

ANEXO II

Minutas de reuniones grupales

REUNIÓN GRUPAL N°1: QUILMES

Fecha: 5 de abril, de 2017

Lugar: Quilmes

Municipio Anfitrión: Quilmes

Funcionario Anfitrión: Ileana Lingua

Participantes de la reunión:

1. Quilmes: Ileana Lingua
2. La Plata: Isabel Pontini
3. Tres de Febrero: Elina Rossi
4. Morón: Liliana Romero
5. Pilar: Luciana Ruiz
6. Lanús: Jimena Lopez
7. Lomas de Zamora: Hernan Duran
8. Tigre: Gisela Manero
9. Provincia: Felicitas Irazusta

Facilitador: Paula Wachter (Red por la Infancia), Josefina Areso (RIL)

Ronda de Novedades:

Municipio	Directora	Estuvo presente	Ronda de novedades
Quilmes	Ileana Lingua	Ileana Lingua (Tana)	<ul style="list-style-type: none">• Trabajando en el Presupuesto 2017• Participa en Red de ciudades Mercosur. Otras ciudades pueden acceder – abrió el canal de consulta para el resto de las interesadas• Agenda ONU: ciudades seguras para las mujeres (oportunidades de financiamiento para proyectos)
La Plata	Valeria Venturín	Isabel Pontini (coordinadora Políticas de Genero) Virginia	<ul style="list-style-type: none">• Inauguración 22/4 del refugio (22 personas trabajando)• Definiendo Protocolo en HPI, reglamento interno, normas de convivencia, etc.

			<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones: CNM a 170 mujeres y programa enfermeros de noche con perspectiva de género • Problemas con el botón antipánico (crédito y señal) • Continúa Programa “bien de amores” noviazgo libre de violencia (dificultades con material).
Tres de Febrero	Elina Rossi	Elina Rossi	
Moron	Liliana Romero	Liliana Romero	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidad sexual: ampliación de la funcionalidad en la dirección. Capacitación en diversidad. 17 chicas trans: relevamiento estado sociosanitario, 4 incluidas en Ellas Hacen (muy buena respuesta) • Dificultad: llegar al territorio (Carlos Gardel y Castelar Sur), todo centralizado en el centro de Moron (distancia y accesibilidad) • Ejes de trabajo definidos en la mesa local
Pilar	Luciana Ruiz	Luciana Ruiz	<ul style="list-style-type: none"> • ELA: planeamiento de proyectos • Proyecto de hábitat y desarrollo humano • Mejora del refugio • Plan de Igualdad -ampliar la descentralización de 4 a 7 CAPS (mayores RRHH en territorio y seguimiento de casos) • Fortalecimiento de la Red de acompañantes (Promotoras de DDHH) • Campaña en el marco del plan de igualdad • Mudanza de la DG
Lanús	Jimena Lopez	Jimena Lopez	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguración del hogar. Primer hogar (Lomas está colaborando)

			<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de los casos, estadísticas municipio, difusión del área género • App como reemplazo al botón antipánico.
Lomas de Zamora	Tamara Gomez	Hernán Duran (coordinador general de género)	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo integral de actuación municipal • Programa internacional: "Pregunta por Angela" • Ampliación del hogar (sum) • Continúan con el programa Noviazgos saludables (fondeo para el material)
Tigre	Eugenia Ghiotto Gisela Manero	Gisela Manero	
PROVINCIA		Felicitas Irazusta	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de autoridades: Asumieron Sabrina Landoni y Alejandra Vargas • Capacitaciones en la implementación RUC • Empleabilidad HPI • Ambulancia Social- Merlo. "Cerca de noche": Merlo, 3 de Febrero, San Miguel

Problemática Planteada:

- El 28% de las PSV tienen una patología de base psiquiátrica, consumo problemático o discapacidad, lo que presenta un desafío en el abordaje en relación a la disponibilidad de recursos para brindar una respuesta integral
- Articulación con el servicio Zonal (sobre todo en lo que respecta a los casos de Berazategui que carece de SLPPD)

Preguntas al Grupo:

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?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

1. Revalidan que están atravesando por la misma problemática: no hay una discusión a nivel de política pública sobre cómo abordar estos casos con la nueva ley de salud mental. Todos encuentran una problemática similar especialmente con mujeres en situación de consumo problemático, por lo

que se dificulta la elaboración de una sugerencia o recomendación y se plantea la posibilidad de que sea un tema de abordaje colectivo.

2. Invitación a reflexionar sobre la centralización de la respuesta integral en el área género para evitar sobre articulación y la sobrecarga del equipo; delimitar las áreas de intervención en relación a la competencia de Género y armar un protocolo de derivación con el resto de las áreas. Sugieren involucrar más activamente a otras áreas como Salud mental, Secretaria de Discapacidad del Municipio en el plan de acción, intervención y respuestas. Repensar la cantidad de problemáticas que aborda actualmente la DG (trata por ejemplo).
3. Cuidado del equipo. Todos manifiestan el gran valor que les aporta incorporar una supervisión mensual de equipo para marcar pautas y brindar herramientas nuevas para repensar intervenciones y nuevas formas de abordajes.
4. Consideran que a la DG no le compete articular con el Zonal, pero que es natural que recurran a la DG por su capacidad de brindar respuestas eficientemente. Lo que vuelve a plantearse la necesidad de delimitar competencias y delimitar los alcances de la intervención de la DG como medida de protección y cuidado del equipo y mejora en el foco de la gestión.

1: Salud mental:

Revalidan que están atravesando por la misma problemática: no hay una discusión a nivel de política pública sobre cómo abordar estos casos con la nueva ley de salud mental. En los refugios no se cuenta con personal especialmente capacitado para abordar a las víctimas de violencia con base psiquiátrica. Dicho eso, sugieren:

Las mujeres pueden ingresar al refugio si están medicadas. Dado que no hay problemas de medicación faltante: sugieren articular con Salud Mental para que las mujeres con patología de base en situación de violencia estén medicadas correctamente y no se queden sin medicación. Articular con SM para que ellos hagan las visitas de seguimiento en el hogar. Aun así, reconocen que esto desgasta a las operadoras de los hogares

Posibilidad de armar un convenio con Min de Salud de la Provincia para que habilite un psiquiatra por lo menos en este momento de emergencia. En Morón, ante la falta de psiquiatras se está trabajando en un proyecto de ley para que se genere un zona sanitaria dentro del municipio que dependería de Nación o Provincia para brindar atención. En Lanús, sugieren hacer uso de la figura de los curadores públicos oficiales en los casos de inexistencia de redes de contención para descomprimir la demanda de internación. No desconocen la lentitud y deficiencias de las actuaciones de los curadores, pero señalan que esto implica involucrar a la Justicia en la resolución y la respuesta, que ellos compartan la responsabilidad que de otra forma recae exclusivamente en el Ejecutivo.

Articular también con el titular de Salud Mental del Municipio qué casos le corresponden a DG y cuales a SM y hasta cuando; mejorar los tiempos de respuesta de SM en las derivaciones

Casos de discapacidad:
Articular con area de Discapacidad: son ellos quienes deben contactarse con Salud Mental y con legales.

Consumo problemático: Todas las DG tienen la misma problemática. Más allá de la situación de violencia, señalan que la propia Direccion de Adicciones en los Municipios tienen severas limitaciones para encontrar recursos disponibles. Comparten que SEDRONAR no les brinda una respuesta satisfactoria.

2. Marcar los límites de la intervención:

Más allá de la problemáticas puntuales que se les plantearon, las referentes plantean como central la inquietud que les genera este tema: perciben que la militancia en DDHH de Ilena le dan la capacidad de mirar la problemática de modo integral y que eso se traduce en la gestión. Por un lado es una gran ventaja, pero por otro lado se plantea un gran desafío que implica estar trabajando en muchos frentes en simultáneo: las pares perciben que están queriendo abarcar y articular todos los actores y dar respuesta a todo desde la DG; lo que las lleva a pensar que se esta cumpliendo mas un rol de Secretaria de Desarrollo que de DG.

Consideran replantear y delimitar estos límites porque esto

- complejiza la intervención y la gestión al no poder sobrepasar algunas limitaciones de hecho, como el recorte presupuestario y de posibilidades de gestión que impone la competencia específica de una DG.

- Cantidad conspira contra calidad: Cuando estos límites no están claros se pone en peligro la calidad de respuesta, no hay recursos que sean suficientes cuando se abarca tanto. Ejemplo 3 de Febrero planteó que para trabajar Diversidad debe hacerlo en conjunto con DDHH para garantizar un abordaje efectivo.

- Desdibuja el rol del resto de las areas del Municipio: La gran capacidad de respuesta efectiva de DG genera una sobredemanda y tapa las deficiencias de gestión de otras áreas del municipio, exponiéndose ella y su equipo a riesgos y/o consecuencias innecesarias; habilita/ampara la inacción del resto y no los interpela al cambio porque la DG pasa a ser el interlocutor frente a las fiscalías, a los juzgados, etc en todos los casos.

Ante todo aclaran que la delimitación de competencias en la intervención no implica “sacarse el problema” sino definir el límite de la intervención propia de DG: consideran que hay una diferencia entre articular y hacerse cargo, es decir, definir claramente lo que es articular (no hacer la tarea por los demás actores, sino que cada uno haga el trabajo que le compete).

Coinciden que este límite que a veces resulta poco claro por la complejidad de la situación de muchos casos y el hecho de que muchas veces la DG terminan excediendo en su intervención el marco de competencia específica. El problema que detectan es que si no se ponen y refuerzan límites claros, todos los casos llegan a DG (refugio se usa como respuesta a la situación de calle, DG se ocupa de medidas de abrigo, exclusiones, conflicto entre vecinos, situaciones de consumo, etc). También señalan que al resto de las áreas les resulta funcional y cómodo que la DG haga parte del trabajo que les compete.

Plantean también la necesidad de foco en la gestión específica de DG. Al abarcar tanto se pierde el eje de lo que es DG:

- No queda tiempo para otras actividades como la promoción, prevención más allá del trabajo de asistencia de territorio en emergencia en territorio;

- Cuidado del equipo: al abarcar tanto también es exponer al equipo a un desgaste muy fuerte y también expone a legalmente al equipo.

Propuestas:

Repensar los límites y delimitar alcances de la DG para facilitar la gestión. Proponen explorar la posibilidad de armar un equipo estratégico de seguimiento que se ocupe específicamente de articular la intervención y derivación en los casos de consumo problemático, salud mental, discapacidad y niñez a las áreas correspondientes. Proponen que la responsabilidad de restituir los derechos vulnerados recaiga también sobre la área correspondientes y no en la DG. O sea, derivar a Salud Mental para que se ocupe de garantizar el suministro de la medicación en casos de patología de base y posterior tratamiento y los espacios asistenciales apropiados, con Discapacidad para que se ocupe de gestionar los recursos y cupos necesarios.

Invitan a repensar el flujograma: que la DG no sea el centro de recepción y derivación. Que toda la responsabilidad deje de recaer en la DG, es una medida de cuidado y resguardo a su propio equipo no solo de las repercusiones legales sino también de la sostenibilidad en el tiempo.

Invitan a repensar el sistema de articulación con el Poder Judicial; en especial en lo que hace a la notificación y diligenciamiento de los oficios que hoy salen de la DG. Entienden que se busca agilizar los tiempos y calidad de respuesta y valoran que se haya bajado 4 meses el tiempo de notificación, pero les preocupa el resguardo legal de la competencia de las DG para realizar esta tarea, se plantean hasta qué punto es competencia de la DG tapar la ausencia de recursos de la Justicia y cómo ello impacta en el cuidado del equipo.

Sugieren armar un protocolo de acción y abordaje definiendo claramente las fronteras con el resto de los actores (aca aca llega la DG), estableciendo los mecanismos de articulación bajo un lineamiento escrito y claro donde todos los actores saben cuáles son los límites de intervención de cada actor, las

responsabilidades de cada uno y cómo se actúa frente a los casos según sus características.

3. Articulación con el zonal:

No tienen respuesta porque ellas como DG no tienen contacto con el SZPPD.

Institucionales:

Se fija el próximo encuentro para el 18.5 en Morón.

Todas las DG recabarán sus propias guías de recursos con el objeto de armar una guía de recursos entre todas las DG

Se plantea que las charlas técnicas subsiguientes toquen temas que hacen a la gestión diaria como cuidado de equipos, diversidad, empleo, vivienda. Se propondrán y seleccionaran los temas en el próximo encuentro.

