

**PROVINCIA DE BUENOS AIRES
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**

**GRUPO RIL DE RESPONSABLES DE
ÁREAS DE GÉNERO MUNICIPALES**

**INFORME FINAL
DICIEMBRE 2017**

Delfina Irazusta - Red de Innovación Local
Paula Wachter - Red por la Infancia

INDICE

Abstract.....	III
Introducción.....	IV
Plan de Tareas	
i) Conformación del Grupo RIL.....	V
ii) Reuniones Grupales.....	VIII
iii) Giras Mensuales.....	XXIV
iv) Capacitaciones Técnicas.....	XXX
Conclusión.....	XXXVI
Anexos.....	XXXVII
i) Fotos	
ii) Minutas reuniones grupales	
iii) Presentaciones de las reuniones grupales	
iv) Resúmenes de giras mensuales	
v) Presentación de capacitaciones técnicas	

ABSTRACT

Este proyecto se basa en la la formación y desarrollo de un Grupo de asesoramiento entre pares de funcionarios municipales a cargo de las áreas de Políticas Públicas de Género de ocho ciudades de una misma zona.

A través de la implementación de una metodología específica, el “Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género” busca que cada municipio participante logre mejores resultados en la implementación de sus líneas de acción de las políticas públicas. Dicha metodología propone la conformación de grupos de funcionarios de una misma especialidad y de ciudades cercanas entre sí que, junto con un facilitador que acompaña el proceso, buscan resolver desafíos de gestión de índole local.

INTRODUCCIÓN

El presente informe busca contar el desarrollo de las actividades llevadas a cabo entre los meses de marzo y diciembre, y las conclusiones observadas por el equipo de coordinación del **Proyecto Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género**. El mismo, es una iniciativa de la Red de Innovación Local (RIL) que cuenta con el apoyo de la Dirección Provincial de Abordaje Integral a las Víctimas de Violencia de Género, dependiente de la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de Provincia de Buenos Aires.

Los Grupos RIL son estructuras de red que reúnen funcionarios de entre 7 y 9 ciudades de una misma zona, facilitando el intercambio de experiencias, problemáticas y recomendaciones de gestión. Los Grupos RIL utilizan la metodología de los grupos CREA, del sector agropecuario argentino, donde los miembros trabajan en conjunto para mejorar el desempeño de sus organizaciones.

El objetivo del programa es mejorar las políticas públicas locales de cada uno de los miembros del grupo a través del asesoramiento entre pares y a la vez generar instancias de trabajo a nivel regional.

El Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género se formó en marzo de 2017 y cuenta con la participación de las directoras de áreas de género de las siguientes ciudades: Quilmes, Lomas de Zamora, Morón, Tres de Febrero, Pilar, Tigre, Lanús y Campana.

Asimismo, el grupo cuenta con un facilitador, que coordina su funcionamiento y plan de trabajo, oficia de moderador en las reuniones del Grupo, realiza el seguimiento de los avances del mismo, y a la vez visita una vez por mes cada municipio para trabajar junto a cada funcionario una agenda individual.

La metodología de trabajo de un Grupo RIL se basa en tres pilares fundamentales: la reunión grupal, la gira mensual y el plan de trabajo.

El presente informe busca detallar cada una de las actividades comprometidas en el plan de trabajo del proyecto con el fin de dar cuenta de los principales resultados hallados en el proceso y contar aquellas conclusiones a las que se derivó luego de diez meses de trabajo.

PLAN DE TAREAS

El **Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género Municipales**, constó con la conformación de una red de funcionarios municipales responsables de áreas de género de una misma zona, que tuvo como objetivo facilitar el intercambio de experiencias, problemáticas y recomendaciones de gestión. Los Grupos RIL de asesoramiento entre pares buscan que cada municipio participante logre mejores resultados en la implementación de sus líneas de acción de las políticas públicas.

El proyecto planteó la implementación de cuatro conjuntos de actividades a desarrollarse a lo largo de ocho meses de trabajo, enmarcados en un plan de tareas: i) conformación del grupo; ii) reuniones grupales; iii) giras mensuales y iv) capacitaciones técnicas.

A continuación se detalla el camino recorrido a lo largo del año en función al plan de tareas previsto.

i) Conformación del grupo

La conformación del grupo es una instancia fundamental. El éxito de esta primera etapa del proyecto garantiza una sólida formación del grupo y ayuda a que el resto de las etapas sucedan con fluidez y dinamismo. Es por esto que es importante, que desde la coordinación del proyecto se le dedique tiempo y se establezcan buenos vínculos con los participantes del Grupo desde un primer momento.

En primer lugar, para la conformación del Grupo de Responsables de Áreas de Género se realizó una reunión junto a la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de Provincia de Buenos Aires. El objetivo de dicha reunión fue definir los municipios a invitar para la conformación del grupo. Se seleccionaron ocho municipios que cumplieran con las características que tienen los Grupos RIL: una misma temática (que todos tengan direcciones o áreas de género dentro de su gestión municipal), que sean municipios con características similares en cuanto densidad y situación poblacional y que estuvieran dentro de una misma zona geográfica que faciliten los encuentros.

Los ocho municipios convocados fueron: Quilmes, La Plata, Tres de Febrero, Morón, Pilar, Lanús, Lomas de Zamora y Tigre. El primer llamado para la invitación estuvo a cargo de la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de Provincia de Buenos Aires, anticipando el posterior llamado de RIL de invitación.

Se realizaron ocho reuniones individuales con cada una de las Directoras de las áreas de Género de los municipios mencionados con los objetivos de presentar la propuesta de trabajo, invitar formalmente a formar parte del grupo y realizar un primer acercamiento a conocer las realidades de cada dirección. En todas las reuniones estuvieron presentes la directora de género del municipio, la directora del proyecto, Josefina Areso y la facilitadora de contenidos, Paula Wachter.

Reuniones de convocatoria:

- Quilmes: 6 de marzo

- La Plata: 6 de marzo
- Tres de Febrero: 7 de marzo
- Moron: 7 de marzo
- Pilar: 10 de marzo
- Lanús: 9 de marzo
- Lomas de Zamora: 9 de marzo
- Tigre: 10 de marzo

Durante la primera etapa de las reuniones se contó a cada directora la misión y visión de RIL. En todas las reuniones se dedicaron aproximadamente 45 minutos para desarrollar el objetivo y la metodología de los Grupos RIL y la historia de cómo surgió este proyecto.

Metodología de los Grupos RIL

Los grupos RIL son estructuras de red que reúnen funcionarios de entre 7 y 9 ciudades de una misma zona, facilitando el intercambio de experiencias, problemáticas y recomendaciones de gestión. Los Grupos RIL utilizan la metodología de los grupos CREA, del sector agropecuario argentino, donde los miembros trabajan en conjunto para mejorar el desempeño de sus organizaciones. El objetivo de los Grupos RIL es poder mejorar las políticas públicas locales de cada uno de los miembros a través del asesoramiento entre pares y a la vez generar instancias a nivel regional.

El Grupo tiene un facilitador de RIL que coordina su funcionamiento. La metodología de trabajo se basa en tres pilares fundamentales:

- La reunión grupal
- La gira mensual
- El plan de trabajo

Las **reuniones grupales** se realizan una vez por mes, cada vez en una ciudad distinta de las que integran el grupo, siendo cada funcionario anfitrión de este encuentro una vez al año. La metodología consiste en concretar tantos encuentros como ciudades representadas en el grupo.

En estas reuniones se trabaja sobre una problemática específica. En el caso de este proyecto, la problemática presentada por el anfitrión (previamente analizada junto al Facilitador) estará directamente vinculada a la intención de mejorar políticas públicas que aborden temas de violencia con enfoque en niñez y perspectiva género.

El segundo componente estratégico de la metodología es **la gira** que consiste en una visita mensual del facilitador a cada uno de los participantes del grupo. Durante estas reuniones individuales el facilitador trabaja junto con el funcionario y su equipo en una agenda vinculada a la estrategia y necesidades de su área. Más adelante, en el presente informe, se exponen en detalle las particularidades de este pilar metodológico del Grupo RIL de Responsables de Género.

Por último, el tercer pilar es el **plan de trabajo** donde se plantean proyectos de carácter regional para abordar conjuntamente las problemáticas comunes a los municipios miembros. Este último punto se plantea a partir de un segundo año de

trabajo del grupo y surgen en la medida que se consolidan y fortalecen los vínculos entre los participantes y el facilitador,. En este caso, el Grupo de Responsables de Áreas de Género y la presente iniciativa no contempla avanzar en este tercer pilar. El desarrollo de esta estrategia se consideraría si el grupo decide continuar su trabajo una vez finalizados los encuentros programados para esta primera etapa del proyecto.

Grupo RIL de Responsables de áreas de Género de AMBA

Luego de presentarle a cada directora los detalles de la metodología de los Grupos RIL, la facilitadora y la directora del presente proyecto, detallaron las características del Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género. El mismo se realizó con el apoyo de la Dirección Provincial de Abordaje Integral a las Víctimas de Violencia de Género, dependiente de la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de Provincia de Buenos Aires.

Se explicó a cada directora que motivados por el interés en trabajar con la temática de violencia con enfoque en niñez y género, el Grupo RIL propuesto en esta iniciativa busca construir asesoramiento entre pares para que cada municipio participante logre mejores resultados en la implementación de sus líneas de acción de las políticas públicas.

Además de proponer a cada directora sumarse al Grupo, se las invitó a formar parte de todas las instancias de la propuesta: formar a sus equipo y capacitarlos para mejorar el abordaje y la respuesta institucional a los desafíos planteados; generar un plan de articulación entre los actores locales y provinciales involucrados en la temática; y sistematizar información relevante que permita identificar potencialidades y obstáculos territoriales que inciden en el fenómeno de la violencia contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Las ocho directoras de los municipios convocados se mostraron muy agradecidas con la invitación y entusiasmadas con la idea de articular con otros municipios. Para finalizar las reuniones la facilitadora realizó una serie de preguntas a cada directora de Género para realizar un primer análisis de situación de la gestión de cada Dirección de Género. Las consultas se enfocaron en conocer cómo están conformados los equipos de trabajo, en qué ejes de gestión focalizan las actividades diarias, con cuáles y de qué manera articulan con los programas de gobiernos nacional y provinciales existentes, qué tipo de dificultades encuentran en el desarrollo de sus tareas, qué desafíos se presentan por delante para este año, etc.

