

**PROVINCIA DE CHACO**

**CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**



**CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES**

**LINEAMIENTOS PROGRAMA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA CIUDAD DE  
GENERAL JOSÉ DE SAN MARTÍN**

**INFORME FINAL**

**2022**

**Experta: Lic. en Psicología Moreno Rocío Gabriela M.P. 207  
Informe I  
Contrato de Obra Exp. N° 19383 16 01**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	pág. 2-3
2. DESARROLLO	pág. 4
2.1 Objetivos del proyecto	pág. 4
2.2 Cronograma y desarrollo de cumplimiento de las tareas	pág. 4-5
2.3. PRIMERA ETAPA. Relevamiento de información, análisis y comunicación	pág. 5-12
2.3.1. Diseño de instrumentos	pág. 13-21
2.3.2. Recopilación de datos de referentes institucionales e individuales vinculados con esta temática	pág. 21-24
2.3.3. Construcción de mapa de actores sobre la problemática género y diversidad	pág. 24-30
2.3.4. Organización de la convocatoria para la realización de encuestas y entrevistas	pág. 31
2.3.5. Realización de encuestas y entrevistas	pág. 31-33
2.3.6. Análisis de la información relevada a través de encuestas y entrevista	pág. 33-49
2.3.7. Realización de un conversatorio que comunique la información relevada en la etapa 1	pág. 50-52
2.4. SEGUNDA ETAPA. Organización, diseño metodológico y desarrollo de los talleres participativos	pág. 53
2.4.1. Organización de la convocatoria para los talleres participativos.	pág. 53
2.4.2. Diseño metodológico de los talleres participativos	pág. 53-54
2.4.3. Realización de los talleres participativos en los barrios seleccionados	pág. 54-77
2.5. TERCERA ETAPA. Elaboración de lineamientos estratégicos para la elaboración de un programa municipal de género y diversidad	pág. 78
2.5.1. Análisis de la información procedente de los talleres Participativos	pág. 78-88
2.5.2. Elaboración de los lineamientos estratégicos para la elaboración de un programa de género y diversidad	pág. 89-90
2.5.3. Elaboración del cuadernillo/guía sobre transversalización de la perspectiva de género y diversidad	pág. 91
2.5.4. Jornada de presentación de resultados	pág. 92-98
3. CONCLUSIÓN	pág. 99-100
4. BIBLIOGRAFÍA	pág. 101-103

## 1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto surge a partir del interés de un Equipo de Profesionales en la temática, el apoyo de la Presidencia del Concejo Municipal de la Ciudad y el gobierno provincial. Se diseñó con la intención de generar un Programa Municipal de Lineamientos con Perspectiva de género, el cual se logró a partir de las demandas captadas en territorio. Apuntando a que su implementación sea de utilidad a la prevención de la desigualdad por razones de género, a partir de la sensibilización y capacitación comunitaria con lineamientos claros y acordes a sus necesidades.

En este Informe Final, detallamos y evaluamos la experiencia realizada a través de la implementación del Proyecto “Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad” en la ciudad de General José de San Martín.

Se encuentra plasmado el desarrollo del cronograma de las tareas llevadas adelante, la evaluación general del proyecto en relación a los objetivos planteados, la evaluación particular de los talleres realizados en la comunidad, se detallan los productos obtenidos como ser, la confección de los Lineamientos y los Manuales Guía en Perspectiva de género para las instituciones de la Localidad.

El Proyecto plantea como finalidad la participación de los distintos sectores para un diagnóstico en territorio, intersectorial y participativo. Se logró durante el proceso diagnóstico generar espacios de sensibilización y reflexión, valorando y fomentando la participación de la comunidad de General José de San Martín en la obtención de datos para la elaboración de los lineamientos, favoreciendo la responsabilidad colectiva y su empoderamiento como identificación de problemas y soluciones en esta materia por parte de la comunidad.

El proyecto tiene como objetivo general *“Elaborar lineamientos para la confección de un Programa Municipal de Género y Diversidad en la localidad de Gral. José de San Martín desde un abordaje territorial, intersectorial y participativo”*.

Sus objetivos específicos son:

- Producir información primaria y relevar información secundaria sobre el estado de situación de la problemática de género y diversidad en la localidad de Gral. José de San Martín.
- Sensibilizar a la comunidad de referencia sobre la importancia de incluir la perspectiva de género y diversidad de manera transversal en las organizaciones e instituciones locales.
- Elaborar documentos sobre la problemática de género y diversidad en la localidad de Gral. José de San Martín que sirva de insumo en los poderes legislativo y ejecutivo, instituciones y comunidad en general para la formulación de planes, programas, proyectos, etc. vinculados con la problemática.

Para lograrlos llevamos a cabo un plan de tareas que constó de tres etapas:

### **Etapas 1: Relevamiento de información, análisis y comunicación:**

- Diseño de instrumentos (cuestionario de encuestas y guion de entrevistas semiestructuradas) para el relevamiento de información sobre

antecedentes (programas, capacitaciones, actividades, etc.) vinculados con la problemática de género y diversidad en la localidad de Gral. San Martín.

- Recopilación de datos de referentes institucionales e individuales vinculados con esta temática en la localidad de Gral. San Martín.
- Construcción de un mapa de actores sobre la problemática de género y diversidad en la localidad de Gral. San Martín.
- Organización de la convocatoria para la realización de encuestas y entrevistas.
- Realización de encuestas y entrevistas.
- Análisis de la información relevada a través de encuestas y entrevistas.
- Realización de un conversatorio que comunique la información relevada en la etapa 1.

**Etapas 2. Organización, diseño metodológico y desarrollo de los talleres participativos.**

- Organización de la convocatoria para los talleres participativos.
- Diseño metodológico de los talleres participativos.
- Realización de los talleres participativos en los barrios seleccionados.

**Etapas 3. Elaboración de lineamientos estratégicos para la elaboración de un Programa Municipal de género y diversidad.**

- Análisis de la información procedente de los talleres participativos.
- Elaboración de los lineamientos estratégicos para la elaboración de un Programa Municipal de género y diversidad.
- Elaboración del Cuadernillo/guía sobre la transversalización de la perspectiva de género y diversidad.
- Jornada de presentación de resultados.

Habiendo cumplido los objetivos propuestos y las tareas diseñadas a tales fines, buscaremos a través de este informe plasmar el trabajo realizado y la evaluación del mismo.

## 2. DESARROLLO

### 2.1. Objetivos del proyecto

En este informe final buscamos demostrar el cumplimiento de todos los objetivos propuestos en el “Programa Municipal de Lineamientos en Perspectiva de Género”.

A través del plan de tareas llevado a cabo hemos logrado producir información primaria y secundaria, que nos dio la posibilidad de conocer la realidad de la localidad de Gral. José de San Martín en relación a la problemática género y diversidad. Lo que se pudo llevar a cabo a partir de revisión de antecedentes, entrevistas, encuestas y talleres participativos.

En el trabajo en territorio llevado a cabo y como se verá más adelante los actores involucrados han demostrado interés en incluir la perspectiva de género y diversidad en las actividades cotidianas tanto a nivel institucional como comunitario.

En torno a las cuestiones de género y diversidad, logramos diseñar documentos que servirán de insumo a los poderes ejecutivo y legislativo, instituciones y comunidad en general para la implementación de acciones concretas vinculadas a la temática.

### 2.2. Cronograma y desarrollo de cumplimiento de las tareas

<b>Tarea/mes</b>	<b>1 nov.</b>	<b>2 dic</b>	<b>3 Ene</b>	<b>4 feb</b>	<b>5 mar</b>	<b>6 abril</b>	<b>7 mayo</b>	<b>8 junio</b>
Diseño de instrumentos de recolección de datos								
Recopilación de datos								
Construcción de mapa de actores								
organización de convocatoria								
Realización de encuestas								
Análisis de información relevada								
Conversatorio								
organización de convocatoria para talleres								

Diseño metodológico								
Realización de talleres participativos								
Análisis de información								
Elaboración de lineamientos								
Elaboración de cuadernillos								
Jornada de presentación de resultados								

### 2.3. PRIMERA ETAPA:

#### RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN, ANÁLISIS Y COMUNICACIÓN

Para la primera etapa del proyecto se llevó a cabo recopilación, revisión y análisis de antecedentes normativos Internacionales, Nacionales, Provinciales y Municipales, Decretos y actividades vinculados a la temática género y diversidad. Los datos fueron obtenidos de fuentes como Boletín Oficial de la República Argentina, Boletín Oficial de la provincia del Chaco, Boletín Oficial/ Archivo del Municipio de la Localidad Gral. José de San Martín.

De dicha revisión se ha seleccionado un compendio normativo en relación al género y la diversidad, que refleja el trabajo que se viene realizando en materia legal desde los organismos gubernamentales, los espacios ganados, los derechos adquiridos, entre otros.

En lo que sigue, se presentarán de manera cronológica las diferentes normativas que fueron surgiendo en el plano internacional, nacional, provincial y local.

#### **A- LEYES INTERNACIONALES**

1948 - Convención Universal sobre los Derechos Humanos.

1966 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

1976 - Convención Americana sobre Derechos Humanos.

1976 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

1985 - Ley Nº 23.176, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

1987 - Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.

1989 - Convención sobre los derechos del Niño, Niña y Adolescentes.

#### **B- LEYES NACIONALES**

1947 - Ley Nacional N° 13.010 que establece el “SUFRAGIO FEMENINNO” en Argentina. “Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer”.

1988 - Ley Nacional N° 23.592 Actos Discriminatorios. Adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

1990 - Ley Nacional N° 23.798, de SIDA.

1993 - Decreto nacional 2.385/1993. Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional. Incorpora la figura del acoso sexual en el régimen jurídico básico de la función pública central.

1994 - Ley Nacional 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar. Establece que toda persona que sufra lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes de su grupo familiar podrá denunciar estos hechos en forma verbal o escrita ante el juez con competencia en asuntos de familia y solicitar las medidas cautelares pertinentes. A los efectos de esta ley, se entiende por grupo familiar el originado en el matrimonio o las uniones de hecho. El Decreto nacional 235/1996 reglamenta esta ley.

1996 - Ley Nacional N° 24.632 y Ley Provincial N° 1368- X antes Ley N° 5492 “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).

1996 - Ley Nacional N° 24.716. Establece para la madre trabajadora en relación de dependencia una licencia especial, a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down.

1999- Ley Nacional 25.087 de Delitos contra la Integridad Sexual. Se modifica el Código Penal eliminando el concepto de mujer honesta y ampliando el de violación. Además, reconoce distintos tipos de agresiones sexuales y establece las condiciones agravantes de la pena.

2000 - Ley Nacional N° 25.273, Régimen de Inasistencias para Alumnas Embarazadas.

2002 - Ley Nacional N° 25.674, Asociaciones Sindicales, “Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación”

2002 - Ley Nacional N° 25.673, Crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable en el ámbito del Ministerio de Salud.

2003 - Modificación del Artículo 1 Ley Nacional 25.584, Prohibición en establecimientos de Educación Pública de Impedir la Prosecución Normal de los Estudios a Alumnas Embarazadas o Madres en Periodo de Lactancia.

2005 - Ley Nacional N° 26.061, de Protección Integral de los derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

2006 - Ley Nacional N° 26.171 “Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW - 1979/1981).

2006 - Ley Nacional N° 26.150; creó el “Programa Nacional de Educación Sexual Integral”. Con una perspectiva de género, los contenidos de la ESI atraviesan distintas áreas y disciplinas, de forma gradual y adecuada a cada edad y etapa del desarrollo.

2006 - Ley Nacional N° 26.206, de Educación Nacional.

2008 - Ley Nacional 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Tipifica el delito de trata de personas, lo incorpora al Código Penal (artículos 145 bis y ter) y establece la competencia de la Justicia Federal en su investigación y persecución. Define la trata de personas destacando acciones, medios y fines, e incluye diversos propósitos de explotación: sexual, laboral, extracción ilícita de órganos o tejidos humanos. La ley también establece que las víctimas no son punibles por delitos que hayan cometido como resultado directo de haber sido víctimas de la trata. Modificada por la Ley 26.842.

2008 - Ley 26.378 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006.

2009 - Ley Nacional N° 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales (Línea 144). Esta legislación se nutre de contenidos de leyes y convenciones internacionales. En su desarrollo aspira a eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, afirmando el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

2010 - Ley Nacional N° 26.618, de Matrimonio Igualitario. Sin dudas, fue el resultado de cientos de campañas y un largo camino de lucha llevado a cabo por las organizaciones y colectivos LGBTIQ+. Hubo desde proyectos de leyes de unión civil a amparos y fallos judiciales.

2012 - Fallo FAL, Corte Suprema de Justicia de la Nación. En el caso “A. F. s/medida autosatisfactiva”. La Corte Suprema, por unanimidad, precisó el alcance del aborto no punible y dijo que estos casos no deben ser judicializados

2012 - Ley Nacional 26.791. Modifica el Código Penal y tipifica el homicidio agravado de mujeres (Ley de Femicidio).

2012 - Ley Nacional N° 26.743, Establece el Derecho a la Identidad de Género de las Personas. Esta legislación establece el derecho a tener la identidad sexual autopercibida en el documento nacional, así como el acceso a la atención sanitaria integral de personas trans. Se trata de la percepción que se tiene de uno mismo, más allá de si al nacer nos anotaron como hombre o como mujer.

2013 - Ley Nacional 26.879. Crea el Registro Nacional de Datos Genéticos vinculados a delitos contra la integridad sexual. Reglamentada por Decreto 522/2017.



2015 - Ley Nacional N° 27.210. Crea el Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género en el ámbito de la Secretaría de Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Tendrá como misión garantizar el acceso a la justicia de las personas víctimas de violencia de género en consonancia con las prescripciones de la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales y hacer efectivo el ejercicio y goce de los derechos consagrados en ésta y otras normas relacionadas con la problemática.

2015 - Ley Nacional N° 27.234, Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género. Fija las bases para que, en todos los establecimientos educativos del país, públicos o privados, de nivel primario, secundario y terciario se realice la jornada "Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género" con el objetivo de que los alumnos, las alumnas y docentes desarrollen y afiancen actitudes, saberes, valores y prácticas que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia de género.

2017 - Ley Nacional N° 27.352. Modifica el artículo 119 del Código Penal de la Nación con el objetivo de precisar las acciones que implican el delito de abuso sexual. Establece como delito punible con pena privativa de libertad el abuso sexual de una persona menor de trece (13) años, o el que se realice con el uso de violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción; entre otros.

2017 - Ley Nacional N° 27.363. Modifica el Código Civil y Comercial de la Nación Argentina para privar de la responsabilidad parental a cualquiera de los progenitores que: a) Haya sido condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio agravado por el vínculo o mediando violencia de género conforme lo previsto en el artículo 80, incisos 1 y 11 del Código Penal de la Nación, en contra del otro progenitor; b) Haya sido condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de lesiones previstas en el artículo 91 del Código Penal, contra el otro progenitor, o contra el hijo o hija de que se trata; c) Haya sido condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito contra la integridad sexual previsto en el artículo 119 del Código Penal de la Nación, cometido contra el hijo o hija de que se trata.

2017- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Decreto 499/2017 "**Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**". Objetivos. Ciudad de Bs As, 12/07/2017 VISTO el Expediente N° EX 2017-10931068-APN-DDYME#CNCPS, la Resolución N° 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 25 de septiembre de 2015 y el Decreto N°880 del 21 de julio de 2016.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** u **Objetivos Globales** son 17 objetivos globales interconectados diseñados para ser un «plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. Los ODS fueron establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AG-ONU) y se pretende alcanzarlos para

2030. Están incluidos en una Resolución de la AG-ONU llamada *2030 Agenda* o lo que se conoce coloquialmente como **Agenda 2030**.

2018 - Ley Nacional N° 27.452, Ley Brisa “régimen de Reparación Económica para las Niñas, Niños y Adolescentes”. que se aplica cuando: a) Su progenitor y/o progenitor afín haya sido procesado y/o condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio de su progenitora; b) La acción penal seguida contra su progenitor y/o progenitor afín, en la causa penal donde se investigue el homicidio de su progenitora, se haya declarado extinguida por muerte; c) Cualquiera de sus progenitores y/o progenitores afines haya fallecido a causa de violencia intrafamiliar y/o de género.

2018 - Ley Nacional N° 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que se desempeñan en la función pública, que integran los Tres Poderes del Estado Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en todos los niveles y jerarquías. Para terminar con las desigualdades y erradicar las violencias, es fundamental que los y las funcionarias públicas tengan una formación con perspectiva de género. Esto se verá reflejado en las prácticas concretas.

Cada trámite que se hace, cada intervención, cada proyecto de ley y cada una de las políticas públicas debe estar atravesada por la perspectiva de género. Es clave y transversal a todo el Estado.

2018 - Resolución CFE N° 340/18 Lineamientos Curriculares para la Educación Sexual Integral, Ejes conceptuales de la ESI.

2019 - Ley Nacional N° 27.501 - “Ley N° 26.485. Modificación. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero”; implementa la línea telefónica 22676 (ACOSO). gratuita y accesible destinada a dar contención, información y brindar asesoramiento en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen Es atendida por psicólogas y trabajadoras sociales formadas en perspectiva de género. Funciona las 24 horas durante todo el año; determina, además, articular en el marco del Consejo Federal de Educación la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de la perspectiva de género, entre otros , el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales, la igualdad entre los sexos y la deslegitimación de modelos violentos de resolución de conflictos y de la violencia contra las mujeres en el espacio público y, finalmente, insta a las fuerzas policiales y de seguridad a actuar en protección de las mujeres víctimas de violencia de género cuando la violencia ocurre en el espacio público o de acceso público.

2019 - Ley Nacional N° 27.533 - “Ley 26.485. Modificación de la Ley de Protección Integral de la Mujeres” Objeto de la presente Ley es VISIBILIZAR, PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES”.

2019 - DNU 7/2019. Crea el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en el Ámbito Nacional. Como la institución encargada de diseñar las políticas públicas. El objetivo es abordarla de manera participativa, federal, multiagencial, transversal e interseccional. Por último, con el fin de cumplir con los objetivos de esta ley, en 2013

se creó la línea telefónica 144. Donde los ciudadanos pueden comunicarse a ese número para recibir atención, asesoramiento y contención ante situaciones de violencia por motivos de género. Funciona las 24 horas, de manera gratuita y en todo el país. Está atendida por profesionales especializados en perspectiva de género.

2020 - Resolución 34/2020 de la Inspección General de Justicia que establece que las Asociaciones Civiles, las Simples Asociaciones que quieran registrarse, Fundaciones (siempre que tengan consejo de administración temporario) y las Sociedades Anónimas (de economía mixta, las que realicen operaciones de capitalización, ahorro o en cualquier forma requieran dinero o valores al público con promesas de prestaciones o beneficios futuros, las que exploten concesiones o servicios públicos, las sociedades controlantes de, o controladas por una que esté sujeta a fiscalización y las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria) deberán tener, en sus órganos de administración y fiscalización (cuando correspondiere), igualdad de hombres y de mujeres si el órgano se compone por número par de personas, y un tercio de mujeres, si el órgano se compone por número impar de personas.

2020 - Decreto Nacional 721/2020. Establece un cupo del 1% de los empleos en el Sector Público Nacional que será ocupado por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

### **C- LEYES PROVINCIALES**

1996 - Ley Provincial N° 836- N antes Ley N° 4175 “Violencia Familiar”.

2010 - Ley Provincial N° 1826- J antes Ley 6.548 “Protocolo de Actuación Policial ante Situaciones de Violencia contra las Mujeres”.

2012 - Ley Provincial N° 2086 C antes Ley N° 7.162, Ley de Protección Integral de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

2015 - Ley Provincial N° 7.629 “Programa de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento contra las Violencias de Género” (línea telefónica 137).

2019 - Ley Provincial N° 2997 - G “Ley Natalia Samaniego” se adhiere a la Ley Micaela.

2021 - Ley Provincial N° 3330-R “La Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco, sanciona con fuerza de Ley N° 3330-R “ESTABLECER LA CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE”

### **D- RESOLUCIONES/ CARTA ORGÁNICA/ ORDENANZAS/ DECLARACIONES Y ACTIVIDADES MUNICIPALES**

2012 - “Carta Orgánica de la Municipalidad de General José de San Martín”, Título Segundo, Capítulo Único de Políticas Especiales y Sociales; en su artículo 15.

-Declaración Municipal N° 23/16. Declaración de Interés Municipal, 1ª Primera Jornada de Prevención y Concientización sobre los diferentes aspectos relacionados con la problemática de la Violencia de Género. Organizado por la E.E.S N° 71 “Esteban Echeverría”.

-Declaración Municipal N° 26/17. La Concientización y La Lucha Contra la Violencia de Género bajo la consigna #NiUnaMenos.

-Declaración Municipal N° 27/17. Declaración de Interés Municipal, la 2ª Jornada de Prevención y Concientización sobre los diferentes aspectos relacionados con la problemática de la Violencia de Género. Organizado por la E.E.S N° 71 “Esteban Echeverría”.

-Declaración Municipal N° 01/17. De Interés Municipal y Comunitario el Día 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”.

-Declaración Municipal N° 32/17. Declaración de Interés Municipal y Comunitario el “XXXII Encuentro Nacional de Mujeres los días 14, 15 y 16 de octubre en la ciudad de Resistencia.

-Ordenanza Municipal N° 5.139. Adhesión a la Ley Provincial N° 2.750. Donde se establece que toda papelería oficial lleve en su membrete la Leyenda “2018 Año de la Concientización Sobre la Violencia de Género #NiUnaMenos”.

-Declaración Municipal N° 28/18. Declaración de Interés Municipal, la 3ª Jornada de Prevención y Concientización sobre los diferentes aspectos relacionados con la problemática de la Violencia de Género. Organizado por la E.E.S N° 71 “Esteban Echeverría”.

