos de los roles y estereotipos de género y las violencias por motivos de género es muy importante poder contextualizar la propuesta de acuerdo a la zona geográfica, el organismo que lo imparte y los desafíos socioculturales de cada región. Para esto la información local cumple un rol fundamental: estadísticas, fallos judiciales, datos sociodemográficos, investigaciones, noticias y/o experiencias de organizaciones locales que favorezcan análisis situados sobre los desafíos en materia de igualdad en la provincia, la región y el organismo. Por ello, se recomienda que quienes llevan adelante las capacitaciones como facilitadoras/es tengan vínculo y/o conocimiento de las particularidades locales.



Es fundamental que la formación sea situada. Recordá que es importante: trabajar con facilitadoras/es locales (y/o que tengan conocimiento del sector en que se desempeña el organismo), usar ejemplos locales, retomar estadísticas y casos de fácil referencia y visibilidad

La desigualdad de género convive también con otras desigualdades como las relacionadas con la etnia, la discapacidad y la pobreza. También es importante incorporar estos ejes al análisis del fenómeno de las violencias para robustecer las reflexiones institucionales y con ello las propuestas de cambio social. A continuación dos materiales que profundizan en esta perspectiva:

### Otros recursos para la formación:



Video: genero e interculturalidad: <https://www.youtube.com/watch?v=Bi2IPEJ7cq4>



Material de capacitación: <https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/material-de-capacitacion>

## 4. ¿Qué recomendaciones generales se deben tener en cuenta?

Al planificar una formación, es muy importante identificar el tipo de organismo al que va dirigido y los desafíos particulares que conlleva. Aunque los ejes conceptuales sean los mismos: género, violencias, transversalización de la perspectiva de género su aplicación no será la misma si se trata del Ministerio de Economía de la Nación o si se realizará para la Fuerza Aérea Argentina. La recomendación es llevar esos conceptos al entorno y reflexionar sobre las prácticas características de ese organismo, favoreciendo la participación y los diagnósticos institucionales.

Otra dimensión a tener en cuenta es el tipo de destinatario/a al que va dirigido. Por ejemplo, si se trata de personas con cargos de dirección, si son trabajadores que desempeñan atención al público o si son equipos especializados que requieren un mayor entrenamiento por la importancia de su trabajo (v.g. equipos técnicos encargados de atender personas que transitan situaciones de violencia de género). Cada

destinatario/a tiene responsabilidades y tareas diferentes que impactan en forma diferenciada en la respuesta estatal a la violencia por motivos de género. Por ello, entonces, es necesario adecuar los contenidos al tipo de perfil y el rol que estas/os personas desempeñan.



“Recordá que es importante adecuar los contenidos adoptándolos a: 1) tipo de organismo; 2) tipo de destinatario/a de la capacitación”

La Ley Micaela se orienta a que la respuesta estatal no sea discriminatoria y, por el contrario, sea justa, oportuna, diligente y enmarcada en derechos. Se orienta a promover la efectividad en la respuesta a la violencia por razones de género, así como también a promover en los/as servidores/as públicos/as capacidades para detección e intervención temprana.

La modalidad de la capacitación refiere a algunas decisiones clave: duración, metodología y en especial a formato (virtual o presencial). Respecto de la duración es importante considerar que, en muchos casos, puede tratarse de una primera aproximación a la cuestión. Por lo tanto, es importante garantizar un equilibrio entre los contenidos a presentar, la secuencia y los tiempos requeridos para garantizar que los contenidos brindados contribuyan a repensar prácticas y creencias, así como la manera en que desempeña su rol. Es importante evitar actitudes reactivas que rechacen la posibilidad de pensar y repensarse considerando la perspectiva de género y derechos humanos. Por ello, es importante que la metodología promueva dinámicas participativas en donde los/as participantes puedan expresar sus perspectivas, miradas, dudas y preocupaciones. Es importante que se construya conocimiento a partir del intercambio, evitando procesos formativos centrados exclusivamente en la presentación de contenidos teóricos.

¿Es mejor virtual o presencial? A partir de la pandemia es innegable el tránsito a plataformas educativas y conferencias virtuales, al tratarse de formación con objetivos en la experiencia subjetiva de las personas y sus creencias, es fundamental diseñar estos espacios con instancias sincrónicas que promuevan el intercambio.

Como respaldo para el diseño de capacitaciones de Ley Micaela se referencian algunos materiales de respaldo de acuerdo al tipo de organismo para el que se esté desarrollando la propuesta:

## Provincias

Contenidos curriculares para la implementación de las capacitaciones obligatorias en temática de género y violencia contra las mujeres. Por ejemplo, para la provincia de Buenos Aires, según la Ley provincial N° 15.134.