A raíz de esta primera presentación, la facilitadora pudo ir identificando las principales problemáticas y los incipientes temas a trabajar con cada dirección. Más adelante en el presente informe se detallan los temas abordados. Estos temas dejaron las bases para el trabajo que luego la facilitadora realizaría en las giras y las capacitaciones.

Cambio de uno de los participantes

Durante los primeros meses se presentaron algunas dificultades para desarrollar el trabajo en el municipio de La Plata. Finalmente se decidió conjuntamente con la Dirección de Género del municipio y la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual

de Provincia de Buenos Aires no dar continuidad a La Plata con la participación en el Grupo.

A raíz de esta situación se decidió convocar a la Dirección de Género de la municipalidad de Campana, que cumplía con todos los requisitos necesarios.

La reunión para la convocatoria de Campana se realizó el día 28 de junio y la directora aceptó comenzar a formar parte del grupo.

Como se mencionaba anteriormente, el tiempo que se le dedica a cada municipio durante las reuniones de Conformación de Grupo es fundamental. En este proyecto pudimos observar que a través de una charla en profundidad con cada directora, se logró sentar las bases que marcaron la ruta del proyecto. Es importante que esta reunión establezca los criterios con los cuales se va a trabajar, y se garanticen la confianza y la discreción necesarios para trabajar los temas y los datos que van a compartir con el grupo. Gracias a este primer paso, las directoras de género mostraron interés y compromiso desde un primer momento. Algo que al finalizar el proyecto fue muy bien valorado.

ii) Reuniones grupales

Los Grupos RIL utilizan la metodología de los grupos CREA, basada en tres pilares fundamentales: **la reunión grupal**, la gira mensual y el plan de trabajo. En este punto desarrollaremos la reunión mensual para luego contar en detalle las reuniones transcurridas en el marco de este proyecto.

Las reuniones grupales constan de un encuentro mensual, cada vez en un municipio diferente. Para estos encuentros, el representante del municipio anfitrión pone en discusión una problemática y recibe recomendaciones y alternativas de solución creativas por parte del resto de los funcionarios participantes.

Previamente a la reunión del Grupo, el facilitador trabaja junto al funcionario anfitrión en la selección, análisis y presentación de la problemática a tratar. Se considera toda la información que pueda servir para explicar en detalle una problemática que tenga el municipio (en relación a los temas que trabaja el funcionario en cuestión), de manera que en la reunión del Grupo sus colegas puedan entenderla y ponerse en su lugar para darle recomendaciones y soluciones en base a sus conocimientos y aprendizajes.

Cada encuentro dura aproximadamente 8 horas y tal como propone la metodología CREA, las reuniones respetan una agenda del día que consta de las siguientes instancias y actividades:

- **Ronda de novedades.** Los participantes comparten las últimas noticias de su localidad, y los funcionarios que ya oficiaron de anfitriones actualizan al grupo el estado de implementación de las recomendaciones recibidas.
- **Presentación de la problemática.** El municipio anfitrión realiza la exposición sobre la situación general de la localidad y los desafíos de la problemática

seleccionada. Al finalizar plantea una o más preguntas disparadoras para el trabajo en grupo.

- **Recorrida.** Para nutrir su presentación, el anfitrión guía al resto del grupo en una visita a los puntos relevantes del municipio. Esta instancia complementa y ayuda a una mejor comprensión de la problemática.
- **Trabajo en grupo.** Después del almuerzo, el anfitrión se retira del salón y deja espacio para que comience el trabajo del grupo visitante, que analizará la situación general del municipio y el problema o desafío de gestión particular.
- **Devolución de las recomendaciones.** Una vez finalizado el debate, el anfitrión vuelve a ingresar para escuchar las sugerencias y conclusiones de sus colegas.
- **Actualización técnica.** La jornada termina con una breve capacitación donde se aborda un tema específico, a cargo del facilitador u otro invitado especial. Los temas se relacionan con la gestión pública, y muchas veces con la problemática planteada en esa reunión o en reuniones anteriores.

Posteriormente al encuentro, el facilitador del Grupo entrega a todos los miembros un resumen de la reunión con todas las recomendaciones brindadas al anfitrión de la jornada¹.

Reuniones Grupales – Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género AMBA

Se realizaron 8 reuniones grupales:

- Reunión grupal N°1: **Quilmes**: 5 de abril de 2017
- Reunión grupal N°2 **Morón**: 18 de mayo de 2017
- Reunión grupal N°3: **Lomas de Zamora**: 21 de junio de 2017
- Reunión grupal N°4: **Pilar** - 21 de julio de 2017
- Reunión grupal N°5: **Lanús** - 18 de agosto de 2017
- Reunión grupal N°6: **Campana** - 29 de septiembre de 2017
- Reunión grupal N°7: **Tigre** – 2 de noviembre de 2017
- Reunión grupal N°8: **Tres de Febrero** – 4 de diciembre de 2017

A continuación se detallan las reuniones grupales sucedidas en el marco de este proyecto:

1. Reunión Grupal N°1: Abril, Quilmes

La reunión se realizó el 5 de abril de 2017 en el auditorio de Municipalidad de Quilmes.

Estuvieron presentes:

1. Quilmes: Ileana Lingua
2. La Plata: Isabel Pontini
3. Tres de Febrero: Elina Rossi
4. Morón: Liliana Romero

¹ Todos los informes de las reuniones transcurridas a lo largo del año se adjuntan en el anexo. En los mismos se detallan todos los temas trabajados, las novedades mensuales de cada equipo, las problemáticas seleccionadas y las recomendaciones aportadas por los colegas a los municipios anfitriones.

5. Pilar: Luciana Ruiz
6. Lanús: Jimena Lopez
7. Lomas de Zamora: Hernan Duran
8. Tigre: Gisela Manero
9. Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de Provincia de Buenos Aires:
Felicitas Irazusta
10. RIL: Josefina Areso
11. Red por la Infancia (Facilitadora): Paula Wachter

Durante la **ronda de novedades** cada Directora de Género se presentó y contó brevemente en qué están trabajando, su principales desafíos y actividades de sus agendas.

El anfitrión planteó como **problemática** el abordaje de los casos que presentan patologías de base psiquiátrica, consumo problemático o discapacidad. La disponibilidad de recursos para brindar una respuesta integral a estas personas. Además planteó la consulta al grupo de como mejorar la articulación con el servicio Zonal (sobre todo en lo que respecta a los casos de Berazategui que carece de SLPPD)

Durante la **recorrida**, se visitó el Hospital Dr. Isidoro Iriarte de Quilmes y se entrevistó al director del Hospital y al jefe de servicio. Ambos contaron los procedimientos de admisión que atraviesa una mujer víctima de violencia cuando presenta cuadros patológicos graves o de consumo problemático severo dentro del hospital. Se recorrieron en la charla todos los canales que existen desde el dispositivo hospitalario para darle una mejor atención a las mujeres derivadas de la dirección de género. Si bien se reconocieron insuficiencias en los procesos de articulación entre el área de Género y Salud, tanto el Director del Hospital como el jefe de servicio se mostraron muy predispuestos a mejorar los canales y aceptar la relación para mejorar la atención de los casos planteados por la Directora de Género de Quilmes.

En el momento de **trabajo en Grupo**, las Directoras de Género visitantes trabajaron en torno a cuatro preguntas planteadas por el anfitrión:

1. ¿Cómo superar los obstáculos que plantea la Ley de Salud Mental vigente?
2. ¿Cómo definimos el abordaje de estos casos, el límite de intervención y qué prioridades establecemos en la restitución de derechos?
3. ¿Cómo mejorar la articulación con el zonal?

En la **devolución de recomendaciones**, el Grupo expuso al anfitrión su análisis de la problemática y las respuestas a los interrogantes planteados. Dichas recomendaciones fueron plasmadas posteriormente por la facilitadora del Grupo en un Informe Resumen de la reunión, de manera que el anfitrión (y la totalidad del Grupo) puedan contar con dicho trabajo de manera ordenada. Tal como plantea la metodología, las recomendaciones tienen por objetivo el asesoramiento entre pares. Para ver en detalle el intercambio de esta discusión y las conclusiones obtenidas, ver resumen de reunión en el anexo del presente informe.

Por último, se utilizó el espacio de **actualización técnica** para programar agenda de próximas reuniones y delinear los principales temas en los que al grupo le interesa profundizar a lo largo del desarrollo de las reuniones subsiguientes.

A partir del debate de esta primera última etapa de la reunión, se coordinó junto a todas las directoras de Género que las capacitaciones y las charlas técnicas de los próximos encuentros profundizarían a nivel individual y grupal el recorrido de la ruta crítica para el abordaje integral de mujeres víctimas de violencia, y su mapa de actores.

Reunión Grupal N°2: Mayo, Morón.

La reunión se realizó el 18 de mayo de 2017 en el centro Municipal “Vivir sin Violencia”.
Mendoza 289, Morón

Estuvieron presentes:

1. Ileana Lingua, Quilmes
2. Elina Rossi, Tres de Febrero
3. Liliana Romero, Morón
4. Luciana Ruiz, Pilar
5. Lanús: Jimena López
6. Tamara Gómez, Lomas de Zamora
7. Tigre: Gisela Manero, Tigre
8. Eugenia Ghiotto, Tigre
9. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Felicitas Irazusta
10. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Lucía Chicatún.
11. RIL: Josefina Areso
12. Red por la Infancia (Facilitadora): Paula Wachter

Durante la **ronda de novedades** cada Directora de Género expresó las últimas novedades del área respecto a la reunión anterior.

A continuación la anfitriona planteó su **problemática vinculada** por un lado a la disponibilidad de atención psicológica y psiquiátrica dentro del Municipio, y disponibilidad de espacios de asistencia e internación para mujeres en situación de violencia con patología de base psiquiátrica. Por otro lado, se desarrollaron los obstáculos que encuentra la Dirección de género de Morón para trabajar programas de ayuda económica a mujeres: gran porcentaje de las mujeres que se atienden en el centro municipal “Vivir sin Violencia” no se encuentran insertas en el mercado laboral formal. No cuentan con ingresos económicos para su manutención y la de sus hijos e hijas.

Durante la recorrida, se visitó la comisaría de la mujer y se le realizó una breve entrevista a la comisario responsable y al equipo (asistentes sociales y abogada). El objetivo de esta reunión fue ampliar detalles de los procesos de derivación y análisis de casos que comienzan el expediente en la comisaría de la mujer de Morón. Tanto la comisaría como el equipo interdisciplinario se mostraron muy abiertos y predispuestos

a relatar cómo tiene estructurados los equipos de trabajo para la derivación de mujeres víctimas de violencia a los centros de atención correspondientes.