-Declaración Municipal N° 76/18. Declaración de Interés Municipal y Comunitario el día 25 de noviembre como “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”.

-Declaración Municipal N° 80/18. Declarar el Reconocimiento Municipal y Comunitario al Taller de Concientización y el “Banco Rojo” emplazado en la Plazoleta del Barrio 315 Viviendas “Juan Dezmaras”.

-Declaración Municipal N° 66/19. Declaración de Interés Municipal y Comunitario el día 25 de noviembre como “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”.

-Declaración Municipal N° 59/19. Declaración de Interés Municipal y Comunitario la Aplicación “Chaco Sin Violencia”.

-Declaración Municipal N° 22/19. Declarar de Interés Municipal y Comunitario “La Concientización y la Lucha contra la Violencia de Género bajo la consigna #NiUnaMenos.

-Declaración Municipal N° 01/19. Declarar de Interés Municipal y Comunitario, las Jornadas Preparatorias del “V Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Mujeres Rurales ENLAC 2020”.

-Adhesión del Municipio a la Ley Micaela, Ley Nacional N° 27499 y a la Ley Provincial N° 2997-G “Natalia Samaniego” a través de la Ordenanza Municipal N° 5222.

-Declaración Municipal N° 2020. Declarar de Interés Municipal y Comunitario, las actividades programadas en el marco del mes de la Mujer organizada por la Comisión Multisectorial de la Mujer de la Cámara de Diputados de la Provincia.

-Jornadas /Talleres sobre género en la Municipalidad en el Día Internacional de la Mujer 8 de marzo 2020.

-Encuentro intersectorial de Referentes en Violencia de Género.

-Conversatorio vía Zoom con la Diputada Nacional Cristina Álvarez Rodríguez en el Marco del Movimiento #NiUnaMenos.

- Encuentro de Mujeres Dirigentes de la C.C.C

La Agenda 2030, a la cual el Estado Nacional y provincial adhirieron a través de leyes y decretos; promueve un marco global que contempla la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres como eje constitutivo del desarrollo sostenible. Las metas de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** incluyen compromisos específicos en materia de igualdad y los derechos de las mujeres en las dimensiones social, económica y ambiental del desarrollo sostenible. Además, no solo se establecen objetivos sino los medios para alcanzarlos y compromisos a ser implementados a nivel local, subnacional, nacional, regional e internacional. Por lo tanto, este marco constituye una oportunidad para llevar adelante cambios profundos en la conceptualización del desarrollo, así como en el diseño y la implementación de las políticas públicas de igualdad. implica reconocer la centralidad del rol de los Estados en orientar los procesos de desarrollo hacia la garantía del ejercicio pleno de todos los derechos humanos para todas las mujeres. Esto conlleva abordar **a)** la indivisibilidad de los derechos de las mujeres y las niñas, incluidos los derechos sexuales y los derechos reproductivos, los derechos económicos, sociales y culturales, los civiles y políticos así como los derechos colectivos y ambientales; **b)** la necesidad de subvertir las desigualdades estructurales e intersectadas por razón de género, raza-etnia, edad, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico y territorios, entre otros, **c)** la importancia de dismantelar la injusta organización social del cuidado, los patrones culturales patriarcales y los sesgos androcéntricos de los sistemas económicos, sociales y culturales y **d)** el reconocimiento de los límites planetarios así como la urgente necesidad de la diversificación productiva en sectores intensivos en conocimientos, empleo de calidad para hombres y mujeres y sostenibles en términos ambientales.

El **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5**, es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas en 2015. Este objetivo se enfoca en empoderar a mujeres y niñas para disminuir la desigualdad de género, con el propósito de evadir el estancamiento social que esta última provoca. Cabe señalar que este objetivo es una de las referencias principales en las cuales está enmarcado este proyecto.

### 2.3.1. DISEÑO DE INSTRUMENTOS PARA RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE ANTECEDENTES VINCULADOS CON LA PROBLEMÁTICA GÉNERO Y DIVERSIDAD

Dentro del diseño metodológico de este proyecto fue necesario determinar el método de recolección de datos y tipos de técnicas a utilizar teniendo en cuenta los objetivos que se persiguen. El equipo de profesionales ha realizado un análisis acerca de qué recurso permitiría acercarse a los sujetos en estudio, conocer la realidad, como así también determinar cuál sería el más efectivo a la hora del análisis de datos.

De esta manera los métodos seleccionados para la recolección de datos fueron:

**Entrevistas semi- estructuradas destinadas a personal jerárquico de instituciones** previamente seleccionadas, las cuales cuentan con 14 preguntas. Estas se realizaron de manera presencial para que las respuestas sean espontáneas y no investigadas, y permita a los entrevistados explayarse en sus respuestas.

**Encuestas destinadas a empleadas/os públicos y privados de las instituciones** previamente seleccionadas, para lo que se elaboró un cuestionario redactado en forma de interrogatorio, con un total de 12 preguntas. Teniendo en cuenta la cantidad de personas a las cuales se pretendía llegar, estas encuestas en su mayoría fueron realizadas de **manera virtual**, para lo que se generó un link y algunas en **formato papel**, a fin de optimizar tiempo y recursos.

En ambos casos con las preguntas se buscaba determinar el nivel de conocimiento institucional respecto a la temática de género y diversidad, capacitaciones realizadas, perfil inclusivo, asignación de puestos o tareas, aplicación de perspectiva de género etc.

En este punto se trabajó en el diseño de los cuestionarios para encuestas y entrevistas semi-estructuradas destinadas a relevar información de fuentes primarias, a fin de obtener datos cuantitativos y cualitativos acerca del nivel de conocimientos y la realidad de la problemática género y diversidad en la localidad de Gral. José de San Martín. Permittiéndonos así una investigación metodológicamente complementaria para un diagnóstico más certero. A continuación, se presentarán los modelos de cuestionarios de encuestas y entrevistas semi-estructuradas elaboradas para Instituciones de la localidad.

## ENTREVISTA ANÓNIMA SOBRE GÉNERO Y DIVERSIDAD PERSONAL JERÁRQUICO DE INSTITUCIONES

*Presentación: Somos un grupo de Profesionales que estamos trabajando como Equipo Técnico en el Proyecto Municipal de Género y Diversidad dependiente de la Presidencia del Concejo Municipal con financiamiento del C.F.I.*

*Tenemos como objetivo conocer la realidad de nuestras instituciones con respecto a la Perspectiva de Género. Obteniendo datos concretos para generar lineamientos y políticas públicas positivas en la temática.*

*Esperamos tu colaboración, respondiendo a las preguntas con sinceridad ya que promover la igualdad de géneros es responsabilidad de todas y todos.*

### **Género:**

Femenino:

Masculino:

Prefiero no decirlo:

Otro:

### **Edad:**

**A qué Institución de General San Martín Pertenece:**

### **1) ¿Conoce el concepto Perspectiva de Género?**

-Desconozco el concepto

-Tengo una idea del tema

-Si

**Si tu respuesta es SÍ, nos interesa saber ¿Qué entiendes por perspectiva de género?**

Sencillo y con tus palabras.

**2) ¿Conoce si existen marcos jurídicos nacionales, provinciales o municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género?**

No

Si

En caso de responder SI nombre ¿Cuáles?

**3) ¿Realizó alguna capacitación en perspectiva de género en pos de potenciar el ejercicio de sus funciones en la institución que se desempeña?**

Si

No

En caso de responder SI nombre ¿Cuáles?

**4) ¿Considera relevante que su personal reciba alguna capacitación en perspectiva de género?**

Si

No

Si respondió SÍ explique ¿por qué?

Si respondió NO explique ¿por qué?

**4) ¿Cuántas Mujeres aproximadamente trabajan en su Institución?**

**5) ¿Cuántos Varones aproximadamente trabajan en su Institución?**

**6) ¿Cuántas personas identificadas a la comunidad LGBTIQ+ aproximadamente trabajan en su institución?**

**7) ¿Los Cargos Jerárquicos, son ocupados en su mayoría por?**

-Mujeres

- Varones

-Otros (Comunidad Lgbtqi+)

**8) ¿Posee la institución alguna política de acción positiva hacia las mujeres y/o diversidad de géneros?**

Si

NO

Otra Opción

Si respondió SÍ nombre ¿Cuáles?

No

¿Por qué?

**9) Considera que la Institución que usted dirige, posee actualmente un perfil inclusivo para las personas LGBTIQ+**

Si

No



**10) Implementa la igualdad de género en la selección, ascenso y conformación de equipos de trabajo en la institución?**

Si

No

Si respondió SÍ. Nombre ejemplos

Si respondió NO. ¿Por qué?

**11- ¿Considera que algunos puestos o cargos son mejor desempeñados por mujeres?**

Si

No

Tal vez

Otra

Si respondió SÍ. Nombre ejemplos

**12- ¿Considera que algunos puestos o cargos son mejor desempeñados por varones?**

Si

No

Tal vez

Otra

Si respondió SI. De ejemplos:

**13) ¿Ejerce la institución procedimientos y/o sanciones en casos de acosos u hostigamiento sexual por cuestión de género?**

Si

No

Desconozco

Otros

-En caso de responder SI ¿Cuáles?

Llamado de atención

Sumario Administrativo

Suspensión

Expulsión

Otros

**14) ¿Se utiliza en la Institución un lenguaje sexista, en forma de chistes, comentarios sugestivos, etc.? (El lenguaje sexista: hace referencia a las expresiones que denigran a personas de ambos sexos respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad o entorno)**

Si

No

Tal vez y está naturalizado

No

-Si tu respuesta es SÍ ¿Cómo afronta la institución la problemática del lenguaje sexista?

Opinión personal sobre la temática:

***Gracias por su tiempo, lograr una sociedad inclusiva es un trabajo de todas y todos.***

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeI4\\_6dl0LBsIAOb-0Jr7jPVD9-IEtv0A1q\\_O-P3mQwVoBA6A/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeI4_6dl0LBsIAOb-0Jr7jPVD9-IEtv0A1q_O-P3mQwVoBA6A/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0)

## 1.1 - ENCUESTA A AGENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE LA LOCALIDAD

*Presentación: Somos un grupo de Profesionales que estamos trabajando como Equipo Técnico en el Proyecto Municipal de Género y Diversidad dependiente de la Presidencia del Concejo Municipal con financiamiento del C.F.I.*

*Tenemos como objetivo conocer la realidad de nuestras instituciones con respecto a la Perspectiva de Género. Obteniendo datos concretos para generar lineamientos y políticas públicas positivas en la temática.*

*Esperamos tu colaboración, respondiendo a las preguntas con sinceridad ya que promover la igualdad de géneros es responsabilidad de todas y todos.*

### **Datos del encuestado:**

#### **Género:**

- Femenino
- Masculino
- Otro
- Prefiero no decirlo

#### **Edad:**

- Entre 18 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años
- Entre 61 y 70 años
- Más de 70 años

¿A qué Institución de General José de San Martín pertenece?

#### 1. **¿Qué entiende por el concepto Perspectiva de Género?**

- No
- Tengo alguna idea del tema
- Si

Si tu respuesta es Sí, nos interesa saber ¿Qué entiendes por perspectiva de género? Sencillamente y con tus palabras.

**2) ¿Conoce si existen marcos jurídicos nacionales, provinciales o municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género?**

SI

¿Cuáles?

NO

**3) ¿Realizó alguna capacitación en perspectiva de género para potenciar el ejercicio de sus funciones en la institución que se desempeña?**

SI

¿Cuáles?

No

**4) ¿Considera relevante recibir alguna capacitación en perspectiva de género?**

- SI  
¿Por qué?
- NO  
¿Por qué?
- Esa temática no aporta nada en el desempeño de mis funciones
- Otro

**5) ¿Posee la institución en la que usted trabaja alguna política de acción positiva hacia las mujeres y/o inclusión de diversidad de géneros?**

- Desconozco
- SI
- NO

En caso de responder sí ¿Cuáles?

**6) ¿Considera que se implementa la igualdad de géneros en la selección, ascenso y conformación de equipos de trabajo en la institución?**

- SI
- NO

De algunos ejemplos:

**7) ¿Considera que, al momento de la selección del personal o nombramiento de cargos jerárquicos, sus superiores, creen que algunos puestos o cargos son mejor desempeñados por varones?**

- SI
- NO
- Tal vez

- Otra opción

De algunos ejemplos:

**8) ¿Considera que, al momento de la selección del personal o nombramiento de cargos jerárquicos, sus superiores, creen que algunos puestos o cargos son mejor desempeñados por mujeres?**

- SI
- NO
- Tal vez
- Otra opción

De algunos ejemplos:

**9) ¿Considera que la Institución a la que usted pertenece, posee actualmente un perfil inclusivo para las personas LGBTIQ+?**

- SÍ
- NO
- NO SÉ

**10) ¿Considera usted que algunos puestos o cargos son mejor desempeñados por varones, mujeres u otros (Lgbtiq+)?**

- Si  
¿Por qué?
- No  
¿Por qué?

**11) ¿Existen procedimientos y sanciones que ejerce la institución en casos de acoso u hostigamiento sexual por cuestión de género?**

- SI
- NO
- Desconozco

En caso de que su respuesta sí, indique cuales

- Llamado de Atención
- Sumario administrativo
- Suspensión
- Otro

**12) ¿Considera que en su institución se emplea un lenguaje sexista? (EL LENGUAJE SEXISTA: hace referencia a las expresiones que denigran a personas de ambos sexos respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad o entorno)**

- SI
- NO
- No sé
- Tal vez y está naturalizado

Si la respuesta es sí. ¿Cómo afronta la institución la problemática del lenguaje sexista?

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScybtFuZ8Y58PIWVMX\\_Y5dULA\\_M233OunQ\\_ouIB1\\_KsaYdcSQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScybtFuZ8Y58PIWVMX_Y5dULA_M233OunQ_ouIB1_KsaYdcSQ/viewform)

### **2.3.2. RECOPIACIÓN DE DATOS DE REFERENTES INSTITUCIONALES E INDIVIDUALES VINCULADOS CON ESTA TEMÁTICA EN LA LOCALIDAD DE GRAL. SAN MARTÍN**

En esta tarea se llevó a cabo un trabajo de investigación con instituciones que a través de diferentes acciones se encuentran vinculadas a la temática género y diversidad. Seguidamente se enumeran las instituciones con las que se trabajó para el relevamiento de información y se desarrollan brevemente los datos obtenidos.

Las instituciones al momento de la recolección de datos informaron que por los meses de aislamiento social de la Pandemia “Covid 19” contaban con información desactualizada.

- 1)- Juzgado de Familia/ Fiscalía de Investigación / Juzgado de Faltas
- 2)- Hospital “Félix Anselmo Pértile”
- 3)- M.A.A.P.Vi.Ci (Mesa de Atención y Asesoramiento Permanente a la Víctima y a la Ciudadanía)
- 4)- División Violencia familiar y de Género “Comisaria de la Mujer”
- 5)- UPI (Unidad de Protección Integral)
- 6)- Secretaria de la Mujer, Género y Diversidad.

**El Juzgado de Niñez Adolescencia y Familia**, nos brinda sus estadísticas; informando que, al realizar una comparación del mismo mes y distinto año, se obtiene que en el mes de mayo del año 2019 se dictaron Resoluciones con Medidas de Protección en 10 causas; en mayo del año 2020 se incrementó las medidas a 25 causas; en mayo de 2021 se llegó a registrar 105 causas y actualmente llevamos 216 causas judiciales. Las medidas o medidas complementarias, pueden ser exclusión de hogar del victimario, reintegro al hogar de la víctima e hijos, prohibición de acercamiento, cese de actos de perturbación y/o intimidación, prohibición de contactar personalmente y por medios electrónicos (celulares y redes sociales), derivación a tratamiento psicoterapéutico, entrega de botón antipático, prohibición al victimario de compra y tenencia de armas blancas o de fuego; establecer cuota alimentaria provisoria a favor de los hijos menores de edad; otra de las medidas adoptadas por

este Organismo cuando Fiscalía adopta la medida de exclusión de hogar se complementa con la prohibición de reintegro al hogar, del victimario.

Esta información se envía a la **Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación** en forma Mensual. El Juzgado trabaja en forma articulada con los dos **Equipos de Salud Mental del Hospital local “Félix Anselmo Pertile”** el cual cuenta con dos psicólogos, dos médicos psiquiatras y tres Trabajadores Sociales para la atención a todo el Departamento Libertador General José de San Martín; aclarando que algunos profesionales del equipo interdisciplinario no residen en la localidad. Teniendo en cuenta los 59.147 habitantes, el Servicio de Salud Mental al cual son derivados los casos de denuncia por violencia de género se encuentra colapsado en cuanto a disponibilidad de turnos. En los datos estadísticos se puede evidenciar que casi el 60 % de las denuncias realizadas son por “Violencia Psicológica”, de las cuales la mayoría no llegan a ser atendidas por especialistas en salud mental y género como corresponde, generando una ausencia del Estado en estas problemáticas.

**La Oficina de M.A.A.P.Vi.Ci** (Mesa de Atención y Asesoramiento Permanente a la Víctima y a la Ciudadanía), fue creada en la ciudad y comenzó a funcionar el 13 de agosto del año 2018, desde esa fecha hasta la actualidad, se registraron 85 Denuncias de Violencia de Género, en la cual se toman las denuncias y se articula con el Juzgado de Niñez Adolescencia y Familia, para que adopten las medidas correspondientes, asimismo esta Oficina informa a dos lugares las denuncias que se tomaron, en forma Mensual a la Oficina de Estadística del Superior Tribunal de Justicia y a la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se informa cada denuncia realizada, luego de terminar con el procedimiento.

En la **División Violencia Familiar y de Género** desde esta dependencia se receptionan denuncias vinculadas a la violencia de género, familiar, acoso, entre otras. Se trabaja de manera articulada con las Fiscalías, Juzgado de Familia, Juzgado de Faltas, Asesoría del Niño, Niña y Adolescente, Unidad de Protección Integral (U.P.I.) la División realiza un abordaje de erradicación de la violencia familiar a través de un trabajo conjunto, con las demás instituciones, que incluye no sólo la protección de los damnificados sino además la atención, contención, prevención y esclarecimiento de los diferentes casos.

La misión es intervenir en las tareas solicitadas por la justicia; ofrecer medidas de protección; realizar tareas de investigación tendientes a obtener pruebas de los hechos denunciados; notificar a las víctimas a comparecer ante la Justicia; llevar a cabo exclusiones de hogar, realizar restitución de pertenencias y de menores de edad; cumplimentar órdenes de allanamiento, realizar comparendos por la fuerza pública; detenciones de imputados, entre otras funciones.

Es muy importante el acompañamiento durante el proceso de darse cuenta que el cambio comienza por ellas mismas desde que radican la denuncia hasta el inicio del tratamiento correspondiente. Se busca proporcionarle un entorno seguro en donde la víctima se focalice en su capacidad psicológica y en su realidad social.

Todas las Funciones y acciones se encuentran enmarcados en Ley Provincial 1500.A Que establece la creación dentro de la Policía una División que Funcionará como "Atención de la Mujer", Ley Provincial 1826-J que establece el Protocolo de Atención Policial ante Situaciones de Violencia Familiar. Ley Provincial 1866- M que adhiere a la Ley Nacional 26.485 de Protección para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollan sus Relaciones Interpersonales. Ley Provincial Nro. 906-J "Programa Provincial de Prevención y Asistencia Integral a las Víctimas de la Violencia Familiar", Ley Provincial 1016-C Bases Programáticas para la Prevención y Asistencia a las Madres Niñas, Padres Niños, Ley Nro. 1368-J (Antes Ley 5492) Adhesión a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

**La Unidad de Protección Integral (UPI)**, es un Organismo del estado que tiene como objetivo principal abordar problemáticas sobre la vulneración de los derechos de los Niños, niñas y Adolescentes, abarcando la violencia familiar, si en el caso denunciado existieran niños, niñas y adolescentes que requieran protección del estado restableciendo sus derechos, a su vez articulando con los demás organismos intervinientes.

Las mismas tienen en común la acción de recibir las denuncias realizadas ante el delito de violencia de género. Cada una de ellas según su especificidad ofrecen atención, asesoramiento y toma de medidas legales pertinentes a las circunstancias en cada caso de violencia "denunciado".

**Secretaría de la Mujer, Género y Diversidad;** creada en año 2020, y compuesta por un equipo interdisciplinario compuesto por Abogados, Psicólogo y trabajadores sociales, con funciones específicas de acompañamiento integral a víctimas de violencia por cuestión de género, brindando asesoramiento Legal y acompañamiento Psicosocial, con actividades de gabinete y otras con salidas a la comunidad con el fin de prevenir y erradicar la violencia por cuestión de género.

Dentro de las actividades que se han realizado desde esta secretaría se destacan:

- Actividades de difusión y acompañamiento a equipos de Vóley femenino.
- Actividad de difusión y acompañamiento a artesanos locales y agrupación de mujeres campesinas.
- Acompañamiento a Mujeres de la C.C.C. y la F.N.C., en la jornada de sensibilización, memoria y conmemoración de su lucha de todos los días.
- Reunión con la Jueza de Familia, Oficina de Atención a la Víctima, Fiscales, Juez de Faltas y miembros de la Jefatura de la Policía a fin de establecer el funcionamiento, alcances y limitaciones de la secretaría.
- Participación en programas televisivos y radiales para difusión.
- Charlas, talleres, conversatorio en fechas estratégicas.
- Talleres de promotores y promotoras territoriales.



- Operativo ESI va a tu barrio.
- Charlas en instituciones educativas.
- Articulaciones con Secretaria de Derechos Humanos y género de la provincial, Subsecretaría de Juventudes y Diversidades, Referente Regional de la Comunidad LGTBIQ+, a fin de llevar a cabo acciones conjuntas.
  - Encuentros por el día de la mujer rural, en conjunto con la Secretaria de Producción, Empleo y Ambiente.
  - Campaña de protección y concientización sobre la lucha contra el cáncer de mama.