Se fija calendario de Anfitriones y se acuerda que las reuniones grupales se realizarán la tercera semana del mes:

Mayo: Moron – Jueves 18/5

Junio - Lomas de Zamora Miercoles 21/6

Julio - Tigre - del 17 al 21

Agosto - Lanus - semana del 14 al 18

Septiembre - Pilar - semana del 18 al 21

Octubre - La Plata -semana del 16 al 20

Noviembre - Tres de Febrero- semana del 13 al 17

Diciembre - dejamos libre por se se necesita mover fechas por el ENM y/o agenda de Noviembre

REUNIÓN GRUPAL N°2: MORÓN

Fecha: 18/05/2017

Lugar: Centro Municipal “Vivir sin Violencia”. Mendoza 289, Morón.

Municipio **Anfitrión:** Morón

Funcionario **Anfitrión:** Liliana Romero

Participantes de la reunión:

1. Quilmes: Ileana Lingua
2. Tres de Febrero: Elina Rossi
3. Morón: Liliana Romero
4. Pilar: Luciana Ruiz
5. Lanús: Jimena López
6. Lomas de Zamora: Tamara Gómez
7. Tigre: Gisela Manero y Eugenia Ghiotto

8. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Felicitas Irazusta y Lucía Chicatún

Facilitador: Paula Wachter y Damasia Quesada (Red por la Infancia), Josefina Areso (RIL),

Ronda de Novedades:

Municipio	Directora	Ronda de novedades
Quilmes	Ileana Lingua	<ul style="list-style-type: none">• Tuvieron 17 asistencias críticas en 3 días.• Se sumaron las fuerzas aéreas a las capacitaciones brindadas desde la Dirección.• Avances con salud: se reunieron con el secretario y se pautaron contenidos críticos para brindar capacitaciones en segmentos específicos• Arrancaron la denuncia de oficio, se reunieron con fiscales para alinear el trabajo. Desde la Dirección no están conformes con el trabajo• Problemas con la fiscalía de abuso sexual (cita en Quilmes, y también toma los casos de Berazategui)• Quilmes salió como el departamento judicial con mayor tasa de femicidio• Se avanzó en el trabajo con patronato: hay detenidas víctimas de abuso sexual.• Hubo cambio de coordinación y equipo en Niñez. Esperan poder trabajar mejor.• Devolución: mejoró la respuesta en términos de la asistencia crítica. Se armó un foro para dar respuesta a la emergencia, del cual surgió una red de recursos.• Entregaron a la policía los manuales de actuación policial de provincia. Buena recepción.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none">• Tuvieron reunión con comisarios (9 de 12) para resolver las dificultades que tienen con la toma de denuncias. Se confeccionó una guía junto con los tribunales y la jueza de paz, la cual se brindó a los comisarios. Van a capacitar en género a las personas que toman la denuncia.• Se frenó el programa de noviazgos saludables, por lo que se van a ofrecer charlas en clubes y sociedades de fomento, para tener llegada a la población joven y adulta, en materia de prevención.• Dieron una capacitación a profesionales de la Salud para que sirvan como nexos y detectores de

		violencia en las consultas.
Moron	Liliana Romero	<ul style="list-style-type: none"> • Se están capacitando a jóvenes en escuelas, en materia de Género y Diversidad. Muy buena respuesta de las escuelas • Armaron ateneo con juez de familia para resolver 40 casos que están trabados. • Hubo un femicidio, a partir de esto están pensando una campaña a nivel municipal. Van a sacar un señalador que salga con el ABL, además afiches para la vía pública. La idea es agilizar los canales de prevención, hacer visible la problemática y sensibilizar. • Área de diversidad: arrancaron con talleres, cuesta mucho incorporar a la población trans. Ven la necesidad de hacer un censo para dimensionar las condiciones de la población. • Abrieron un consultorio inclusivo más en la localidad de Carlos Gardel • Ven la necesidad de descentralizar.
Pilar	Luciana Ruiz	<ul style="list-style-type: none"> • Están trabajando directamente con la población de la diversidad, principalmente con mujeres trans que están en la ruta 8. Trabajan con 2 organizaciones sociales para mapear la situación y armar la red de contención para la población. • Presentaron proyecto de ordenanza para la población trans, que implica la capacitación de equipos de trabajo de la Municipalidad • Realizaron la primer mesa local de diversidad, con participación de mujeres trans de Pilar, organizaciones sociales, ministerio de salud de nación, área de salud sexual y reproductiva, prov secretaría de ddhh y subsecretaría de género y diversidad sexual - Con el fin de poner sobre la mesa las dificultades que atraviesa la población y ver los recursos que se pueden traccionar a nivel local, provincial y nacional. Están armando recursorio. • Avances con Salud: desde Salud solicitaron a la Dirección que se armen los canales de atención para que la población efectivamente llegue y no sea expulsada. Están en el proceso de armar una capacitación con los profesionales. • Presentaron 5 proyectos de Mujeres en Red al Min. de trabajo, a través de Organizaciones Sociales: mujeres capacitadas en 4 meses con un marco de DD - capacitación de \$1800. Cupo

		<p>de 20 mujeres por proyecto. Subsidio de 4 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van a dar comienzo a la tercer camada de capacitación a docentes de 11 escuelas secundarias (6 públicas y 5 privadas) • Arrancaron con el dispositivo de sala de espera, con la población que va a sala de espera por cualquier consulta • Están armando una jornada el 30/06 para equipos de trabajo, invitación a que las colegas participen.
Lanús	Jimena Lopez	<ul style="list-style-type: none"> • Continúan trabajando en la reciente inauguración del primer hogar. • Aplicación en celular como reemplazo al botón y al panel antipánico. Se está haciendo una prueba piloto con 10 mujeres, aún no es público. El otorgamiento de la aplicación lo decide el juez a través de oficio, y también la Dirección que tiene la potestad en materia de violencia de género. Monitorea seguridad del municipio, y la alerta notifica además a la Dirección y alguien más de la red. Acude la policía local capacitada en género. Limitación de que el teléfono sea android y tenga saldo para una llamada. La aplicación cumple la función de gps y graba. La grabación sirve como material de prueba judicial. • Hará las averiguaciones para reactivar el subsidio que brinda teléfonos con android como comodato. Esto era una medida dentro del paquete del plan nacional contra la violencia de género
Lomas de Zamora	Tamara Gomez	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba piloto: primer grupo de hombres con conductas violentas. Es un conversatorio de DDHH con el Juzgado nº7. El primer grupo está finalizando y la idea es comenzar con otro. No es un grupo terapéutico, no es vinculante en relación a la causa y sí es condición la asistencia. • Ampliación del Hogar Fátima Catán, la función es un centro participativo para mujeres, se harán actividades de promoción, prevención. • Capacitación a empleadxs municipales - detección de situaciones de violencia

		<ul style="list-style-type: none"> Cuentan con el dispositivo de una aplicación para teléfonos celulares, que tiene 3 pestañas, una de ellas notifica las situaciones de violencia de género. El centro de monitoreo da prioridad a las situaciones de violencia.
Tigre	Eugenia Ghiotto Gisela Manero	<ul style="list-style-type: none"> Segunda vuelta de capacitación a las fuerzas de seguridad: policía local, municipal, personal de comisaría y comando de patrulla. Se trata de una bajada de protocolo de acción en situaciones de violencia de género. Únicamente les queda hacer la bajada a prefectura. Se elevaron causas de desobediencia y todas fueran condenadas. Hacen un seguimiento de cerca con la policía. Aplicación: en su momento averiguaron con Personal un convenio de teléfonos celulares a \$230

Temas destacados de la ronda de novedades:

1. Dispositivos antipánico
2. Inclusión de la Población Trans
3. Articulación con Educación
4. Capacitación a fuerzas de seguridad
5. Articulación con Salud - capacitación

Problemática

Planteada:

- 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.
- Ingreso de las mujeres a programas de ayuda económica: 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 hijxs.

Preguntas

al

Grupo:

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?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

1. **Plantean la necesidad de reafirmar cuál es la competencia de la Dirección de Género:** tener en cuenta que los dispositivos que se conforman desde la DG, tienen el propósito de **asimilar los casos de violencia y las consecuencias e implicancias que devienen de la situación de violencia sobre la mujer.** Planteado así, a la DG **no le compete abordar casos con una patología psiquiátrica de base.** Si existe una cuestión de base, hay que derivar a Salud Mental. De esto surge la necesidad de hacer una **derivación y acompañamiento responsable, lo que también implica la necesidad de capacitar en perspectiva de género a lxs profesionales de los dispositivos de Salud.**
2. **Las colegas coinciden respecto al aporte valioso que constituye (y que significó en sus gestiones) el recurso de la supervisión externa para:**
 - a) repensar el modelo de abordaje e intervención al interior del equipo técnico:** recomiendan aprovechar el proceso de supervisión para trabajar con el equipo técnico responsable de la admisión. Se planteó el desafío y la importancia de salir de la lógica médico-paciente en la entrevista, y entender que se trata de otra **lógica que requiere no patologizar el contexto de la violencia, por lo que se hace necesario trabajar la red, no la patología;** siendo/entendiendo que la mujer en situación de violencia sale por un proceso social y no por una terapia individual. Desde esta perspectiva, **el dispositivo más importante es el grupal, y los casos que requieran una terapia individual, son los menos y los que no resisten el encuadre grupal.** Para los casos en que se identifica la necesidad de una terapia individual psicológica y/o psiquiátrica, las colegas recomiendan **hacer una derivación concreta y directiva.** En este punto, también se reflexionó en torno a la importancia de **entender la entrevista de admisión como un proceso,** y como parte del mismo proceso de revisión y vuelta sobre las prácticas, **las colegas sugieren reformular la ficha de admisión:** para reducir el margen de error en la subjetividad del/la operador/a y lograr un diagnóstico lo más preciso posible de los recursos con cuenta la mujer y la situación de riesgo. Ven la necesidad de que la ficha de admisión permita sistematizar y obtener datos estadísticos reales de la cantidad de mujeres que requieren de una terapia individual o que tienen alguna patología psiquiátrica de base.
 - b) repensar el funcionamiento y finalidad de los grupos:** las compañeras recomiendan que en el proceso de supervisión se trabaje en **repensar el esquema de trabajo grupal, la finalidad del dispositivo grupal.** Además, proponen **posibles variantes en la planificación del dispositivo:**

***contemplar distintos estadios del grupo/organizar los grupos en distintos estadios,**

***descentralizar el dispositivo grupal:** articular con salud, capacitar a lxs profesionales de los caps a fin de que puedan coordinar grupos que funcionen en los mismos caps. De esta manera lograr un alcance territorial más amplio, abarcando a las localidades más periféricas

***ofrecer grupos que apunten a fortalecer las redes de contención:** pueden ser grupos para lxs familiares de las mujeres, grupos de mujeres con hijxs, etc.

3. **Proponen pensar la empleabilidad como un área estratégica transversal dentro de la Dirección:** desde donde articular con otras áreas a fin de explorar y habilitar múltiples posibilidades que den respuesta a las necesidades de las mujeres. Además, sugieren **que el dispositivo no sea específico de las mujeres víctimas de violencia, sino de las mujeres en general, incluyendo la demanda de la población trans.** Se reflexionó sobre el **desafío de no pensar el dispositivo desde la demanda de la mujer**, y sobre la **necesidad de ampliar las miradas** y considerar que las alternativas pueden abarcar desde un empleo formal, hasta un microemprendimiento.

Las colegas invitan a **revalidar el microemprendimiento como parte del proceso de empoderamiento de la mujer** y socializan que en sus direcciones esta alternativa se les presenta como la más adecuada política a corto plazo, siendo que la inclusión a un empleo formal puede exponer a la mujer a un espacio que no puede sostener, lo cual abre paso a la frustración y refuerza el que “no se puede salir”. También entienden que el microemprendimiento rompe con la lógica de asimetría de la violencia que implica depender de un otro.

Sugieren **trabajar la empleabilidad** en paralelo a los grupos de acompañamiento y como **proceso de recreación personal**, de descubrimiento de sus gustos, talentos y habilidades. También, pensar **talleres de empleabilidad como un segundo estadio de trabajo** con las mujeres, ofrecerlo como un **nuevo espacio de pertenencia a través del cual se amplían y fortalecen las redes de contención**. En este sentido, se propuso valerse del taller de tejido que ya está en funcionamiento en el centro Vivir sin Violencia.

Por último, las colegas entienden la complejidad que implica abordar la demanda de inclusión laboral, lo que les presenta el **desafío de desarrollar múltiples alternativas y estrategias con diversas áreas del Municipio (área de empleo, RRHH, industrias)**. En este sentido, las compañeras trajeron a la mesa sus experiencias en el **desarrollo de alianzas con RSE** de las empresas del Municipio, a través de las que obtuvieron financiamiento para microemprendimientos, diversas capacitaciones, etc.

REUNIÓN GRUPAL N°3: LOMAS DE ZAMORA

Fecha: 21/06/2017

Lugar: Hogar “*Fátima Catán*” de protección integral para mujeres en situación de violencia.

