



Encuentro Nro. 4

GRUPO DE DIRECTORES/AS DE ÁREAS DE GÉNERO AMBA

Lugar del Encuentro

Orden del día

Aquí va el cronograma de la jornada.

10.00-10.30 hs: Desayuno y Ronda de Novedades
10.30-12.30 hs: Presentación de la problemática
12.30 a 14.30 hs: Almuerzo y actualización técnica
14.30 a 15.30 hs: Trabajo en grupo
15.30 a 16.00 hs: Devolución de recomendaciones

Presentación del partido

- Se estima que la población actual ronda los 400 mil hab.
- Crecimiento demográfico muy dinámico (variación intercensal 2001- 2010 de +28.7%), asociado al fenómeno de metropolización del Partido.
- Un alto porcentaje de la población pilarense es menor a 45 años (se estima un 75%).
- 20.8% de los hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (el 24,8% de los individuos).
- 37% de los hogares son vivienda deficitaria.
- 65% de la población sin ninguna cobertura médica (obra social o pre-paga).
- Limita con: José C. Paz, Malvinas Argentinas, Moreno, Gral. Róriguez, Escobar, Luján, Campana y Exaltación de la Cruz.
- Superficie: 355km²
- 11 localidades



Punto de partida

Escasos recursos humanos dedicados a la temática:

- Equipo de 4 personas dentro de la Dirección de Niñez trabajando sobre 1000 situaciones (aprox) al año derivados por Juzgados de Familia y/o Niñez (sin capacidad de seguimiento mayor).
- Equipo de 3 profesionales dentro de salud mental trabajando sobre una cantidad de casos desconocidos derivados por Juzgados de Familia.

Trabajos sin coordinación:

- Más de 8 grupos de mujeres sin coordinación alguna, coordinados por psq. y ts. en CAPS.
- Un grupo para agresores trabajando de forma aislada
- Ausencia de articulación entre salud y niñez por las situaciones que se llevaban.

Circuitos administrativos largos:

- Oficinas y circulación de las mujeres por múltiples espacios municipales

Enfoque carente de perspectiva de género:

- Atención de casos de forma indistinta a la violencia en todas sus formas.

Ausencia de trabajo de prevención:

- No se trabajaba con salud, organizaciones y/o escuelas salvo situaciones aisladas, sin planificación ni continuidad.
- Todo el foco del trabajo puesto en la asistencia en la urgencia: equipo de crisis.

Contexto Político

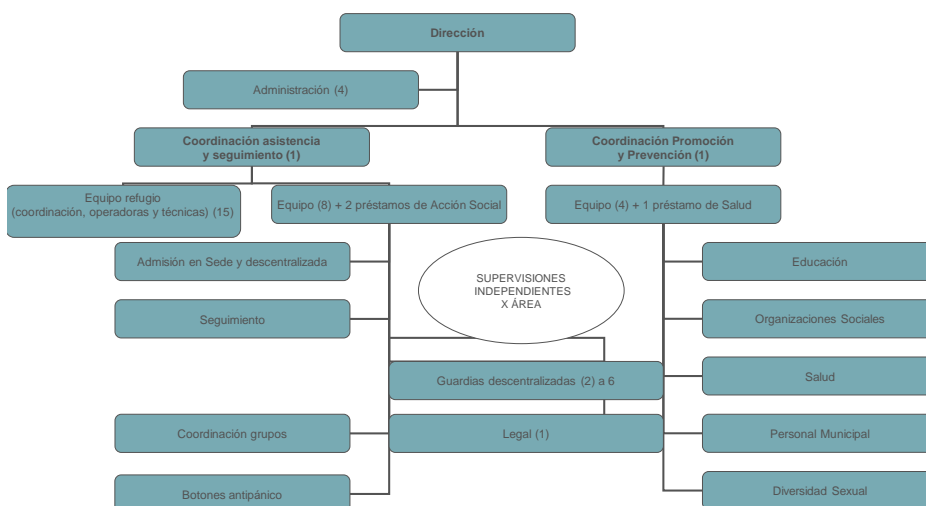
Otras cuestiones a tener en cuenta:

- 12 años de una misma gestión municipal.
- Sin interés en la temática.
- Preocupada solo por lo asistencial.