Las instituciones previamente mencionadas tienen como función el abordaje sobre situaciones de violencia de género ya ejecutadas, es por ello que la realización de este proyecto pretende concretar un Programa de Género y Diversidad Municipal con “Lineamientos en Perspectiva de Género” que aborde de manera transversal en las diferentes instituciones la prevención, concientización, sensibilización y capacitación en perspectiva de género, ya que entendemos que si abordamos las desigualdades por razones de género y diversidad que están naturalizadas en nuestra sociedad evitaremos las violencias en todas sus formas.

### **2.3.3. CONSTRUCCIÓN DE UN MAPA DE ACTORES SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA LOCALIDAD DE GRAL. JOSÉ DE SAN MARTÍN**

En esa tarea se llevó a cabo un trabajo conjunto con la Contraparte, en donde a partir de la información relevada en los antecedentes, encuestas y entrevistas, se elaboró un mapa de actores locales (públicos, privados, Organizaciones sociales, referentes barriales, etc.) con el objetivo de construir una aproximación diagnóstica sobre el nivel de conocimiento y estado de situación de la temática de género y diversidad en la localidad y seleccionar a los participantes de los talleres.

De dicho Mapeo de Actores se han seleccionado las instituciones públicas y privadas y grupos organizados, relevantes en función del proyecto a fin de obtener informantes con diferentes perspectivas y experiencias en torno a la temática, con el objeto de que los informantes sean grupos heterogéneos para enriquecer la muestra en estudio.

Siendo seleccionadas en mutuo acuerdo en reunión con la contraparte, las siguientes instituciones en las cuales se llevarán a cabo las encuestas y entrevistas:

#### **1. REFERENTES MUNICIPALES:**

**INTENDENTE MUNICIPAL:** Es el funcionario público de mayor jerarquía y poder, quien tiene las facultades y competencias para llevar a cabo políticas,

programas y acciones, contando con recursos para concretarlas. Vinculado a temática género y diversidad, su gestión se verá afectada de manera positiva al incluir el enfoque de la igualdad, la perspectiva de género y Diversidad en sus acciones de manera innovadora, atendiendo a demandas y necesidades de la comunidad, fortaleciendo las políticas públicas a fin de transformar situaciones de injusticia y desigualdad.

**PRESIDENTA DEL CONCEJO Y CONCEJALES:** Los representantes del poder legislativo tienen como principal función la elaboración de las ordenanzas que rigen las actividades que se realizan en un municipio y que no son alcanzadas por la legislación provincial o nacional. Su participación en la etapa de investigación fue de gran aporte ya que es en este poder del estado donde los ciudadanos de Gral. José de San Martín se encuentran representados, lo que permitió conocer desde otra perspectiva la realidad institucional y de la comunidad. Son los encargados de llevar adelante propuestas al poder ejecutivo. Cabe señalar que la Presidenta del Concejo Dra. Cabrera Silvana fue precursora en cuanto a la perspectiva de género y diversidad como temática, viendo la necesidad de relevar información de nuestra comunidad para futuras acciones positivas, ocupando el rol de contraparte, con quien debimos acordar cuestiones fundamentales en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto.

**GABINETE MUNICIPAL:** los miembros del gabinete municipal son los encargados de asistir en sus funciones al Intendente Municipal, Intervienen en la determinación de los objetivos políticos y estrategias municipales. Como así también promueven estudios e investigaciones necesarios para el desarrollo y protección de los intereses de la Municipalidad y de los habitantes de la ciudad, por lo que han tenido participación en el proceso de investigación. Siendo parte de entrevistas y talleres.

**AGENTES MUNICIPALES:** Son los empleados públicos que desempeñan diversas funciones dentro de la esfera municipal, los mismo dentro de la etapa de investigación son quienes aportaron datos a través de las encuestas para conocer la realidad institucional en la temática.

2. **SECRETARIA DE LA MUJER GÉNERO Y DIVERSIDAD:** Es uno de los organismos que se vincula directamente con la temática abordada, siendo los encargados de trabajar por los derechos de las mujeres y comunidad LGBTI+, frente a toda forma de desigualdad y violencia, para construir una sociedad más justa. Esta secretaría se ha constituido en una red de contención para víctimas de violencia por cuestión de género. También son quienes llevan a cabo actividades y políticas públicas ligadas a la temática en estudio.

Siendo su participación en la etapa de la investigación un aporte, ya que poseen datos de relevancia que sirvieron como puntos de partida para la recabación de datos. Sin dudas, tendrán una participación activa en la posterior puesta en marcha de los lineamientos de género y diversidad, por lo que los datos obtenidos de esta

investigación permitirán a este organismo del estado trazar objetivos, metas y lineamiento de trabajo en función a la realidad de la comunidad.

3. **SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL:** Este organismo lleva adelante acciones de asistencia a fin de que todos los ciudadanos de la localidad tengan las mismas oportunidades de crecer y mejorar su calidad de vida, sus acciones están orientadas en su mayoría al sector más vulnerable desde diversos aspectos. En el trabajo cotidiano, la mayoría de las instituciones y organismos que forman parte de este mapa de actores realizan articulaciones con el área de desarrollo social municipal. Dicha institución formó parte del estudio a través de encuestas a el personal que lo conforma.

4. **ANSES:** La Administración Nacional de la Seguridad Social es un organismo nacional que tiene sede en la localidad de Gral. José de San Martín, tiene a su cargo la administración de las prestaciones y los servicios nacionales de la Seguridad Social en la República Argentina, jubilaciones, pensiones, Asignaciones Familiares a trabajadores en actividad, desempleados, jubilados y pensionados, Prestación por Desempleo, Asignaciones Universal por Hijo y por Embarazo para Protección Social, entre otras. Por su función, es una de las instituciones que atiende a un gran porcentaje de la población, por tal motivo se consideró su participación en la investigación a través de encuestas y entrevistas.

5. **REGIÓN SANITARIA V:** comprendida en el Hospital Félix Anselmo Pértile y Puestos Sanitarios, dichos organismos trabajan las cuestiones relacionadas con el servicio de salud, entre ellas, las de epidemiología, campañas de vacunación, salud sexual y reproductiva, atención integral a la salud, entre otras. Actualmente son dependencias que tienen contacto directo con la realidad de los habitantes de la localidad, por lo que su mirada, fue de interés para el trabajo de campo realizado, ya que se pretende a futuro, con el Programa Municipal insertar la perspectiva de género, de manera transversal modificando el modelo médico hegemónico aún vigente en las prácticas cotidianas de salud. El análisis institucional respecto a género y diversidad se dio por medio de encuestas y entrevistas.

6. **REGIONAL EDUCATIVA V:**

Director Regional, Supervisores, directores de instituciones educativas, agentes:

Estos organismos y funcionarios vinculados a la educación en todos sus niveles y modalidades formaron parte de la etapa de investigación participando de encuestas y entrevistas, aportando datos vinculados a la temática. El rol y función que cumplen en materia de género y diversidad son de gran importancia, ya que es aquí donde se deben enseñar los primeros contenidos y trabajar en la prevención de la discriminación y desigualdades, como lo vienen haciendo por ejemplo a través de la aplicación de ESI.

7. **PODER JUDICIAL:**

Juzgado de Niñez, Adolescencia y Familia, Fiscalía de Investigación N° 1, Fiscalía de Investigación N° 2, Juzgado de Faltas, Juzgado de Paz, Asesoría del Niño, Niña y Adolescente:

Estas instituciones permiten tener la mirada del poder judicial en materia de género y diversidad, trabajar con los agentes públicos de éste sector nos permite conocer cómo se lleva a cabo la aplicación de la perspectiva de género y diversidad en las causas y casos que aquí se atienden, teniendo en cuenta que la mayor parte de las denuncias realizadas por los habitantes de Gral. San Martín, son enviadas a algunas de estas dependencias a fin de dar curso y resolución. Los agentes participaron de la etapa de investigación a través de entrevistas y encuestas, lo que permitió conocer el funcionamiento y dinámica institucional.

8. **M.A.A.P.Vi.Ci**

(Mesa de Atención y Asesoramiento Permanente a la Víctima y a la Ciudadanía) Esta dependencia del Poder Judicial se encarga de recepcionar denuncias de Violencia de Género, violencia familiar, negligencias, entre otras, trabajan de manera articulada con el Juzgado de Niñez, adolescencia y Familia. Los datos que aportaron, consideramos fueron útiles en la primera etapa de investigación. La participación fue a través de encuestas y entrevistas al personal que aquí se desempeña.

9. **REFERENTES DE LA DIVISIÓN DE VIOLENCIA FAMILIAR Y DE GÉNERO “Comisaria de la Mujer”:**

En esta dependencia se recepcionan denuncias vinculadas a la violencia de género, familiar, acoso, entre otras. Se trabaja de manera articulada con las Fiscalías, Juzgado de Familia, Juzgado de Faltas, Asesoría del Niño, Niña y Adolescente, Unidad de Protección Integral (U.P.I.) la División realiza un abordaje de erradicación de la violencia familiar a través de un trabajo conjunto, con las demás instituciones, que incluye no sólo la protección de los damnificados sino además la atención, contención, prevención y esclarecimiento de los diferentes casos. La misión es intervenir en las tareas solicitadas por la justicia; ofrecer medidas de protección; realizar tareas de investigación tendientes a obtener pruebas de los hechos denunciados; notificar a las víctimas a comparecer ante la Justicia; llevar a cabo exclusiones de hogar, realizar restitución de pertenencias y de menores de edad; cumplimentar órdenes de allanamiento, realizar comparendos por la fuerza pública; detenciones de imputados, entre otras funciones. Su participación fue a través de encuestas y entrevistas al personal que aquí se desenvuelve, a fin de conocer el funcionamiento y dinámica institucional, analizando si en el ejercicio real de sus prácticas, existe una perspectiva de género que genere acciones positivas para la igualdad de quienes acuden al pedido de ayuda, contención y/o asesoramiento.

10. **REFERENTES DE U.P.I**

(Unidad de Protección Integral):

Es un Organismo del estado que tiene como objetivo principal abordar problemáticas sobre la vulneración de los derechos de los Niños, niñas y

Adolescentes, abarcando la violencia familiar, si en el caso denunciado existieran niños, niñas y adolescentes que requieran protección del estado restableciendo sus derechos, a su vez articulando con los demás organismos intervinientes. En estas denuncias realizadas generalmente con la carátula violencia doméstica, se detecta a partir de la intervención violencia de género, articulando posteriormente con la secretaría de la Mujer. Se ofrece atención, asesoramiento y toma de medidas legales pertinentes a las circunstancias en cada caso de violencia “denunciado”. Su participación fue a través de encuestas y entrevistas al personal que aquí se desempeñan.

11. **SAMEEP/ SECHEEP:**

Estas instituciones son las encargadas de brindar dos servicios esenciales a la localidad “Luz eléctrica y Agua potable”. Sin bien no tienen una relación directa a la temática en estudio, se consideró que al ser empresas de tal relevancia en la comunidad debían formar parte de la construcción colectiva a través de entrevistas y encuestas a sus empleados, lo que permitió conocer cómo se desenvuelven en materia de género y diversidad.

12. **BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA/ BANCO DE LA PROVINCIA DEL CHACO:**

Estas dos instituciones bancarias no tienen relación directa con la temática de estudio, pero al formar parte de la comunidad es necesario tener en cuenta sus puntos de vista y experiencias para poder obtener riqueza en la información, su participación se llevó a cabo por medio de encuestas y entrevistas a empleados.

13. **IPRODICH**

El Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad es un organismo autárquico del Poder Ejecutivo del Chaco que tiene como objetivo principal contribuir a la inclusión social responsable de las personas con discapacidad. Su participación fue a través de encuestas y entrevistas a empleados de la institución, a fin de obtener datos sobre la dinámica institucional vinculados al género y diversidad.

14. **CENTRO DE DÍA DESPERTARES, UNIDAD EDUCATIVA DE GESTIÓN PRIVADA N°45 “DESPERTARES”, INSTITUTO ENSEÑARTE, UNIDAD EDUCATIVA DE GESTIÓN PRIVADA N°226 “INSTITUTO ENSEÑARTE”:**

Son instituciones que brindan servicios de cuidados, contención y educativos a personas con discapacidad, trabajan cotidianamente con los usuarios y sus familias. La participación fue a través de encuestas y entrevistas al personal a fin de que formen parte de la construcción colectiva.

Las instituciones antes mencionadas en el punto 13 y 14, fueron seleccionadas con el objetivo de evaluar el abordaje de la temática desde la perspectiva de la discapacidad.

15. **CÁMARA DE COMERCIO:** su rol y función es representar, defender y promocionar los derechos e intereses de representados en términos de una democracia participativa igualitaria, de consulta y colaboración para el diagnóstico,

elaboración y evaluación de las políticas públicas aplicadas al sector económico, promover y defender el Desarrollo económico y social local, a través de la solidaridad, la profesionalización y la elaboración de proyectos legislativos. Este organismo está integrado por varios representantes de la localidad, por lo que su participación a través de encuestas y entrevistas es de aporte a la construcción colectiva, a fin de conocer su organización y dinámica en la temática perspectiva de género y diversidad.

16. **In.S.S.Se.P INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL, SEGUROS Y PRESTAMOS, INSSSEP:**

Su función es garantizar a todos los chaqueños un derecho fundamental en el marco de la solidaridad y seguridad social, en este instituto gran parte de la población sanmartiniana recibe servicios de obra social, jubilaciones y seguros. Teniendo en cuenta el gran número de habitantes que recurre a este organismo, consideramos su aporte por medio de encuestas y entrevistas a los empleados.

17. **CRES- Centro Regional de Estudios Superiores:** Institución que brinda a los habitantes de San Martín la posibilidad de realizar estudios de nivel terciario y universitarios, como así también cursos y capacitaciones en diversos oficios. Su participación se llevó a cabo a través de encuestas y entrevistas al personal que allí se desempeña.

De todas las instituciones seleccionadas en una primera instancia, algunas participaron de la primera etapa a través de encuestas, y otras lo han hecho al comienzo de la segunda etapa. Es importante destacar que no todas las instituciones tuvieron una participación tal como se esperaba. Algunas han tomado conocimiento del trabajo que se estaba realizando, se les ha presentado la entrevista y encuestas como anónimas y voluntarias, no se ha logrado obtener participación de todas. En otras se ha logrado una participación del personal jerárquico, no así de los agentes quienes no han respondido las encuestas o lo han hecho de manera escueta.

También se logró mapear los sectores de la comunidad que participó en la etapa de diagnóstico y recopilación de datos. El sector Urbano de la localidad fue dividido en cuatro grandes sectores, de los cuales se ha tomado cinco barrios acordes a la cantidad de personas que lo habitan, buscando la mayor heterogeneidad. Quedando seleccionados: Barrio Los Silos, Barrio El Olvido I, Barrio Esperanza, Barrio Los Álamos y Barrio Norte. Como muestra de la zona rural de la Localidad se toma Paraje Buena Vista, siendo éste el que mayor población concentra.

Estos sectores de la población seleccionados participaron de la segunda etapa del proyecto en donde se cumplió con los objetivos de realizar los talleres participativos a fin de sensibilizar a la población sobre la problemática de género y diversidad y relevar las demandas sobre esta materia.

Cabe señalar que el mapeo de actores planteado en la primera etapa, fue modificado al momento de bajar al terreno, ya que teniendo en cuenta que se presentaría como obstáculo las fechas, dados los feriados de las fiestas de fin de año y el receso de verano durante todo el mes de enero y parte de febrero. Por ello se

seleccionó dentro del mapa de actores preestablecido a los referentes de los Barrios: Norte y los Álamos para el dictado del primer taller, agrupando dos barrios del mapeo de actores. Al realizar el análisis del primer se hizo evaluó las dificultades que se le han presentado al equipo, siendo la principal el número de asistentes al taller. Por lo que se planificó estratégicamente convocar a través de instituciones que se encuentran dentro de los sectores seleccionados, acordando una reunión con referentes de la zona rural.

Seleccionando el I.E.S U.E.G.P. N°141 E.F.A. "Fortaleza Campesina", la institución educativa se encuentra ubicada en Paraje Buena Vista (zona rural), y la misma brinda servicios a la mayor parte de las familias de la zona. Lo que nos permitió concretar talleres con jóvenes y sus familias. Con resultados positivos en cuanto a número de asistentes y desarrollo del mismo.

Centro de Integración y Fortalecimiento Familiar, es una institución que brinda tareas de atención y cuidados a niños y niñas, como así también acompañamiento y contención a sus familias, los asistentes son de diversos barrios, incluidos aquellos que han sido seleccionados en el mapeo de actores como ser barrio Esperanza y Barrio el Olvido I.

También se dio la incorporación de un Centro de Día y sus diferentes sedes como muestra de la población que atiende a la discapacidad y a través de ellos, conocer la realidad de las personas con discapacidad en relación a la temática de género y diversidad. Al igual que en el caso de C.I.F.F esta institución recibe trabaja con familias de todos los barrios de la localidad, incluidos aquellos que fueron seleccionados en el mapeo de actores.

Cabe señalar que en el transcurso de la ejecución de este proyecto el equipo conoció la existencia de un grupo de jóvenes representantes de la comunidad LGBTIQ+, en la localidad, con quienes se concretó reunión, a fin de conocerlos, intercambiar experiencias y saberes, teniendo como objetivo este encuentro obtener datos de este grupo y que los mismos tomen conocimiento del trabajo que se viene realizando en la localidad, y que sean un nexo para próximas convocatorias a talleres participativos. Los mismos no habían sido incluidos en el mapeo de actores, por desconocer su existencia.

Esta selección de actores sociales fue apoyada en la finalidad de este proyecto que buscó obtener la participación de los distintos sectores, lo que es fundamental para un diagnóstico en territorio, intersectorial y participativo, se logró abrir procesos de sensibilización y reflexión, valorando y fomentando la participación en el proceso de relevamiento de datos de la comunidad de General José de San Martín.

Logramos a través de la participación, fomentar los conocimientos desde diferentes puntos de vista y experiencias para obtener riqueza en la información.

### **2.3.4. ORGANIZACIÓN DE LA CONVOCATORIA PARA LA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS**

La organización de la convocatoria para la realización de las encuestas y entrevistas, se formó a partir de una reunión organizada por la contraparte, para dialogar y acordar minuciosamente los detalles de las mismas.

Se elaboró una lista de aproximadamente 50 Instituciones, por las que se comenzó a aplicar la mayoría de encuestas en esta primera etapa diagnóstica, identificando referentes institucionales, acordando utilizar como estrategia la entrega de invitaciones al Lanzamiento Oficial del Proyecto, como una oportunidad de encuentro para realizar una breve explicación del trabajo a realizar, solicitando su aporte a través de un cuestionario.

### **2.3.5. REALIZACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS**

Al momento de la realización de las encuestas y entrevistas las encargadas del proyecto visitamos las instituciones seleccionadas con anterioridad, los encuentros se dieron con el personal jerárquico, en esa oportunidad se hizo entrega de las invitaciones correspondientes al evento de presentación oficial del proyecto, se otorgó una breve explicación de los ejes centrales, como así también se concretaron las entrevistas de manera presencial en formato papel.

En este punto es importante destacar que en la primera etapa se ha logrado trabajar con 45 instituciones del medio. Habiendo alcanzado hasta ese momento un total de 155 encuestados, de los cuales 45 corresponden a personal jerárquico y 111 a agentes públicos y privados de las instituciones. Logrando en la segunda etapa completar las entrevistas y encuestas de las instituciones faltantes que se habían acordado con la contraparte.

Con respecto a esta cuestión el material faltante se plasma en este informe final, adjuntando los datos que quedaron pendientes en la primera etapa.

A pesar de haber completado las entrevistas y encuestas pautadas, El equipo consideraba ya en la primera etapa que las encuestas faltantes no causarían una modificación en los resultados obtenidos, ya que observamos una marcada tendencia sobre la información arrojada en ése momento, considerándola irreversible. Luego de 155 entrevistas las mismas habían dejado de aportar nuevos datos, tendiendo a la repetición de los mismos, es decir se produjo una saturación de la muestra.





**(Entrevista presencial a instituciones)**



**(Entrevista presencial a instituciones)**



(Entrevista presencial a instituciones)

### **2.3.6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RELEVADA A TRAVÉS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS A PERSONAL JERÁRQUICO Y AGENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE LAS INSTITUCIONES ENTREVISTADAS**

Del análisis realizado de las entrevistas contestadas por el personal jerárquico y agentes públicos y privados de las instituciones se arrojan las siguientes conclusiones:

El mayor porcentaje de participación en las entrevistas fue de mujeres, reflejando que un 70 % de los cargos jerárquicos de las instituciones entrevistadas están ocupados por mujeres en una franja etaria de 41 a 50 años de edad, cabe señalar que en su mayoría éstas dirigen instituciones educativas de la localidad, siendo la docencia una profesión altamente feminizada. En el caso de los agentes públicos y privados de las instituciones un 65% de la participación fue de mujeres en una franja etaria de entre los 18 y 40 años edad. En este aspecto es importante señalar que la participación en las encuestas fue de manera voluntaria y anónima, lo que se puede traducir en un mayor interés en la temática por parte de las mujeres de las instituciones.