Municipio Anfitrión: Lomas de Zamora

Funcionarixs Anfitriones: Tamara Gómez y Hernán Durán

Participantes de la reunión:

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

Facilitadoras: Paula Wachter y Damasia Quesada (Red por la Infancia)

Ronda de Novedades:

Municipio	Directora	Ronda de novedades
Quilmes	Ileana Lingua	<ul style="list-style-type: none">• Como respuesta a la problemática de mujeres con patología de base psiquiátrica, planteada como anfitriona: Se armó una mesa de co-responsabilidad con los actores que intervienen en la temática de salud mental (género, niñez, policía, operadores, defensoría oficial). Se están trabajando en la mesa los casos de salud mental y situaciones de consumo problemático. La emergencia está más ordenada en términos de respuesta, la asistencia mejoró. El jueves 22/06 habrá una reunión multisectorial con los organismos que intervienen en el tema, con participación de Provincia.• Continúan con agenda de capacitaciones programadas.• Se comenzó con la cumplimentación de la documentación para el Hogar. Hábitat está colaborando.• No hay más licencias para la app de botones antipánico, ni tampoco más botones físicos. Se solicitó al ministerio de seguridad de la provincia el canje de 25 alarmas vecinales por

		<p>500 botones antipánico. Esto constituye un problema a resolver. Está saliendo la custodia dinámica que tiene deficiencias <i>por falta de patrulleros y personal</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Está circulando una app de ni una menos que genera confusión, la gente piensa que funciona como botón antipánico. La app es para emergencias intrafamiliares.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none"> • Ante la baja del programa de noviazgos libres de violencia: comenzaron con capacitaciones en el marco del programa Envión, con participación de lxs jóvenes participantes y sus madres. Por otro lado, se iniciaron capacitaciones en jardines de infantes, destinadas a madres y docentes. Planean continuar el trabajo de prevención y promoción territorial en clubes del municipio. • Desde la Municipalidad se creó un centro de atención a la víctima en general, y desde la Dirección se va a capacitar en violencia de género a las operadoras de dicho centro. • Se va a llevar adelante la capacitación a todas las comisarías interesadas, a fin de que puedan tomar la denuncia.
Pilar	Luciana Ruiz	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de la mesa local de Diversidad se abrió una línea de trabajo con Salud: se llevó adelante una reunión con la referente de diversidad y las autoridades del equipo de la Secretaría de salud, a fin de comenzar un proceso de capacitación porque Provincia está bajando armonizaciones a los municipios con equipos ya sensibilizados y capacitados. Buscan que haya al menos un equipo capacitado en el hospital central. La capacitación se va a multiplicar a todos los equipos de la secretaría de salud, de manera que se puedan bajar insumos de armonización • Arrancaron un equipo de tratamiento comunitario con Sedronar, donde se está trabajando en el cruce de violencia de género y adicciones, porque se acercan cada vez más casos de mujeres con consumo problemático. Están buscando un especialista que pueda capacitar al equipo de la Dirección, a fin de poder brindar un abordaje integral ante esta

		<p>situación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lanzaron la Red Mujeres, en convenio con el min de trabajo y una organización social, para que las mujeres reciban un subsidio en el proceso de capacitación de 4 meses.
Lanús	Jimena Lopez	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguran el Hogar el viernes 23/06. Continúan trabajando en la logística y preparativos • Gran parte del trabajo del mes de junio se dedicó a la mudanza de la Dirección.
Lomas de Zamora	Tamara Gómez y Hernán Durán	<ul style="list-style-type: none"> • El concejo deliberante aprobó el observatorio municipal. • Subsidio de la cámara de diputados: están trabajando en la selección de las mujeres que pueden participar. • Continúan con la construcción del sum del Hogar • Continúan con las capacitaciones del protocolo municipal • Están trabajando en protocolos de procedimiento internos de la Dirección. Se están armando manuales para cada uno de los roles que conforman la dirección.
Tigre	Eugenia Ghiotto Gisela Manero	<ul style="list-style-type: none"> • Sumaron al personal de la municipalidad en las capacitaciones y a las personas de seguridad que ven las cámaras (viendo que cumplen una función fundamental). En las capacitaciones hacen hincapié en que la violencia de género es un delito de instancia pública. • El jueves 22/06 se llevará adelante una capacitación con el fiscal de género a las fuerzas de seguridad, en lo que tiene que ver con las búsquedas de paraderos. • Están mudándose de edificio.

Temas destacados de la ronda de novedades:

1. Protocolos de procedimiento
2. Dispositivos antipánico
3. Abordaje en el cruce de violencia de género y consumo problemático
4. Articulación con Salud - capacitación

Problemática Planteada:

Examen médico como requisito de ingreso en el marco del protocolo de admisión al Hogar de protección integral (HPI) "Fátima Catán".

- Existe un protocolo de ingreso que incluye el exámen médico, pero no se adapta a la realidades que se presentan y en ocasiones genera dificultades para el normal funcionamiento del dispositivo HPI.
- Aplica tanto para los casos de mujeres del municipio de Lomas de Zamora, como para los casos de mujeres que se derivan de otros municipios
- Tiene implicancias para el cuidado de la salud de la comunidad que forma parte del Hogar: mujeres, niñxs, equipos de trabajo (profesionales, administrativos, auxiliares y de maestranza), ya que puede constituir un problema sanitario para las demás personas convivientes.

Preguntas

al

Grupo:

1. ¿Es legal solicitar un exámen 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?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

1. Lxs compañerxs acuerdan en que **es legal solicitar un chequeo médico general como requisito de ingreso al Hogar**, siempre y cuando después de informar a la mujer, ella de su consentimiento para realizar su chequeo y el de sus hijxs, en caso de que los tuviera. Asimismo, ven la conveniencia de que el **consentimiento sea firmado**, y que se limite a los puntos definidos: **el chequeo debe ser de tipo clínico general, y en los casos en que se identifique la necesidad de chequeos específicos, debe informarse a la mujer.**

Coinciden en que este requisito no debiera ser restrictivo/excluyente, a la vez que entienden que es necesario como medida de cuidado a toda la comunidad conviviente del HPI. De esta manera, **en una primer instancia, respetando la autonomía de la mujer sobre su salud, se puede descartar lo fundamental que habilite a la persona a ingresar al dispositivo HPI, cuidando su propia salud, la de sus hijxs y la del resto de la comunidad conviviente.**

En este punto, lxs colegas consideran fundamental que el chequeo médico como requisito de ingreso deba **aplicar también para el personal del HPI y todos los equipos de trabajo.**

2. **Recomiendan**, a fines de descartar en el ingreso urgente una enfermedad contagiosa que se propague, **consultar a un especialista en infecto-contagiosas y/o un epidemiólogo/a que asesore al respecto**. Entienden que previo a planear lo operativo, es necesario acudir al especialista que arroje luz en este punto, **a fin de tener conocimiento de qué se quiere prevenir, y establecer e impulsar los cuidados y recaudos preventivos y de asistencia pertinentes a poner en marcha en el dispositivo del HPI.**
3. Consideran fundamental la **capacitación y formación del personal en materia de detección y prevención de enfermedades infecto-contagiosas**: que las operadoras y los equipos en general tengan el conocimiento y las herramientas para proceder pertinentemente en los casos en que se presentan síntomas asociados a este tipo de enfermedades.
4. **Sugieren la creación de un protocolo preventivo** que contemple cuáles son las enfermedades infecto-contagiosas existentes, los picos de riesgo en función del calendario, sus síntomas e indicadores de alerta, así como los cuidados y recaudos preventivos y de asistencia necesarios. **Dicho protocolo debe estar al alcance del personal del HPI, sirviendo de guía tanto para el procedimiento del día a día en el Hogar, como para el procedimiento en las instancias de admisión de las mujeres al HPI.**
5. Recomendán **confeccionar, con la mirada del especialista, preguntas que se incluyan en la entrevista de admisión y den cuenta de la presencia o no de indicadores y síntomas, facilitando una evaluación de riesgos que permita detectar, prevenir y reducir la posibilidad de propagación de un problema sanitario al interior del dispositivo HPI.** Revalidan la importancia de **incluir en la entrevista de admisión preguntas que puedan brindar una mirada lo más integral posible sobre la situación de salud de la mujer y sus hijxs.**
6. Proponen en paralelo **fortalecer las pautas de cuidado, higiene y prevención en el HPI.** Se mencionaron recaudos como:
*promover en las mujeres y personal convivientes los cuidados personales de higiene como puede ser el lavado de las manos,
*acompañar a las madres en los cuidados necesarios hacia sus hijxs, sensibilizando y promoviendo prácticas de crianza tendientes a fortalecer la salud de lxs niñxs (cambio de pañales, higiene diaria, alimentación),
*hacer efectivo el acceso a las vacunas, tanto para las mujeres adultas como para lxs niñxs,
*hacer efectivo el cumplimiento del calendario de vacunación obligatoria

para todo el personal, previsto en la ley de seguridad e higiene (antes del ingreso, como rutina y en el egreso),
*personal capacitado en primeros auxilios,
*ventilación diaria de habitaciones, salones, etc.

7. **Invitan a repensar la articulación de la Dirección con las instituciones de salud provinciales y municipales, a fin de agilizar e institucionalizar los canales de acción que hagan posible la ejecución.** Entienden las limitaciones y dificultades que atraviesan a las instituciones de la Salud, y las implicancias que tales limitaciones tienen en los intentos de articulación con las mismas.

Señalan que en el mientras tanto, el trabajo que desde la Dirección vienen desarrollando con la unidad de pronta atención (UPA) les parece el más adecuado, siendo que con el chequeo clínico en un tiempo aproximado de 3 horas puede resolverse el ingreso, además de tener en cuenta los recaudos que se podrán tomar con el asesoramiento del/la especialista. De todas formas, ven la **necesidad de traccionar una respuesta institucional que valga de política pública a más largo plazo.**

Ven necesario **acercar a las instituciones de Salud una propuesta no sólo de derivación, sino también de recepción,** donde como Dirección se pueda ofrecer **descomprimir la demanda de la institución en los casos que se presentan de violencia de género,** y que la institución no tiene capacidad de dar respuesta. También se pueden **ofrecer capacitaciones dirigidas a los equipos de guardia de los hospitales, al personal administrativo, al equipo médico.** Ven acertado construir un **diálogo con los equipos de servicio social de los hospitales.**

Advierten sobre la importancia de **tener en cuenta el gran abanico de recursos a nivel local que se puede ofrecer desde la Dirección,** y la importancia de comunicar a la institución que el promedio de casos por semana que se pueden derivar para el chequeo clínico general es mínimo. De esta manera, **es más lo que como Dirección se puede descomprimir y ofrecer a la institución, que la demanda que se le acerca.**

Señalan que abordar esta necesidad junto con la mesa local contra la violencia de género y el Concejo Deliberante puede ser útil a la hora de dialogar y negociar con las instituciones de la salud.

8. A raíz del planteo de la problemática, también se reflexionó en torno a la **posibilidad de crear una normativa provincial que de un marco legal a esta necesidad que se presenta en los dispositivos HPI para mujeres en situación de violencia,** a los fines de contar con esta disposición a la

hora de articular con las instituciones de salud.

Asimismo, las compañeras de la subsecretaría de políticas de género de PBA propusieron abordar esta demanda desde el protocolo general de ingreso vía red de Hogares.

9. Por último, lxs compañerxs entienden que después de la situación concreta de tuberculosis que tuvo lugar en el HPI el equipo esté en un estado de alerta, como también entienden y coinciden sobre la necesidad de abordar esta cuestión, advirtiéndole que por más de que se tomen todos los recaudos que estén al alcance, pueden surgir imprevistos y cuestiones que pueden escaparse de las manos y de la capacidad de abordaje de la Dirección.

Institucionales:

- **Se aprobó el fondo de emergencia para víctimas de violencia de género** (resolución n° 1597/16). Consiste en la suma de \$7.500 por caso. Les enviamos el instructivo por el grupo de Whatsapp. El procedimiento es sencillo, a modo de resumen: se eleva un informe social justificando la situación de emergencia, la Subsecretaría lo aprueba y luego hay que presentar una rendición de gastos, con facturas de tipo “B” y/o “C”. Se reembolsa lo que esté debidamente justificado, mediante una transferencia de Provincia al Municipio a la cuenta del Banco Provincia oportunamente informada. Se contemplan gastos para alojamientos, movilidad, pasajes a otras provincias o localidades, medicación, alimento, atención médica, entre otros. Al final del caso debe elevarse un informe de resolución.