### Link

*Si se trabaja con altas autoridades (Gobernadores/as, Ministros/as y Secretarios/as) los contenidos tienen que ser adaptados a tomadores/as de decisión. Es importante adecuar los contenidos y la extensión de la formación. En el marco de la Iniciativa Spotlight se apoyaron este tipo de formaciones, invitando a referentes en género y violencia.*

## Poder Legislativo

Asistencia técnica para la coordinación y el desarrollo del Plan Integral de Formación en género, violencia de género y femicidio para el Poder Legislativo"

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/asistencia-tecnica-para-la-coordinacion-y-el>

## Universidades

Cuadernillo de capacitación "Ley Micaela en el sistema universitario."

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/cuadernillo-de-capacitacion-ley-micaela-en-el>

## Sindicatos

Caja de herramientas para facilitadoras y facilitadores

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/un-compromiso-con-la-igualdad-guia-de-accion>

Y aquí otros de acuerdo a las características de la/os destinatarias/os:

### Autoridades y empleados/as públicos/as

Capacitación: Formación de altas autoridades gubernamentales en temas de género y violencia.

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/capitacion-formacion-de-altas-autoridades>

Diplomado de formación a funcionarias/os en Ley Micaela

[Link](#)

### Equipos especializados de atención en violencias

Actualización de los contenidos para la capacitación / sensibilización de equipos de atención en el abordaje interdisciplinario de la violencia institucional

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/guia-para-la-deteccion-registro-y-sistematizacion>

PPT- Guía de pautas o lineamientos para el abordaje en casos de violencia, femicidio/transvesticidio y abuso sexual de niñas/os, desde una perspectiva interseccional y en particular de identidades de género no binarias y mujeres indígenas.

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/informe-final-sobre-la-elaboracion-de-una-guia>

Capacitación sobre discapacidad desde una perspectiva interseccional, de género, del modelo social de la discapacidad y Derechos Humanos

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/material-de-capitacion-activismos-contra-las>

### Promotoras/es Territoriales

Tendiendo puentes: fortaleciendo la sociedad civil y las promotoras territoriales de género para la promoción de derechos y la prevención eficaz de las violencias

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/tendiendo-puentes-fortaleciendo-la-sociedad-civil>

### Áreas que trabajan con adolescentes y niños/as

Curso Violencia digital de género. Abordajes desde la educación sexual integral

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/curso-violencia-digital-de-genero-abordajes-desde-la>

### Medios de comunicación

Violencia mediática – Conferencias

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/violencia-mediatica-conferencias/>

## 5. ¿Qué recomendaciones pedagógicas se deben considerar?

Aunque se hable habitualmente de “capacitaciones”, las formaciones de la ley Micaela no sólo buscan reforzar conocimientos o habilidades, sino que pretenden producir cambios personales en la forma cómo se comprenden determinados hechos sociales en los que hay una implicación muy personal. Pueden tratarse de cuestiones ligadas al propio género, etnia, clase, condición de discapacidad u opiniones propias sobre cómo entendemos que deben ocuparse los espacios en el ámbito público y privado.

Para promover ese tipo de reflexión, es central **diseñar metodológicamente la formación alrededor de las experiencias de los/as participantes y sobre estas, construir escenarios y narrativas propias dentro de las cuales desarrollar los conceptos**. Esto implica un espacio de aprendizaje horizontal donde quienes coordinan tienen claridad sobre su rol de facilitación y la importancia de acompañar y respetar el ritmo de cada persona.

Al ser temas sensibles y abiertos al debate, se debe respetar la exposición de opiniones sin prejuicios ni descalificaciones pero orientando con claridad hacia el vínculo entre creencias discriminatorias y vulneración de derechos. Abordar temas difíciles a partir de los condicionamientos sociales, proporciona una comprensión más compleja de cómo funciona el poder

en nuestras sociedades y cómo se manifiestan en la vida cotidiana. Una metodología horizontal, abierta al diálogo y respetuosa puede ser útil en la construcción de vínculos colaborativos en reemplazo de los antagónicos.

Es recomendable **evaluar la cantidad y complejidad de los textos** que se utilizan como bibliografía, de modo que no resulten excluyentes y que todo concepto se relacione con un aspecto práctico a modo de ejemplo. Es preferible siempre la reflexión colectiva a la acumulación del conocimiento individual.

Por último, existe una enorme responsabilidad de parte de quien lleve adelante la formación de estar preparado para dar respuesta a situaciones de violencia que puedan suscitarse en los espacios de reflexión y frente a la cual se demande intervención. La experiencia lo ha identificado como un emergente muy común y frente al cuál no siempre se cuentan con las herramientas adecuadas. Si no se garantiza una respuesta oportuna que logre frenar el espiral de violencia, puede ponerse en riesgo la legitimidad del abordaje y el compromiso institucional.