Respecto al conocimiento que tienen sobre el concepto perspectiva de género el 52,30% del personal jerárquico respondió conocer el concepto y un 45,50% manifestó tener idea de que se trata, mientras que los agentes o empleados de las instituciones han respondido el 46% conocer el concepto y un 27% tener una idea, los porcentajes restantes reconocen desconocer el concepto. Al analizar las

respuestas escritas por ellos mismos donde se ha solicitado que describan qué es la perspectiva de género, se puede observar confusión con otros términos (violencia de género, identidad de género, etc.) y conceptos erróneos, es decir, saben que el término existe y logran vincularlo a grandes rasgos con las desigualdades por motivos de género, por lo que se puede observar que la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones entrevistadas no es algo en lo que se ponga énfasis, y aquellas que logran desde algún aspecto aplicarlo en actividades cotidianas, no logran reconocerlo. Lo anteriormente mencionado se ve reflejado en la demanda y necesidad de recibir capacitación en perspectiva de género, siendo en ambos casos, tanto para personal jerárquico como empleados un porcentaje superior al 80% los que han expresado relevante interiorizarse en perspectiva de género para poder aplicarla en las actividades cotidianas dentro de las instituciones en las cuales se desempeñan. En este punto es importante señalar que sólo el 17% de los agentes o empleados de las instituciones han realizado algún curso, taller o capacitación en perspectiva de género, mientras que el 83% expresó no haber realizado capacitaciones en la temática.

En cuanto al conocimiento de marcos jurídicos nacionales, provinciales y municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género. Casi el **60%** del personal jerárquico expresó tener conocimiento acerca de los marcos jurídicos existentes. Al momento de explicitar ¿cuáles? la mayoría respondió “Ley Micaela”, tal vez por la promoción y mediatización que tuvo la misma. Sin mencionar otros marcos jurídicos nacionales, provinciales y municipales. Las respuestas del personal agentes públicos y privados **más del 70% desconoce** si existen marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género. Esto nos permite varias lecturas, un desconocimiento general de los marcos jurídicos existentes en temática de género, falta de capacitación y/o interés en la temática.

El personal jerárquico respondió, con respecto a la conformación del personal de las instituciones; que en su mayoría está compuesta por mujeres. Un dato llamativo es la no inclusión de personas identificadas a la comunidad LGBTIQ+, ya que en casi su totalidad respondieron que no tiene personal de dicha comunidad o que desconocen.

Con respecto a la aplicación de políticas o acciones positivas que lleva adelante la institución hacia las mujeres y la diversidad de géneros. El personal jerárquico afirmó en un casi 50% que llevan adelante políticas y acciones positivas hacia las mujeres en sus instituciones. Mientras el personal, agentes públicos y privados sólo afirmó un 30 % y la mayoría del porcentaje restante desconoce sobre las acciones y políticas mencionadas. Lo que nos indicaría una falta de conocimiento general, divulgación y/o aplicación de dichas acciones.

Se encontraron respuestas en donde se han referido a las políticas de acción positiva, como una forma más de discriminación hacia las mujeres, considerando que

por el solo hecho de serlo deben acceder a ciertos privilegios, cuando estos deberían estar dados a todo el personal indistintamente del género. Lo que nos indicaría un desconocimiento de las desigualdades reales entre los géneros y/o falta de empatía.

Respecto a si los cargos son mejor desempeñados por varones o mujeres, los gráficos de ambas encuestas marcan una tendencia hacia la igualdad de géneros para la selección de personal y nombramientos, la mayoría considera que no hay diferencias por género. Cuando debían explayarse y argumentar aparecen respuestas, en su mayoría; con un contenido de estereotipos marcados por la sociedad patriarcal, considerando implícitamente que algunos cargos, sí son mejor desempeñados dependiendo del género. Esto implica una contradicción entre los resultados obtenidos y las argumentaciones dadas. Esta respuesta evidencia cómo estamos determinados socioculturalmente y la dificultad que esto implica para pensarnos por fuera de los roles y estereotipos históricamente determinados.

En cuanto al perfil inclusivo de la Institución para la comunidad LGBTIQ+ ambas encuestas indican un alto porcentaje de inclusión. Pero al ver la composición de las instituciones figura un porcentaje ínfimo de personas LGBTIQ+.

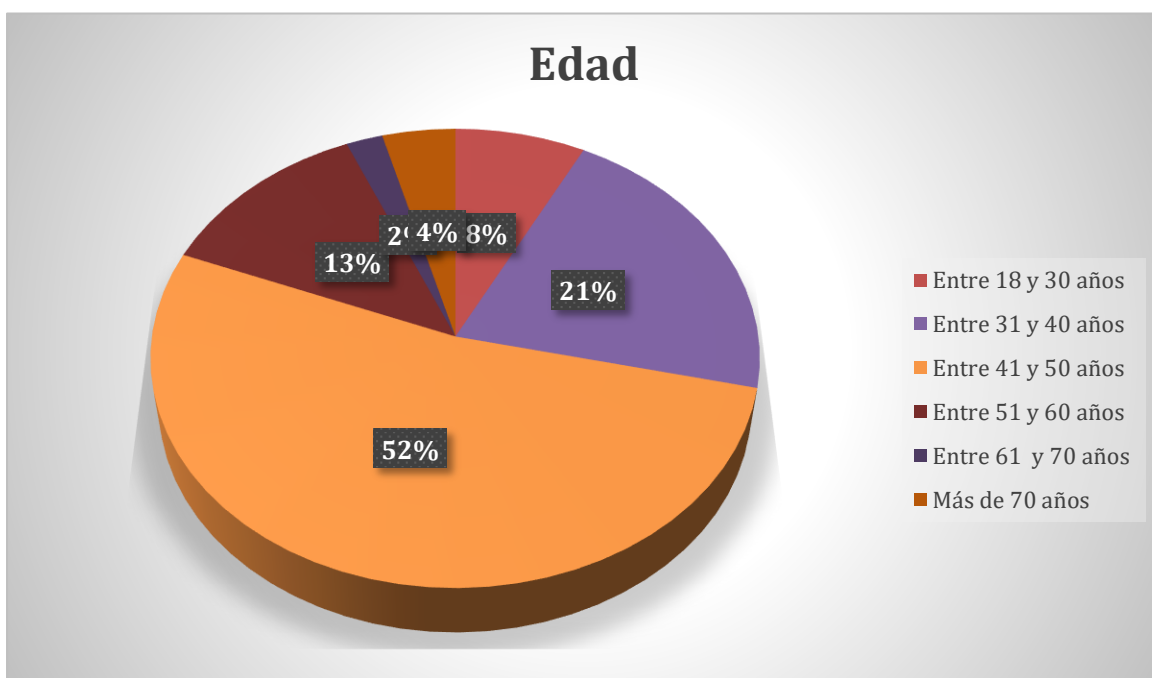
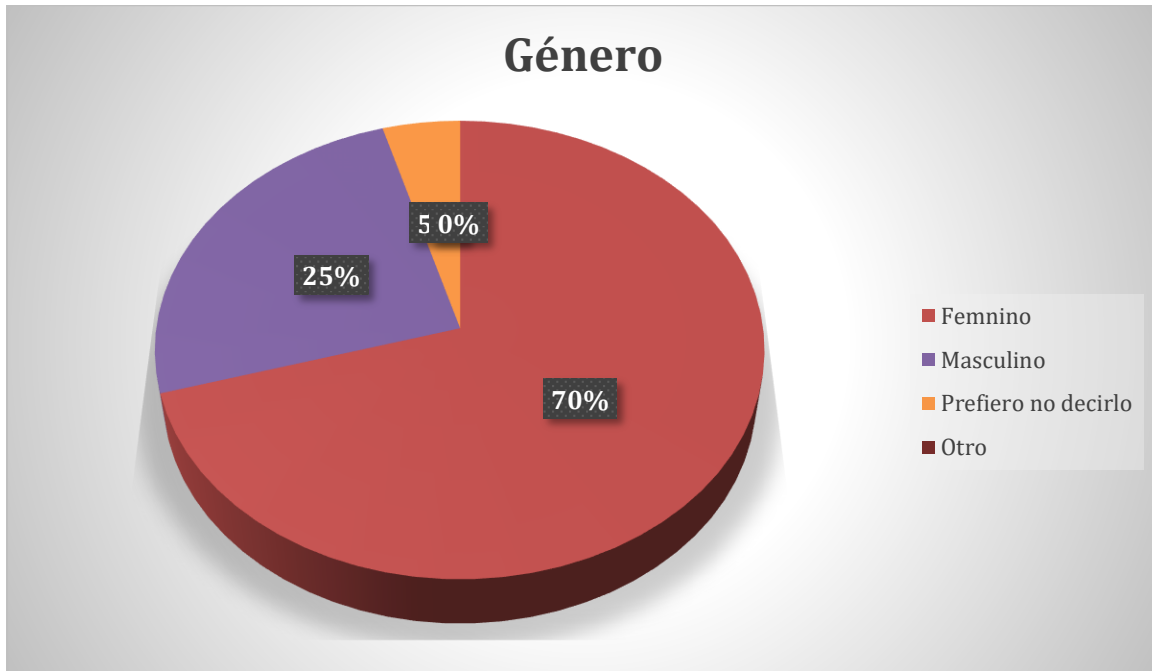
Al referirse a las sanciones aplicadas por las instituciones ante situaciones de acoso, en ambas encuestas la mayoría refirió que, si existen diferentes sanciones de acuerdo a las características de cada institución, es importante destacar que en la entrevista presencial muchos han manifestado que no presentaron hasta momento ningún tipo de situación problemática de este tipo, lo que nos hace pensar en la naturalización de ciertas violencias contra las mujeres y diversidad de género.

Sobre la aplicación del lenguaje sexista, la mayoría del personal jerárquico (68%) asegura que en la institución **no se utiliza un lenguaje sexista**, de manera apresurada y taxativa ante la pregunta, casi como defensivamente; lo que nos permite inferir una posible naturalización de la problemática o falta de comprensión de la consigna. Por lenguaje sexista se considera *“la discriminación en el lenguaje basada en el sexo de las personas y que beneficia a un sexo sobre el otro. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas”*. Al dialogar con los encuestados, luego de completar las entrevistas, dando más ejemplos del lenguaje sexista y explicando la naturalización del mismo, la mayoría reconoce el *“chiste machista”* y *“las microviolencias”* pero, no son tenidas en cuenta; o sólo se deja pasar para no generar un *“problema”* por algo *“que no es para tanto”* minimizando la situación, claramente naturalizada. Por lo mencionado anteriormente que se podría cuestionar la validez de los resultados obtenidos en ésta pregunta al personal Jerárquico de las instituciones encuestadas. En la misma pregunta de la encuesta para el personal, agentes públicos y privados, el 55% de los encuestados respondió *“no sé”, “tal vez y está naturalizado”, “sí”* y un 45 % respondió que **no existe lenguaje sexista** en su institución, lo que nos permite realizar un análisis diferente. Existe una diferencia en el porcentaje, el Personal Jerárquico respondió en un casi **70 %** que no existe lenguaje sexista y el personal, agentes públicos y privados en un **45 %**. Lo que nos permite las siguientes lecturas: el personal jerárquico no quiere exponer a su

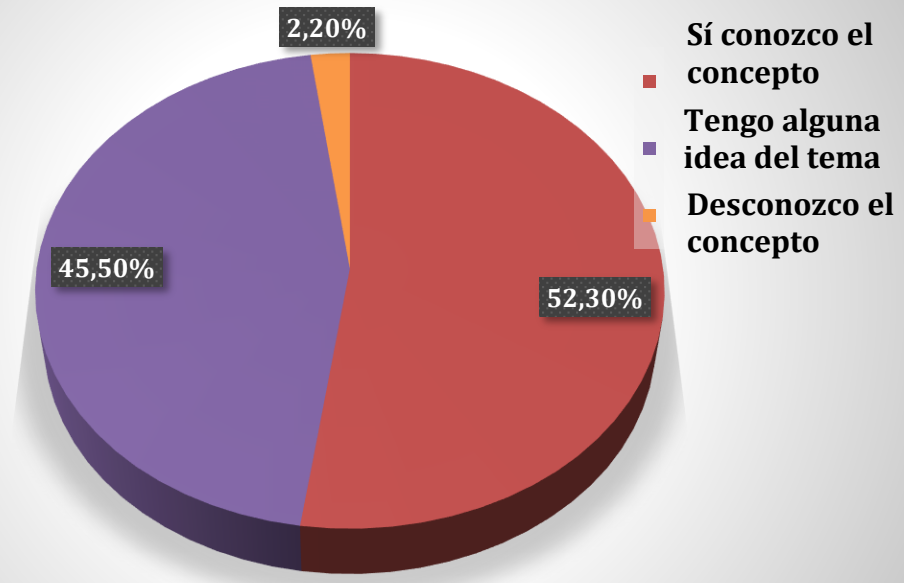
institución en ése aspecto, desconoce el concepto y/o existe una distancia entre la percepción de los jefes y su personal en cuanto a las microviolencias en su ámbito laboral.

## DATOS ESTADÍSTICOS

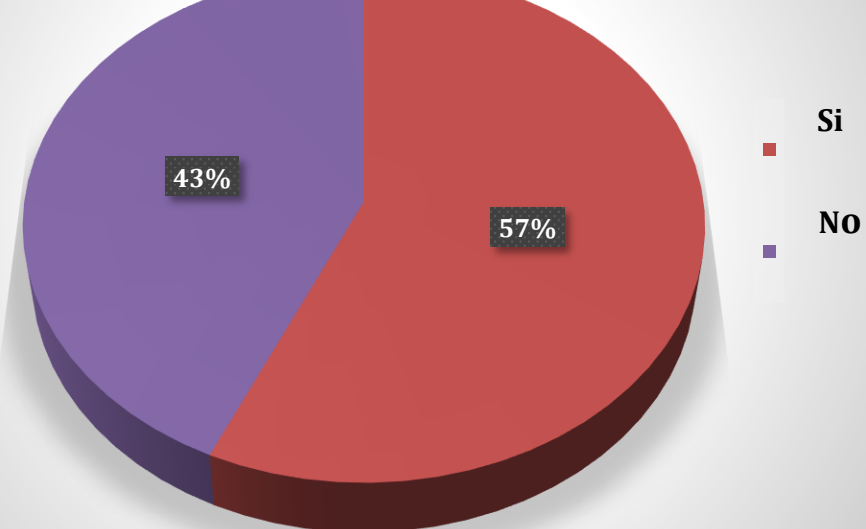
### Personal Jerárquico



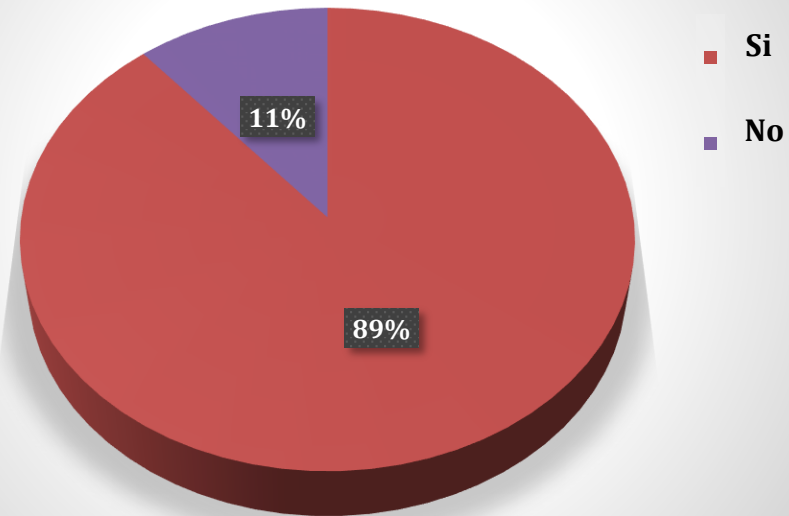
### Conocimiento del concepto perspectiva de género



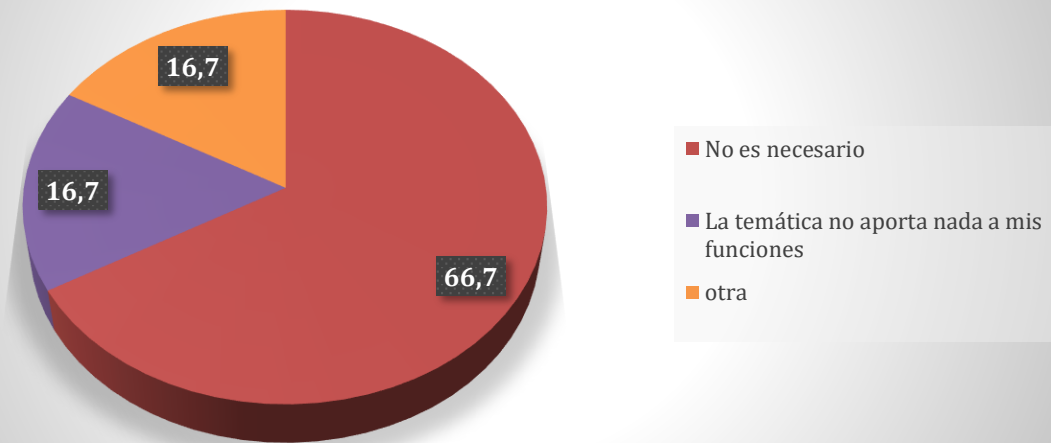
### Conocimiento de marcos jurídicos nacionales, provinciales o municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género

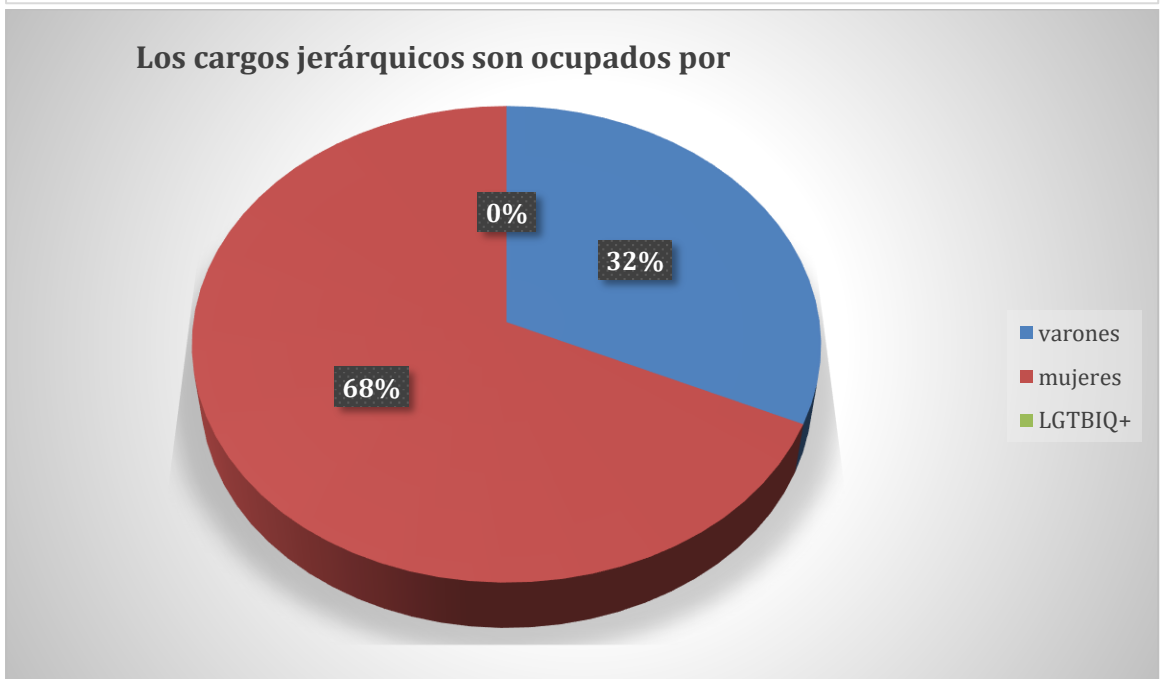
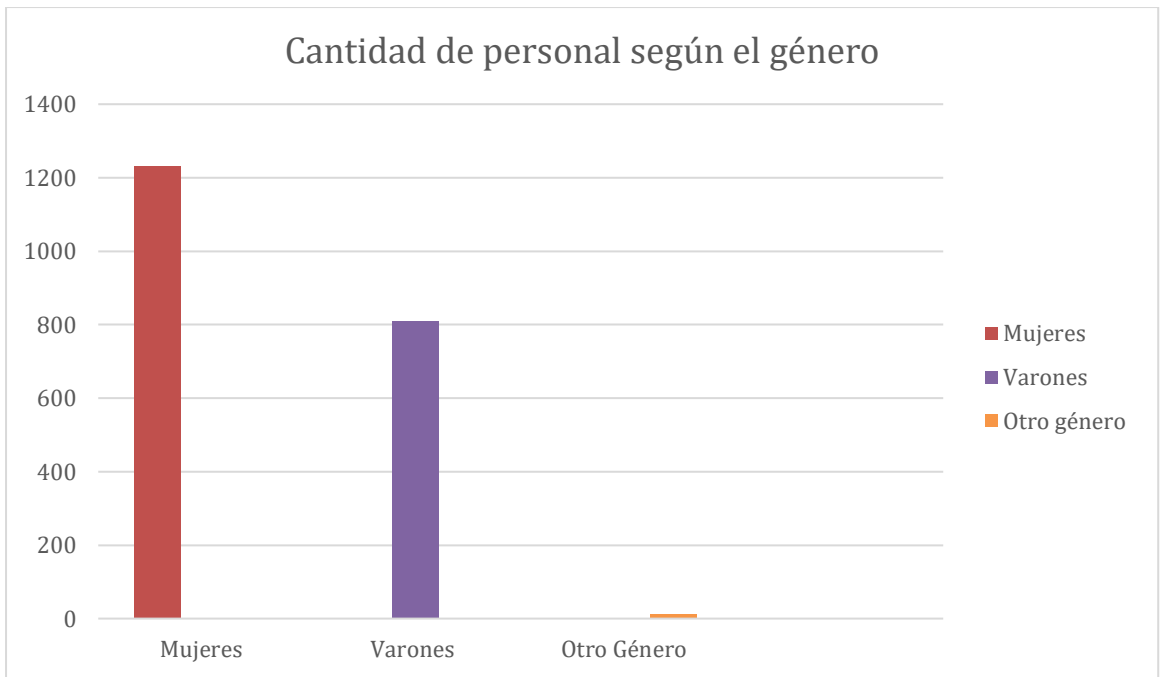


### Considera relevante recibir capacitación en perspectiva de género



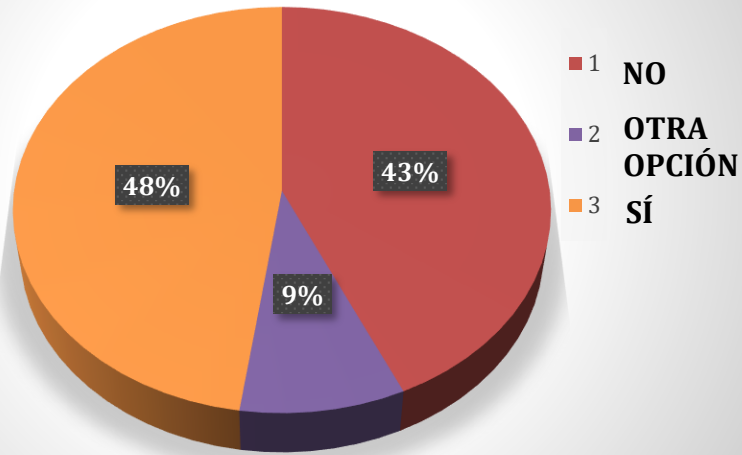
### Si respondió que No ¿por qué?