Originalmente, la recorrida de la reunión grupal de Morón estaba prevista para ser realizada en la Oficina de Empleo de este municipio. Esta visita daba sentido a la problemática planteada por la Directora de Género de Morón vinculada a la reinserción laboral de mujeres víctimas de violencia. Lamentablemente la noche anterior a la reunión la Oficina de Empleo canceló la reunión agendada y hubo que buscar otras alternativas que dieran información al grupo de trabajo de Directoras de Áreas de Género para trabajar la problemática de Morón.

A raíz de esta situación, una de las conclusiones preliminares a las que se aproxima el presente informe es que la problemática planteada por Morón está directamente vinculada a la falta de articulación eficaz con la oficina de empleo local. Esto dió a las directoras mucha información respecto a porqué se había cancelado la reunión y las razones implícitas que mostraron fallas en la articulación entre ambos organismos para resolver los problemas que se presentan.

En el momento de **trabajo en Grupo**, las Directoras de Género visitantes trabajaron en torno a tres preguntas planteadas por el anfitrión:

1. ¿Cómo aumentar la disponibilidad de atención psicológica y psiquiátrica dentro del Municipio?
2. ¿Cómo aumentar la disponibilidad de camas de internación?
3. ¿Qué programas, acuerdos, líneas de acción se les ocurre para fomentar la inclusión laboral y/o independencia económica de las mujeres?

En la **devolución de recomendaciones**, el Grupo expuso al anfitrión su análisis de la problemática y las respuestas a los interrogantes planteados. Dichas recomendaciones fueron plasmadas posteriormente por la facilitadora del Grupo en un Informe Resumen de la reunión, de manera que el anfitrión (y la totalidad del Grupo) puedan contar con dicho trabajo de manera ordenada (Para ver en detalle el intercambio de esta discusión y las conclusiones obtenidas, ver resumen de reunión en el anexo del presente informe).

La **actualización técnica** estuvo liderada por la facilitadora del Grupo, Paula Wachter, quien presentó un *recursero* con materiales de interés de gobierno nacionales, provinciales y municipales a fin de poner en conocimiento de las diferentes directoras la multiplicidad de recursos existentes con el objetivo de facilitar la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia y la importancia de coordinar los recursos disponibles.

Reunión Grupal N°3 Junio, Lomas de Zamora

La reunión se realizó el 21 de junio de 2017 en el Hogar “*Fátima Catán*” de protección integral para mujeres en situación de violencia.

Estuvieron presentes:

1. Quilmes: Ileana Lingua y Facundo Vrana
2. Tres de Febrero: Elina Rossi
3. Pilar: Luciana Ruiz
4. Lanús: Jimena López
5. Lomas de Zamora: Tamara Gómez y Hernán Durán
6. Tigre: Gisela Manero y Eugenia Ghiotto
7. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Felicitas Irazusta y Alejandra Vargas

Durante la **ronda de novedades** cada Directora de Género expresó las últimas novedades del área respecto a la reunión anterior.

La **problemática** planteada por el municipio anfitrión estuvo vinculada al Examen médico como requisito de ingreso en el marco del protocolo de admisión al Hogar de protección integral (HPI) “Fátima Catán”.

Si bien existe un protocolo, éste no se adapta a las necesidades y genera grietas para el funcionamiento del dispositivo del Hogar. Aplica tanto para los casos de mujeres del mismo Municipio, como para casos de mujeres que se derivan de otros Municipios. Lomas de Zamora lo planteó como un problema porque esto tiene implicancias en el cuidado de la salud de toda la comunidad que forma parte del Hogar: mujeres, niños, equipos de trabajo -profesionales y administrativos, el dispositivo del hogar debería tener el chequeo médico general para la admisión de las mujeres como parte del protocolo de admisión ya que estos son necesarios para el cuidado de la salud de toda la comunidad del Hogar.

Para ampliar información y conocer mejor la problemática presentada por Lomas de Zamora, el grupo realizó la **recorrida** a un centro de integración comunitaria (CIC), localizado en el barrio 17 de Noviembre, que es un barrio marginal del municipio.

El sentido de esta recorrida fue conocer las formas de articulación y procesos de derivación de los casos de violencia de género que reciben. Las directoras tuvieron la oportunidad de preguntar acerca de los protocolos que utilizan en este dispositivo que actúa en territorio para canalizar las consultas y acompañar a mujeres en situación de violencia hacia el Hogar.

Además el grupo aprovechó el momento de la recorrida para conocer y visitar las instalaciones del Hogar Fátima Catán, ya que toda la reunión fue en la sala de reuniones del mismo Hogar. Esto brindó un marco contextual muy importante a las Directoras de Género del Grupo ya que la problemática con la cual tuvieron que trabajar luego del almuerzo estaba vinculada directamente a los procesos internos de este organismo.

En el momento de **trabajo en Grupo**, las Directoras de Género visitantes trabajaron en torno a tres preguntas planteadas por el anfitrión:

1. ¿Es legal solicitar un examen médico de rutina como requisito de ingreso al HPI?

2. ¿Es viable, teniendo en cuenta que se trabaja con la emergencia y con recursos insuficientes?
3. ¿Cómo se ejecuta?

En la **devolución de recomendaciones**, el Grupo expuso al anfitrión su análisis de la problemática y las respuestas a los interrogantes planteados. Dichas recomendaciones fueron plasmadas posteriormente por la facilitadora del Grupo en un Informe Resumen de la reunión, de manera que el anfitrión (y la totalidad del Grupo) puedan contar con dicho trabajo de manera ordenada (Para ver en detalle el intercambio de esta discusión y las conclusiones obtenidas, ver resumen de reunión en el anexo del presente informe).

La **actualización técnica** estuvo a cargo de Alejandra Vargas, responsable de la red de Hogares de Protección Integral de la Provincia de Buenos Aires. La misma trató sobre los protocolos disponibles desde la red de hogares para la admisión y derivación de casos de mujeres víctimas de violencia de género.

Reunión Grupal N°4: Julio, Pilar

La reunión se realizó el 21 de julio de 2017 en el Honorable Concejo Deliberante (San Martín 972).

Estuvieron presentes:

1. Facundo Vargas, Quilmes
2. Érica Andreoli, Quilmes
3. Elina Rossi, Tres de Febrero
4. Liliana Romero, Morón
5. Jimena López, Lanús
6. Tamara Gómez, Lomas de Zamora
7. Soledad Sánchez, Campana
8. Luciana Ruiz, Pilar
9. Clara Tardo, Pilar
10. Mónica Marani, Pilar
11. Felicitas Irazusta, Subsecretaría de Políticas de Género de PBA
12. Paula Wachter, Red por la Infancia (Facilitadora Grupo RIL)
13. Damasia Quesada, Red por la Infancia

Como cada reunión de Grupo RIL y acorde a la metodología CREA respetada en cada encuentro, el encuentro comenzó con la **ronda de novedades**. Allí cada Directora y/o equipo de Género contó brevemente las novedades de sus municipios vinculadas a las áreas que lideran.

Al final del presente documento se adjunta en el anexo la minuta de la reunión en Pilar donde se detallan las principales novedades y los intercambios de esta instancia de la reunión.

En la siguiente instancia de la reunión: la presentación de la **problemática**, Pilar desarrolló un tema vinculado al fortalecimiento del equipo interno de trabajo. Se identificó como principal obstáculo la falta de capacidad para delegar las responsabilidades y cómo esto deriva en la sobrecarga de los equipos que lideran, ya que deben hacerse cargo tanto de los detalles y la estrategia. Las responsables de Áreas de Género de Pilar, hicieron una presentación para que el grupo de colegas comprendiese la problemática e hicieron las siguientes consultas al grupo: *¿Cómo generar un 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?; ¿Cómo neutralizar perfiles negativos o que no se adaptan a un modo de trabajo?; ¿Cómo sostener la capacidad y calidad de respuesta en todos los frentes, con una demanda en aumento?*

A continuación se realizó el **trabajo en grupo**, donde el resto de las Directoras de Áreas de Género presentes en la reunión trabajaron en torno a las preguntas realizadas por Pilar para el abordaje de sus equipos. Se dieron recomendaciones y sugerencias de cómo abordar el problema. Para ver en detalle el intercambio de esta discusión y las conclusiones obtenidas, ver resumen de reunión en el anexo del presente informe.

Por último, se utilizó el espacio de **actualización técnica** para invitar a tres especialistas en enfermedades infectocontagiosas (tuberculosis y HIV/SIDA). El objetivo de la charla fue profundizar desde las áreas de Salud en el conocimiento sobre protocolos de prevención para los HPI.

Reunión Grupal N°5: Agosto, Lanús

La reunión se realizó el 18 de agosto de 2017 en el Hogar de Protección Integral “Silvia Muntaner”, Municipio de Lanús.

Estuvieron presentes:

1. Jimena Lopes, Lanús
2. Elina Rossi, Tres de Febrero
3. Tamara Gómez, Lomas de Zamora
4. Hernán Durán, Lomas de Zamora
5. Veronica Lamas, Campana
6. Gisela Manero, Tigre
7. Felicitas Irazusta, Subsecretaría de Políticas de Género de PBA
8. Paula Wachter, Red por la Infancia (Facilitadora Grupo RIL)
9. Damasias Quesada, Red por la Infancia
10. Josefina Areso, RIL

Durante la **ronda de novedades** cada Directora de Género expresó las últimas novedades del área acontecidas luego de la última reunión de grupo en Pilar.

A continuación, Jimena López, Coordinadora de la Coordinación de Políticas de Género y Diversidad Sexual de Lanús, expuso su **problemática** al resto del grupo. En este caso, el problema planteado por la anfitriona estuvo vinculado a las barreras de

acceso a la justicia para la gestión de medidas cautelares de las mujeres en situación de violencia de género del Municipio de Lanús.

El planteo estuvo enfocado a evaluar las limitaciones que sufren las mujeres en situación de violencia para acceder a la justicia y las implicancias que esto tiene en la capacidad de abordar y dar respuestas efectivas a las necesidades de las víctimas que acuden a la Coordinación. Según lo que la anfitriona comentó en su exposición, estas barreras significan obstáculos en el proceso de abordaje e intervención que tienen implicancias directas en la vida y existencia de las mujeres y sus hijxs: ausencia de medidas de protección y consecuentes riesgos, dificultades económicas, de traslados, etc. Son límites materiales que se traducen en trampas que hacen desistir a las mujeres en el proceso. Involucran: falta de celeridad en la protección de las medidas otorgadas; imposibilidad de sostener las medidas de protección (por si surge algo nuevo) y la revictimización permanente que hace que las mujeres desistan de denunciar. Esta situación hace que las víctimas pierdan confianza, y pongan en tela de juicio la capacidad de gestión de la Coordinación.