- **Próximo encuentro:** viernes 21 de julio

REUNIÓN GRUPAL N°4: PILAR

Fecha: 21/07/2017

Lugar: Honorable Concejo Deliberante de Pilar, San Martín 972

Municipio Anfitrión: Pilar Funcionario Anfitrión: Luciana Ruiz Participantes de la reunión:

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

Ronda de Novedades:

Campana	Soledad Sánchez	<ul style="list-style-type: none"> • Área de promoción y prevención: Está en proceso la creación de talleres, en articulación con diferentes programas como el Ellas Hacen, Envion, Cooperativas, Argentina Trabaja, a fin de implementarlos en los barrios. • Área de Asistencia: se abrieron oficinas de atención y asesoramiento al público en general. Asimismo cuentan con el dispositivo de Hogar de protección, el cual está pensado para que todas las áreas municipales colaboren con el mismo. • Impulso de Mesas locales con participación de diversas instituciones que trabajan en la problemática, también involucra a los actores judiciales. • Articulación con el área de Empleo: está en creación un programa para desarrollar oportunidades de inclusión laboral como estrategia de egreso del Hogar. • Articulación con las áreas de salud, educación y desarrollo social.
Pilar	Luciana Ruiz	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzamiento del proyecto Red de Mujeres: el Ministerio de Trabajo aprobó 2 de los 5 proyectos presentados, que involucra a 20 mujeres de dos barrios del municipio. Se continúa trabajando por la aprobación de los 3 proyectos restantes, que involucran a 3 barrios más: el objetivo es 100 mujeres participantes. En el mes de agosto se inician las capacitaciones. En el proceso de inscripción de las mujeres se encontraron (aún hoy) diversos obstáculos: este recorrido es valioso para socializar con las compañeras que aún no comenzaron con el proceso, de manera que puedan prever y sortear tales dificultades. • Convenio Proyectos de Vida de Cámara de diputados de Provincia: se firmó el convenio, actualmente está en armado los informes de cada mujer para presentar a Provincia y acelerar el proceso. • Cierre del primer semestre de capacitación en escuelas: se está trabajando en la sistematización de encuestas, lo cual permite recabar información de cuál es el impacto cuando lxs docentes vuelven al aula. Esto vale de insumo para continuar con el trabajo de sensibilización y capacitaciones en escuelas por un lado, y por otro para la creación de un cuadernillo que valga de material de trabajo para lxs docentes en el aula. El armado del cuadernillo, está en el marco de un proyecto que se presentó desde la Dirección al Consejo Nacional de Mujeres.. • Proceso de creación de una Campaña basada en mitos que involucren todos los tipos de violencia, más allá de la violencia en el ámbito doméstico: la estrategia de descentralización va de la mano de esta estrategia comunicacional. • Área de diversidad sexual: se continúa en el proceso de darle forma y entidad al área. El año pasado el eje fue la

		<p>sensibilización con actores municipales de salud y educación. Hoy las líneas de acción son de contacto directo con la población trans, en áreas claves como la inclusión laboral, educación (articulación con fines, ya hay compañeras inscriptas) y salud (capacitaciones que habiliten a brindar hormonizaciones, otras para incluir el registro adecuado que de cuenta si una persona trans acude)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la segunda mesa local de diversidad (será en agosto)
Lomas de Zamora	Tamara Gómez	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación jornada de inauguración del sum del Hogar: se constituirá en un espacio de participación para mujeres. • Subsidio Cámara de diputados de provincia: 23 mujeres ya recibieron el subsidio y se está trabajando en la confección de las rendiciones correspondientes. La próxima semana se entregan 25 subsidios más y va a haber una tercer camada de mujeres participantes. Desde la Dirección se crearon grupos de acompañamiento/fortalecimiento específicos, como un espacio que facilite a las mujeres sostener sus emprendimientos. • Lanzamiento de proyecto con jardines comunitarios municipales en articulación con otras Direcciones de la Secretaría: el proyecto involucra alrededor de 50 jardines. El objetivo es lograr una frecuencia semanal de presencia en los jardines para trabajar la equidad de género, directamente con los niños y las niñas. En una primer etapa se hicieron capacitaciones a lxs docentes en prevención de violencia de género. Para la próxima etapa se planificó una capacitación sobre equidad de género para todxs lxs docentes para que puedan llevarlo al aula, y para que los equipos puedan realizar los talleres con lxs niñxs. • Devolución como anfitrión: <ul style="list-style-type: none"> • en el mes de agosto se llevarán adelante 3 capacitaciones al personal sobre primeros auxilios, RCP y prevención de VIH sida. • el contexto juega a favor: cambió el secretario de salud del municipio, es un médico afín al secretario de desarrollo social, lo cual va a agilizar los canales de articulación con el área. • el médico del UPA que hace el chequeo de las mujeres que ingresan al Hogar expresó su voluntad de cumplir sus horas profesionales dentro del dispositivo del HPI, exclusivamente.

Morón	Liliana Romero	<ul style="list-style-type: none"> ● Cierre del primer semestre de capacitaciones en escuelas: participaron 26 escuelas secundarias, las capacitaciones fueron de tres jornadas. ● Implementación de capacitación sobre herramientas para el abordaje en violencia de género: se hizo en conjunto con la Asociación de Magistrados de Morón, y fue dirigida a profesionales municipales y estudiantes avanzados de la carrera de Derecho. Involucró los siguientes temas: violencia familiar, violencia de género y delitos federales de trata. Constó de 3 encuentros. ● Proyección de los objetivos de la Dirección para el 2018: se está trabajando sobre esto. ● Dispositivos HPI: se continúa con la reparación de un refugio (a través de una ONG), a la vez está en planificación la construcción de otro refugio que baja Nación.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none"> ● Planificación agenda de capacitaciones a profesionales y administrativos de unidades sanitarias: se busca que sean detectores de violencia de género en territorio. Las capacitaciones continuarán durante el segundo semestre del año. ● Capacitaciones en jardines municipales y provinciales: se impulsó un proceso de sensibilización con madres y padres de los jardines. El trabajo continuará durante el segundo semestre del año. ● Incorporación de la temática de Diversidad Sexual: se convocó a especialistas a participar en la próxima mesa local de violencia de género, a fin de que den una capacitación en la temática de la Diversidad. Los profesionales invitados son Diego Borisonik (director de pp integrales de diversidad sexual de DDHH de Nación) y Lucía Boca (coordinadora de promoción e integración de la población LGBTIQ). Desde la Dirección se ve la necesidad de trabajar con la población de la diversidad y abordar esta temática. ● Impulso y planificación de mesa local sobre la trata de personas: será el 1° de agosto y significará un lanzamiento de la temática. Se convocaron a participar los distritos del departamento judicial de San Martín, que son: José C Paz, San Miguel, San Martín, Malvinas Argentinas y Tres de Febrero (que realiza la convocatoria). Está pensada como una primer instancia de capacitación. ● Articulación con Salud: se incorporó el chequeo médico como requisito de ingreso al dispositivo HPI. También se gestionaron capacitaciones en RCP para los equipos.
Quilmes	Ileana Lingua	<ul style="list-style-type: none"> ● Cierre de ciclo de capacitaciones a las fuerzas de seguridad: para el segundo semestre comienza un nuevo ciclo que involucra otros niveles jerárquicos dentro de las fuerzas de seguridad. ● Refugio de Nación: se firmará el convenio la próxima semana. ● Encuentro Mercociudades en Quilmes para la unidad temática de Género: será el 18 de agosto. ● Lanzamiento de grupos de trabajo con hombres agresores: se incorporó un psicólogo que coordinará los grupos. ● Nuevas modalidades en los dispositivos grupales: se abrió un grupo para familiares de personas en situación de violencia y otro para las egresadas de los GAM, a fin de que ellas sean acompañantes de otras mujeres.

Lanús	Jimena Lopes	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en la reciente apertura del Hogar: el mismo equipo que está en la coordinación es el que atiende en el Hogar. La situación exige un mayor cuidado del equipo. • Ejecución del Convenio del CNM: se están realizando talleres en los barrios, hospitales y escuelas. Una de las dificultades tiene que ver con la burocracia municipal para disponer de dinero y la consecuente imposibilidad de gestionar recursos y materiales necesarios para las actividades. • Implementación de capacitaciones en Masculinidades: también se dan en el marco del convenio del CNM y están dirigidas al equipo técnico. Se ve la posibilidad de trabajar con hombres con conductas violentas el próximo año. • Sensibilización para empleados municipales a través del ICAM: se darán charlas sobre violencia de género durante los meses de agosto y septiembre. Se busca visibilidad dentro del Municipio.
--------------	---------------------	---

Problemática Planteada:

- 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.

Preguntas al Grupo:

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?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

1. Las colegas sugieren desarrollar acciones tendientes a impulsar y fortalecer un sentido de pertenencia y corresponsabilidad en los equipos de trabajo.

Consideran que previo a lograr la autonomía en el trabajo, es necesario construir y fomentar un sentido de pertenencia, una adhesión al proyecto de la Dirección, donde se construyan y persigan objetivos comunes, y donde se entienda que cada rol con sus respectivas funciones y responsabilidades, es fundamental para lograr el objetivo común. Esto da lugar a la corresponsabilidad, a la conciencia de que la deficiencia en el ejercicio esperable de un rol, tiene impacto y consecuencias en el funcionamiento y desarrollo del todo: de la Dirección y sus objetivos. Asimismo advierten sobre el hecho de que fomentar la autonomía sin un sentido de pertenencia y corresponsabilidad, podría generar mayor fragmentación y la sensación de incertidumbre.

2. Recomiendan la creación de protocolos de procedimiento para cada rol dentro de la Dirección: a fin de que cada trabajador/a tenga un encuadre claro y preciso de su rol, de cuál debiera ser su aporte y responsabilidades. De esta manera, no se dejan cuestiones libradas al sentido común, y lxs profesionales y administrativos tienen el poder de saber qué se espera de ellxs y de su quehacer profesional. Asimismo, sugieren que la creación de los protocolos para cada rol sea un trabajo en conjunto con el equipo de trabajadorxs, con participación de ellxs mismxs, de manera que se logre una construcción colectiva y una apropiación del rol, lo cual también contribuye al ejercicio de la autonomía.

Así ya no es una directora que exige, sino un proyecto común que busca cierto impacto en la comunidad local y donde el rol y responsabilidades de cada trabajador/a está en interacción y reciprocidad con el resto, siendo fundamental el cumplimiento de las responsabilidades de cada rol para el logro de los objetivos comunes. En este trabajo participativo y colectivo de protocolizar los roles, las compañeras sugieren instalar una reflexión en torno a cómo el costo de no cumplir con las responsabilidades esperadas recae en lxs pares.

3. Proponen habilitar espacios de interconexión entre lxs profesionales y los equipos que están en la Dirección y en territorio, como una estrategia de acción que fomente la identidad grupal y la corresponsabilidad. En este punto, las colegas entienden que es fundamental y pertinente el trabajo que se viene haciendo desde la Dirección, donde se habilitaron instancias de entrevistas individuales, explorando las posibilidades de desarrollo de cada profesional, y observan que además del reconocimiento y crecimiento individual, puede ser de gran valor habilitar instancias grupales donde haya lugar para el diálogo, la interconsulta entre pares, la participación en decisiones, la construcción colectiva, el desarrollo de estrategias de abordaje interdisciplinarias, donde cada profesional pueda hacer un aporte desde sus saberes y experiencias. Así, la autonomía que se busca fortalecer, involucra al colectivo de profesionales, se enmarca en lo colectivo.

En la reflexión se trajo a la mesa la experiencia de las colegas en su gestión, donde las instancias de encuentro para los equipos aportan un gran valor para su fortalecimiento, porque se constituyen en espacios vitales desde donde se agilizan los canales de comunicación, se socializan buenas prácticas y dificultades del quehacer profesional. Además estos espacios fomentan el monitoreo constante, la

reflexión y vuelta sobre las prácticas, donde cada integrante asume un compromiso con el equipo y con el proyecto, y donde las dificultades que se presenten y/o la falta de responsabilidad de algún/a integrante queda en evidencia por sí mismo, recayendo la responsabilidad de encauzar las acciones en el mismo equipo. De esta manera también podrían neutralizarse perfiles negativos, porque quedarían en evidencia con el resto de lxs compañerxs. Las compañeras revalidan el hecho de que habilitar estos espacios grupales fomenta la capacidad de reinvencción, de conocimiento y reconocimiento.

4. Invitan a considerar la posibilidad de realizar un diagnóstico del clima laboral. En este punto se socializó una de las experiencias de las colegas, donde con el asesoramiento externo de un profesional se llevó adelante un diagnóstico que consideró cuestiones como: cuál es el pensamiento y posicionamiento del equipo con el proyecto, facilitadores y obstáculos del trabajo que se encuentran al interior de la Dirección en el desarrollo de las tareas diarias, facilitadores y obstáculos para el trabajo en equipo, fortalezas y debilidades de la dirección y la coordinación.