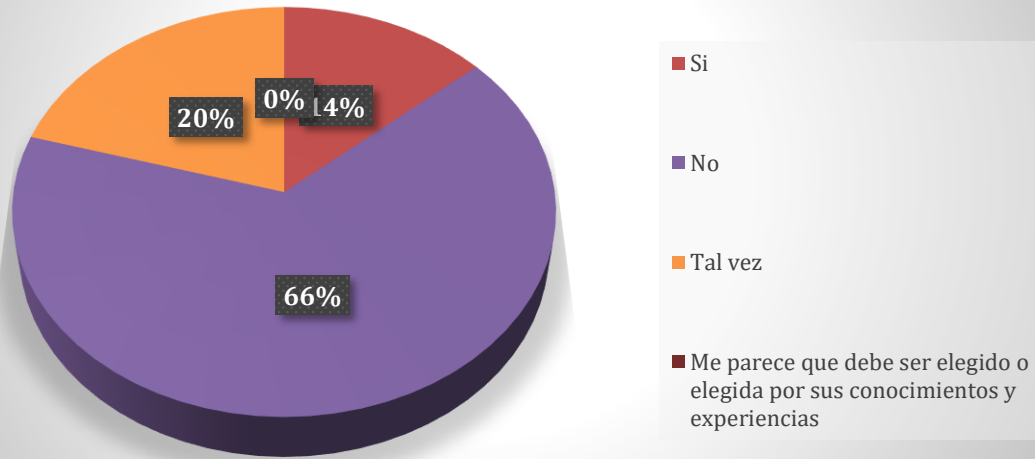
**Posee la institución alguna política de acción positiva hacia las mujeres y/o diversidad de géneros**



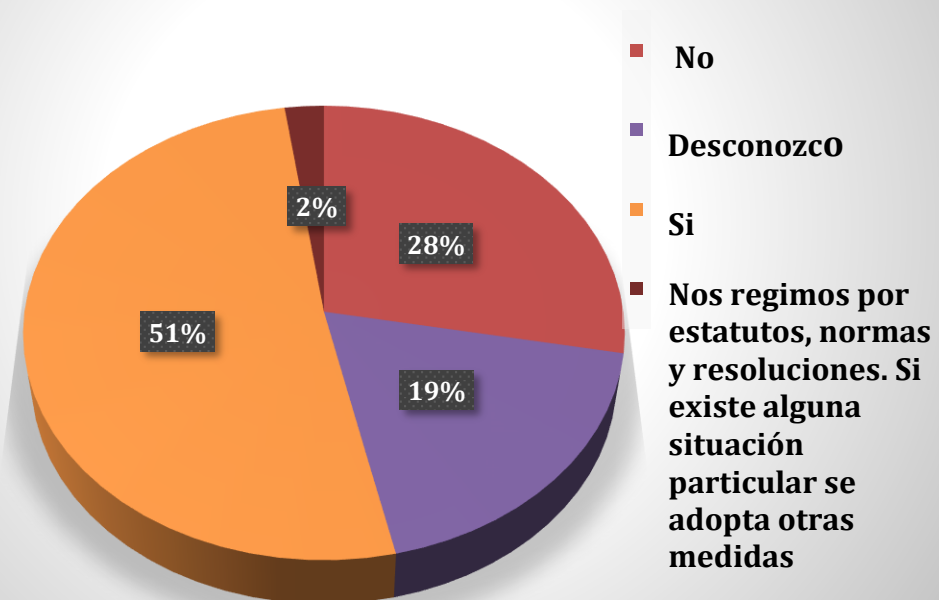
**Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos, algunos puestos son mejores desempeñados por varones**



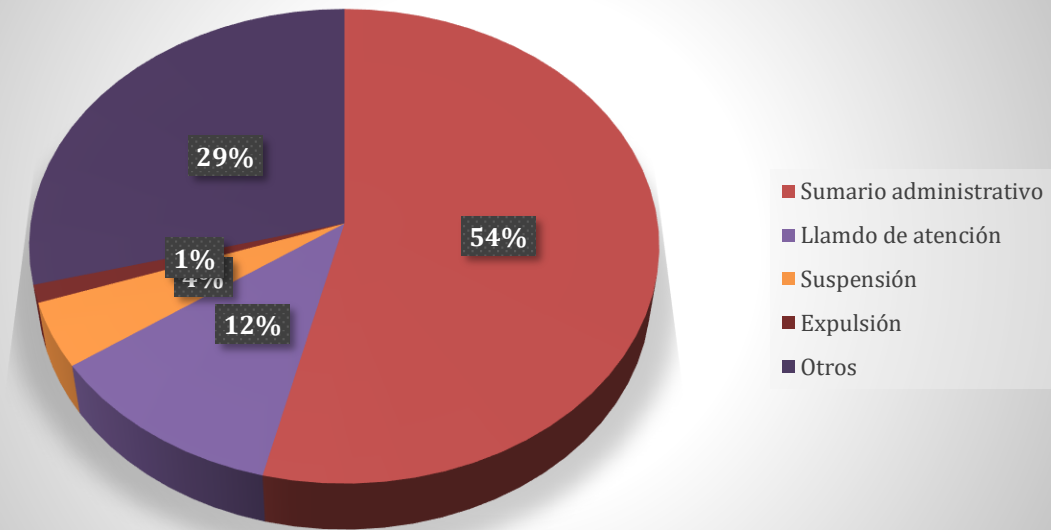
**Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos algunos puestos con mejor desempeñados por mujeres**



**Existe procedimientos y/o sanciones que aplica la institución en casos de acoso o hostigamiento sexual por cuestión de género**

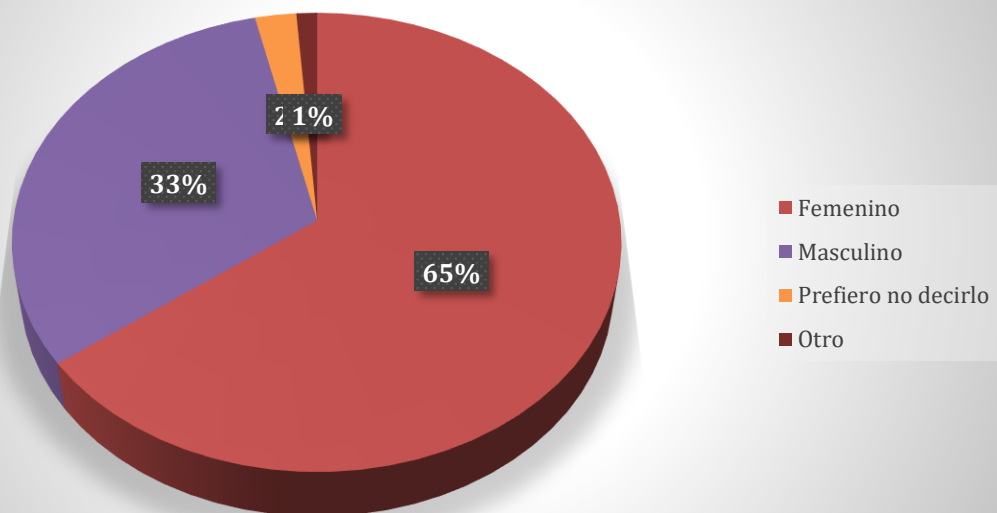


### En caso de responder sí ¿cuáles?

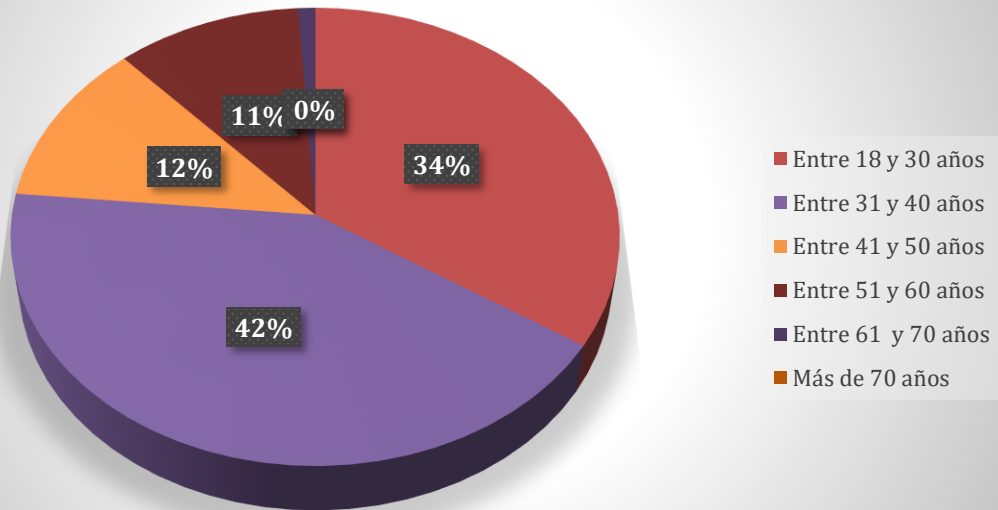


### Agentes públicos y Privados

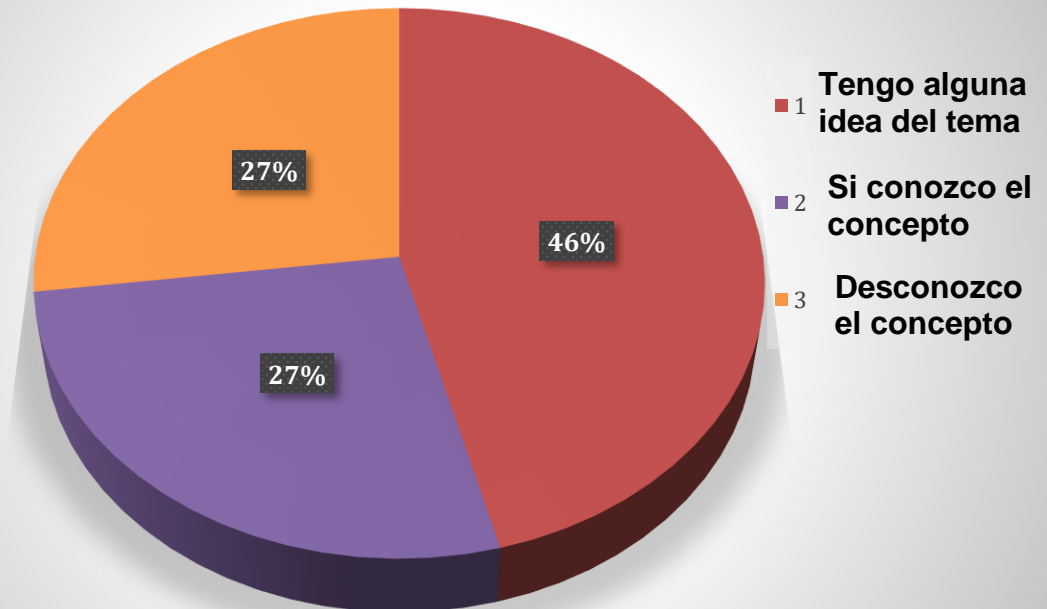
### Género



## Edad



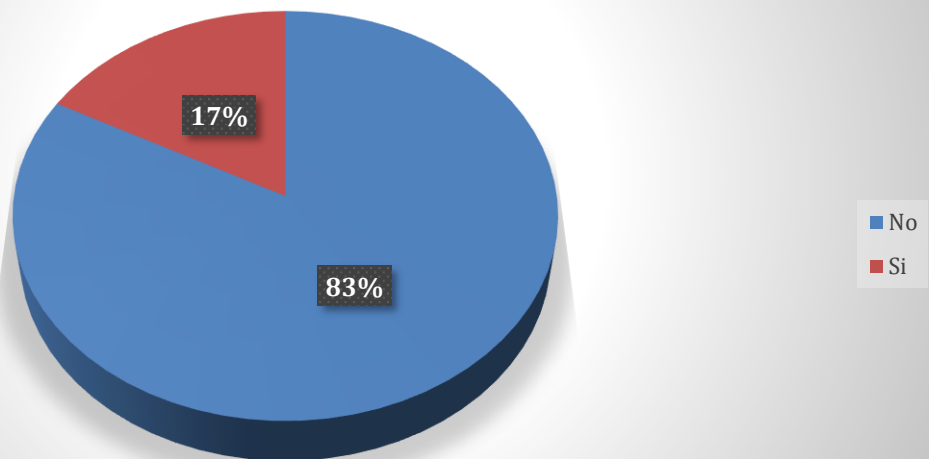
## Conocimiento del concepto perspectiva de género



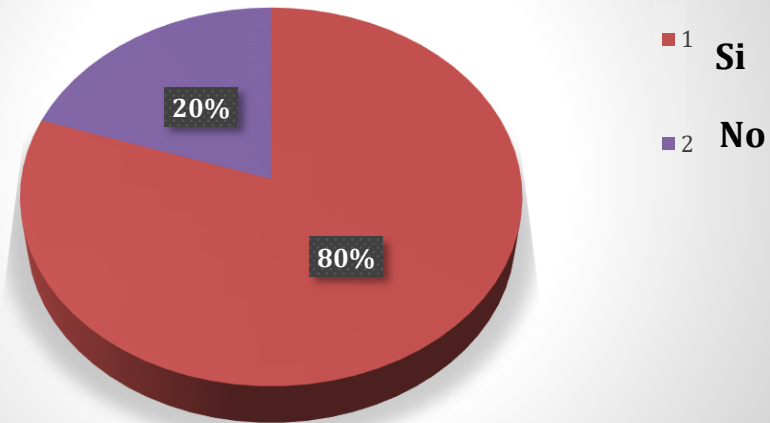
**Conocimiento de marcos jurídicos nacionales, provinciales o municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género**



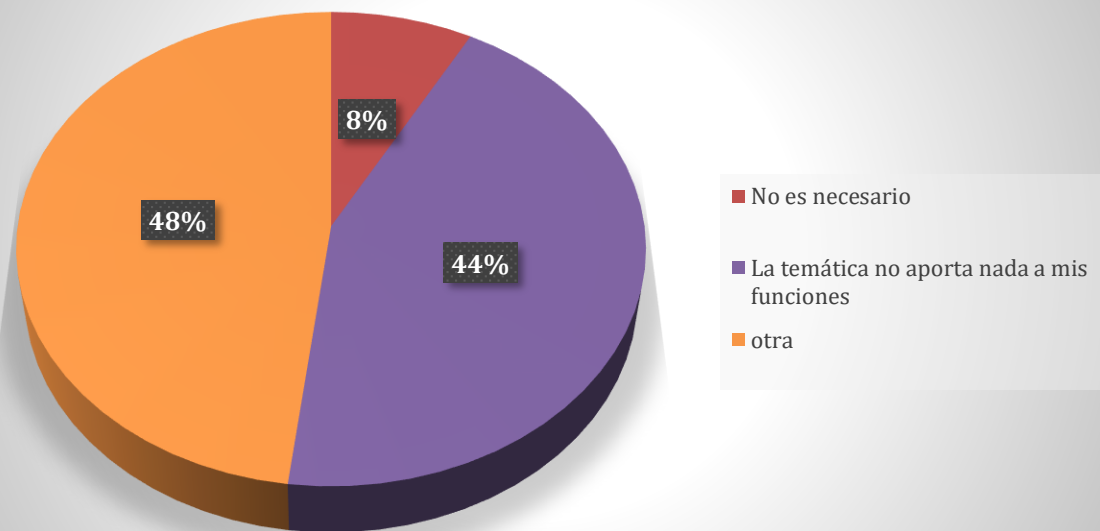
**Realizó alguna capacitación en perspectiva de género para potenciar el ejercicio de sus funciones en la institución que se desempeña**



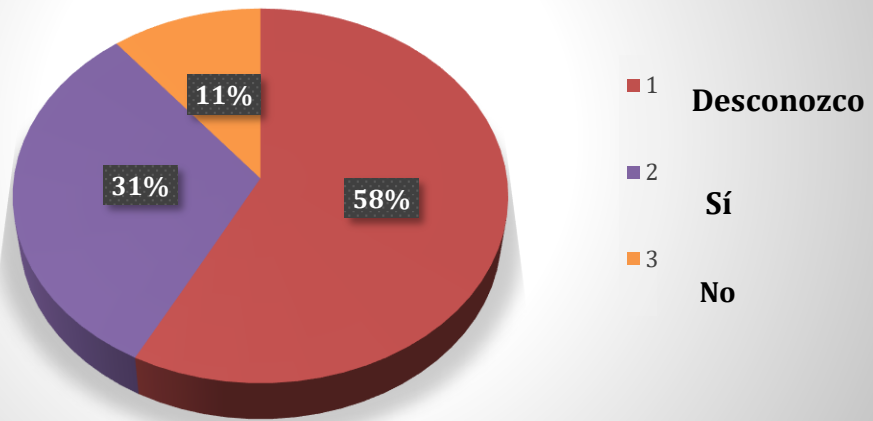
### Considera relevante recibir capacitación en perspectiva de género



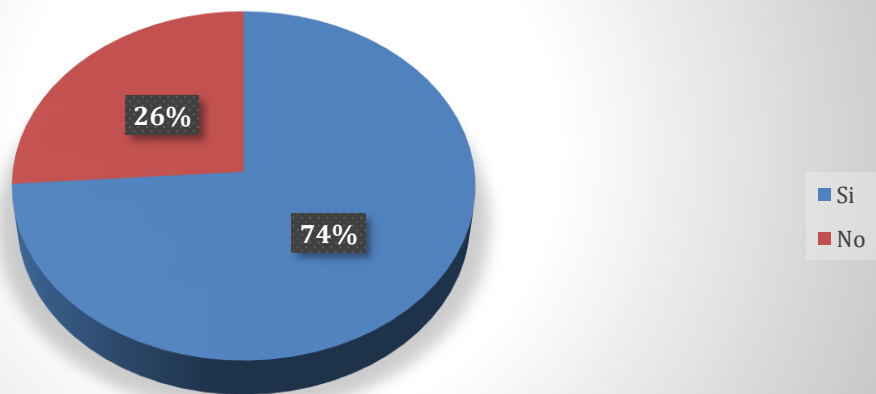
### Si respondió que No ¿por qué?