Para entender mejor esta problemática, la **recorrida** tuvo como eje estas limitaciones. Para ello, el grupo traslado en una combi para realizar el mismo recorrido que debería hacer una mujer víctima de violencia en caso de realizar una denuncia para obtener una medida cautelar en Lanús. Esto permitió que al grupo profundizar el entendimiento sobre la problemática planteada, mediante el acercamiento a la realidad y los contextos que configuran la problemática planteada por la funcionaria anfitriona. El recorrido siguió el itinerario real que debe realizar una mujer en Lanús cuando hace una denuncia para obtener una medida cautelar, y así poder hacer una mejor evaluación a la hora del trabajo grupal. Los lugares que se visitaron (con la intención de vivir los tiempos y obstáculos que transita una víctima) fueron: la Comisaría de la Mujer (Aguilar 2333), la receptoría de expedientes (29 de Septiembre 1890), el juzgado de familia (Pichincha 55), y la Coordinación de Género (Zuloaga 57). *En el Power Point adjunto en el anexo, se visualiza en un mapa el recorrido realizado.*

Luego de esta recorrida, el resto de las directoras debieron analizar la situación de Lanús y **trabajar en grupo** para darle al anfitrión recomendaciones sobre cómo mejorar el proceso. Para ello, el grupo se enfocó en contestar algunas preguntas:

- ¿Cómo repensar el circuito sin comprar gestoría?
- ¿Cómo obtener una medida evitando la revictimización permanente?
- ¿Dónde ven una posibilidad de sortear pasos del circuito y dificultades?
- ¿Qué estrategias desarrollar para agilizar el proceso judicial y para facilitar a las mujeres el acceso a medidas de protección?
- ¿Cómo articular?

En la **devolución de recomendaciones**, el Grupo expuso al anfitrión su análisis de la problemática y las respuestas a los interrogantes planteados. Dichas recomendaciones fueron plasmadas posteriormente por la facilitadora del Grupo en una minuta, de manera que el anfitrión (y la totalidad del Grupo) puedan contar con dicho trabajo de manera ordenada (Para ver en detalle el intercambio de esta discusión y las conclusiones obtenidas, ver resumen de reunión en el anexo del presente informe).

La **actualización técnica** estuvo a cargo de Matías Kelly, Secretario de Economía Social. Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, quien brindó una charla acerca de liderazgo y conducción de equipos. Luego de la temática trabajada en la reunión grupal de Julio en Pilar, se detectó un gran interés en profundizar cuestiones vinculadas a la gestión de equipos de trabajo y para ello se dedicó el espacio de la charla técnica.

Reunión Grupal N°6 Septiembre, Campana.

La reunión se realizó el 29 de septiembre de 2017 en la sede de la Red Integral de Asistencia a las víctimas de género, en Campana.

Estuvieron presentes:

1. Mariela Schvartz, Campana
2. Soledad Sánchez, Campana
3. Verónica Lamas, Campana
4. Elina Rossi, Tres de Febrero
5. Tamara Gómez , Lomas de Zamora
6. Liliana Romero, Morón
7. Ileana Lingua, Liliana Romero
8. Facundo Vrana, Liliana Romero
9. Érica Andreoli, Liliana Romero
10. Luciana Ruiz, Pilar
11. Gisela Manero, Tigre
12. Eugenia Ghiotto, Tigre
13. Felicitas Irazusta, Subsecretaría de Políticas de Género de PBA
14. Paula Wachter (Red por la Infancia, Facilitadora Grupo RIL)
15. Damasia Quesada (Red por la Infancia)
16. Josefina Areso (RIL)

Como cada encuentro grupal, la agenda del día comenzó con la **ronda de novedades** en la que cada municipio contó actualizó al resto de sus compañeros/as sobre los principales temas trabajados el último mes (para ver más detalles de esta ronda, ver minuta anexa).

A continuación, el equipo de Campana presentó al resto del grupo la **problemática** elegida. En esta oportunidad, el municipio anfitrión planteó las dificultades de acceso a la Red Integral de Asistencia (RIA) de determinada población. Esta población se encuentra alejada del radio céntrico y este aislamiento social genera una aceptación y naturalización de la violencia de género a la que Campana le gustaría erradicar.

Campana cuenta con un casco céntrico donde se concentran todas las instituciones que trabajan en la problemática (comisaría, fiscalía, hospital, juzgado de familia, RIA, etc.), quedando estas muy alejadas de los barrios y zonas ubicadas a la vera del Río Paraná. Los mencionados barrios cuentan con medios de transportes escasos e insuficientes. Otra dificultad radica en la poca frecuencia de los mismos. En zona de

islas el único medio de transporte es la lancha que tiene una frecuencia de dos veces al día (viene al casco céntrico a la mañana y regresa a la tarde).

Durante el trabajo en grupo, el equipo de colegas debatió sobre la problemática en cuestión y brindó a Campana una serie de recomendaciones para resolverla. Para este momento, la discusión y la charla tuvo como eje las siguientes tres preguntas a responder:

1. ¿Cómo podemos lograr más presencia territorial?
2. ¿Qué estrategias de intervención podemos implementar para lograr un plan estratégico?
3. ¿Qué recursos necesitamos para poder lograr un buen trabajo en territorio ?

Al final del presente documento se presenta en el anexo el detalle de las recomendaciones brindadas.

El espacio de la **charla técnica** del encuentro en Campana estuvo dedicado a repensar la prevención como herramienta activa de gestión. Cada directora llevó como material para socializar y a partir de la puesta en común se trabajó sobre campañas de prevención exitosas y en la construcción colectiva de cuáles son los elementos fundamentales para una buena campaña, y en base a qué criterios se mide su éxito.

Reunión Grupal N°7 Noviembre, Tigre.

La reunión se realizó el día 2 de noviembre de 2017 en el Edificio de Fortalecimiento Familiar y Área de Políticas de Género, en Gral. Pacheco.

Estuvieron presentes:

1. Eugenia Ghiotto, Tigre
2. Gisela Manero, Tigre
3. Tres de Febrero: Elina Rossi
4. Tamara Gómez, Lomas de Zamora
5. Hernán Durán, Lomas de Zamora
6. Jimena López, Lanús
7. Liliana Romero, Morón
8. Soledad Sánchez, Campana
9. Verónica Lamas, Campana
10. Felicitas Irazusta, Subsecretaría de Políticas de Género de PBA
11. Paula Wachter, Red por la Infancia, Facilitadora Grupo RIL
12. Damasia Quesada, Red por la Infancia
13. Josefina Areso, RIL

La primera parte de la reunión se destinó a realizar la clásica **ronda de novedades** en la que cada municipio actualizó sobre los últimos avances en sus gestiones en las áreas de género.

Luego, el equipo de Tigre planteó la **problemática** elegida para compartir con el resto del grupo: "Inclusión laboral y Habitacional de las mujeres, como estrategia de egreso del dispositivo HPI". El motivo por el cual se seleccionó dicha problemática es porque en el Partido de no todas las mujeres cuentan con red socio-familiar, tampoco cuentan

con una red familiar que tenga un terreno propio y con espacio libre para alojarlas y además no todas las mujeres logran afianzarse económicamente con los programas de emprendimientos.

Para la **recorrida**, el equipo de Tigre consideró pertinente visitar los locales que son los puntos de venta del programa de “Mujeres Emprendedoras”, un programa impulsado desde la Dirección, que busca dar respuesta a la problemática de inclusión laboral de las mujeres planteada.

Se visitaron 3 puntos de venta: el primer local en el shopping Remeros Plazas, ubicado en Rincon de Milberg, donde el municipio alquila un local dentro del supermercado Carrefour en donde las mujeres emprendedoras comercializan sus productos. El segundo local, también ubicado en Rincón de Milberg, fue el negocio de una mujer emprendedora, que hizo su trayectoria en los dispositivos de atención y asistencia de la Dirección. El tercer local en el puerto de frutos de Tigre.

Para el posterior **trabajo en grupo**, las directoras de género debieron responder a las siguientes preguntas planteadas por el anfitrión:

1. ¿Cómo abordar las situaciones habitacionales que no cuentan con lugar familiar?
2. ¿Cómo lograr una inclusión laboral a largo plazo para generar estabilidad en el ingreso?
3. ¿Qué hacemos con las mujeres que no existe una solución habitacional ni inclusión laboral sostenible?
4. ¿Cómo abordar estas cuestiones de fondo cuando las estrategias pensadas y disponibles no aplican a estas mujeres?

Como siempre, luego de cada reunión se realizó una minuta detallada con las recomendaciones brindadas, que se adjunta en el anexo del presente informe, junto al resto de las minutas.

Para finalizar, el momento de **actualización técnica** se dedicó a darle una continuidad al trabajo realizado en la reunión grupal de Campana, sobre la prevención como herramienta activa de gestión. Las mismas directoras decidieron de manera colectiva poder dedicar ese momento de la jornada para darle una continuidad al trabajo iniciado.

Reunión Grupal N°8 Diciembre, Tres de Febrero.

La reunión se realizó el 4 de diciembre de 2017 en el quincho Municipal de la Municipalidad de Tres de Febrero.

Estuvieron presentes:

1. Elina Rossi, Tres de Febrero
2. Jimena Lopes, Lanus
3. Veronica Lamas, Campana
4. Soledad Sanchez, Campana
5. Liliana Romero, Morón
6. Gisela Manero, Tigre

7. Eugenia Ghiotto, Tigre
8. Felicitas Irazusta, Subsecretaría de Políticas de Género de PBA
9. Paula Wachter, Red por la Infancia (Facilitadora Grupo RIL)
10. Damasia Quesada, Red por la Infancia
11. Josefina Areso, RIL

Luego de la clásica **Ronda de Novedades**, Tres de Febrero expuso la **Problemática** que trabajó junto a la facilitadora para que el resto de sus compañeras la asesoraran. En esta oportunidad, la directora planteó una situación problemática de trabajo de articulación con la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familia del municipio en cuestión. Según lo que manifestó en la exposición, desde este dispositivo no se comparte la información necesaria para acompañar de manera integral a los niños, niñas y adolescentes afectados. Esta situación hace que sea muy difícil la unificación de criterio frente a una situación de riesgo o de abuso.

A si mismo Tres de Febrero contó las acciones realizadas en pos de mejorar esta situación y aportó información sobre las medidas tomadas en conjunto el Juzgado de Paz y otros organismos que colaboraron para el mejoramiento de la situación.