Actores que se sintieron amenazados y estrategias de la Dirección:

| | | |
|-----------|---|----------------------|
| Niñez | → | incorporar |
| Salud | → | absorber |
| Crisis | → | delimitar/ articular |
| Oposición | → | ganar territorio |

Estructura y estrategia de la Dirección



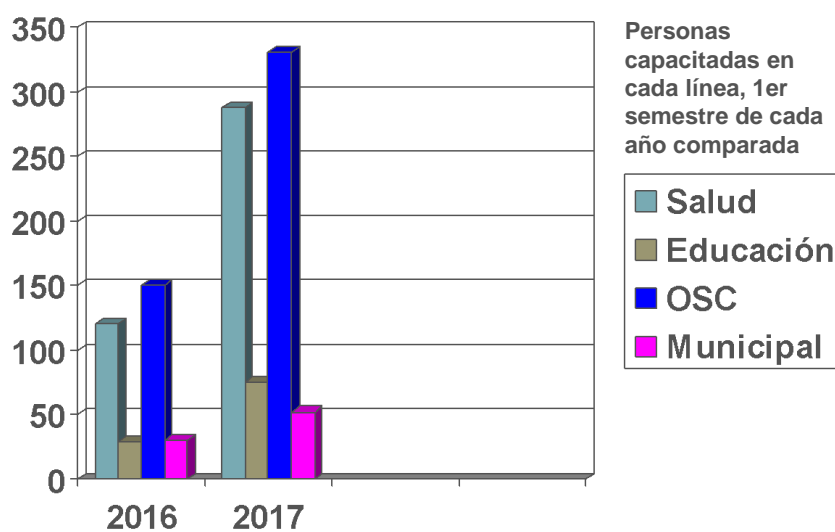
Números de Asistencia

| 2016 (año completo) | 2017 (1er semestre) | Aclaraciones |
|---|--|--|
| 1'679 mujeres atendidas | 1'212 mujeres atendidas | Por primera vez |
| 12 mujeres atendidas por semana (primer trimestre) | 35 personas atendidas por semana (primer trimestre) | Promedio primer trimestre de c/año |
| 20 mujeres con demanda espontánea | 205 mujeres con demanda espontánea | Derivados de línea 144 y efectores municipales |

| 2016 (año completo) | 2017 (1er semestre) | Aclaraciones |
|--|---|--|
| 184 Botones antipánico entregados | 115 Botones antipánico entregados | Con seguimiento individual |
| 21 mujeres ingresadas al HPI (64 niñxs) | 17 mujeres ingresadas al HPI (38 niñxs). | Desde este año c/ adhesión a red de Hogares (ingresos de 6 municipios) |
| 216 mujeres en grupos | 219 mujeres en grupos | Funcionan 8 grupos y 2 para agresores |

| 2016 | 2017 | Aclaraciones |
|---|---|---|
| 424 oficios recibidos de Juzgados de familia | 1'007 oficios recibidos de Juzgados de familia | Primer semestre de cada año |
| 153 mujeres desde octubre a diciembre en seguimiento | 316 mujeres a la actualidad en seguimiento | Es individual y con múltiples estrategias |
| 30 % de la atención se recepciona en guardias descentralizadas, se planifica llegar al 50% este año y al 70% en 2018 con ampliación en zonas de mayor densidad. | | |