5. Sugieren valerse del momento de la supervisión, a fin de que la profesional a cargo acerque a los equipos la necesidad identificada por el equipo líder, de lograr un ritmo de trabajo acorde con la demanda creciente que llega a la Dirección. Entienden que poner esta necesidad sobre la mesa habilita la apropiación y consecuente participación de los equipos en el abordaje y la respuesta efectiva a esta necesidad identificada. Asimismo, ven necesario en esta misma instancia señalar los logros alcanzados y las fortalezas del equipo, valorando y transmitiendo la importancia de cada rol para lograr los objetivos y hacerle frente a las dificultades.

6. Coinciden sobre la importancia de establecer canales de monitoreo y reportes planificados con frecuencia y continuidad como parte constitutiva y fundamental de la agenda. Acuerdan que con los protocolos de cada rol, donde las responsabilidades son claras, se facilita el monitoreo, acompañamiento y conducción de los equipos. Proponen que ante cada falta de responsabilidad, el equipo líder solicite al profesional que no cumplió con lo esperado, el desarrollo de acciones reparadoras de esa falta, teniendo en cuenta las consecuencias que se generaron en la comunidad y al interior de la Dirección, de manera que se vuelvan a encauzar las acciones que persiguen los objetivos de todo el equipo humano que forma parte de la Dirección.

Observan que establecer/installar esta modalidad de responsabilidad y reparación, facilita la tarea de conducción, acompañamiento y monitoreo del equipo líder. Entienden que se trata de procesos, con lo cual en las primeras etapas se requiere mayor presencia del equipo líder, y en etapas posteriores esa presencia y cercanía deja de ser necesaria, lo cual permite tomar distancia y ejercer las funciones de conducción y monitoreo sin que ello demande tiempo en desmedro del tiempo que es necesario que el equipo líder dedique a la planificación estratégica y el frente a los juegos políticos que se presentan. Asimismo, ven que puede ser una buena estrategia para fortalecer la capacidad y posibilidad de

delegar en los equipos, dejando en ellos la responsabilidad de reparación. De lo contrario, se dificulta fortalecer la autonomía, porque si el equipo líder responde haciéndose cargo de las faltas, se genera mayor dependencia.

Coinciden que el monitoreo planificado es sumamente valioso para fortalecer la responsabilidad en las tareas, la autonomía y también para cuidar a los equipos y adelantarse al fracaso y las posibles fallas, lo cual genera frustraciones en el equipo humano y son posibles de evitar con un adecuado monitoreo que facilite el acompañamiento y la conducción de los equipos.

7. Ven necesario delimitar los roles de la dirección y la coordinación, entendiendo que son instancias diferentes que implican diferentes responsabilidades y expectativas. Valoran la horizontalidad en la conducción, y observan que tal horizontalidad no es excluyente a la delimitación de funciones y responsabilidades de la dirección y la coordinación. Desde esta misma lógica, entienden que es necesario construir un imaginario en el que los equipos de trabajo se constituyan en promotores e impulsores del proyecto de la Dirección, tanto como lo es el equipo líder. Es decir, fortalecer la adhesión y convencimiento respecto del proyecto, involucrar y hacer partícipes a los equipos en los logros de la Dirección.

8. Sugieren, a modo de descomprimir las tareas diarias de la dirección y la coordinación, generar un rol de responsable operativo transversal a todas las áreas, que tenga a su cargo la responsabilidad de los preparativos y logística que se requiera para cada evento, y proponen que se haga este nombramiento a una de las cuatro empleadas administrativas que forman parte de la Dirección.

REUNIÓN GRUPAL N°5: LANUS

- Fecha: 16/08/2017
- Lugar: Coordinación de Políticas de Género y Diversidad Sexual. Zuloaga 57, Lanús. Municipio Anfitrión: Lanús

Participantes de la reunión:

1. Jimena Lopes, Lanus
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

Municipio	Director	Novedades
Campana	Veronica	<ul style="list-style-type: none">• Reciente apertura del Hogar de Protección Integral• Articulación con Salud: existe disposición desde el área para

	Lamas	<p>trabajar articuladamente. Se está trabajando sobre las medidas de cuidado y prevención a implementar en el momento de admisión e ingreso de las mujeres al HPI, para la prevención de posibles enfermedades de rápida propagación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Impulso de Mesas locales y convocatoria de actores claves: se sumaron efectores de salud, asesoría de incapaces. No se ha logrado la participación del juzgado de familia, con lo cual se presenta la necesidad de aceitar los canales de comunicación y articulación con este actor clave. La última mesa se trabajó sobre las acciones a desplegar, según la competencia de cada actor, a los fines de facilitar el acceso a la salud de las mujeres y sus hijxs que acuden a la red integral de asistencia y/o al dispositivo del Hogar de protección. ● Red Integral de Asistencia (RIA) y acciones de prevención: desde la red se está coordinando con los programas Envión y Ellas Hacen, a los fines de llevar adelante talleres de prevención en violencia, con la población participante de los respectivos programas
Lomas de Zamora	Tamara Gomez	<ul style="list-style-type: none"> ● Próxima inauguración del sum del Hogar: se continúa trabajando en los preparativos. ● Subsidio Cámara de Diputados de Provincia: al momento hay 23 subsidios entregados y ejecutados. Desde los grupos específicos de acompañamiento/fortalecimiento se trabaja de manera grupal sobre las rendiciones, también se propuso y se acompaña a las mujeres en el proceso de escribir sus proyectos. En un período de 2 semanas se entregan los informes correspondientes. ● Dispositivo HPI "Fátima Cátan": están ingresando alrededor de 13 mujeres mensualmente. ● Formación de los equipos: se concretaron las capacitaciones en RCP y VIH Sida, con participación de diferentes roles dentro de la Dirección. ● Revisión de fichas de admisión al HPI: se agregaron preguntas que buscan dar cuenta de la presencia o no de indicadores y síntomas de enfermedades infecto-contagiosas, a los fines de facilitar una evaluación de riesgos que permita detectar, prevenir y reducir la posibilidad de propagación de un problema sanitario al interior del dispositivo HPI.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de las capacitaciones a profesionales y administrativos de unidades sanitarias: de modo que se constituyan en detectores de situaciones de violencia de género. ● Continuidad de las capacitaciones en jardines municipales y provinciales: el proceso de sensibilización está dirigido a las madres y/o padres de los jardines. ● Incorporación en la Mesa Local de la temática y abordaje de la Diversidad Sexual: la próxima semana la mesa desarrollará una capacitación en la temática. ● Capacitación a trabajadorxs de la línea municipal 0800
Tigre	Gisela Manero	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondo de emergencia: se logró acceder al mismo mediante la habilitación de una cuenta específica a través de tesorería de la

		<p>Municipalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mudanza de la Dirección: aún no es posible realizar la mudanza por demoras en la instalación de la líneas telefónica. • Recambio de profesionales: se fueron 3 profesionales que formaban parte del equipo técnico de la Dirección. A la vez, se aprobaron 5 cargos y se está trabajando en el proceso de inserción de lxs nuevxs profesionales. • Creación de protocolos de actuación para equipos en territorio: a raíz de diversas situaciones de exposición con los equipos en territorio, se identificó la necesidad de trabajar en capacitaciones a nivel interno, a los fines de delimitar las responsabilidades, alcances y limitaciones de las intervenciones de los equipos, protocolizando que sus funciones tienen que ver con detectar y derivar. Lo que se busca es evitar la exposición de los equipos y sus consecuentes riesgos. • Subsidio de la Cámara de Diputados de Provincia: están a la espera de nueva fecha para concretar la firma del convenio. • Programa Ellas Hacen: en el mes de marzo fueron postuladas alrededor de 30 mujeres, de las cuales 15 accedieron efectivamente
Lanús	Jimena Lopes	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en las derivaciones para el ingreso al HPI: acudieron a la Coordinación para hacer el ingreso al Hogar de una mujer en situación de calle y con patología de base psiquiátrica. A pesar de haber recibido exigencias para permitir el ingreso, se decidió respetar los protocolos de derivación estipulados desde la Red de Hogares de Provincia y no se permitió el ingreso. • Convenio Consejo Nacional de las Mujeres: en el marco del mencionado convenio, se están llevando adelante capacitaciones al equipo de la Coordinación. Se solicitó al CNM capacitaciones en materia de justicia penal, con el objetivo de formarse y valerse de herramientas en la materia. • Demanda de mujeres en situación de encierro: se presentaron casos de mujeres en esta situación y a raíz de ello, está en revisión la estrategia de alcance y abordaje en casos de mujeres que las encierran. Una de las posibles líneas es presencia en la salita donde acude la mujer, pero se presenta la disyuntiva por visibilizar y avivar al violento. • Lanzamiento de grupos para hombres con conductas violentas: en el marco de un proyecto diseñado en conjunto con el fiscal Vitale. • Habilitación de Caja Chica para la Coordinación: la Municipalidad habilitó la disposición de \$15.000 pesos

Problemática Planteada: “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”

- Tiene que ver con las barreras de acceso a la justicia y las implicancias que esto tiene en la capacidad de abordar y dar respuestas efectivas a las necesidades de las mujeres en situación de violencia que acuden a la Coordinación.

- 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 barreras 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.
- Representan y se manifiestan como violencia institucional.
- Estas barreras materiales hacen que la mujer pierda confianza, a la vez que ponen en tela de juicio la capacidad de gestión de la Coordinación.

Preguntas al Grupo: ¿Cómo repensar el circuito sin que la Coordinación deba asumir el patrocinio jurídico de las mujeres? ¿Cómo obtener una medida evitando la revictimización permanente? ¿Dónde ven una posibilidad de reducir pasos y/o dificultades del circuito? ¿Qué estrategias desarrollar para agilizar el proceso judicial y para facilitar a las mujeres el acceso a medidas de protección? ¿Cómo articular?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

- En primer lugar, las colegas acuerdan sobre la importancia y el gran valor que aporta la existencia de la Coordinación de Políticas de Género y Diversidad Sexual en el Municipio de Lanús, así como los dispositivos de asistencia, prevención y promoción que se despliegan desde la misma, y que tienen impacto en la vida de las mujeres (y sus hijxs) en situación de violencia de género. Consideran importante transmitir a la anfitriona el reconocimiento de este gran valor que aporta la Coordinación, y la importancia de trabajar la tolerancia a la frustración, y valorar el trabajo que se realiza desde la Coordinación, aunque los contextos presenten diversos obstáculos que dificultan el logro de los objetivos buscados.

Entienden que la articulación es la clave, la llave para descomprimir y alivianar el circuito que debe hacer la mujer para obtener las medidas judiciales de protección correspondientes y des-articular (en la medida de lo posible) las barreras materiales existentes para el acceso a la justicia. Consideran fundamental la articulación con dos actores: Seguridad del Municipio (y comisarías dependientes) y Salud.

- Las colegas comprenden las dificultades estructurales y coyunturales con las que hay que lidiar día a día en el desarrollo de la gestión, así como los obstáculos y pujas políticas a la hora de articular y de que cada actor ofrezca disponibilidad para el abordaje intersectorial que se hace necesario implementar en las situaciones de violencia de género.

Desde este conocimiento, entienden que será necesario desplegar una estrategia que comprenda un exhaustivo trabajo a nivel local, a los fines de aceitar los

vínculos y canales de comunicación con los actores pertinentes, y lograr la disposición y decisión de trabajar articuladamente, en pos de brindar a las mujeres respuestas y recursos institucionales que velen por la restitución, acceso y ejercicio pleno de sus derechos.

Acuerdan sobre la necesidad de aceitar la articulación con Seguridad del Municipio y las comisarías dependientes, y como parte de la estrategia para la articulación con este actor, invitan a explorar estas líneas de acción/intervención/abordaje:

- Ofrecer capacitaciones a la policía local y la bonaerense, sensibilizar sistemáticamente e ir allanando el terreno para lograr el cumplimiento de su competencia: capacitar y dar herramientas para la toma de denuncias, bajar protocolos de actuación policial en situaciones de violencia de género, ofrecer y brindar conocimiento sobre el amplio abanico de recursos disponibles desde la Coordinación (como lo es el dispositivo del HPI);
- Lograr presencia y visibilidad de la Coordinación en las comisarías locales: reforzar el trabajo y proceso de sensibilización a las fuerzas de seguridad, con la presencia de la acompañante judicial como representante de la Coordinación en territorio. Acuerdan sobre la importancia de lograr la valoración y autoridad de la acompañante judicial, de modo que tenga herramientas y que su voz y presencia sea respetada en cada comisaría, a los fines de lograr la toma de la denuncia. Acuerdan que esta es una manera de lograr presencia institucional. En este mismo punto, consideran necesario designar una segunda acompañante judicial, siendo que con la apertura del Hogar, en el mediano plazo la demanda irá en aumento, y será necesario descomprimir la demanda. Entonces, fortalecer el rol de la acompañante judicial se torna indispensable, a la vez que designar una acompañante judicial más, de modo de descomprimir la demanda y como parte de la estrategia de visibilización.
- Tomar como actor aliado a la Comisaría de la Mujer, que desde la Coordinación se le solicite colaboración y apoyo, siendo que existe la voluntad de trabajar en el mismo sentido que la Coordinación: en pos de que todas las comisarías efectivamente tomen las denuncias;
- Articular con el área legislativa para traccionar este recurso, con lo cual sugieren acudir al Concejo Deliberante, tomarlo como aliado, explorar la posibilidad de crear una ordenanza municipal para lograr la colaboración de la policía local (tanto en la toma de denuncias como en las notificaciones);
- Tomar como aliados a los jueces de familia, con quienes ya existe una buena relación.