A continuación tuvo lugar el momento del **trabajo en grupo**, dónde se debatió a partir de las preguntas realizadas por el anfitrión:

1. ¿Qué estrategias y líneas de acción podemos proponer para obtener un abordaje integral junto a la DIAF?
2. ¿Frente al pedido de Intervención de la DIAF, nuestra Dirección solicita Informes sobre lo actuado y nunca recibimos respuesta. Qué podemos hacer frente a esta negativa de respuesta?

Finalmente, se dedicó el espacio de **charla técnica** para hacer un balance del año y una evaluación del proyecto. Fue muy importante dedicarle tiempo a cada una de las directoras a que hiciera un balance de su participación en el Grupo, ya que este era el último encuentro.

Impactos y resultados de las reuniones grupales

El grupo RIL de asesoramiento entre pares busca que cada municipio participante logre mejores resultados en la implementación de sus líneas de acción de las políticas públicas. Para ello, la estructura de red que se conforma, tiene por principalidad finalidad facilitar el intercambio de experiencias, problemáticas y recomendaciones de gestión.

Teniendo en cuenta este objetivo, las reuniones grupales aportaron una enorme fuente de información y ayudaron a cada municipio a mejorar las herramientas de gestión existentes, siempre a partir del asesoramiento de los pares y la colaboración.

A continuación se mencionan algunos de los logros obtenidos luego que cada municipio fuera anfitrión y plantearse un problema o desafío:

- **Quilmes: Desafíos en el abordaje de situaciones de VDG con patología de base psiquiátrica, discapacidad y/o consumo problemático.**

El planteo le permitió a la directora re-evaluar críticamente los alcances de las intervenciones de la Dirección y adoptar los resguardos necesarios en casos de delitos federales.

Asimismo fue creada a nivel municipal una mesa de corresponsabilidad con los actores que intervienen en Salud Mental, a los fines de abordar los casos de mujeres en situación de violencia con patología de base psiquiátrica, discapacidad y/o consumo problemático.

- **Morón: Estrategias para la inclusión laboral de mujeres en situación de VDG.**

El planteo habilitó un intercambio de experiencias, herramientas de gestión y líneas de acción impulsadas en cada territorio para generar oportunidades de inclusión laboral y empoderamiento económico de las mujeres.

Se generó un recursero común con oportunidades de inclusión laboral, capacitaciones, subsidios, formación en oficios disponibles a nivel provincial y nacional.

Asimismo se intercambiaron experiencias exitosas en el desarrollo de alianzas con el sector privado, y la articulación con diversas áreas municipales (empleo, turismo, etc.) para la generación de oportunidades de empleo para mujeres en situación de violencia, incluyendo a la población de la Diversidad.

- **Lomas de Zamora: Protocolos de ingreso, admisión y derivación en relación a enfermedades epidemiológicas e infectocontagiosas, en el marco de HPI.**

El planteo permitió detectar un punto de mejora a nivel provincial para incluir en los protocolos de ingreso y admisión, una evaluación que permita dar cuenta de la presencia o no de síntomas e indicadores de enfermedades infecto-contagiosas de rápida propagación, en el marco de Hogares de protección integral para mujeres en situación de VDG. Esta necesidad se identificó común a todas las Direcciones, y se revalidó la pertinencia de crear una normativa a nivel provincial que de un marco a la articulación entre las áreas de Salud y Género, a los fines de impulsar las medidas preventivas y de asistencia pertinentes, que velen por la salud de toda la comunidad de los HPIs.

Se convocó a referentes especialistas en epidemiología e infectología de Nación (Tuberculosis, VIH), y se coordinó una agenda para trabajar en conjunto sobre la creación de protocolos preventivos en contextos de HPIs, así como en establecer los recursos y respuestas institucionales a traccionar con el área de Salud en cada territorio.

- **Pilar: Conducción y liderazgo de equipos de trabajo**

El planteo de la problemática permitió dar cuenta de la necesidad de protocolizar los roles y funciones de los equipos técnicos, operadoras y empleadxs administrativos que

forman parte del equipo de trabajo de las Direcciones, entendiendo que este encuadre es fundamental para organizar la demanda y la asistencia, en pos de optimizar la capacidad de respuesta de las Direcciones en el abordaje de situaciones de violencia de género.

Asimismo se revalidó la importancia de espacios de supervisión externa en pos de la profesionalización de los equipos de trabajo, la revisión de prácticas y el intercambio de miradas interdisciplinario.

Se convocó a Matías Kelly, titular de la Unidad Ejecutora de Ingreso Social de DSN, para una actualización técnica sobre elementos fundamentales para la conducción de equipos de trabajo.

- **Lanús: Barreras de acceso a la Justicia**

El planteo de la problemática habilitó un profundo debate, así como la socialización de diversas estrategias de gestión desplegadas en cada territorio a los fines de aceitar los canales de comunicación y articulación con las áreas de Justicia y Seguridad, en pos de brindar a las mujeres respuestas y recursos institucionales que velen por el acceso, la promoción y restitución de sus derechos.

El debate permitió conocer las realidades contextuales en cada Municipio y repensar de manera conjunta las maneras de generar un acercamiento con las mencionadas áreas claves con competencia, donde se hizo hincapié en los recursos con que se cuenta desde Género y que pueden ser claves a la hora de negociar.

Asimismo fueron socializadas diversas experiencias de sensibilización y capacitación en perspectiva de género a las fuerzas de seguridad, en cada Municipio.

- **Campana: Estrategias de gestión para lograr capilaridad territorialidad y construir la demanda.**

El planteo de Campana tuvo la particularidad de tratarse de una problemática relacionada al reciente lanzamiento de/ a la reciente creación del Área de Género en el Municipio. Por ello, el debate profundizó en los elementos fundamentales y las posibles líneas de acción para construir demanda, lograr capilaridad territorial, visibilizar el área y darle la entidad correspondiente a nivel municipal.

Un elemento sobre el que se reflexionó como bastión fundamental del plan estratégico fue la transversalización con diversas áreas municipales competentes para lograr territorialidad e instalar el entendimiento de la perspectiva de género como fundamental para el abordaje de situaciones de VDG.

Asimismo se socializaron protocolos que delimitan las funciones y competencias de las diversas áreas municipales en el abordaje de situaciones de VDG.

- **Tigre: Inclusión laboral y habitacional de las mujeres como estrategia de egreso del dispositivo HPI.**

El planteo les permitió a las anfitrionas repensar los objetivos y misión del dispositivo HPI, así como los alcances de la Dirección.

Se socializaron diversas estrategias de gestión, donde un punto fundamental fue el de la importancia de explorar y abrir el abanico de posibilidades para desarrollar estrategias de egreso, por fuera del propio Municipio: la articulación con otros Municipios y con diversas instancias provinciales y nacionales fue planteada como clave.

Otro punto clave que las anfitrionas pudieron capitalizar a partir de las recomendaciones de las colegas, fue el de repensar las redes de contención de las mujeres, revisar las miradas de los equipos y el trabajo que se desarrolla a los fines de fortalecer y recrear las redes de contención de la mujer.

- **Tres de febrero**

El abordaje de la problemática planteada por Tres de Febrero permitió a las anfitrionas pensar en nuevas estrategias de intervención para articular con la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia del municipio. Al compartir la preocupación con el resto de las directoras, se alertó sobre las posibles consecuencias de no trabajar en conjunto.

A partir de esta reunión grupal, se validó la necesidad de crear protocolos de procedimiento para la articulación y derivación responsable de los casos de violencia de género donde hay niños involucrados, y donde las competencias les corresponden tanto al área de género, como de niñez.

Además, la reunión derivó en la opinión compartida de la necesidad de unificar criterios y modelos de abordaje, y que para esto es fundamental que la violencia sea mirada desde una mirada integral. Por ejemplo, uniendo las áreas de niñez y género bajo una misma dirección.

iii) Giras mensuales

Complementando la reunión mensual del grupo, el facilitador realiza una ronda de visitas a las Directoras de Áreas de Género. Durante la gira se trabaja mano a mano con la funcionaria y su equipo en una agenda de trabajo vinculada a la estrategia y necesidades de su área. Se establecen proyectos prioritarios y se la acompaña en su seguimiento.

La visita del facilitador tiene como objetivo sacar de la diaria y lo urgente a la directora de Género y mensualmente dedicarle un tiempo a pensar y trabajar en una agenda estratégica que la ayude a mejorar la gestión.

Siendo que la temática-problemática que convocaba al grupo, *la violencia con enfoque en niñez y género*, es un fenómeno social, la agenda de trabajo con cada directora implicó un proceso de construcción dinámico y constante, porque los problemas sociales abordados son de gran complejidad y tienen injerencia de múltiples factores y actores que están en constante interacción y cambio.

Es así que en cada instancia de reunión individual, la agenda de trabajo se redefinió constantemente por los múltiples cambios que fueron aconteciendo en los contextos.

Sin embargo, es posible mencionar un criterio fundamental que guió a la definición de la agenda de trabajo, y que tuvo que ver con los principales desafíos que cada directora encuentra en su gestión.

Fechas en las que se realizaron las reuniones individuales de la Gira Mensual:

Gira mensual #2 Abril/Mayo²

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Pilar	19/04/2017	Luciana Ruiz
Lanús	25/04/2017	Jimena López
Lomas de Zamora	25/04/2017	Tamara Gómez y Hernán Durán
Morón	03/05/2017	Liliana Romero
Tres de Febrero	08/05/2017	Elina Rossi
La Plata	08/05/2017	Valeria Venturín
Quilmes	10/05/2017	Ileana Lingua
Tigre	24/05/2017	Gisela Manero y Eugenia Ghiotto

Gira mensual #3 Junio

² Como estaba previsto en el diseño del proyecto, durante la visita N°2 de la Gira Mensual se desarrolló la capacitación técnica (desarrolladas en el apartado 4 del presente informe). Las capacitaciones técnicas a cada equipo de gobierno de género municipal son el cuarto y último punto del plan de tareas del proyecto.