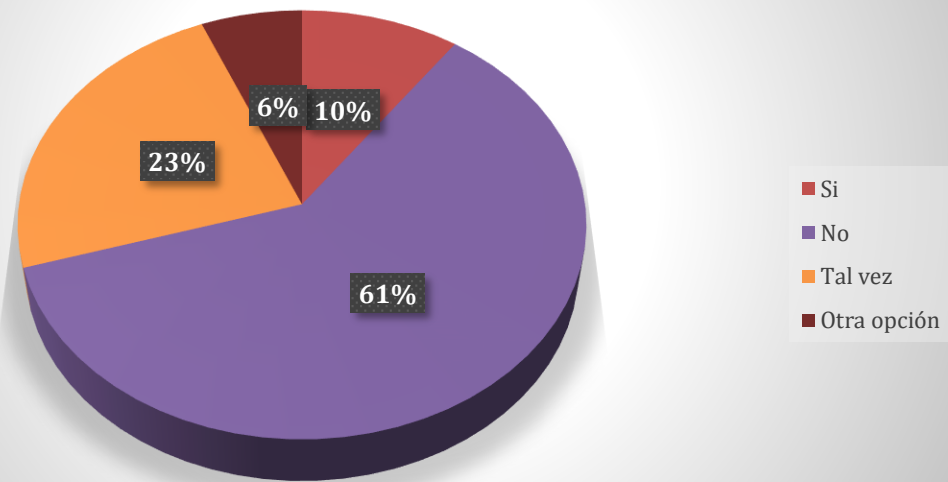
**Posee la institución en la que usted trabaja alguna política de acción positiva hacia las mujeres y/o inclusión de la diversidad de género**



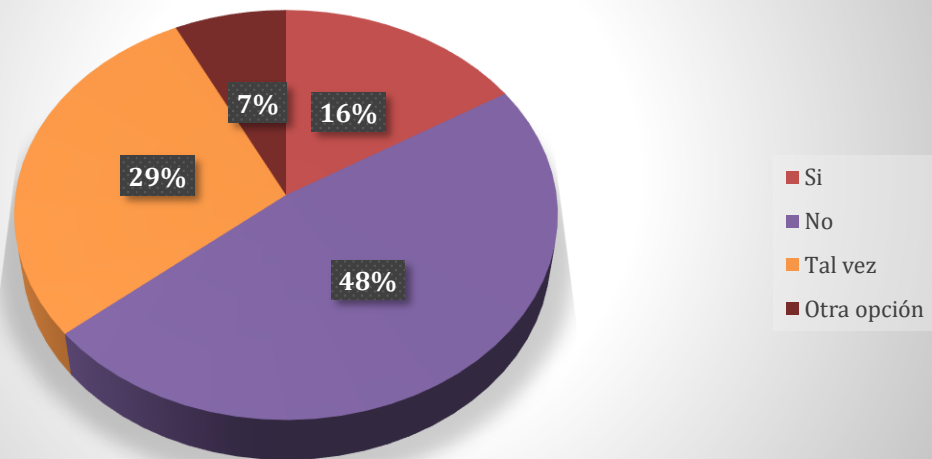
**Considera que se implementa la igualdad de géneros en la selección, ascenso y conformación de equipos de trabajos en la institución**



**Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos, algunos puestos son mejores desempeñados por varones**

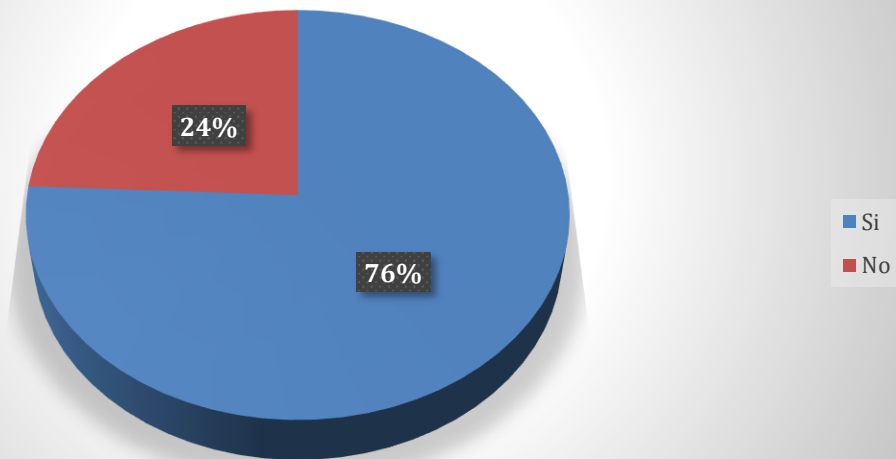


**Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos algunos puestos con mejor desempeñados por mujeres**

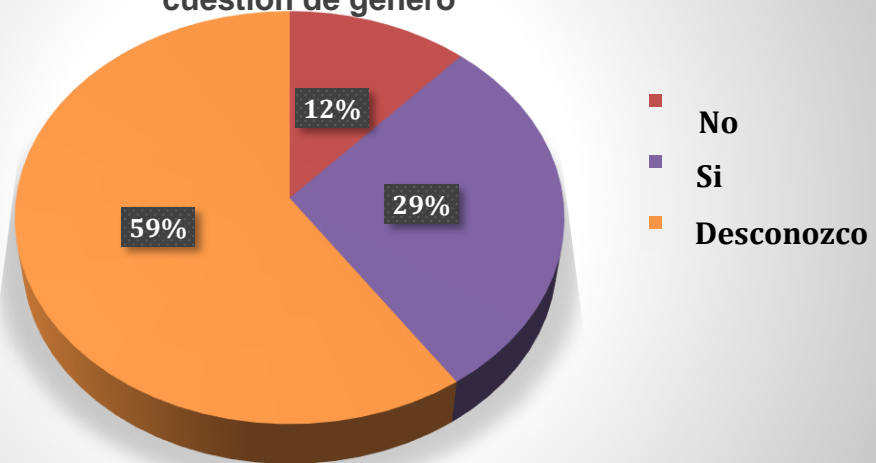




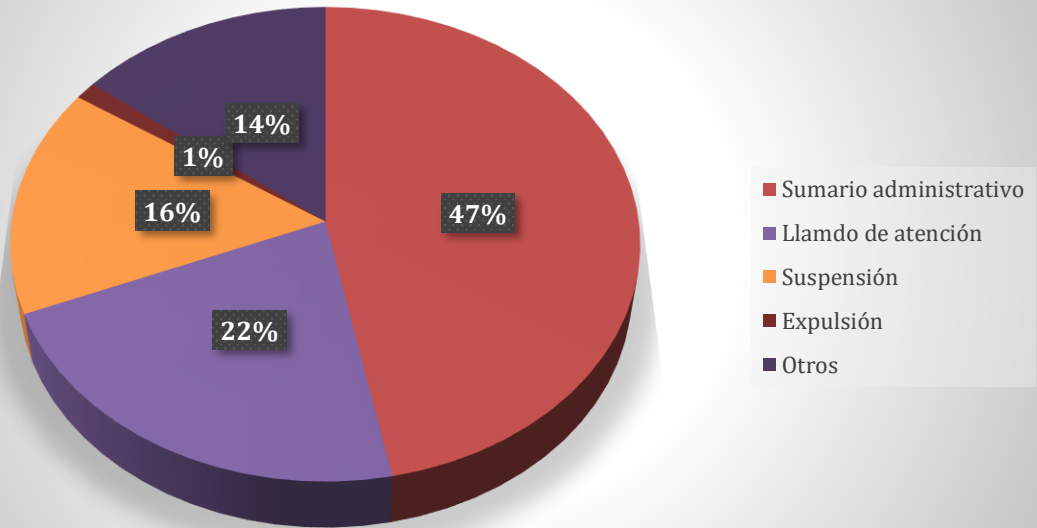
**Considera que la institución a la cual usted pertenece tiene un perfil inclusivo para las personas de la comunidad LGTBIQ+**



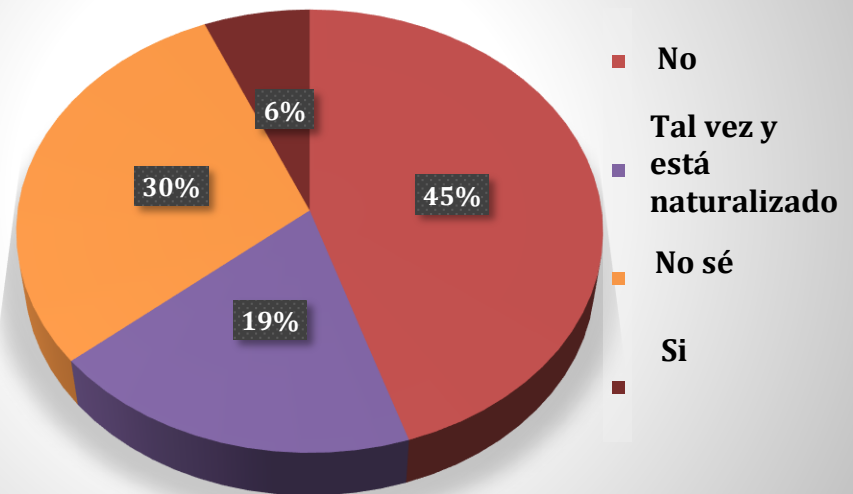
**Existen procedimientos y/o sanciones que aplica la institución en casos de acoso o hostigamiento sexual por cuestión de género**



**En caso de responder sí ¿cuáles?**



**En la institución se emplea lenguaje sexista en forma de chistes, comentarios sugestivos, etc.**



### **2.3.7. REALIZACIÓN DE UN CONVERSATORIO QUE COMUNIQUE LA INFORMACIÓN RELEVADA EN LA ETAPA 1**

El lanzamiento y presentación del proyecto tuvo lugar el día jueves 16 de diciembre a las 19:00hs, en el Teatro Griego ubicado entre las calles Passo e Islas Malvinas, localidad de Gral. José de San Martín. El mismo se realizó al aire libre en pos de cumplir con el Protocolo Sanitario vigente. La organización estuvo a cargo de la contraparte, como así también la convocatoria de los asistentes.

La disertación tuvo una duración aproximada de 60 minutos. Participaron del evento: el Equipo Técnico dependiente del Concejo Municipal integrado por la Experta Licenciada en Psicología, Rocío Gabriela Moreno y sus colaboradoras, Abogada, Dra. Nancy Elisabeth Speranza y la Trabajadora Social, Virginia Anahí Escobar, la Presidenta del Concejo la Dra. Silvana Cabrera, siendo la contraparte de este proyecto, el Intendente Municipal el Dr. Mauro Leiva, la Secretaría de Derechos Humanos y Género de la Provincia del Chaco Licenciada Silvana Pérez, la Secretaria de gobierno Carina Cristaldo, Secretaria de Género y Diversidad de General José de San Martín, Gisela Vega, concejales, autoridades institucionales, representantes de la comunidad LGBTIQ+ y público en general. Se contó con la presencia de aproximadamente 70 personas.

La apertura estuvo a cargo de la experta del proyecto, quien realizó la presentación y una breve introducción, dando lugar a que seguidamente las colaboradoras puedan explayarse respecto al contenido del proyecto, exponiendo los objetivos, la finalidad, las actividades a realizar en la ejecución del mismo, como así también el trabajo realizado hasta el momento, los mecanismos de recolección de datos a través de las encuestas y las entrevistas, exponiendo datos parciales, que por el tiempo de duración estipulado del evento, se seleccionaron los gráficos más significativos. Cabe señalar que se empleó como soporte técnico la proyección en pantalla de un power point confeccionado por el Equipo Técnico.

Seguidamente participaron de la disertación la contraparte Presidenta del Concejo Cabrera Silvana, Secretaria de Derechos Humanos y Género la Lic. Pérez Silvana, la Secretaria de Género y Diversidad Vega Gisela y el Intendente Municipal Dr. Leiva Mauro, quienes en su discurso se han explayado en la temática, destacando la importancia del trabajo que se viene realizando, para la ejecución de políticas públicas inclusivas, problematización de la temática a nivel social, sensibilizando y capacitando para la prevención de las violencias de géneros. Como también la necesidad de continuar con el trabajo articulado. Quedando el cierre a cargo del Ejecutivo Municipal.

Debemos aclarar que en una primera instancia se planificó la realización de un conversatorio para finalizar esta primera etapa del proyecto, pero debido a la gran convocatoria, el Equipo Técnico en común acuerdo con la contraparte decidieron llevar a cabo una presentación/disertación.

En cuanto a la organización previa al evento, la convocatoria la realizó la contraparte por medio de invitaciones, flyers, medios de difusión y comunicación como ser espacios radiales y publicación en periódico provincial. El Equipo Técnico creó una Página de Instagram @pmgeneroydiversidad y un Correo Oficial pmgeneroydiversidad@gmail.com





De izquierda a derecha la Experta Licenciada en Psicología, Rocío Gabriela Moreno, sus colaboradoras, la Abogada, Dra. Nancy Elisabeth Speranza y la Trabajadora Social, Virginia Anahí Escobar, la Presidenta del Concejo la Dra. Silvana Cabrera, el Intendente Municipal el Dr. Mauro Leiva, la Secretaría de Derechos Humanos y Género de la Provincia del Chaco, Licenciada Silvana Pérez, la Secretaria de Género y Diversidad de General José de San Martín, Gisela Vega, Directora de Zona Sanitaria, Sandra López, Zulema Rodríguez, profesional de Salud pública, Alonso Lilian, Secretaria de Integración comunitaria, Carina Cristaldo Secretaria de Gobierno, Profesional de Salud, Concejala Cinthia Kaplan.



Representantes del primer grupo conformado en Gral. San Martín. Federico Vázquez, el líder Benjamín Castañón y Abigail Flores Mendoza.

## **2.4. ETAPA 2: ORGANIZACIÓN, DISEÑO METODOLÓGICO Y DESARROLLO DE LOS TALLERES PARTICIPATIVOS**

En esta instancia del Proyecto Lineamiento Programa de Género y Diversidad en la ciudad de General José de San Martín, se plasmó el trabajo metodológico llevado a cabo en la planificación y ejecución de los talleres comunitarios y participativos realizados con diferentes sectores de la comunidad, los que tuvieron como finalidad la participación activa y construcción colectiva. Lo que permitió al equipo de trabajo realizar un análisis y conclusión de resultados.

### **2.4.1. ORGANIZACIÓN DE LA CONVOCATORIA PARA LOS TALLERES PARTICIPATIVOS**

La organización de la convocatoria se realizó de manera conjunta con la contraparte, llevándose a cabo varias reuniones en donde se hizo un balance de los resultados obtenidos en la primera etapa, se revisó las actividades y objetivos que se llevarían a cabo, se realizaron acuerdos, evaluaciones, solución de obstáculos para el cumplimiento de lo pautado en plan de tareas.

Por ello se seleccionó en una primera instancia dentro del mapa de actores preestablecido a los referentes de los Barrios: Norte y los Álamos, para el desarrollo del primer taller participativo. Se presentaron imprevistos como ser las fechas de fin de año, receso de verano y cuestiones de agenda de los actores involucrados, los cuales fueron debidamente mencionados en los informes parciales a CFI y eficazmente resuelto por el equipo, postergando por razones de logística y convocatoria los talleres a realizarse en los barrios (Los Silos, el Olvido I, Esperanza), como así también se sumó a las actividades, la organización del taller con el “Centro de Día” para la esta tercera etapa. Quedando a cargo de la contraparte la articulación con referentes de instituciones de la comunidad, para realizar la convocatoria de manera estratégica.

La convocatoria se realizó por medio de flyers, en los cuales se especifica nombre del proyecto, motivo de la convocatoria, lugar, día y horario de taller participativo, siendo su difusión a través de grupos de WhatsApp, redes sociales como Instagram (@pmgeneroydiversidad), en perfiles de la contraparte, experta y colaboradoras.

### **2.4.2. DISEÑO METODOLÓGICO DE LOS TALLERES PARTICIPATIVOS**

La metodología de trabajo propuesta es la de taller participativo. La idea de la realización de los talleres se apoya en la fuerza de la construcción colectiva del conocimiento. Esta metodología se basa en que el proceso de enseñanza aprendizaje se construye entre todas y todos. Para ello, seguimos la premisa de la educación

popular que dice que siempre aprendemos, precisamente porque todas y todos sabemos algo al tiempo que ignoramos algo.

La propuesta de trabajo en pequeños grupos refuerza la participación y el intercambio, en particular de quienes no se animan a hablar delante de todo el grupo. El principal objetivo de esta metodología de trabajo es generar preguntas y propiciar una lectura crítica de las propias concepciones. Es decir, pretendemos incentivar el desarrollo y la resignificación de los imaginarios y percepciones que manifiestan las personas participantes respecto de sus experiencias y creencias, en relación con la construcción de roles y estereotipos de género, brindar a las y las referentes herramientas vinculadas a la perspectiva de género y la diversidad.

Los talleres contaron con las siguientes instancias de trabajo, las cuales se aplicaron en todos los encuentros, variando las temáticas a abordar teniendo en cuenta los destinatarios, el contexto y las adecuaciones realizadas en la instancia de preparación de las jornadas. El tiempo estimado de cada taller será de entre 3 y 4 hs.

- Acreditación de presencia y protocolo sanitario (de acuerdo a la etapa epidemiológica en que se encontraba la comunidad): se llevó a cabo la sanitización de manos y toma de temperatura a los concurrentes. Uso obligatorio de barbijo y distanciamiento social. Acreditación de participantes.
- Presentación y apertura a cargo de la experta y colaboradoras: se explicó brevemente el motivo de las jornadas, la importancia de la participación e introducción de la temática a abordar y la metodología del taller.
- Construcción colectiva: se trabajó, temas vinculados con género y diversidad. Se promovió la participación por medio de diversas técnicas (preguntas disparadoras, dinámicas lúdicas y materiales audiovisuales) y la escucha activa, respetando las diferencias y disensos y también generando acuerdos y consensos sobre los diferentes temas.
  - Break: se compartió refrigerio
  - Cierre y conclusión: se invitó a los participantes a exponer de manera breve qué enseñanza ha dejado el encuentro y cómo esto impactará en su vida cotidiana una vez finalizado el encuentro. Conclusión y devolución de la experta y colaboradores.

#### **2.4.3. Realización de los talleres participativos en los barrios seleccionados.**

- **Taller 1:**

La realización del primer taller participativo y comunitario, se llevó a cabo el día 24 de febrero a las 18: 00 hs, en el CIC, (Centro Integrador Comunitario), con la participación de mujeres del barrio Norte y Los Álamos.

Se realizó una breve explicación del Programa Municipal de Género y Diversidad, los objetivos que se persiguen, como así también la importancia de estos

espacios de construcción colectiva. Seguidamente se realizó una introducción conceptual acerca de Sexo/Género, Sexualidades, Identidades, Diversidad sexual, Heteronormatividad, Expresiones de géneros-discriminación, Interseccionalidad, entre otros, lo que fue utilizado como soporte teórico para el desarrollo de la actividad participativa.

La intención de este encuentro es que se pongan de manifiesto los saberes y las ideas en relación a los temas propuestos. Para ello, fue fundamental promover la participación por medio de diversas técnicas: preguntas disparadoras, dinámicas lúdicas y materiales audiovisuales. Compartir los puntos de vista de quienes participaron, los conocimientos y el interés en la temática que nos convoca, es el punto de inicio de cada una de las actividades propuestas.

Se propuso dinámica de construcción grupal la cual tuvo como objetivo principal que los asistentes analicen de qué manera nos ha ido configurando la forma de pensar, sentir y hacer, y el lugar que ocupamos en nuestra sociedad de acuerdo a la diferencia de géneros.

Esta actividad consistió en dibujar la silueta de una mujer, de un varón y de una persona transgenero, en las cuales definieron cómo es esa silueta, intentando plasmar todas las características que consideran propias: ¿Qué tiene esa persona en la cabeza, en el corazón, en la pelvis, en las manos, en los pies? Le pusieron un nombre a la persona dibujada y pensaron qué profesión o trabajo realizaría. Se alentó a que puedan poner lo que se les ocurra, tanto características físicas como atributos sociales. Seguidamente realizaron exposiciones y puesta en común de lo trabajado.

La experta y las colaboradoras fueron moderando el debate a través de preguntas para orientar y ordenar las producciones.

Finalizado el debate se realizan conclusiones a cargo de la experta y colaboradoras, brindando un análisis de lo trabajado en el taller, como conclusión y cierre del taller participativo y comunitario.





## Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad

**Proponemos nuevas formas de encuentro  
y formular saberes con toda la Comunidad.**

Invitamos a toda la Comunidad de Gral. San Martín  
a un Taller Participativo y Comunitario en el marco  
del Proyecto "Programa de Lineamientos Género y  
Diversidad Municipal"



**Jueves 24 de Febrero**  
**Desde las 18 - En el CIC**

### *Horarios*

18:30 - Disertación  
19:15 - Break  
19:30 - Cierre y Conclusiones

*¡Las y los esperamos!*









- **Taller 2:**

La realización del segundo taller participativo y comunitario, se llevó a cabo el día 29 de marzo a las 14: 00 hs, en la Escuela de Formación Agraria E.F.A. Fortaleza Campesina U.E.G.P. N°141, con la participación de estudiantes, familias y docentes del paraje Buena Vista.

Para dar inicio se realiza una breve explicación del Programa Municipal de Género y Diversidad, los objetivos que se persiguen, como así también la importancia de estos espacios de construcción colectiva. Seguidamente se realizó una introducción conceptual acerca de sexo, género, patriarcado, diversidad sexual, estereotipos de Género, identidad de género, lo que fue utilizado como soporte teórico para el desarrollo de la actividad participativa.

La intención de este encuentro es que se pongan de manifiesto los saberes y las ideas en relación a los temas propuestos. Para ello, fue fundamental promover la participación por medio de diversas técnicas: preguntas disparadoras, dinámicas lúdicas y materiales audiovisuales. Compartir los puntos de vista de quienes participaron, los conocimientos y el interés en la temática que nos convoca, es el punto de inicio de cada una de las actividades propuestas.

Se propuso dinámica de construcción grupal la cual tuvo como objetivo principal que los asistentes reconozcan las diferencias acerca de las oportunidades que tienen varones, mujeres y LGBTIQ+ en contextos de ruralidad, para acceder a los recursos y beneficios, usarlos y decidir sobre ellos.

Para trabajar la dinámica se agruparon entre 5 y 8 personas. A cada grupo se les brindó un cuestionario para guiar el debate con la finalidad que el análisis se dé desde la mirada de la interseccionalidad (clase, género, etnia).

Las preguntas que orientaron el debate fueron:

¿Cuáles son los recursos que tenemos en el campo?

¿Quiénes poseen, manejan o deciden sobre los recursos del campo? ¿hay desigualdades?

¿Las mujeres y LGBTIQ+, si no están en el control y toma de decisión de los recursos, ¿dónde están?

¿Quiénes son los que tienen más recursos y poder de decisión en el campo? ¿viven en el campo? ¿Quiénes trabajan en el campo?

¿Hay personas LGBTI+ en el campo? ¿Qué tareas hacen?

¿Tiene la misma posibilidad de decisión sobre los recursos una persona joven que un adulto?

¿Por qué las mujeres tienen poder en algunos recursos y los hombres en otros? ¿los animales a nombre de quién están? ¿los vehículos a nombre de quién están?, entre otras.

Finalizado el trabajo grupal se propone a los presentes hacer una puesta en común para comparar similitudes y diferencias en las respuestas. La experta y las colaboradoras fueron moderando el debate a través de preguntas para orientar y ordenar las producciones.

Finalizado el debate se realizan conclusiones a cargo de la experta y colaboradoras, brindando un análisis de lo trabajado en el taller, como conclusión y cierre del taller participativo y comunitario.