Sugieren optimizar y capitalizar el recurso del Hogar, a los fines de lograr mayor visibilidad y presencia de la Coordinación en el municipio: utilizarlo como elemento estratégico para las conquistas y los juegos políticos. Presentarse a la comisarías,

informar sobre la existencia del dispositivo, y la disposición de la Coordinación para trabajar articuladamente.

- Invitan a impulsar eventos de encuentro con la Justicia, donde se visibilice el trabajo de la Coordinación, así como el recorrido de la ruta crítica que deben realizar las mujeres en Lanús. En este punto, las compañeras trajeron a la mesa sus experiencias de gestión, donde desde Género se convocó a dialogar a actores de la Justicia, a los fines de aceitar y fortalecer el vínculo y lograr una alianza con este actor clave. Acuerdan puede aportar gran valor que desde la Coordinación se impulsen estos encuentros y se logre visibilidad con el nuevo “caballo de batalla” que es el Hogar: entienden que este elemento para la justicia es de suma importancia y un recurso valioso a la hora de negociar. Sugieren hacer partícipes a las juezas de Familia, con quienes existe una buena relación, como así también invitar al juez Vitale como representante de la justicia penal.
- Recomendán, a los fines de ahorrar el último paso del circuito, solicitar a los Juzgados de Familia que se envíen directamente las notificaciones mediante fax a las comisarías correspondientes. Asimismo, ven necesario solicitar a Seguridad del municipio que la policía local haga las notificaciones. De esta manera, se ahorra a la mujer el traslado a la comisaría más cercana del agresor, lo cual además de alivianar un paso del circuito, vela por evitar la exposición de la mujer al riesgo de tomar contacto con el agresor.

Como conclusión, las colegas ven posible sortear tres pasos de la ruta crítica, articulando con Seguridad: el primero que tiene que ver con que la mujer pueda hacer la denuncia en la comisaría más cercana a su domicilio. Para que esto sea posible, será necesario trabajar en pos de que todas las comisarías tengan la capacidad de tomar denuncias de violencia de género. El segundo paso que tiene que ver con que los juzgados de familia envíen las notificaciones directamente por fax a las comisarías correspondientes. El tercero, que implicaría que la policía local notifique al agresor.

Para lograr esto, será necesario desarrollar una estrategia en donde se vuelve imprescindible tomar como aliados a ciertos actores que contribuyan a traccionar las respuestas institucionales desde la Justicia y Seguridad, donde cada área cumpla con las responsabilidades y funciones que hacen a su competencia.

- Proponen articular con Salud del Municipio y/o con unidades sanitarias, a los fines de tener a disposición de las mujeres el KIT para situaciones de abuso, dentro del Municipio. En este punto, las colegas ven necesario desarrollar una estrategia similar a la propuesta para articular con las fuerzas de seguridad y la justicia, donde en el acercamiento al área de Salud, desde la Coordinación de Políticas de Género se ofrezca el amplio recurso disponible y se comunique la manera en la que se puede descomprimir la demanda que llega a los hospitales en materia de violencia de género. Consideran fundamental lograr la respuesta política e institucional desde el área de Salud, a los fines de contar con el KIT en los hospitales municipales, y evitar que las mujeres se vean forzadas a viajar

hasta La Plata. Asimismo, recomiendan articular a nivel provincial con la región sanitaria sexta, participar de la mesa local de Salud de la región, y solicitar que el Hospital Provincial Evita tenga disponible el KIT.

- En caso de no lograr una respuesta favorable, recomiendan acudir a la Defensoría del pueblo y hacer la denuncia por el incumplimiento de la ley de salud que deviene de la ausencia del kit. Como último recurso recomiendan acudir al observatorio de violencia de género.
- Por último, entienden que es necesario manejar las expectativas y/o frustraciones del propio equipo y de las mujeres en situación de violencia que acuden a la Coordinación, siendo que los procesos judiciales no son inmediatos: cuando la mujer acude, es necesario informar acerca de los tiempos y distancias en el proceso de la denuncia.

REUNIÓN GRUPAL N°6: CAMPANA

- Fecha: 29/09/2017
- Lugar: Red Integral de Asistencia (RIA). Colón 354, Campana.
- Municipio Anfitrión: Campana

Participantes de la reunión:

1. Tres de Febrero: Elina Rossi
2. Lomas de Zamora: Tamara Gómez
3. Morón: Liliana Romero
4. Quilmes: Ileana Lingua, Facundo Vrana y Érica Andreoli
5. Pilar: Luciana Ruiz
6. Campana: Soledad Sánchez, Verónica Lamas.
7. Tigre: Gisela Manero y Eugenia Ghiotto
8. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Felicitas Irazusta

Facilitador: Paula Wachter y Damasia Quesada (Red por la Infancia). Josefina Areso (RIL)

Ronda de Novedades:

Municipio	Directora	Ronda de novedades
Campana	Verónica Lamas y Soledad Sánchez	<ul style="list-style-type: none"> • Reciente apertura del Hogar de Protección Integral: en 2 meses tuvieron 7 ingresos. • Implementación de un registro de estadísticas: donde se registran datos fundamentales de los casos que atienden
Lomas de Zamora	Tamara Gómez	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzamiento de dispositivo grupal para hombres agresores: serán derivados de juzgados de garantías. • Proceso de creación de protocolos para el equipo de profesionales Actualización de protocolos de admisión al HPI: se están adecuando en función a lo que se hace en la práctica. Fortalecimiento de los dispositivos grupales GAMs: se está tomando este dispositivo como un fuerte eje de la intervención y la asistencia. Se abrieron 3 grupos más en la sede central. Se está trabajando en un documento que sienta las pautas de ingreso al GAM y los criterios de

		<p>confidencialidad. Se trata de un documento para que las mujeres firmen a la hora de ingresar al grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Subsidio Cámara de Diputados de Provincia: se gestionó una segunda camada con 31 subsidios más entregados y ejecutados. Se hará el acto formal de entrega en la jornada de inauguración del sum del Hogar. Se incorporó el médico del UPA como empleado de la Dirección de género ● Se incorporó una profesional psicóloga al equipo, para guardias las 24 hs. El propósito es que esta profesional esté disponible para los casos en que se presenten situaciones complejas de violencia que requiera la intervención y abordaje presencial de un profesional.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none"> ● Se llevó adelante la capacitación en Diversidad Sexual, en el marco de la Mesa local sobre violencia de género: estuvo a cargo de Diego Borisonik (director de pp integrales de diversidad sexual de DDHH de Nación) y Lucía Boca (coordinadora de promoción e integración de la población LGBTIQ). <p>Mesa local: se decidió convocar para la próxima Mesa a todos los secretarix del Municipio, y bajar un protocolo de actuación en los casos de violencia de género. Existen grandes dificultades de articulación con el áreas de niñez y salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recambio del equipo de profesionales: se fueron profesionales por la baja de sueldos. La Dirección quedó con una sola profesional para la atención, con lo cual se suspendieron todas las capacitaciones y se reanudarán en el mes de octubre. Ahora se está trabajando en la nueva incorporación de profesionales. <p>Proceso de construcción de estadísticas para medir el impacto de la gestión durante 2016 y 2017.</p> <p>Se renovó contrato con el Refugio, con la limitación de que no se puede alojar a mujeres con problemas motrices porque las instalaciones no son adecuadas para ello.</p> <p>Se aprobó la ordenanza de la Red de Hogares</p>
Tigre	Gisela Manero y Eugenia Ghiotto	<ul style="list-style-type: none"> ● Se concretó la mudanza de la Dirección: representativo del crecimiento y los logros de la Dirección, lo cual constituye la posibilidad de escalar en el crecimiento y la atención a las mujeres. <p>Incorporación de un nuevo fiscal de género para la UFI de Tigre: se trata del mismo fiscal con quien diseñaron en conjunto el proyecto de buenas prácticas en vdg.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● el fiscal que estaba queda para todo lo que es abuso sexual <p>Está en proceso el diseño de 5 videos: el contenido apunta a lograr la sensibilización en los agresores detenidos, respecto que la violencia de género es un delito de instancia pública, no es una situación naturalizada al interior de su casa. Los videos están previstos para los 5 días que pasan los detenidos por delitos de desobediencia o amenaza (no en delitos graves), en la comisaría de Pacheco. Los detenidos se unifican en una sola comisaría.</p> <p>Se está ejecutando mucho acompañamiento a las mujeres en las instancias del proceso judicial.</p>
Quilmes	Ileana Ligua	<ul style="list-style-type: none"> ● Se firmó el convenio por 14 millones y medio para iniciar el Hogar. Se gestiona en el contexto de emergencia

		<p>habitacional. Se estima el 23 de octubre abrir la licitación.</p> <p>Finalización de la capacitación extensa con la policía: se lograron muy buenos resultados en el abordaje en territorio.</p> <p>Se creó un nuevo actor junto con la policía, sede de migraciones y Fiscal, se trata de una división específica de género: abordaje de ciberdelitos, delitos conexos a la trata de personas y delitos de abusos.</p> <p>Se abrió un nuevo compartimento con la policía local: significa un punto descentralizado, físicamente esta en Solano, a la vuelta del hospital municipal, esta bien ubicado en términos de asistencia crítica ya que al hospital llega una alta demanda.</p> <p>Continúa en funcionamiento el taller para agresores.</p> <p>Se creó el dispositivo de grupo colectivo LGTBIQ: se trata de un grupo específico y para una segunda etapa la integración con otros dispositivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reunión de mercociudades: se les ofreció la presidencia de la ute.
Moron	Liliana Romero	<ul style="list-style-type: none"> ● Recambio del equipo de profesionales: se tomo la decisión de tomar una nueva coordinadora para el centro asistencial "Vivir sin Violencia" por grandes desacuerdos sobre abordajes en vdg con la profesional que estaba a cargo de la coordinación. A partir de esta decisión de genero mucho movimiento de profesionales, y por un periodo el Centro asistencial se sostuvo con solo 2 profesionales a cargo. Para la próxima semana se incorporaran 5 profesionales más, y una administrativa. Actualmente el equipo está conformado por una psicóloga y una abogada <p>En proceso de construcción de un programa de georeferencia a través de los dispositivos de botones anti-pánico: el programa busca georeferenciar en el mapa del municipio y brindar datos fundamentales: las intervenciones realizadas, si es que el caso obtuvo medida cautelar, datos del agresor, entre otros.</p> <p>Sensibilización en escuelas secundarias: se implementó en las escuelas una obra teatral trans. Tuvo muy buena recepción y desde las instituciones se solicitó volver a realizar la obra.</p>
Pilar	Luciana Ruiz	<ul style="list-style-type: none"> ● Lanzamiento e implementación de la primer etapa de capacitación para equipos de salud con Provincia de Bs As, y responsables de Diversidad, a los fines de que se bajen insumos para hormonizaciones a la población. ● Se comenzó con las guardias descentralizadas en territorio. ● Subsidio de Cámara de Diputados de Provincia: se ejecutaron 32 subsidios, entre los cuales se logró incorporar a 2 compañeras trans. ● Proceso de diseño y construcción de los contenidos de la campaña de mitos ● Proceso de creación del cuadernillo como insumo de material de trabajo para docentes en el aula. <p>El dispositivo del Refugio se corrió a otra Secretaria de áreas legales: se trata de una jugada política, lo cual tiene grandes implicancias en el abordaje que se implementa desde la Dirección. El equipo continúa a cargo del ingreso y</p>

		egreso de las mujeres, pero ya no tienen la injerencia que tenían. Deben hacer la solicitud del pedido de admisión a esta nueva área a cargo. El área de niñez también se ve afectada por esta situación.
--	--	---

Problemática Planteada: *“Dificultad de acceso a la Red Integral de Asistencia (RIA) de determinada población que se encuentra alejada del radio céntrico; en las cuales se observa un aislamiento social aceptando y naturalizando la violencia de género”*

- El área de violencia de género de la Municipalidad de Campana fue creada en el mes de julio del presente año (2017). El equipo profesional está integrado por una abogada, una psicóloga y una trabajadora social, a cargo de la coordinación.
1. Descentralización poblacional: 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).