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Pilar	14/06/2017	Luciana Ruiz
Lanús	16/06/2017	Jimena López
Lomas de Zamora	16/06/2017	Tamara Gómez y Hernán Durán
Morón	13/06/2017	Liliana Romero
Tres de Febrero	15/06/2017	Elina Rossi
Campana(*)	7 y 13/06/2017	Mariela Schvartz
Quilmes	19/06/2017	Ileana Lingua
Tigre	14/06/2017	Gisela Manero y Eugenia Ghiotto

Gira mensual #4 Julio

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Morón	06/07/2017	Liliana Romero
Tres de Febrero	06/07/2017	Elina Rossi
Lomas de Zamora	06/07/2017	Tamara Gómez y Hernán Durán
Tigre	13/07/2017	Gisela Manero
Pilar	13/07/2017	Luciana Ruiz
Lanús	25/07/2017	Jimena López
Quilmes	25/07/2017	Ileana Lingua
Campana	28/06/2017	Mariela Schvartz, Verónica Lamas y Soledad Sánchez

Gira mensual #5 Agosto

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Lanús	02/08/2017	Jimena López
Pilar	10/08/2017	Luciana Ruiz
Tres de Febrero	22/08/2017	Elina Rossi
Lomas de Zamora	24/08/2017	Tamara Gómez
Quilmes	28/08/2017	Ileana Lingua
Morón	30/08/2017	Liliana Romero
Tigre	31/08/2017	Gisela Manero
Campana	01/09/2017	Veronica Lamas y Soledad Sanchez

Gira mensual #6 Septiembre

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Campana	06/09/2017	Veronica Lamas y Soledad Sanchez
Tres de Febrero	14/09/2017	Elina Rossi
Morón	14/09/2017	Liliana Romero
Quilmes	19/09/2017	Ileana Lingua
Lanús	21/09/2017	Jimena López

Lomas de Zamora	21/09/2017	Tamara Gómez
Tigre	26/09/2017	Gisela Manero
Pilar	26/09/2017	Luciana Ruiz

Gira mensual #7 Octubre

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Campana	03/10/2017	Veronica Lamas y Soledad Sanchez
Tres de Febrero	26/10/2017	Elina Rossi
Morón	26/10/2017	Liliana Romero
Quilmes	10/10/2017	Ileana Lingua
Lanús	10/10/2017	Jimena López
Lomas de Zamora	10/10/2017	Tamara Gómez
Tigre	11/10/2017	Gisela Manero
Pilar	11/10/2017	Luciana Ruiz

Gira mensual #8 Noviembre

Municipio	Fecha de visita	Participantes de la reunión
Campana	07/11/2017	Veronica Lamas y Soledad Sanchez
Tres de Febrero	16/11/2017	Elina Rossi
Morón	16/11/2017	Liliana Romero
Quilmes	22/09/2017	Ileana Lingua
Lanús	13/11/2017	Jimena López
Lomas de Zamora	13/11/2017	Tamara Gómez
Tigre	09/11/2017	Gisela Manero
Pilar	09/11/2017	Luciana Ruiz

Las giras mensuales significaron un gran valor para la dinámica del grupo general, ya que el facilitador fue teniendo encuentros individuales con cada dirección de género y allí detectó en muchos casos iniciativas interesantes y casos de éxito que pudieron ser compartidos y socializados con los demás miembros del grupo.

Esto fue algo muy valorado por el grupo ya que significó una forma de capitalizar la información y utilizarla para abordar problemas en conjunto.

Cada reunión individual se constituyó en una instancia de diálogo y revisión de prácticas. Las reuniones duraban aproximadamente 2 horas y tenían dos momentos marcados: un primer momento de actualización de novedades y un segundo momento dedicado al seguimiento, asesoramiento ó avance de gestión de los proyectos que cada dirección de género priorizaba dentro de su agenda.

La primera instancia de actualización de novedades entre la facilitadora y la directora de ayudaba a poner en tema a todos sobre lo transcurrido luego de la última reunión.

Esta primera instancia resultó sumamente importante ya que generó empatía y confianza entre ambos. Es fundamental para el buen funcionamiento de la metodología que los participantes del Grupo RIL encuentren en su facilitador un soporte y un aliado en búsqueda de soluciones eficaces y eficientes a sus problemas. Por eso, la generación de confianza y confidencialidad que se generó en las reuniones individuales de la gira mensual fue crucial para construir estos vínculos sólidos.

Una vez finalizada esta primera instancia de actualización, se dedicaba un segundo momento para pensar y desarrollar estrategias y líneas de acción sobre los principales desafíos que cada directora consideraba prioritarios para el buen desarrollo de su gestión.

Siguiendo con la lógica y respetando el objetivo general del proyecto, durante las reuniones individuales se debe construir un espacio que garantice la continuidad de una línea de acción en post de una mejora de política pública local vinculada a las temáticas que abordan las áreas de género municipales. Es por esto que más allá del fortalecimiento del vínculo, estas reuniones tuvieron que generar agendas de trabajo concretas que ayudaron a brindar soluciones creativas y eficaces a las problemáticas que las directoras de género detectaban en su gestión.

Por ejemplo, si un municipio planteó que uno de sus problemas era la dificultad de las mujeres víctimas de violencia en encontrar puestos de trabajo o reinserirse laboralmente en la sociedad, las reuniones individuales sirvieron para analizar en profundidad el porqué de la situación, ayudar a los equipos técnicos a construir datos y buscar la información necesaria para comenzar a construir estadísticas, y luego diseñar en conjunto un plan de acción individual que ayudase al municipio a trabajar la problemática con herramientas concretas.

El valor agregado del facilitador no solo es su conocimiento técnico respecto a los temas a trabajar, sino además el conocimiento de las experiencias de los restantes municipios que participan del grupo. En este sentido se comparten casos de éxito y buenas prácticas de gestión y estrategias llevadas adelante de los municipios integrantes del grupo.

A continuación se esbozan las principales temáticas abordadas en cada municipio durante las reuniones individuales. La información a continuación puede servir como ejemplos claros de cuáles fueron los proyectos elegidos y seleccionados para profundizar por las directoras de género en conjunto con el facilitador. Sin embargo no fueron los únicos temas abordados. Para complementar dicha información, se adjuntarán en el anexo del presente informe las minutas de las giras mensuales.

A lo largo de las distintas reuniones se identificaron los principales desafíos en el desarrollo de las gestiones de cada dirección, y se trabajó sobre la capacidad de brindar respuestas integrales a las mujeres y lxs niños y niñas atravesadxs por la problemática social de la violencia de género:

1. **Pilar:** Acceso a la justicia y armado de equipo interno. Liderazgo y conducción de equipos de trabajo.

2. **Lanús:** Recorrido de la ruta crítica para la apertura de un Hogar de protección integral. Construcción de protocolos de procedimiento de roles y funciones del equipo técnico y equipo de operadoras del dispositivo. Revisión de fichas de admisión a fines de recabar datos que permitan un diagnóstico de la situación de riesgo de la mujer y de los recursos y redes de contención con los que cuenta.
3. **Tigre:** Acceso a la vivienda (articulación con Nación y Provincia). Planificación de líneas de acción para dar respuesta a la problemática habitacional de las mujeres y sus hijxs, como estrategia de egreso del dispositivo HPI.
4. **Quilmes:** Inclusión laboral, buenas prácticas y uso de los recursos existentes disponibles en Provincia y Nación. Articulación con salud: construcción de una mesa de co-responsabilidad para la intervención y abordaje de casos de violencia de género con patología psiquiátrica de base y consumo problemático.
5. **Lomas de Zamora:** Inclusión laboral, buenas prácticas y uso de los recursos existentes disponibles en Provincia y Nación. Revisión de protocolos de admisión y derivación en el marco de la Red de Hogares de Provincia.
6. **Tres de febrero:** Buenas prácticas en la construcción de una campaña de prevención y promoción para ganar territorialidad y visibilidad en articulación con salud y educación. Reprogramación del alcance en materia de prevención con población joven.
7. **Morón:** Inclusión Laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Buenas prácticas y usos de programas de Nación y Provincia. Articulación con fuerzas de seguridad.
8. **Campaña:** Planificación estratégica para lograr territorialidad y construir la demanda. Protocolos de procedimientos en el marco del HPI. Protocolos de procedimientos para la articulación con diversas áreas municipales competentes en el abordaje de la violencia de género.

Cabe aclarar que estos temas surgen a partir de la capacitación en la ruta crítica de la violencia de género, realizada por la facilitadora durante la Gira Mensual #2. Estas capacitaciones corresponden al punto número 4 del plan de tareas que se desarrolla más adelante en el presente informe. Es decir, dicha capacitación sirvió de disparador en la identificación de los temas prioritarios a trabajar con cada directora.

A su vez, es a partir de dichos temas prioritarios que se desarrollan e impulsan diversas estrategias de acción tendientes a resolver los problemas identificados y/o reducir el nivel de injerencia de tales problemas en la gestión, a fin mejorar la capacidad y calidad de respuesta del Estado en materia de violencia de género.

En el próximo apartado de “Capacitaciones Técnicas”, se profundiza al respecto, quedando de manifiesto el modo en el cual la capacitación fue pensada en el marco de todo el proceso RIL, siendo de gran pertinencia para la identificación de los nudos críticos existentes en la gestión de cada Dirección de Género.

Capitalizar aprendizajes

Algo que se destacó a lo largo de todas las giras mensuales es que la reunión pautada con el último anfitrión era muy importante para retomar las recomendaciones brindadas por las y los colegas (por ejemplo, si la reunión grupal del último mes fue en Quilmes, la siguiente reunión de la gira mensual de Quilmes, parte de la reunión tenía retomaba las recomendaciones y capitalizaba los aprendizajes y experiencias aportadas por el grupo).

Esto fue algo que permitió darle continuidad a la reunión grupal y un sentido lógico a la metodología propuesta por el proyecto.

Por ejemplo, cuando la reunión grupal se realizó en Pilar en el mes de julio, la reunión individual con la directora de Género de Pilar del mes de Agosto tuvo una parte destinada a revisar las devoluciones del grupo. En esta instancia se trabajó en un análisis de cuales serían los puntos aportados por las compañeras para mejorar sus procesos de gestión y liderazgo en su equipo interno..

iiii) Capacitaciones técnicas

Además de buscar mejorar las políticas públicas locales vinculadas a la temática de violencia de género, este proyecto buscaba fortalecer a los equipos técnicos municipales que trabajan áreas de género locales. Este era uno de los objetivos específicos planteados al comienzo.

Para abordar este objetivo, se diseñó una instancia de capacitación dentro del plan de tareas, que planteaba temas previamente acordados con la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. El fin era que cada equipo de las direcciones de género del grupo seleccione el o los temas en los que se necesitaba soporte interno y capacitación.

Durante la Gira Mensual #2 (realizada entre los meses de abril y mayo) se pautó con todas las direcciones que la facilitadora del Grupo RIL, brindaría una capacitación sobre el tema que ellas quisieran profundizar.