The flyer features a teal header with a gear and gender symbols icon. The main text is in white and teal on a light background. It includes the title 'Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad', a call to action 'Proponemos nuevas formas de encuentro y formular saberes con toda la Comunidad.', an invitation to a workshop, and event details: 'E.F.A. "Fortaleza Campesina" UEGP N° 141' and '29 de Marzo A partir de las 14 hs.' with a calendar icon. A handwritten-style phrase '¡Las y los esperamos!' is written in teal. The footer contains logos for CHACO, CFI, Consejo Federal de Inversiones, Municipio de General José de San Martín, and Presidencia del Concejo.

**Lineamientos  
Programa Municipal  
de Género y Diversidad**

**Proponemos nuevas formas de encuentro  
y formular saberes con toda la Comunidad.**

Invitamos a un Taller Participativo y Comunitario  
en el marco del Proyecto "Programa de  
Lineamientos Género y Diversidad Municipal"

**E.F.A. "Fortaleza  
Campesina" UEGP N° 141**

**29 de Marzo**   
**A partir de las 14 hs.**

*¡Las y los esperamos!*

 **CHACO**  
Gobierno de todos

 **CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES**

 Municipio de  
General José de  
**SAN MARTÍN**

 **Presidencia  
del Concejo**  
de Gral. José de San Martín











- **Taller 3:**

La realización del tercer taller participativo y comunitario, se llevó a cabo el día 13 de abril a las 11: 00 hs., en el CIFF, (Centro de Integración y Fortalecimiento Familiar), con la participación de mujeres del barrio Olvido I y Esperanza.

Las disertantes realizaron una breve presentación de cada una, referida a la formación profesional y desempeño laboral. La experta explicó el Programa Municipal de Género y Diversidad, los objetivos que se persiguen, como así también la importancia de estos espacios de construcción colectiva.

Seguidamente las colaboradoras solicitaron a las asistentes una presentación personal, a fin de poder registrar datos acerca de la población. Quienes desde una primera instancia se mostraron muy participativas, brindando datos personales acerca de su desarrollo personal y laboral.

Se realiza una breve introducción conceptual acerca de género, sexo, diversidad, estereotipos de género, identidad de género, interseccionalidad, heteronormatividad, entre otros, lo que fue utilizado como soporte teórico para el desarrollo de la actividad participativa. Proponiendo como temas centrales del encuentro la división sexual del trabajo, segmentación horizontal, uso del tiempo, trabajo registrado, entre otros; con el objetivo de que las participantes puedan reflexionar e identificar los componentes de la desigualdad en el ámbito del trabajo y en materia de cuidados.

La intención de este encuentro es que se pongan de manifiesto los saberes y las ideas en relación a los temas propuestos. Para ello, fue fundamental promover la participación por medio de diversas técnicas: preguntas disparadoras, distintas dinámicas participativas. Compartir los puntos de vista de quienes participaron, los conocimientos y el interés en la temática que nos convoca, su experiencia personal, es el punto de inicio de cada una de las actividades propuestas.

Promover la participación implica escuchar, respetar las diferencias y disensos y también generar acuerdos y consensos sobre los diversos temas. Para ello, fue necesario disponer la ubicación y estar una al lado de la otra, donde nadie ocupa un lugar diferenciado en el espacio.

Continuando con el taller se propone una dinámica en primera instancia individual, la cual tuvo como objetivo principal que cada participante reflexione sobre las actividades dentro del hogar en función de las responsabilidades que tienen las personas que viven allí.

Se trabajó en forma general, otorgándoles un cuestionario en soporte papel. Se explicó la consigna, en la cual debían responder preguntas referidas a trabajos y tareas cotidianas, identificando quien realiza determinada actividad, cuánto tiempo requiere realizarla, entre otras, a fin de investigar con un sencillo cuestionario como se realiza el reparto de las tareas. Luego, definieron cómo es su día en base a esas respuestas, intentando plasmar todas las características que consideran propias del día a día. Se alentó a que puedan poner lo que viven en su cotidiano, y cómo resuelven las distintas situaciones.

El cuestionario constó de las siguientes oraciones, basada en los interrogantes ¿quién lo hace? ¿Cuánto tiempo lleva hacerlo?

- Hacer las camas y arreglar dormitorios.
- Llevar a las/los hijas/hijos al colegio o ayudar en las tareas escolares.
- Acompañar a un vecino/a si necesita ayuda.
- Realizar trámites para alguna persona que no puede hacerlos.
- Preparar comidas.
- Cuidar familiares cuando se enferman.
- Hacer las compras para alguien que no puede salir de su casa.
- Limpiar la casa.
- Cuidar hijas/os de vecinas o hermanas mientras ellas trabajan o van al médico.
- Reparar desperfectos en la casa.
- Ir al banco.
- Asistir a las reuniones del colegio.
- Hacer las compras.

- Acompañar a personas mayores del barrio o de la familia al centro de salud.
- Ayudar en el comedor o salita del barrio.
- Recordar y dar medicamentos.

Seguidamente cada una exterioriza en forma oral los diferentes cuestionarios y se realiza una puesta en común. Se solicitó que cuenten cómo fue el proceso, si tuvieron dificultades para responder y por qué.

La experta y las colaboradoras fueron moderando el debate a través de preguntas orientadoras: ¿quién dedica más tiempo a realizar tales tareas? ¿qué pasaría si nadie hiciera esas tareas? ¿nos parece justo y equilibrado el tiempo dedicado a dichas tareas por cada uno de los miembros del hogar? ¿hacen lo mismo hombres y mujeres? ¿a quién beneficia todo este trabajo?, ¿quién realiza más tareas de ocio, de formación o de otros trabajos fuera del hogar? etc.

Finalizado el debate se realizan conclusiones a cargo de la experta y colaboradoras, brindando un análisis de lo trabajado en el taller y reflexionando sobre el reconocimiento y la desigualdad. A modo de cierre del taller participativo y comunitario se brindó a las asistentes información sobre políticas públicas existentes destinadas a fortalecer los derechos (AUH, IFE, Potenciar, Progresar, entre otros).

<https://photos.app.goo.gl/kQ8Ls8G6Q6wqptN2A>





# Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad

Proponemos nuevas formas de encuentro  
y formular saberes con toda la Comunidad.

Invitamos a un Taller Participativo y Comunitario en  
el marco del Proyecto "Programa de Lineamientos  
Género y Diversidad Municipal"



El cual se dará el día:

**Miércoles 13 de Abril, desde las 11 hs.  
en el CIFF (Centro de Integración y  
Fortalecimiento Familiar)**

*¡Las y los esperamos!*







- **Taller 4:**

- Centro de Día Despertares:

El taller se acordó en reunión del Equipo con la Directora General de la Institución. La Lic. en psicología Langelloti Claudia. La cual manifestó que por cuestiones de logística el taller sería posible con los profesionales que trabajan en la institución y no con los beneficiarios que asisten. Se le informó sobre la temática del proyecto y los objetivos, ante lo cual se mostró interesada y predispuesta al trabajo conjunto.

El taller se llevó a cabo el lunes 25 de abril a las 10 hs según lo acordado en la reunión con los Profesionales de las diferentes especialidades que trabajan allí.

Se dio comienzo al taller con la presentación del Equipo y del Proyecto que se viene llevando adelante. Se ofreció información conceptual sobre género, sexo, identidad de género, diversidad sexual, patriarcado, interseccionalidad, heteronormatividad y perspectiva de género, a través de un power point como soporte visual.

Seguidamente se dio inicio a la etapa de producción grupal proponiendo la dinámica: "Interseccionalidad, Igualdad y Discapacidad". La cual tiene como objetivo visibilizar la desigualdad social que viven las personas con discapacidad y cómo esta se agrava en mujeres y LGBTIQ+, conocer las desigualdades estructurales que

limitan a las minorías el acceso a derechos y fortalecer la perspectiva interseccional y las construcciones diversas dentro del trabajo grupal.

Con esta dinámica se busca reflexionar sobre cómo ser mujer, LGBTIQ+, migrante, persona con discapacidad, afrodescendiente u otras Identidades, nos coloca en desventaja frente a las demás personas. Al mismo tiempo, permite visualizar la forma en que las desigualdades de identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, discapacidad, entre otras, impactan en los cuerpos y vidas de las personas en simultáneo.

**Desarrollo:**

Se convocó a ocho personas voluntarias. Se repartió una tarjeta con un personaje a cada voluntario, las cuales contenían una breve descripción:

- 1) Varón, político, abogado, posee varias propiedades y es heterosexual.
- 2) Mujer, descendiente de pueblos originarios, trabaja como empleada administrativa en un negocio, es heterosexual, de clase media, alquila.
- 3) Mujer, lesbiana, periodista, ciega, posee varias propiedades, vive en el Centro de la ciudad de Resistencia.
- 4) Varón trans, docente universitario, de clase media, boliviano, alquila un departamento en un barrio de la localidad de Gral. San Martín.
- 5) Travesti, promotora sanitaria, no terminó el secundario, alquila en un barrio del conurbano, es peruana.
- 6) Varón, obrero de la construcción, chileno, vive en un asentamiento, heterosexual, padre de cuatro hijos.
- 7) Mujer joven, boliviana, cursa el colegio secundario en una escuela rural, trabaja y vive en el campo.
- 8) Mujer, madre de dos hijos, argentina, heterosexual, vive con su pareja, estudia enfermería, trabaja en una cooperativa.

Las coordinadoras proponen a quienes están participando que adopten estas características, que intenten pensar y sentir como si fueran ese personaje. Se solicita que realicen una caminata en el espacio escenificando situaciones cotidianas para que puedan entrar en el personaje. Por ejemplo, recorrer un día en la vida de esa persona: cómo se levanta, qué desayuna, dónde vive, con quién, si va a trabajar, en qué tipo de transporte lo hace. Si almuerza, qué come y dónde, etc. Luego, una vez que realizaron este caldeamiento, los participantes se ubicaron en línea recta una persona al lado de la otra, de manera que tengan espacio para dar pasos hacia adelante y hacia atrás.

Se dieron las siguientes consignas indicando a los participantes que debían dar un paso hacia adelante o atrás en relación con el personaje que les tocó. ¿Cómo se imaginan ellos/as que sería la vida de esa persona?

Las consignas son las siguientes:

- De un paso hacia atrás quien no haya podido terminar la secundaria.
- De dos pasos hacia atrás quien no haya podido terminar la primaria.
- De un paso adelante quien haya terminado la universidad.
- De un paso hacia atrás quien alguna vez sufrió acoso callejero, le gritaron algo grosero en la calle.
- De un paso hacia atrás quien no tiene aportes jubilatorios en su trabajo.
- De un paso hacia atrás quien por su orientación sexual o identidad haya sufrido discriminación.
- De un paso hacia atrás quien tiene que pensar qué ropa se pone porque va a salir de noche y volver sola/o/e.
- De un paso hacia adelante quien maneja el dinero de su hogar.
- De un paso hacia atrás quien sufrió discriminación por su origen étnico.
- De un paso hacia atrás quien no pudo acceder a la salud por su lugar de residencia.
- De un paso hacia adelante quien posee obra social.
- De un paso adelante quien tiene casa propia.
- De un paso hacia atrás quien alguna vez sintió discriminación por su apariencia física.

Una vez terminada la secuencia, se le pidió al resto de las personas que adivinen qué personaje le pudo haber tocado a cada quien. Comenzamos con quien quedó más adelante y preguntamos: ¿quién se imaginan que es? ¿Varón o mujer, trans, travesti?, ¿Trabaja y dónde? Así el equipo fue guiando el primer personaje, una vez que estuvo en términos generales “descubierto/a”, le pedimos a la persona que lea su tarjeta y revele su personaje. Esta metodología se implementó para cada personaje.

Seguidamente se generó un debate espontáneo acerca de lo trabajado en la jornada, donde los presentes pudieron comparar las situaciones analizadas con la realidad de los asistentes a la institución.

A modo de cierre el equipo brinda una breve conclusión acerca del papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad, la percepción errónea de la discapacidad como problema individual, visibilizando la perspectiva interseccional en las desigualdades de género.





## Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad

### INVITACIÓN

Invitamos a todos los profesionales de la  
Institución, **DESPERTARES** a participar del Taller  
**“Género, Diversidad y Discapacidad”**



**Lunes 25 de Abril, desde las 10 hs.  
En Uruguay 1127**

*¡Las y los esperamos!*



CHACO  
Gobierno de todos



CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES

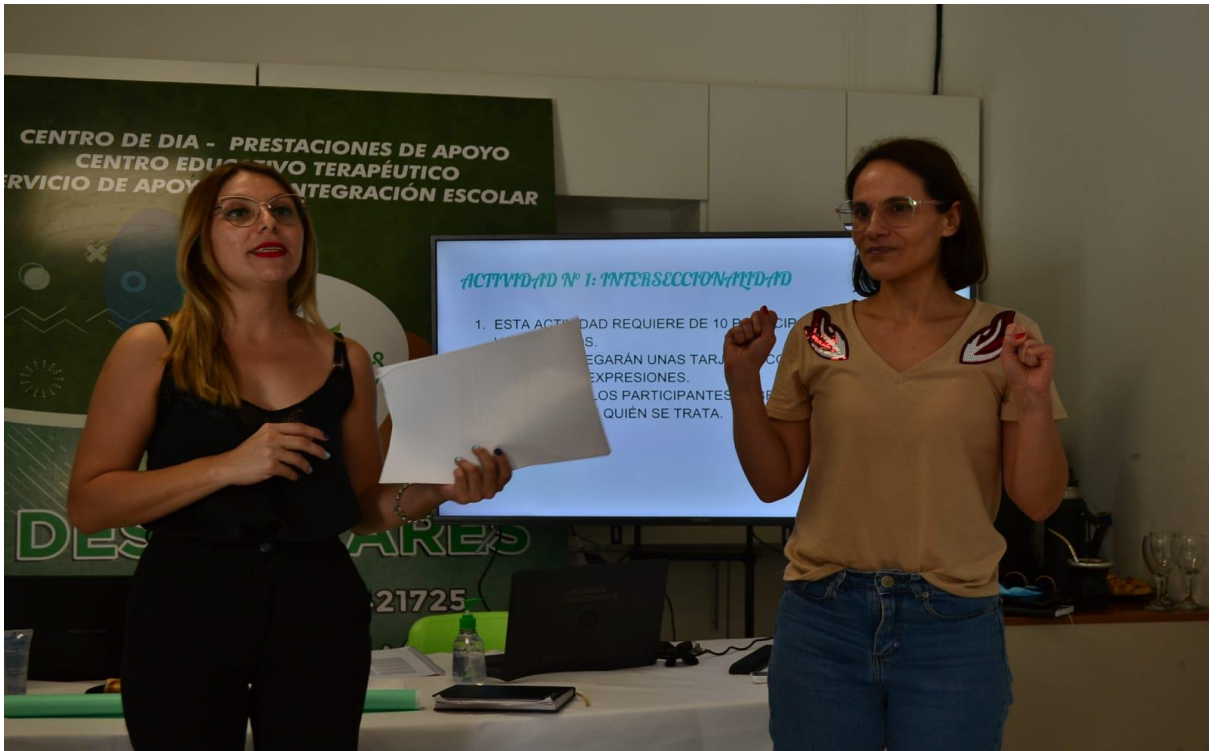


Municipio de  
General José de  
SAN MARTÍN



Presidencia  
del Concejo  
del Sur. José de San Martín







<https://photos.app.goo.gl/HuTZVzszYqNCU5jJ9>

- **Taller 5:**

La realización del quinto taller participativo y comunitario, se llevó a cabo el día 31 de mayo a las 14: 00 hs, en la Escuela E.E.P. N° 895, del Barrio Toba, con la participación de mujeres de la etnia QOM y de la CCC (Corriente Clasista y Combativa).

A modo de inicio las disertantes realizan una breve presentación de cada una, referida a la formación profesional y desempeño laboral. La experta realiza una breve explicación del Programa Municipal de Género y Diversidad, los objetivos que se persiguen, como así también la importancia de estos espacios de construcción colectiva.

Teniendo en cuenta la cantidad de participantes se implementó ubicación espacial en círculo, las colaboradoras solicitan una presentación general a fin de poder registrar datos acerca de la población, momento en el que se pudo identificar líderes de la organización, quienes tomaban la palabra. Desde un primer momento se mostraron participativas y abiertas al diálogo.

Se realiza una breve introducción conceptual acerca de género, sexo, identidad de género, diversidad, roles y estereotipos de género, patriarcado, perspectiva de género, heteronormatividad e interseccionalidad lo que fue utilizado como soporte teórico para el desarrollo de la actividad participativa.

La intención de este encuentro es que se pongan de manifiesto los saberes y las ideas en relación a los temas propuestos. Para ello, fue fundamental promover la participación por medio de diversas técnicas: preguntas disparadoras, materiales audiovisuales. Compartir los puntos de vista de quienes participaron, los

conocimientos y el interés en la temática que nos convoca, es el punto de inicio de cada una de las actividades propuestas.

Continuando con el taller se propone dinámica de construcción grupal la cual tuvo como objetivo principal que los asistentes analicen de qué manera nos ha ido configurando la sociedad la forma de pensar, sentir y hacer, el lugar que ocupamos en ella de acuerdo a la diferencia de géneros.

Se trabajó en grupos de 7 a 10 personas, otorgándoles afiches, marcadores y tarjetas elaboradas previamente por el equipo. Se explica la consigna, en la cual debían dibujar la silueta de una mujer y la de un varón, definir cómo es esa silueta, asignarle un nombre, edad y algunas características.

Seguidamente se solicita que seleccionen qué tarjetas corresponden a la mujer y cuales al varón, dichas tarjetas contenían descripciones básicas vinculadas a oficios, trabajos cotidianos, sentimientos, entre otras, como por ejemplo: ladrillera, albañilería, electricidad, plomería, trabajo rural, carpintería, cocina, limpieza, cuidados de los hijos, artesanías, atención a la salud, educación, fuerza física, protección, jefe/a de hogar, proveedor económico, independientes, capacidad de dirigir, gestación, masculinidad, obedecer, parir, fortaleza, poder, genitales, miedos, pensamientos, preocupaciones, sentimientos, amor, estabilidad, inseguridad, presión social, habilidad, dolor, angustia, valentía, entre otras.

Luego se exhiben los diferentes dibujos y se realiza una puesta en común. Una persona de cada grupo presenta al personaje que dibujaron. Se recomendó que cuenten cómo fue el proceso, si tuvieron desacuerdos o dificultades para decidir algún atributo del dibujo y por qué. A modo de cierre se comentó entre los asistentes qué observamos respecto de los diferentes trabajos. Se compararon las producciones, buscando reflexionar acerca de cómo vemos o imaginamos a estas personas. Los adjetivos aplicados a cada silueta, responden a las construcciones de roles o estereotipos de género.

La experta y las colaboradoras fueron moderando el debate a través de preguntas para orientar y ordenar las producciones, ¿Qué ocupaciones asignamos? ¿Por qué? ¿Qué sentimientos y características les atribuimos en el corazón? ¿Por qué? ¿Qué características y diferencias asignamos en la pelvis? ¿Las relacionamos con la sexualidad? ¿De qué modo para cada personaje y por qué? ¿Qué pasaría si lo que adjudicamos a un género lo pensáramos para el otro? ¿Qué efectos en la vida cotidiana piensan que pueden tener estas diferencias?

Finalizado el debate se realizan conclusiones a cargo de la experta y colaboradoras, brindando un análisis de lo trabajado en el taller, como conclusión y cierre del taller participativo y comunitario.

Cabe señalar que en el dictado de todos los talleres el equipo de profesionales y contraparte realizaron tareas previas al taller, como instalación de pantalla y proyector de imágenes, sonido, colocación de banners, distribución de sillas y mesas, preparación de aperitivos para el break.

 **Lineamientos  
Programa Municipal  
de Género y Diversidad**

Proponemos nuevas formas de encuentro  
y formular saberes con toda la Comunidad.

Invitamos a un Taller Participativo y Comunitario en  
el marco del Proyecto "Programa de Lineamientos  
Género y Diversidad Municipal"



El cual se dará el día:

**Martes 31 de Mayo, 14hs.  
Escuela E.E.P. N° 895 del Barrio Toba.**

*¡Las y los esperamos!*



CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES



Municipio de  
General José de  
SAN MARTIN



Presidencia  
del Concejo





<https://photos.app.goo.gl/wC6Vcgsr8CcWKfK59>

<https://photos.app.goo.gl/JW4MqJVuctfutq6K6>

## **2.5. ETAPA 3: ELABORACIÓN DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MUNICIPAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.**

### **2.5.1. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PROCEDENTE DE LOS TALLERES PARTICIPATIVOS.**

#### **Taller 1**

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en la franja etaria comprendida entre los 25 años y los 50 años de edad, En su mayoría mujeres, que tienen a su cargo las actividades domésticas y organización familiar (trabajo no remunerado), además realizan trabajos remunerados en modalidades de contratos, becas y de emprendimientos independientes. Poseen nivel de instrucción secundario completo y formación en diversos oficios como peluquería, manicura, pastelería, entre otros.

En una primera instancia el grupo se mostró poco participativo, brindando escasos datos personales, situación que se fue modificando a lo largo del desarrollo del taller, donde se fueron afianzando como grupo operativo, llegando a contar experiencias personales vinculadas a los conceptos abordados.

Al iniciar el encuentro, al ser personas que se conocían de otros contextos, se evidencio ubicación espacial en subgrupos cerrados, por lo que el equipo instó a los asistentes a romper los subgrupos, ubicándolos en un único círculo donde todas las personas puedan interactuar.

Al comenzar a abordar conceptos básicos en la apertura como género, sexo, patriarcado, roles y estereotipos de género, identidad de género. El grupo muestra tener conocimientos previos en los temas, lo que fue un buen soporte para el éxito del trabajo de construcción colectiva. Cabe señalar que estos conocimientos presentaban incertidumbre, en algunos casos confusión con otros términos, y los mismos fueron expresados en lenguaje coloquial.