Preguntas al grupo: ¿Cómo podemos lograr más presencia territorial? ¿Qué estrategias de intervención podemos implementar para lograr un plan estratégico? ¿Qué recursos necesitamos para poder lograr un buen trabajo en territorio ?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

1) En primer lugar las compañeras entienden que el desafío que la realidad presenta a los fines de lograr territorialidad no depende únicamente del área de género, más aún excede ampliamente los alcances de la competencia del área. Sobre este entendimiento, acuerdan que la transversalización debiera ser la clave, el eje del plan estratégico para lograr capilaridad territorial: se hace necesario salir a territorio en conjunto con diversas áreas competentes.

Para ello, sugieren un trabajo que comprende: identificar las áreas municipales claves que tienen injerencia territorial; lograr un acercamiento a estas áreas y sensibilizar en pos de instalar un entendimiento respecto de que la perspectiva de género debe estar involucrada en cada área municipal. Piensan que las áreas claves podrían ser salud, juventud, deporte, cultura. También sugieren tener en cuenta el área de hábitat y vivienda (desde la cual se bajan fondos para iniciativas con perspectiva de género).

Asimismo, proponen la creación de un protocolo de actuación que delimite las competencias de cada área municipal en relación al abordaje e intervención en situaciones de violencia de género, así como los procedimientos para la derivación responsable al área de género. Las compañeras trajeron a la mesa experiencias de gestión donde la creación de estos protocolos con delimitación de las competencias de cada área municipal, sienta las bases para que cada actor efectivamente cumpla con sus responsabilidades, fortaleciendo la articulación y potenciando la calidad de respuesta. Sugieren aliarse con el Concejo Deliberante para que la creación del mencionado protocolo se gestione por vía legislativa.

En este punto las colegas observan que en la articulación con áreas municipales y en la consecuente derivación de casos por parte de dichas áreas a género, se irá incrementando la cantidad de casos y la magnitud de la demanda, lo cual también favorecerá la promoción del área.

2) Las colegas coinciden que otro elemento fundamental a tener en cuenta en el plan estratégico, que comprende la transversalización con diversas áreas municipales, es la descentralización de la asistencia en un primer nivel de necesidades básicas y primarias para la población, lo cual trasciende la problemática de la violencia de género.

En este sentido, acuerdan que un área fundamental, teniendo en cuenta la realidad local es la dirección de migrantes: siendo que en los barrios periféricos gran parte de la población es migrante, se podría trabajar sobre los derechos de los migrantes y realizar el cruce con género. De esta manera, transversalizando con dicha área, puede lograrse una descentralización de la asistencia y recursos del Estado, organizando la asistencia y acercando a la población recursos que posibiliten el acceso, ejercicio y restitución de sus derechos.

Reflexionan en torno a que en la medida que se logre mayor presencia del Estado en un primer nivel de asistencia que atienda a las necesidades de la población, se comienza a generar un sentido de pertenencia donde lxs habitantes ciudadanxs pueden identificarse y sentirse parte del municipio. Lo cual constituye una poderosa línea de acción a los fines de quebrar con la brecha cultural que fue planteada como problemática.

3) Observan que como parte del plan estratégico a los fines de promover el área, se hace necesario construir la demanda: para ello proponen generar eventos y/o jornadas de promoción de derechos en espacios públicos barriales, que pueden realizarse junto con diversas áreas, donde se ofrece a la población actividades de interés y se bajan recursos (alimentos, documentación), y donde el área de género se desdibuja, ya que no se convoca explícitamente desde el área.

En este punto, las colegas socializaron diversas experiencias por las cuales, por ejemplo, desde operativos de Desarrollo Social junto con Salud, se acercan a parques, plazas y/o diversos espacios públicos barriales, en fechas claves, jornadas bimensuales, festivales, ofreciendo actividades recreativas y lúdicas para

niños y niñas , actividades deportivas para jóvenes, obras de títeres que se ofrecen desde cultura. Este punto no es menor, ya que no se convoca desde género, sino desde desarrollo social, o salud, o cultura, pero donde se va logrando territorialidad, acercamiento y presencia del estado en los barrios, lo cual habilita levantar y construir la demanda en materia de violencia de género. También acuerdan que estos eventos de promoción de derechos en espacios públicos barriales permiten identificar potenciales referentes locales en los barrios.

Es entonces que las colegas coinciden sobre el hecho de que la presencia territorial en los barrios posibilitará el incremento de la demanda y de la consecuente asistencia. Con esto, el equipo técnico podrá reflejar y dar a conocer en números la demanda existente y la asistencia que se requiere desplegar desde el área, a los fines de lograr brindar entidad y visibilidad a la misma.

Los tres ejes mencionados hasta aquí refieren a un nivel de intervención que tiene que ver con la estrategia municipal.

4) Las colegas recomiendan un cuarto eje para el plan estratégico, el cual tiene que ver con un nivel primario de intervención, que involucra como protagonistas a actores y referentes claves barriales: promotoras de salud, mujeres participantes del “Ellas Hacen”, manzaneras, enfermerxs. Sugieren impulsar una red de promotoras de derechos barriales, institucionalizar el rol de las promotoras, sensibilizar, capacitar y explorar qué puede ofrecerle el municipio a esta red, a los fines de que se constituyan en líderes barriales.

Por ejemplo, si lxs enfermerxs son referentes barriales, ver de qué manera llegar a estos actores que están en territorio, en el espacio de formación que lxs nuclea. Otra línea en el mismo sentido podría ser pensar cómo tener presencia en los dispositivos de salas de espera. Recomiendan también mapear organizaciones de base, sociedades de fomento, iglesias, clubes, donde también podrían identificarse referentes barriales que formen parte de la red de promotorxs de derechos.

5) Proponen articular con Educación para la formación, capacitación y sensibilización de docentes en materia de perspectiva de género. Las colegas coinciden sobre el impacto y el gran valor que constituye la capacitación a docentes en el trabajo de promoción y prevención. Socializan sus experiencias por las cuales a través de jefatura distrital se ha logrado que no se les pasen faltas a lxs docentes y donde se incluyen contenidos de género en las jornadas de perfeccionamiento docente, con fechas obligatorias. Asimismo socializan que es muy positivo incluir a los directivos en las jornadas, aprovechar la oportunidad para bajar protocolos de actuación, derivación y brindar un marco legal que establece las responsabilidades de funcionarixs y profesionales en las situaciones que se detecten de violencia de género.

De esta manera, sugieren pensar un esquema de multiplicación, para lograr el mayor alcance posible, sin necesidad de que el equipo técnico deba estar en

territorio. Así, pueden llevar adelante las capacitaciones y luego hacer los seguimientos, dejando capacidad instalada.

6) Con la misma lógica de un esquema multiplicador, sugieren otras posibles líneas de acción, entre ellas:

- generar alianzas con Universidades: acercarse al área de extensión universitaria de la UNLA (que cuenta con carrera de trabajo social), la UTN, etc. Pueden generarse acuerdos, convenios de cooperación mutua que contemplen proyectos utilizando fondos de la universidad, trabajando roles de cuidado en el territorio por parte de lxs estudiantes que realicen practicas pre-profesionales, sin tener que disponer del recurso municipal.
- presentar proyecto al Consejo de las Mujeres, donde se puede aplicar como municipio, presentando un proyecto junto con la Universidad que podría ser, por ejemplo, para una diplomatura de acompañantes en red.
- tener en cuenta al sector privado, más aun siendo que Campana cuenta con gran presencia de industrias: generar alianzas con las áreas de Responsabilidad Social Empresarial, que puedan destinar recursos.

7) Sugieren invitar a participar y formar parte de la mesa local a organizaciones barriales.

8) Invitan a explorar la posibilidad de abrir un destacamento policial para descentralizar y lograr dispersión territorial. Esta línea de acción implica un trabajo de articulación con Seguridad, donde se puede ofrecer capacitaciones a operadorxs de la comisaría de la mujer, entre otras acciones.

REUNIÓN GRUPAL N°7: TIGRE

Fecha: 2/11/2017

Lugar: Edificio de Fortalecimiento Familiar y Área de Políticas de Género. Av.

Hipólito Irigoyen 1624 ,

Gral. Pacheco.

Municipio Anfitrión: Tigre

Funcionarias Anfitrionas: Eugenia Ghiotto y Gisela Manero.

Participantes de la reunión:

1. Tres de Febrero: Elina Rossi
2. Lomas de Zamora: Tamara Gómez y Hernán Durán
3. Lanús: Jimena López
4. Morón: Liliana Romero

5. Campana: Soledad Sánchez Y Verónica Lamas.
6. Tigre: Gisela Manero y Eugenia Ghiotto
7. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Felicitas Irazusta
8. Facilitadora: Paula Wachter y Damasia Quesada (Red por la Infancia).

Municipio	Director a	Ronda de novedades
Campana	Verónica Lamas y Soledad Sánchez	<ul style="list-style-type: none"> - Lanzamiento de una línea 0800 para la atención en situaciones de violencia de género: capacitación de operadores - Creación de protocolo de procedimiento para las derivaciones - Territorialidad: se está trabajando en dos nuevos barrios del Municipio
Lomas de Zamora	Tamara Gómez y Hernán Durán	<ul style="list-style-type: none"> - Subsidio Cámara de Diputados de Provincia: finalizó la ejecución, se gestionaron un total de 62 subsidios. - Inauguración del Centro de Participación para mujeres: tuvo lugar en el mes de octubre. - Continuidad en la creación de protocolos para el equipo de profesionales. - Fortalecimiento de los dispositivos grupales GAMS: se crearon dos nuevos grupos con la denominación de “Proyectos de Vida”, del cual forman parte mujeres que están en un segundo estadio del proceso de empoderamiento. El eje de estos grupos no es la violencia. Fueron creados desde el entendimiento de que las mujeres necesitaban otros espacios. - Dispositivo grupal para hombres agresores: en el mes de diciembre comienza un nuevo grupo. - Articulación con el Programa Envión: para trabajar en la prevención de violencia en el noviazgo.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none"> - Cambio de Autoridades en Niñez: por lo cual se ve la oportunidad de mejorar la articulación, que presentaba grandes dificultades. - Incorporación de profesionales al equipo técnico de la Dirección: TS y Psicóloga. - Continuidad de los talleres dirigidos a madres y padres de jardines de infantes
Tigre	Gisela Manero y Eugenia Ghiotto	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de un nuevo fiscal de género para la UFI de Tigre: se trata del mismo fiscal con quien diseñaron en conjunto el proyecto de buenas prácticas en vdg. En 61 días de trabajo en conjunto con la fiscalía, hubieron 59 detenidos. - Unificación de detenidos por amenazas, lesiones leves y desobediencias en una única comisaría: se capacito a la policía para que tengan en cuenta que se trata de una situación de violencia de género, lo cual constituye un delito de instancia pública. Se hizo foco en los resguardos a tomar, en que desde la comisaría no se comuniquen con las mujeres que son las víctimas. También se capacitó y se estipulo que cuando se libera al agresor, se notifique la excarcelación a la Dirección. - Se están desarrollando líneas de acción en pos de lograr desarticular el fallo que estipula que la desobediencia no es un delito enmarcado en la violencia de género: lo cual constituye una trampa en el proceso judicial, a favor del agresor.
Lanús	Jimena López	<ul style="list-style-type: none"> - El Hogar de protección aún no cuentan con la guardia de seguridad solicitada, no obstante se continua con la atención y alojamiento de las mujeres que acuden. - Cambio el Secretario de Desarrollo Social: por el cual se identifica una oportunidad para traccionar las respuestas institucionales necesarias a los fines de adecuar las condiciones de seguridad del HPI, y demás cuestiones que atraviesan a la Coordinación y tienen influencia en la capacidad de respuesta.