En todos los casos, las directoras y sus equipos de género locales, eligieron profundizar la **ruta crítica para la asistencia integral de mujeres víctimas de violencia**. En el siguiente cuadro se detallan los actores, organismos e instituciones involucrados en este proceso. A partir de este mapa de actores, la facilitadora brindó soporte sobre cómo actuar y de qué forma ejecutar la mejor estrategia de articulación con los actores, según los contextos locales, para los casos en los que el equipo de Género detectaba mayores inconvenientes. Este diagnóstico se realizó en conjunto entre la directora de género de cada municipio y la facilitadora.

Asimismo, a fines de ilustrar y ampliar los contenidos abordados en la capacitación, se adjunta en el anexo la presentación expuesta por la facilitadora, común a cada municipio, la cual sirvió de base para la identificación de los principales nudos críticos que se traducen en temas prioritarios, obstáculos y desafíos a resolver en la gestión, y sobre los cuales se trabajará a lo largo del año en las reuniones individuales.

Líneas de Acción de la Dirección

CENTRALIZACIÓN DE ASISTENCIA



Guía para Talleres y/o Capacitaciones

- **Fechas:** Corresponden a la segunda visita del facilitador en el marco de la gira mensual realizada durante los meses de abril y mayo.
 - Pilar: 19/04/2017
 - Lanús: 25/04/2017
 - Lomas de Zamora: 25/04/2017
 - Morón: 03/05/2017
 - Tres de Febrero: 08/05/2017
 - La Plata: 08/05/2017
 - Quilmes: 10/05/2017
 - Tigre: 24/05/2017
- **Nombre y Título de los Capacitadores:** Paula Wachter, Directora Red por la Infancia
- **Lugar:** Direcciones de Género de cada municipio
- **Desarrollo de la Propuesta:** Taller participativo
- **Propuesta Pedagógica:** La ruta crítica comprende el recorrido desde que una mujer es víctima de violencia, hasta las acciones y las medidas de protección que se impulsan para hacer cesar la situación de violencia. En este recorrido intervienen múltiples actores, con los cuales cada Dirección debe articular a los fines de planificar, impulsar y ejecutar estrategias y acciones de asistencia prevención y promoción. Se utiliza el cuadro como disparador para repasar los desafíos en la articulación con los diversos actores intervinientes en la ruta crítica. Esta capacitación en ruta crítica interpela de manera transversal la gestión de las

direcciones: el recorrido y diagnóstico que se hizo a partir de la misma implicó repensar las estrategias de prevención, sensibilización y promoción que se ofrecen a la comunidad local, hasta los dispositivos de atención y asistencia existentes en cada municipio para dar respuesta y abordar la problemática.

También habilitó un espacio de identificación de fortalezas y obstáculos en la gestión. De esta manera, se revisaron las líneas de acción de cada dirección en dos áreas claves de su competencia: área de prevención y promoción por un lado, y área de asistencia por el otro.

La complejidad de la temática y la propuesta de la capacitación requirieron el ejercicio de identificar actores claves intervinientes en la ruta crítica y el consecuente diagnóstico de cada Dirección sobre las posibilidades y limitaciones en la articulación con cada actor, teniendo en cuenta las particularidades del contexto local, a fin de brindar respuestas efectivas para el abordaje de la problemática de la violencia de género, a la vez que continuar con el trabajo de promoción.

A los fines de ilustrar lo expuesto, se expone el caso del municipio de La Plata, cuya gestión fue destacada con un reconocimiento por parte del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por su estrategia de prevención y promoción en violencia de género. Sin embargo, en el diagnóstico que realizó la directora con su equipo en el marco de la capacitación, se identificó una contradicción entre el área de promoción y la de asistencia: la campaña de sensibilización destacada por el BID logró capilaridad y mayor alcance territorial en el municipio, con lo cual la demanda espontánea de casos que llegaban a la Dirección incrementó en gran medida, pero los canales y dispositivos de asistencia a las mujeres víctimas de violencia no lograban abordar la demanda: cuando la mujer acudía a la Dirección se encontraba con un sistema de turnos, sin tener la posibilidad de acudir de manera espontánea, lo cual refuerza la burocracia estatal que hace a las mujeres desistir en el acceso a la asistencia y medidas de protección necesarias para resolver la situación de violencia.

De esta manera, la capacitación y el ejercicio de diagnóstico sobre las prácticas de gestión que la misma requirió por parte de la directora y su equipo, invitó a repensar si se optaría por continuar trabajando con un sistema de turnos, y qué estrategias desarrollar y/o recursos traccionar, a los fines de habilitar la recepción de demandas espontáneas, es decir la atención espontánea a las mujeres que se acercan.

Este caso ilustra la manera en la cual la capacitación constituyó una herramienta para la revisión de las estrategias, prácticas y líneas de acción impulsadas desde cada dirección, la identificación de nudos críticos, y el consecuente desarrollo de soluciones.

- **Metodología:** La metodología utilizada contó con los siguientes momentos:

- **Presentación del tema por parte de la Facilitadora:** el contenido de la misma está adjunto en el anexo y fue esbozado en el anterior punto de “propuesta pedagógica”.
 - **Identificación de obstáculos y facilitadores locales intervinientes en el recorrido integral de la ruta crítica, al interior de cada Dirección y sus equipos:** posterior al momento de la presentación por parte de la facilitadora, se habilitó un espacio para el ejercicio de identificar obstáculos, que se traducen en nudos críticos para la gestión, a la vez que las fortalezas y facilitadores existentes al interior de cada Dirección y sus equipos de trabajo. A continuación, se exponen los principales ejes identificados como nudos críticos, común a todas las direcciones:
 - A. Necesidad y posibilidad de gestionar los dispositivos de hogares de protección integral para mujeres en situación de violencia y sus hijxs. En este punto se trabajó sobre los protocolos de derivación y casos prácticos de admisión y derivación. Se trabajaron las fichas de admisión, contemplando la complejidad de las situaciones que se acercan;
 - B. Medidas de promoción y protección dependientes del poder judicial: se reflexionó en torno a cómo articularlas en tiempo y forma, dependiendo de la relación de cada dirección con el departamento judicial;
 - C. Articulación con las fuerzas de seguridad: se identificaron obstáculos y fortalezas en el vínculo con las comisarías que tienen injerencia en la toma de denuncias y consecuentes notificaciones. Aquí vale la pena traer el caso del municipio de Tigre, donde tienen el mejor sistema de notificación de denuncias y es el único municipio que logra imputar penalmente en los casos de violación e incumplimiento de las medidas perimetrales.
 - **Conclusiones.** Para finalizar, los últimos minutos del encuentro estuvieron dedicados a recuperar las principales conclusiones. En general, la principal conclusión e intercambio de ideas común a todas las Direcciones, se centró en los graves y severos problemas de articulación con los servicios zonales y locales de promoción de derechos de niños, niñas y adolescentes, lo que implica una gran limitación en las gestiones.
-
- **Descripción y desarrollo de las Reunión de trabajo:** Dos horas de capacitación en el marco de la segunda visita con los presentes en la misma
 - **Objetivo:** identificar nudos críticos en la articulación con los diferentes actores de los que depende la gestión; herramientas de gestión, protocolos, legislación vigente y recursos disponibles municipal, provincial y/o nacional.
 - **Materiales:** propios y/o de la subsecretaría.
 - **Explicación del encuentro por parte del docente.** En cada uno de los encuentros, la facilitadora presentó a la directora de género local el mapa de actores de la ruta crítica para el abordaje integral de las mujeres víctimas de violencia. Con cada directora se realizó el ejercicio de pensar críticamente los problemas que encontraban en su gestión respecto a la articulación que tienen con cada uno de estos actores. A raíz de este primer análisis, se detectó el camino recorrido por parte de la dirección de género y los obstáculos que

impiden un buen desempeño del proceso, para luego pensar en pasos a seguir a corto, mediano y largo plazo. Una vez identificado el mayor desafío, se plantearon casos prácticos de buenas experiencias en otros municipios y herramientas teóricas (protocolos, leyes y/o recursos disponibles a nivel municipal, provincial y/o nacional). Como producto de esta primera etapa del trabajo del Grupo, y como resultado del proceso de recorrido trabajado en las capacitaciones, se concluye que la violencia de género continúa siendo una problemática endémica, una pandemia invisibilizada, que se dificulta su abordaje por la falta sistemática de recursos y la dificultad de articular con todos los actores intervinientes en la ruta crítica: ministerio de seguridad, ministerio de vivienda, ministerio de empleo, ministerio de desarrollo social y con el poder judicial, entre otros. A raíz de estas primeras observaciones, se puede esbozar a modo de conclusión preliminar, el hecho de que si bien a las Direcciones de Género les compete abordar e intervenir en la compleja y multicausal problemática social de la violencia de género, la responsabilidad que estos organismos tienen en la restitución de derechos de las mujeres víctimas de violencia y lxs niñxs involucradxs, presenta una gran asimetría respecto a la capacidad de toma de decisiones (por ejemplo en lo que compete al Poder Judicial, actor fundamental en la ruta crítica, o las responsabilidades de las fuerzas de seguridad) y la potestad que tienen en la asignación de recursos para desarrollar estrategias de prevención y asistencia.

No obstante las deficiencias estructurales y problemas coyunturales que atraviesan a las direcciones de género, se identificaron las áreas prioritarias donde sí se puede incidir para mejorar la capacidad de respuesta del Estado en materia de violencia de género.

- **Herramientas:** Presentación (PPT) preparada por la facilitadora, adjunto en el anexo.
- **Objetivos pedagógicos y dificultades:** La principal dificultad fue la falta de tiempo para poder abordar todos los temas en profundidad, por lo cual se seleccionó el más apremiante para la gestión de cada una de las direcciones. En función a este primer problema, se cumplió con el objetivo pedagógico de abordar menos cantidad de temas en forma más profunda.
- **Capacidad instalada.** Luego de la capacitación brindada en este encuentro con cada dirección y habiendo trabajado sobre los contenidos de la ruta crítica seleccionados por cada equipo, se concretaron planes de acción dentro de cada municipio. La propuesta es continuar con el seguimiento de cada plan de acción individual en las reuniones subsiguientes de la gira mensual individual.
- **Relación docente alumno.** Excelente relación, armado de un plan de acción práctico que pone en acción los contenidos trabajados.