Es importante que el espacio formativo genere las condiciones para promover un diálogo abierto y horizontal, centrado en las experiencias de los/as participantes

Capacitaciones Ley Micaela bien diseñadas y ejecutadas pueden impactar en la creación de equipos de trabajo más equitativos, con mejor comunicación y por tanto en instituciones más democráticas y responsables.

## 6. Ya trabajamos en la implementación de la Ley Micaela, ¿y ahora, cómo seguir?

Es muy importante que las capacitaciones obligatorias de género estén concebidas dentro de un plan de transformación institucional destinado a transversalizar la perspectiva de género e igualdad en el organismo e impactar en las poblaciones locales. Algunas de estas medidas pueden vincularse con la implementación de protocolos de prevención de violencias, referentes de género, formación de formadores/as, iniciativas de paridad, implementación del cupo laboral trans. Estas actividades pueden desarrollarse conjuntamente y asegurar un proceso de transformación institucional. En estos casos, la implementación de la Ley Micaela puede ser el puntapié inicial.

Es fundamental tener en cuenta que la formación no es un fin en sí misma y que su propósito es consolidar políticas y espacios con igualdad y justicia para todxs:



Recordá que la implementación de esta formación debe pensarse en el marco de un proceso de transformación institucional

### Recursos

Sobre la transversalización de la perspectiva de género en el Estado



<https://www.youtube.com/watch?v=MZCxMC3hh1w>

Para quienes ya hayan realizado capacitaciones previas es recomendable aplicar un proceso de evaluación, ya que esta instancia habilita un doble objetivo: por un lado, valoriza los comentarios, experiencias y recomendaciones de quienes participaron que suelen ser muy útiles en la construcción de estrategias de prevención. Por otro, brinda información para saber si se lograron fines propuestos y cómo mejorar su implementación hacia el futuro.

### Recursos

Guía para la evaluación de las capacitaciones de género, Ley Micaela Nro. 27.499



<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/guia-para-la-evaluacion-de-las>

## 7. Situaciones a evitar:

Es fácil perder de vista el objetivo en el camino de la planificación de capacitaciones, por eso es recomendable tener en cuenta que:

- ✓ La capacitación debe estar comprometida con el cambio de actitudes y prácticas que generen discriminación y violencias en las instituciones estatales, tanto de forma interna (espacios de trabajos) como en el cumplimiento de la función pública (salud, seguridad, educación, seguridad social y justicia) hacia la ciudadanía.
- ✓ Además de trabajar los cambios subjetivos a través de las capacitaciones, el organismo debe comprometerse con la erradicación de las violencias, por ejemplo, con la implementación de protocolos de prevención y respuesta, promover un clima organizacional de igualdad de género y definición presupuestaria para las políticas públicas de género.
- ✓ Las capacitaciones deben ser permanentes e irse actualizándose. Debería pensarse como un proceso secuencial de sensibilización y formación sobre género y violencias, considerando la inducción de personal y la profundización de contenidos a medida en virtud del tipo de rol desempeñado.
- ✓ Las capacitaciones deben contextualizarse en una narrativa propia y consciente de los recursos y las barreras territoriales, con participación de facilitadores/as locales, y problematizarse con la incorporación de otros ejes de discriminación como la discapacidad, la migración, la etnia, la clase, etc.
- ✓ En línea con lo anterior debe evaluarse que en la metodología y los contenidos no se excluya a participantes. Por ejemplo, a través del uso de un lenguaje binario, por el nivel de estudios alcanzado o en relación con la accesibilidad de los contenidos. Para el trabajo con varones se recomienda adoptar enfoques sobre masculinidades no hegemónicas.
- ✓ La discusión democrática de los problemas, la toma de responsabilidad individual o colectiva y el compromiso de reparar también son respuestas concretas a las violencias de las que todos podemos ser parte.

### Recursos

Para más materiales para el diseño de capacitaciones Ley Micaela consulta la Biblioteca de Recursos y materiales de la Iniciativa Spotlight:



<https://sinviolenciasdegenero.ar/>

**La Iniciativa Spotlight es una alianza global y 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, representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género para el logro de 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.

**Materiales de gestión de conocimiento:**

<https://sinviolenciasdegenero.ar/>

**Correo contacto:** [spotlightargentina@one.un.org](mailto:spotlightargentina@one.un.org)

**@IniciativaSpotlight / @SpotlightAmLat**

[www.spotlightinitiative.org/argentina](http://www.spotlightinitiative.org/argentina)

 [@SpotlightAmLat](https://twitter.com/SpotlightAmLat)

 [@IniciativaSpotlight](https://www.facebook.com/IniciativaSpotlight)

[www.spotlightinitiative.org/argentina](http://www.spotlightinitiative.org/argentina)

**Iniciativa Spotlight (2021). Todos los derechos reservados.**



**Iniciativa  
Spotlight**