Morón	Liliana Romero	<ul style="list-style-type: none"> - Re-armado del equipo técnico para el centro de atención “Vivir sin Violencia”. - Creación de protocolo de actuación para el abordaje de la VDG: se creó con los actores participantes de la Mesa Local y se busca sacarlo por ordenanza municipal. - Impulso y lanzamiento de capacitaciones sobre diversidad, trata y víctimas colaterales de la vdg: se convocó a la diputada provincial Sandra Paris, quien dictara las capacitaciones, dirigidas a efectores. - Lanzamiento del programa “Barrios Seguros”: tienen posta en la localidad de Carlos Gardel, lo cual constituye una oportunidad de lograr capilaridad, siendo que el acceso a este barrio es una gran dificultad, por cuestiones políticas. Cambio de Secretario y Subsecretario: lo cual se presenta favorable para la gestión de la Dirección. - Dificultades de articulación con Niñez
-------	----------------	---

Problemática Planteada: “Inclusión laboral y Habitacional de las mujeres, como estrategia de egreso del dispositivo HPI”

- En las intervenciones con las mujeres en el Hogar nos encontramos con las siguientes limitaciones: No todas las mujeres cuentan con red socio-familiar
- No todas las mujeres cuentan con red familiar que tenga un terreno propio y con espacio libre para alojarlas
- No todas las mujeres logran afianzarse económicamente con los programas de Emprendimientos

Preguntas al grupo:

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?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

- 1) En primer lugar, las colegas sugieren un trabajo de revisión de la misión y alcances de la Dirección: entienden que la problemática social de la precariedad del empleo y la vivienda está ligada a una cuestión social estructural y a una ausencia estructural de política pública que dé respuesta a estos derechos. Desde este entendimiento, ven que la problemática excede la cuestión de la violencia de género, con lo cual también excede en gran medida los alcances y la competencia de la Dirección. En este punto, sugieren contar con un espacio de supervisión externa que pueda favorecer el trabajo de revisión propuesto.
- 2) Invitan a repensar la mirada respecto las redes de contención de las mujeres, a la vez que impulsar acciones para el fortalecimiento de dichas redes. Aquí las

colegas trajeron a la mesa sus experiencias de abordaje y acciones impulsadas en los casos de mujeres que no cuentan con redes de contención familiar, donde exploraron la posibilidad de incluir instituciones, organizaciones de la sociedad civil y otros vínculos por fuera de lo familiar, como también la posibilidad de que la red exista en otra provincia, en alguna zona geográfica a larga distancia. Se socializo que estas posibilidades, para los pocos casos en los cuales no existe red de contención alguna, constituye una estrategia acertada a la hora de rearmar y recrear la red.

Otro punto que tuvo un lugar importante en la reflexión de las colegas, fue sobre el diagnóstico por parte del equipo técnico de la Dirección respecto de la presencia o no de vínculos positivos en las redes de las mujeres; diagnóstico que luego se traduce en decisiones y acciones en torno a valerse o no de la red de la mujer como componente de la estrategia de egreso del HPI.

Como resultado de dicha reflexión, coinciden sobre la importancia de impulsar acciones y generar dispositivos a los fines de fortalecer las redes existentes, donde pueden rescatarse vínculos que en un principio podrían presentarse y entenderse como negativos para la mujer, pero que a partir de un abordaje pueden recrearse de manera positiva. Socializan sus experiencias donde a partir de dispositivos como “mesas de familiares” fue posible recrear vínculos y re-vincular de manera positiva, fortaleciendo la red.

Asimismo, resaltan la importancia de no perder de vista la trayectoria de empoderamiento que la mujer ha transitado, lo cual también promueve un nuevo posicionamiento de la mujer a la hora de recrear su proyecto de vida: la mujer se vale de sus recursos internos personales, del empoderamiento generado a partir del proceso social en el encuentro con otras mujeres. Advierten sobre un sutil límite en la intervención: cuando por proteger para que la mujer no vuelva a establecer relaciones de dependencia (consideradas matriz de la violencia) en su red de contención, puede resultar inmersa en una situación de dependencia del Estado.

3) Proponen revisar/reevaluar los objetivos y modelos de abordaje en el marco del dispositivo HPI: las compañeras observan que sería conveniente designar más recursos humanos para la atención y acompañamiento en el Hogar. Consideran que contar con 3 profesionales para la atención de 13 grupos familiares puede dificultar el logro de los objetivos que se buscan a partir de la intervención, así como la capacidad en la atención y acompañamiento a las mujeres y sus hijxs. Entienden que designar más equipo, podría habilitar mayores posibilidades de acompañamiento y de propuestas hacia las mujeres y sus hijxs, a través de las cuales se puede trabajar sobre cuestiones de convivencia, empoderamiento, salud, educación, autogestión, autonomía, crianza, etc.

Comprenden que este punto es fundamental, por el hecho de que la trayectoria de la mujer en el dispositivo HPI constituye la impronta de su egreso: el egreso está ligado a la trayectoria recorrida.

Asimismo, revalidan el hecho de que la resolución de la cuestión laboral y habitacional de la mujer no se puede lograr a partir de la trayectoria de la mujer en el Hogar ni como resultado de su egreso (esta problemática excede la capacidad de respuesta de la Dirección). No obstante, consideran que si se pueden trabajar otras cuestiones en el recorrido que la mujer realiza en el dispositivo, a los fines de lograr un egreso exitoso, en términos de empoderamiento.

En referencia a esto, las compañeras debatieron y reflexionaron en torno a cómo puede medirse si una mujer está fortalecida? Cuales son los indicadores que dan cuenta del proceso social de empoderamiento que experimentó la mujer en su trayectoria por el HPI? Como resultado de este debate, las colegas coinciden sobre el hecho de que el fortalecimiento/empoderamiento de la mujer no tiene que ver con resolver la cuestión habitacional y laboral, aunque esto constituye un derecho necesario y fundamental. Más bien, el empoderamiento/fortalecimiento queda de manifiesto una vez que la mujer retoma su vida y reconstruye su cotidianidad, cuando se le presentan múltiples riesgos y obstáculos, y ella puede superarlos valiéndose de su autonomía, de sus recursos internos, externos y de su red de contención (que puede ser de familiares, amigxs, instituciones, grupos de mujeres). Y en este recorrido y recreación de la vida de cada mujer en su singularidad, una vez que egresan del HPI, pueden haber procesos que tarden años, cada mujer realiza su recorrido, y los fracasos son parte de este recorrido: puede ser que la mujer vuelva con el agresor, o que establezca una relación de dependencia y violencia con otra pareja, las posibilidades son múltiples por tratarse de complejos entramados sociales. Quizá la mujer vuelva a vivir una situación de violencia por la cual sea necesario que vuelva a ingresar al Hogar, y esto será parte del recorrido que transite la mujer en su camino de empoderamiento. Las compañeras concluyen que excede a la capacidad de la Dirección regular las múltiples posibilidades que pueden ocurrir cuando una mujer egresa del dispositivo, pero remarcan que si es posible durante la trayectoria de la mujer en el HPI, trabajar profundamente en brindar herramientas para fortalecer (en el sentido antes descrito) y hacer posible el egreso. Vuelven a reflexionar sobre la importancia de no confundir dar herramientas con brindar soluciones.

4) Recomiendan abrir el abanico de posibilidades para el egreso, mediante la articulación con otros municipios y/o instancias provinciales y nacionales, donde se pueden encontrar múltiples recursos, instituciones y organizaciones fuera del propio Municipio. Asimismo sugieren tener en cuenta posibilidades intermedias para el abordaje de la situación habitacional. Las colegas socializaron estrategias

mediante las cuales para posibilitar el egreso de la mujer, se exploraron recursos e instituciones fuera de sus municipios, lo cual resultó acertado.

En la socialización de estrategias, también invitan a considerar la posibilidad de articular con jardines maternos, escuelas de magisterio, iglesias, comedores barriales, viviendas accesibles para alquilar, etc.

Institucionales:

- Próxima reunión de grupo: lunes 4 de diciembre en Tres de Febrero.

REUNIÓN GRUPAL N°8: TRES DE FEBRERO

Fecha: 4/12/2017

Lugar: Quincho Municipal. Juan Bautista Alberdi 4840, Caseros.

Municipio Anfitrión: Tres de Febrero

Funcionaria Anfitriona: Elina Rossi

Participantes de la reunión:

1. Tres de Febrero: Elina Rossi
2. Morón: Liliana Romero
3. Campana: Soledad Sánchez Y Verónica Lamas.
4. Tigre: Gisela Manero y Eugenia Ghiotto
5. Subsecretaría de Políticas de Género de PBA: Felicitas Irazusta

Facilitadora: Paula Wachter y Damasia Quesada (Red por la Infancia). Josefina Areso (RIL)

Municipio	Directora	Ronda de novedades
Campana	Verónica Lamas y Soledad Sánchez	<ul style="list-style-type: none">- Campaña para la difusión de la línea 0800 para la atención en situaciones de violencia de género: se realizó el 24 de noviembre en la vía pública.- Día internacional de la erradicación de la violencia hacia las mujeres: se convocó a la comunidad a un evento en la vía pública. Se contó con una amplia participación de jóvenes de envión, docentes, mujeres del Ellas Hacen.
Tres de Febrero	Elina Rossi	<ul style="list-style-type: none">- Cambio de Autoridades en Niñez: cambiaron las autoridades, pero los problemas de articulación persisten. Aún no se pudo concretar la reunión solicitada desde Género.- Incorporación de profesionales al equipo técnico de la Dirección: TS y Psicóloga. Se está haciendo el proceso de inserción de las profesionales en la Dirección.- Día internacional de la erradicación de la violencia hacia las mujeres: se realizó una charla abierta a la comunidad, con el objetivo de sensibilizar en la temática.

		También se abordaron temas de diversidad sexual, a cargo de referentes de DDHH de Nación.
Tigre	Gisela Manero y Eugenia Ghiotto	<ul style="list-style-type: none"> - Devolución sobre la apropiación de las recomendaciones como anfitrionas: a partir de las recomendaciones, se están revisando las miradas de los equipos y el abordaje en el armado de la red de las mujeres, a los fines de potenciar dichas redes y favorecer el egreso de las mujeres y sus hijxs, del dispositivo HPI. Se tomó la sugerencia de abrir las posibilidades por fuera del propio Municipio, y se comenzó con un mapeo de organizaciones e instituciones, en la línea de repensar las redes de contención y el armado y construcción de dichas redes. - Día internacional de la erradicación de la violencia hacia las mujeres: se realizó una kermesse con participación activa de las mujeres que acuden a la Dirección y de las mujeres que participan del programa de Mujeres Emprendedoras. Esta kermesse se realiza hace 5 años, y la propuesta es sensibilizar a la comunidad. La construcción es de la comunidad, y todas las áreas municipales trabajan para la organización y realización de la kermesse, lo cual también construye la sensibilización al interior de los equipos de trabajo municipales.
Morón	Liliana Romero	<ul style="list-style-type: none"> - Unificación de la Dirección en un mismo espacio físico: se mudaron al centro Vivir sin Violencia. - Proceso de construcción de una estrategia de descentralización para lograr mayor capilaridad territorial. - Proceso de creación de un área de fortalecimiento.

Problemática Planteada: *“Severas dificultades de articulación con la Dirección de Infancia Adolescencia y Familia (DIAF)”*

- Ante casos ASI (abuso sexual infantil) ingresados en refugio, la DIAF no interviene.
- Falta de articulación y trabajo en conjunto para llevar adelante los casos en los que ambas Direcciones intervenimos.
- En los casos de ingreso de mujeres con hijxs al refugio de la Dirección, la DIAF se desentiende de la articulación y continuidad de la atención de los NNA.
- Se dificulta la organización de reuniones para el tratamiento de las situaciones entre ambas Direcciones.

Preguntas

al

grupo:

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?

Sugerencias y recomendaciones del Grupo:

1) En primer lugar, las colegas coinciden sobre el hecho de que **la problemática planteada de articulación con el Servicio Local de Niñez, se constituye en un desafío común para la gestión de las Direcciones de Género.** Acuerdan sobre los desafíos que requiere el abordaje y la intervención en situaciones de violencia de género, donde se hace necesario acompañar y asistir tanto a la mujer como a sus hijxs, también atravesados por la situación de violencia. **Entienden que la complejidad de la problemática requiere de un trabajo de articulación y derivación responsable entre las áreas municipales de Género y Niñez,** a los fines de brindar una respuesta integral a las mujeres y sus hijxs.

2) Las colegas sugieren capitalizar el caso particular planteado (donde la DIAF no toma responsabilidad y se desentiende de la situación de lxs niñxs alojados en el dispositivo de Refugio de la Dirección), a los fines de lograr una articulación forzada con el Servicio Local, a partir de la cual se traccionen las respuestas institucionales que valgan de política a largo plazo.

Advierten que en este punto se hace imprescindible poder jugar el juego político: **ante la falta de respuesta del Servicio Local, recomiendan acudir a otras jerarquías dentro de la Secretaría, donde se comunique la situación y se dimensione el riesgo político en juego, ante la negligencia de la DIAF en un caso de alto riesgo de vulneración de derechos de niños y niñas.**

3) **Revalidan la importancia de establecer los procedimientos de articulación entre género y niñez:** entienden la necesidad de construir criterios comunes, definiendo las competencias de las áreas, así como los procedimientos para la derivación, articulación y abordaje en conjunto de las situaciones de violencia de género donde hay niñxs involucradxs. **Proponen la creación de protocolos que establezcan un encuadre de trabajo articulado.**

4) Sugieren que se habiliten ateneos para el análisis y la reflexión sobre el abordaje e intervención en casos prioritarios, donde la mirada interdisciplinaria de ambas direcciones es fundamental para brindar una respuesta integral. En el mismo sentido, otra línea de acción que invitan a considerar para aceitar los canales de comunicación entre ambas áreas, es la creación de un equipo de trabajo donde se designe un/a profesional de género y un/a profesional de niñez, que sean los principales referentes e interlocutores en la articulación para la intervención en casos de violencia intrafamiliar.