Otros comentarios. Se percibió mucho interés con la dinámica en todas las reuniones, ya que al alinear los temas de capacitación con las necesidades puntuales de cada directora y equipo técnico, permitía complementar los contenidos brindados por la facilitadora con la proyección de un plan de acción que permitirá alcanzar objetivos de gestión de cada dirección de género. En este sentido, se valoró mucho el balance

teórico - práctico de las capacitaciones. A partir de la tercer visita de la gira mensual, la facilitadora se propone retomar el plan de acción para dar seguimiento a las acciones puntuales que mejoren día a día la gestión.

CONCLUSIÓN

El proyecto “Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género” fue una iniciativa que permitió consolidar la idea de la potencialidad que genera el trabajo en red y colaborativo, y de la necesidad de conformar espacios que construyan, desde el encuentro, mejores políticas públicas para los municipios de nuestro país.

Como primera conclusión general, este trabajo validó la hipótesis de que a pesar de las particularidades que existen entre los municipios, los equipos de gobierno locales comparten permanentemente desafíos de gestión similares, y que el hecho de trabajar en red permite obtener mejores soluciones para estos desafíos.

Las devoluciones de las reuniones grupales fueron la principal fuente de información que confirmó esta teoría. La participación en un grupo de trabajo colaborativo entre pares permitió ampliar la mirada sobre las problemáticas de gestión y las diversas posibilidades de abordaje, lo cual favoreció una mirada a nivel macro, y un entendimiento más hondo sobre las cuestiones que se trabajaron, contemplando las realidades de diversos contextos locales.

A su vez, el ejercicio de delimitar la problemática de la gestión se constituye en un espacio de reflexión, diagnóstico y análisis sumamente valioso. En este sentido, el hecho de que las Directoras de Áreas de Género de ocho municipios distintos se reunieran mensualmente a plantear problemas y exponer datos de sus gestiones, rompió con una barrera cultural importante.

Estamos acostumbrados como sociedad a que en todos los ámbitos, especialmente en el de la gestión pública, cuando nos reunimos, escuchamos los avances, los casos de éxito, lo que se hizo bien y lo que funcionó. Sin embargo este proyecto atrajo a las participantes por romper dicho paradigma: dejar de competir y empezar a colaborar para encontrar juntos las mejores soluciones de política pública, aprovechando la experiencia y el conocimiento de funcionarios pares en otros municipios.

“A mí en lo personal me sirvió muchísimo. De cada una me lleve algo para implementar en la dirección. Innovar con lo que al resto del grupo le dio resultado fue muy positivo. Para mí el espacio es riquísimo, no tiene desperdicio. Gracias por tenernos en cuenta para formar parte del Grupo, porque siento que todo fue positivo.” Liliana, Directora de Políticas de Género de Morón.

En segundo lugar, se llegó a la conclusión de que el espacio fue una fuente de creación de conocimiento enorme y que esto enriqueció a los equipos participantes del Grupo desde sus lugares como profesionales. El hecho de recibir mensualmente a la facilitadora en sus oficinas y trabajar temas transversales a la coyuntura con un especialista técnico que los ayudara a sacar el foco de la diaria para pensar en el mediano y largo plazo, fue algo muy valorado y que significó un gran aporte a las diferentes gestiones.

Tanto los encuentros individuales en el marco de las giras, la capacitación brindada por la facilitadora en el recorrido por la ruta crítica, como los espacios de charlas técnicas

en los encuentros grupales, fueron fuentes de información y herramientas de gestión que construyeron conocimiento y aportaron profesionalización a los equipos.

Cada encuentro brindó aportes teóricos, técnicos y prácticos para desarrollar nuevas estrategias de gestión y líneas de acción y/o re-crear estrategias existentes a los fines de potenciar la capacidad y calidad de respuesta.

“Una vez frenar la diaria y dedicarse a bajar y pensar es riquísimo. Fue un año difícil en todos los municipios, por cuestiones coyunturales, cambios y demás, y el hecho de encontrarnos en el Grupo RIL – se hablara o no de que todas estábamos pasando por lo mismo – fue aliviador.

Creo que estamos haciendo historia en lo que es las políticas públicas de las mujeres. Si uno toma dimensión y nos miramos, a la distancia, dentro de muchos años uno ve los resultados que anhela tanto. Somos un montón que estamos haciendo historia.”

Eugenia, Directora general de Políticas de Género e Infancia

Así mismo, las actualizaciones técnicas dieron lugar a identificar nudos críticos comunes y transversales de la gestión en el abordaje de la problemática de la violencia de género, además de aportar herramientas prácticas para potenciar la forma de trabajar. Por ejemplo, se revisaron los dispositivos para la prevención de enfermedades infecto-contagiosas de rápida propagación en dispositivos de Hogares de Protección, o se amplió la información acerca de los programas y oportunidades de inclusión laboral para mujeres disponibles en Nación y Provincia.

En tercer lugar, la continuidad del grupo a lo largo del año habilitó afianzar vínculos personales que se traducen en mayor facilidad y agilidad en los canales de comunicación a la hora de realizar derivaciones e intervenciones en conjunto. Esto facilitó el trabajo con mismas metodologías y criterios comunes. Un claro ejemplo de esto lo transmitió Elina, Directora del Área de Género de Tres de Febrero cuando contó:

“...a mi estar en vínculo con Quilmes me facilitó mucho el trabajo con una mujer de Tres de Febrero. Y esto es una cuestión de Red. Conocerse, verse las caras, saber quién es el otro. El trabajo articulado con todos los actores fue maravilloso.”

A su vez, el fortalecimiento de los vínculos se pudo visualizar con la creación de un grupo de Whatsapp del cual formaban parte todas las directoras de género participantes del grupo, la facilitadora y la coordinadora del proyecto. Este grupo, si bien no estaba contemplado como parte inicial de las actividades a realizarse en el plan de tareas original del proyecto, fue una herramienta poderosa y muy valorada a la hora de construir confianza y compartir información con el resto de los equipos. Por ejemplo, invitaciones a eventos de interés, consultas respecto a dudas que surgían de programas de nación o provincia, intercambio de contactos útiles etc. Como una conclusión más de este trabajo, se considera muy provechoso el hecho de crear un grupo en whatsapp en donde se planteen de antemano las pautas de “convivencia” para que se aproveche el espacio de intercambio y se construyan mejores vínculos interpersonales que consolidan el Grupo RIL.

En cuarto lugar, se considera que el hecho de haber trabajado en conjunto con la Provincia de Buenos Aires, permitió habilitar un canal de comunicación sólido y transparente que fortaleció al grupo como espacio de trabajo. Desde el comienzo, en la primera reunión de convocatoria, las directoras de género estaban al tanto que la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de la PBA apoyaba la iniciativa, lo cual al principio generaba ciertas dudas con respecto a cómo se vería afectado el objetivo principal del proyecto y su neutralidad política. Al finalizar este primer año de actividades, todas las participantes del grupo valoraron enormemente cómo se capitalizó el vínculo con el equipo provincial y como se afianzó el trabajo en equipo en pos de mejorar las experiencias locales y las políticas públicas municipales.

En esta línea, se manifestaban algunas de las participantes:

“Me gustó mucho! Me gustó sobretodo que no somos todas de los mismos colores políticos en cuanto a las intendencias y eso no atravesó RIL. Descubrimos que todas pensamos lo mismo, en este y un montón de otras cosas a pesar de estar en ejecutivos distintos.” Elina, Directora del Área de Género de Tres de Febrero.

“Después de tantos años de gestión, por ahí uno cree que las cosas ya están marchando. Esto nos permitió rever un montón de cuestiones y revisar por ejemplo los protocolos en el hogar, o revisar los protocolos de la asistencia y sus criterios, ya que se van sumando un montón de dispositivos y estos encuentros nos permitieron tomar en cuenta otros municipios, que si bien tienen recorridos más cortos, a nosotros nos permite re evaluar lo que estamos haciendo.

Por otro lado, recato desde lo grupal, la buena onda y poder conocer otros territorios y como se trabaja. Además el vínculo con Provincia estuvo muy bueno. A partir de RIL se mejoró este vínculo y esto permitió resolver unas algunas situaciones. Lo encuentros individuales también permitieron revisar un montón de cuestiones” Gisela, Directora de Género de Tigre.

En quinto lugar, es importante destacar que los encuentros y las capacitaciones permitieron repensar estrategias para el abordaje de los desafíos de gestión propios, lo que consideramos que contribuye a optimizar las propias prácticas de gestión. El grupo significó un espacio necesario para la reflexión constructiva que permitió la revisión de prácticas y procesos para la mejora continua.

“Me pareció sumamente rica la experiencia. Valoro mucho las distintas visiones y experiencias que cada uno aporta de sus localidades. Uno cuando está en la diaria, desde su idiosincrasia o perspectiva puede haber cosas que te pasen de vista, y por ahí te perdes en lo diario algo más macro. Ya sea cuando sos anfitrión debatiendo la propia problemática, o debatiendo para otros municipios, siempre me llevo algo. No es algo tedioso, uno lo espera y lo celebra (...) Me llevo la experiencia de cada uno. A lo mejor hay cosas que otros municipios que ya están armadas que a Campana le puede costar más porque es nueva en esto, pero creo que muy bueno saber cómo lo trabajan otros.” Soledad, Directora de Género de Campana.

Por último, como se menciona al principio del informe, la Metodología CREA, aplicada por este grupo tiene en sus bases el desarrollo de tres pilares fundamentales: las reuniones grupales, la gira mensual y el plan de trabajo. Este último, propone el desarrollo de proyectos de carácter regional para abordar conjuntamente las problemáticas comunes a los municipios miembros, guiados por el facilitador. En el marco de un plan de trabajo, pueden surgir viajes del grupo o jornadas extra que sean de interés para todos los participantes. El plan de trabajo es una instancia que generalmente comienza a suceder a partir de un segundo o tercer año de trabajo, ya que implica una sólida constitución del grupo, no sólo en términos de vínculos sino además de que los funcionarios miembros estén familiarizados con la metodología de las otras dos instancias (reunión grupal y gira mensual). Además, merece un amplio consenso sobre qué temas abordar conjuntamente.

Teniendo en cuenta esto último, se considera que el Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género conformó un espacio apto para la continuidad de sus actividades, con una sólida proyección a incorporar en una segunda etapa de trabajo las instancias de plan de trabajo, y completar así el tercer y último pilar de la metodología propuesta.

La posibilidad de incidir colectivamente en las políticas públicas que afectan las gestiones locales es el principal fruto de un Grupo RIL, y este proyecto demostró que es posible gracias a la generación de ideas y búsqueda conjunta de soluciones. En este sentido, el Grupo RIL de Responsables de Áreas de Género se convirtió en una herramienta muy valiosa para mejorar la gestión municipal.