Números de Prevención



| Línea de trabajo y horas de capacitación | 2016 personas cap (x 12 m) | 2017 personas cap (x 6 m) | Total Instituciones/áreas alcanzadas hasta la fecha |
|--|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| CAPS (4hs en 2 enc) | 118 | 42 | 18 Caps alcanzados |
| Escuela de enfermería ('17: 32hs x 9 enc/ '16: 2hs x 1 enc) | 23 | 35 | 1 |
| Salas de Espera (6hs x mes, de abril a la fecha) | - | 237 | 2 Villa Verde y Monterrey |
| Hospitales (2hs x enc.): diversidad en infancias, violencia obstétrica | 55 | 30 | 3 trabajando con los tres hospitales |
| Escuelas secundarias (20hs en 5 enc) y talleres a pedido | 110 | 91 | 22 escuelas involucradas. Mitad públicas, mitad privadas. En 2017 se suman ateneos y aumentan seguimientos |
| Organizaciones (4hs en 2 encuentros o 1 encuentro de 2hs) | 261 | 448 | 17 (Osc- iglesias- cooperativas-comedores- universidades). |
| Red de mujeres (4 meses) | - | 130 | Proyecto con ONG +Ministerio Trabajo |
| Áreas municipales (un encuentro de 2-3 hs) | 220 | 52 | 10 (Escuela de Policía -Docentes de Escuelas de Oficios -Personal de Centros de Atención Vecinal- Área de Prensa- Dirección de Adultos mayores- Profesores de Fútbol Callejero- Programa Envión) |
| Eventos abiertos a la comunidad | 820 | 475 | 7 (Jornada Intervención Social en Derechos Humanos: Géneros y Masculinidades/ Día contra la Discriminación por la orientación sexual y la identidad de género/ Mujeres Liderando/ Día Internacional de la Mujer/ Jornada De que se trata la Trata/ I Congreso Latinoamericano de Hábitat, Mujer y Diversidad: ciudades inclusivas libres de violencia/ Día Internacional por la Eliminación de la Violencia Hacia las Mujeres) |
| TOTAL | 1'607 | 1'540 | 3'147 PERSONAS CAPACITADAS DESDE 2016 |

Planteo de la problemática

El equipo líder identifica que no les es posible delegar absolutamente las responsabilidades que le competen a lxs profesionales, lo cual implica que ellas deban estar pendientes y atentas a alentar e impulsar los procesos de trabajo que debieran ser responsabilidad de los equipos.

Esto se traduce en una sobredemanda para el equipo que lidera, al tener que estar en los detalles y en lo estratégico, más aún cuando se trata de una temática/problemática donde constantemente hay que hacerle frente a los juegos políticos.

Al día de hoy, esta imposibilidad de delegar en los equipos de trabajo se acentúa, siendo que ya hay un recorrido de año y medio de gestión, donde se abrieron múltiples líneas de acción que hoy se traducen en una demanda que requiere respuesta y continuidad. El equipo líder identifica que al no poder delegar, esta responsabilidad recae sobre ellas, significando una sobredemanda y carga que no es sostenible en el largo plazo.

Qué se hizo hasta la actualidad para solucionarlo

- ✓ Reuniones de equipo semanales (donde se ha trabajado la importancia de crear equipos de trabajo autónomos y creativos, remarcando libertad en el trabajo y responsabilidad acorde a la tarea).
- ✓ Charlas individuales para evaluar perfiles y roles dentro del equipo.
- ✓ Reordenamientos internos de trabajo para tener tareas más acordes a los perfiles y más acotadas en toda la “cadena de trabajo” (ejemplo creación de área de seguimiento).
- ✓ Espacios de reconocimiento constantes (uno de los 32 compromisos de gobierno).
- ✓ Flexibilidad horaria.
- ✓ Mejoras salariales (horas extras, recategorizaciones, pase a temporario).
- ✓ Mejoras edilicias (mudanza, insumos y recursos necesarios para trabajar).
- ✓ Espacios de supervisión (quincenales o mensuales por área con profesionales elegidos por los equipos).

Preguntas a responder

1. ¿Cómo generar una cultura de trabajo más autónoma con los equipos, a fin de poder delegar y como coordinadoras poder continuar haciendo frente a los juegos políticos que se presentan?
2. ¿Cómo neutralizar perfiles negativos o que no se adaptan a un modo de trabajo?
3. ¿Cómo sostener la capacidad y calidad de respuesta en todos los frentes, con una demanda en aumento?



MUCHAS GRACIAS