En la producción grupal la organización fue rápida y de manera natural, se mostraban organizados, motivados, y los roles se iban intercambiando entre los miembros constantemente. Se evidencia una participación activa de los miembros, cada uno expresaba lo que pensaba acorde a la consigna.

Al momento de llevar a cabo el trabajo grupal se han podido identificar desconocimiento y confusión respecto al término persona transgénero y sus categorías, evidenciando que los participantes aún no están habituados a la percepción de la identidad de género, es decir, que tanto la identidad de género, como la orientación sexual está asimilada, pero solo en forma parcial.

Desde la perspectiva de los estereotipos de género, este grupo seleccionado logra reconocer atribuciones binarias respecto a comportamientos y actividades que debe realizar cada persona según su sexo. Expresando que las mujeres están vinculadas a actividades domésticas, organización familiar, tareas de cuidados y crianza de los hijos, a lo emocional, etc. Mientras que el hombre se lo vinculó al dinero,

la economía, la presión por ser el principal proveedor del hogar, actividades de esparcimientos (fútbol, asados, etc.), vinculado al uso de la fuerza física y lo racional.

Cabe señalar que pese a haber identificado esta distribución binaria, han logrado reflexionar y cuestionar estos modelos que se imponen como únicos, los cuales restringen y limitan la posibilidad de expresión de la diversidad y deja por fuera la complejidad de heterogeneidad de las personas, y reproducen estructuras de poder y opresión.

Se registra la percepción de sentimientos como el miedo, discriminación y desigualdad vinculados a las mujeres y a las personas transgenero, lo que deja al descubierto el modelo patriarcal en el cual las situaciones de injusticia y desigualdad son las bases de las diferentes formas de violencia por motivos de género, lo que requiere un compromiso de la sociedad para revertir la discriminación y las opresiones, en función de construir un mundo con igualdad y justicia social.

Hay en puntos donde el grupo expresa cierta vergüenza a verbalizar lo que verdaderamente piensan: por ejemplo, al asignar un trabajo u oficio a la persona transgenero automáticamente surge “peluquero”, lo que refleja una profesión marcada por los estereotipos de género, ya que esa actividad está mayormente vinculada a mujeres o personas transgenero. Luego del intercambio grupal, deciden modificar el oficio de esta persona, asignándole trabajos administrativos, aunque en la puesta común logran reconocer que para una persona trans, por su condición no es sencillo acceder a trabajos de atención al público, administrativos, cargos jerárquicos, entre otros. Similar situación surge al asignar trabajo a la mujer, donde si bien el grupo coloca “camionera”, luego realizan una reflexión respecto a que esto refleja un ideal de mujer, “empoderada”, capaz de realizar actividades de fuerza, pero que en realidad no se da, ya que este tipo de actividades están vinculadas a los hombres.

Esas desigualdades identificadas por los grupos pueden ser analizadas desde el término brecha, ya que según el género con el que nos identificamos y participamos, accedemos de maneras distintas al mundo laboral. En este sentido, vemos que existe una participación desigual que obedece a los estereotipos de género.

Podemos decir, que si bien no en términos conceptuales, los participantes han identificado lo que llamamos segregación ocupacional horizontal o segmentación horizontal, donde se determina que hay trabajos para mujeres y otros para varones. Como así también, la segregación ocupacional vertical, ya que han analizado el lugar que ocupan las mujeres y personas transgéneros teniendo en cuenta los puestos de trabajos jerárquicos o de dirección en instituciones públicas y privadas. Comprendiendo que en la actualidad se considera que los trabajos realizados por mujeres o personas transgenero están más asociados a los cuidados, ya que existe una creencia, que refuerzan los estereotipos de género, que las mujeres tienen una sensibilidad especial, son más cariñosas. Al mismo tiempo, lo afectivo no es considerado como productivo, ni importante para la sociedad, por lo tanto, está menos valorado. Una vez más, los estereotipos provocan relaciones desiguales ya que los



trabajos que realizan generalmente los varones, ligados a lo productivo son más valorados y por ende mejor remunerados.

A modo de conclusión, se puede decir que los participantes han expresado la necesidad de que en las instituciones donde trabajan o ámbitos en los que se desenvuelven cotidianamente reciban capacitaciones para sensibilizar en la temática a fin de generar igualdad, mayor empatía, previniendo la discriminación por razones de género.

## **Taller 2**

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en una franja etaria comprendida entre los 15 años y los 60 años de edad, hombres y mujeres, en su mayoría todos pertenecientes a la zona rural. Al trabajar con estudiantes de distintos niveles, docentes y familias, el nivel de instrucción era variado.

Desde el inicio de la jornada el grupo se mostró muy participativo, sin dificultad para hablar e intercambiar ideas, esto se debe a que los participantes se conocían entre sí, ya que comparten su cotidianidad al ser una institución con alojamiento.

Al comenzar a abordar conceptos básicos en la apertura como género, sexo, patriarcado, roles, estereotipos de género, identidad de género, entre otros. El grupo muestra tener escasos conocimientos previos de la temática, por lo que todos los conceptos abordados fueron inmediatamente vinculados con ejemplos de la vida cotidiana para una mayor comprensión. En esta instancia los participantes plantean diversas preguntas e inquietudes sobre la temática, lo que demostró su entusiasmo ante lo planteado por el equipo.

Desde la perspectiva de la interseccionalidad se puede identificar como las mujeres se posicionan en desventaja respecto a los hombres, impactando en el acceso a derechos, los bienes materiales, como la vivienda y otras actividades. Aunque esta situación no es reconocida por los participantes, ya que consideran que las tierras son de la familia, pero la realidad demuestra que la tenencia de las mismas, es del hombre.

Si bien en la producción agrícola los varones cumplen un rol fundamental, las mujeres de este sector se consideran en posición de liderazgo, respecto a la producción, cabe señalar que en su mayoría son pequeños productores, que participan de ferias zonales para la comercialización de sus productos. Si bien pareciera que las actividades en términos productivos están distribuidas equitativamente, la realidad es que las mujeres además de participar de la producción, tienen como tarea exclusiva la venta de los productos, y esta mayor participación no es contemplada a la hora de la distribución de los ingresos.

A partir de las respuestas obtenidas se puede decir que las mujeres y LGBTIQ+ atraviesan por vulneración de derechos en el acceso a la tierra y a los recursos productivos, lo que limita la autonomía económica y el ejercicio de otros derechos económicos, políticos, sociales y culturales.

Cabe señalar que las mujeres además de ser claves en el trabajo productivo, tienen a su cargo las tareas domésticas y de cuidados de los hogares. Por la cultura, éstas no logran reconocer dichas actividades como un trabajo no remunerado, si no como algo que les corresponde y deben hacerlo casi de manera natural. Lo que deja en evidencia que existe una distribución de tareas desigual que obedece a los estereotipos de género.

Estas sobrecargas de actividades de las mujeres se han transformado en barreras socioculturales para que éstas puedan finalizar estudios, independizarse y trabajar fuera de la casa.

Otro dato importante es la exclusión de las personas LGBTIQ+ en la zona rural, quienes, al finalizar sus estudios, deciden migrar para zonas urbanizadas, ya que no son aceptados o reconocidos por sus familias. Es decir, que nos encontramos en un contexto basado aún por la heteronorma, la estigmatización y desigualdad.

### **Taller 3**

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en una franja etaria comprendida entre los 20 años y los 40 años de edad, todas mujeres, que tienen a su cargo actividades domésticas y organización familiar, además, realizan trabajos remunerados dentro de la economía informal. Poseen en su mayoría nivel de instrucción secundaria incompleto, algunas han logrado retomar sus estudios en bachillerato libre para adultos.

Desde el inicio de la jornada el grupo se mostró muy participativo, sin dificultad para compartir datos personales, experiencias familiares, lo que consideramos fue facilitado por la temática, ya que se sentían identificadas unas con las otras. Cabe señalar que las participantes no se conocían entre sí, su único contacto hasta el momento había sido la asistencia de sus hijos al CIFF.

Al comenzar a abordar conceptos básicos en la apertura como género, sexo, patriarcado, roles, estereotipos de género, identidad de género, entre otros, el grupo muestra no tener conocimientos previos en los temas, por lo que todos los conceptos tratados fueron inmediatamente vinculados con ejemplos de la vida cotidiana para una mayor comprensión. Lo que les permitió a las participantes identificar situaciones que les pasaron o vivieron en algún momento, sin tener conocimientos de términos y conceptos.

Del análisis del trabajo grupal podemos decir que las asistentes han logrado identificar que las tareas de cuidados en su mayoría son realizadas por las mujeres de la familia, reconociendo que éstas son necesarias para satisfacer necesidades básicas del grupo familiar, es decir, que son esenciales para la propia existencia.

Han logrado incluir dentro de las tareas de cuidados algunas que no estaban contempladas como tales por ellas, las cuales demandan de tiempo, desgaste físico y emocional, como ser el cuidado de los hijos, limpieza de los espacios, compra y preparación de alimentos, coordinación de horarios, pensar el listado de compras, trasladar a los hijos a las instituciones educativas, recordar horarios de medicamentos

o rutinas diarias, realizar actividades recreativas, supervisar y/o acompañar esos momentos, entre otras.

Luego de analizar el tiempo y el esfuerzo que demandan estas actividades, y la importancia que tienen, han reconocido que es un trabajo no remunerado, basado en lazos familiares como ser, la atención exclusiva de hijos o adultos mayores, y que, pese a que se proveen de los servicios que brinda el sector público como Centros de Desarrollo Infantil, Centro de Integración y Fortalecimiento Familiar, Centro Integrador Comunitario, Comedores, escuelas, etc., la carga que tienen es excesiva. Cabe señalar que algunas de estas mujeres además de realizar tareas de cuidados en sus hogares, se encuentran dentro del mercado laboral brindando sus servicios de niñeras o cuidadoras domiciliarias.

Esta jornada deja en evidencia que las tareas de cuidado aún se encuentran asociadas a un mandato cultural, por el cual se les atribuye a las mujeres la posesión de una capacidad natural, una sensibilidad diferente a la de los varones para cuidar de otros. La división sexual del trabajo se basa en el ideal de que el rol del varón es de proveedor de la familia y el rol de la mujer es de cuidadora. Y que, pese a que las mujeres están inmersas en el mercado laboral, las tareas de cuidados aún no son vistas socialmente como una responsabilidad compartida.

A partir de las respuestas otorgadas por las participantes se puede inferir que las mujeres dedican el doble de tiempo a las tareas domésticas y de cuidado, como limpiar la casa, cocinar y cuidar a los niños. Es decir, que no solo tienen un trabajo fuera del hogar (formal o informal), sino que además llevan la carga de las tareas domésticas y de cuidados de sus propios hogares, convirtiendo su día en una doble jornada de trabajo, sin días de descanso. Lo que las limita para poder desempeñarse laboralmente, crecer profesionalmente, disponer de tiempo libre o estudiar.

Las tareas de cuidados son subvaloradas, invisibilizadas, altamente feminizadas y no remuneradas. Este escenario explica en parte la mayor inserción de las mujeres y LGBTIQ+ en empleos no registrados, la subocupación y la sobreocupación, que traen como consecuencia una profunda brecha salarial entre varones y mujeres, LGBTIQ+.

Se puede percibir que estas desigualdades se agravan en los sectores más vulnerables, quienes tienen más demandas de cuidados y menos posibilidades de resolverlas si el Estado no las garantiza. Por lo que las instituciones estatales se transforman en un sostén fundamental de las familias.

#### **Taller 4:**

Nuestro objetivo principal al incorporar la temática de la discapacidad es aportar al trabajo de investigación una reflexión sobre la diversidad en sus múltiples formas, expresiones y prácticas. Teniendo en cuenta que las personas con

discapacidad permanecen invisibilizadas en nuestra sociedad, atravesando múltiples situaciones de discriminación.

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en la franja etaria comprendida entre los 25 años y los 50 años de edad, todos con nivel de instrucción terciaria y/o universitaria, quienes se desempeñan profesionalmente en las diferentes áreas de la institución. El grupo se mostró participativo, demostrando constantemente interés en la temática abordada.

En una primera instancia realizaron escucha activa al abordar los conceptos básicos como género, sexo, patriarcado, roles y estereotipos de género, identidad de género, entre otros. El grupo muestra tener conocimientos previos en los temas, lo que fue un buen soporte para el éxito del trabajo de construcción colectiva. En la producción grupal la organización fue rápida y de manera natural, se mostraban organizados y motivados.

Al momento de llevar a cabo el trabajo grupal los presentes han identificado las desventajas que tiene una persona con discapacidad a la hora de participar en igualdad de condiciones como resultante de sus limitaciones, pero también como consecuencia de los obstáculos del entorno social. Esta situación se agrava cuando son mujeres y LGBTIQ+ con discapacidad, quienes son excluidas por un modelo heteronormativo, infantilizante e inhabilitante socialmente, con parámetros y estereotipos de los que se considera normal.

Han logrado vincular los personajes planteados con situaciones que atraviesan los beneficiarios de la institución, quienes presentan muchas dificultades para insertarse en el mercado laboral y obtener independencia económica, obstáculos para acceder al sistema educativo de calidad, menor valoración social de sus potencialidades, invisibilización, entre otras.

Reflexionamos junto a los profesionales sobre la comunidad LGBTIQ+ y la discapacidad como formas de re-apropiación de la dignidad disidente. Vivimos en un mundo que en primer lugar concibe que “no tener una discapacidad” es el estado “natural” del ser y la “heterosexualidad es obligatoria”. Los géneros y las sexualidades no normativas pagan un precio en el sistema de la heterosexualidad obligatoria, esto refleja cómo los cuerpos y las mentes no normativas están también oprimidas en sistemas hegemónicos.

A partir de la actividad plasmada en el taller, se toma conocimiento que la diversidad sexual en su ámbito laboral, comenzó a visibilizarse en los últimos tiempos, dejando expuesto que la discapacidad, o diversidad funcional, es uno de los temas centrales insuficientemente estudiado de una política de austeridad a nivel mundial. Exponiendo casos puntuales que han surgido en las personas con discapacidad que asisten a la institución; por ejemplo “personas con discapacidad travestis, transgéneros”, donde se dificulta el abordaje de esa situación por falta de teorización y capacitación. Entendiendo que esto debe ser abordado, no desde lo individual, sino a nivel familiar y comunitario, lo que la mayoría de las veces se ve obstaculizado ante la resistencia a trabajar dicha temática. No debemos olvidar que hasta hace unos

años, la sexualidad era invisibilizada en las personas con discapacidad, sostenida en mitos sociales como: “son niños eternos”, “son asexuados” “son hipersexuados” “tienen una sexualidad dormida” “tienen una sexualidad incontrolada” “no tienen deseos ni necesidades sexuales” “no pueden, ni deben formar pareja, casarse y procrear”, etc.

Actualmente, los activistas LQTBQ+ como los activistas con diversidad funcional, han desafiado las ideas muy arraigadas sobre qué tipo de cuerpos, mentes, deseos y conductas son “normales”. Ambos movimientos comparten una lucha histórica contra la normalización en los últimos siglos. Estos movimientos plantean que simplemente no es una cuestión de prejuicio individual, sino más bien como un problema que se construye en sistemas económicos, raciales, de género que dependen y sostienen la desigualdad. Y que la sexualidad no es sólo algo para ser disfrutado por ciertas personas o ciertos cuerpos.

### **Taller 5**

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en una franja etaria comprendida entre los 20 años y los 60 años de edad, todas mujeres, en su mayoría forman parte de la Corrientes Clasista y Combativa (CCC). ( Agrupación que trabaja en las tres vertientes de la clase obrera: los obreros ocupados, los jubilados y los desocupados; además, cuenta con organizaciones de pueblos originarios y de excombatientes en Malvinas. También cuenta con una organización juvenil, la Juventud de la CCC.)

La diversidad empírica que presentan los movimientos sociales en Argentina, según su surgimiento en cada contexto histórico, social, cultural y político resulta una dificultad analítica para las ciencias sociales. Puntualmente, en éste análisis, respecto de cómo delimitar un concepto que aúne la multiplicidad de los puntos de vista, estrategias y objetivos que presenta este heterogéneo objeto de estudio.

La Corriente Clasista y Combativa de Argentina CCC, se constituyó oficialmente el 6 de noviembre del año 1994. No es una central sindical y trabaja en el seno de las organizaciones gremiales de todas las centrales existentes en el país y organiza independientemente de ellas, los desocupados precarizados, jubilados y pensionados. Su política clasista y combativa tiene profundo contenido antiimperialista y anti terrateniente y por la igualdad de género.

En el año 1996 dedicó particular atención a la organización de los trabajadores desocupados, transformándose en una de las más conocidas expresiones del movimiento piquetero del país.

Históricamente la CCC ha entrelazado su actividad contribuyendo y participando de la organización de los pueblos originarios y contribuyendo a su organización específica, lo mismo con los ex combatientes de Malvinas. En el pasado ha conducido, La agrupación Malvinas Volveremos (integrada a la CCC) dirigió el Centro de Ex Soldados Combatientes en Malvinas del Chaco y sigue influyendo en sectores de excombatientes y veteranos, tiene una clara posición patriótica con la

gesta de Malvinas. La organización de la juventud de la CCC y la organización juvenil promueven el lema “Ni un pibe ni piba, menos por la droga.”

Para el análisis de éste taller debemos tener en cuenta que los movimientos sociales, no son una simple manifestación de las contradicciones objetivas de un sistema de dominación, no surgen sólo como una respuesta espontánea a las contradicciones sociales, sino que se desarrollan como puntos de vista y estrategias, sobre cómo pueden superar esas contradicciones del sistema dominante de manera organizada. Desde esta perspectiva, los movimientos sociales no pueden entenderse como formas aisladas de asociación. Estos tienen siempre intereses o fines de los cuales están a favor o en contra.

### **Malvinas, el trabajo femenino, la juventud, los hermanos originarios y la CCC**

El trabajo femenino es profundo e intenso en todo el país y sus militantes mayoritariamente mujeres, han participado en todos los Encuentros de Mujeres que anualmente se han realizado en el país, como así plenarios femeninos regionales y han participado activamente en todas las movilizaciones contra la violencia de género, por la igualdad de condiciones de trabajo y salarios, la lucha femenina en todos sus reclamos. Las mujeres son clara mayoría, en particular en los desocupados y precarizados. Este trabajo que vienen realizando se vio reflejado en los conocimientos teóricos que mostraron la mayoría de las asistentes durante el desarrollo del taller.

Del análisis del trabajo grupal podemos decir que las asistentes han logrado identificar los obstáculos cotidianos que se les presentan a las mujeres de la comunidad como ser las pocas oportunidades para acceder al mercado laboral formal, las dificultades económicas, escaso o nulo nivel de instrucción, entre otras. En este aspecto es importante volver a señalar la variedad de nuestra muestra de estudio ya que algunas mujeres pertenecían a la comunidad QOM y otras no. Por lo que no había total coincidencia con las vivencias relatadas. Las mujeres pertenecientes a la comunidad QOM más conservadoras, evidenciaron mayores desigualdades y formas de opresión considerando la etnia, la clase social y el género. Y quienes no pertenecen a dichas comunidades y son mujeres militantes de la CCC expresan ocupar un rol importante en sus familias y en la comunidad.

Desde una mirada interseccional, podemos sostener que las mujeres de la comunidad QOM presentan barreras socio-culturales, aludiendo a la imagen con connotación negativa respecto a la comunidad, fundada en la discriminación étnico-racial. La desigualdad que sufren las mujeres de la comunidad es resultado de una injusticia estructural, ya que las mujeres QOM enfrentan una triple opresión, la de ser mujer, el de pertenecer a una población diferente a la dominante y el de pertenecer a pueblos originarios. También se ha podido tomar conocimiento de mayores situaciones de violencia cotidiana que vivencian en sus hogares, pudiendo ser esta una consecuencia de que el Hombre indígena actualmente carece de todo poder:

político, económico y simbólico, y que por esta situación no le queda más que ejercer ese poder sobre su familia (mujeres y niños).

En su mayoría las asistentes al taller reciben en sus hogares una variada ayuda estatal como AUH, Becas, IFE, Sueldos de Piqueteros y otros Beneficios Sociales del Movimiento. Estos programas se basan en aportes económicos a familias en situación de pobreza que tienen hijos menores de edad, con la condición de que estas cumplan con determinados compromisos, como la asistencia de los hijos(as) a la primaria y secundaria. Sin embargo, una vez que se quita el estímulo económico los niños/as abandonan la formación académica.

En la producción de las participantes se pudo distinguir dos realidades diferentes:

**1)- Las que pertenecen a la Comunidad QOM más conservadora (generaciones anteriores)**

Aquí se evidencia más fuertemente el ideal de que el cuerpo del hombre se transformó para la fuerza de trabajo y el de la mujer para la reproducción. Esta división conlleva a que las mujeres asumen como naturales las tareas domésticas, la crianza de los hijos(as) y el cuidado de otros miembros del hogar, sin embargo, dado el desempleo masculino, la precarización y flexibilidad del empleo, las mujeres también son forzadas a formar parte de la fuerza laboral, pero con un menor estatus social y económico. Basado en el patriarcado que obliga a las mujeres trabajadoras sin distinción de pertenencia étnica a desempeñar una doble jornada reproductiva y laboral.

**2)- Las líderes de la C.C.C y las pertenecientes a la comunidad QOM de nuevas generaciones**

Se observó que el patriarcado aún está presente en la vida cotidiana, arraigada en sus costumbres, pero estas mujeres se encuentran en la lucha diaria por la deconstrucción del machismo, a favor de las nuevas masculinidades y la igualdad de género.

También surgió como dato interesante durante el desarrollo del taller que la CCC si bien aún está liderada por hombres, hace un par de años la mujer fue logrando un rol protagónico, afirmando que el trabajo femenino es profundo e intenso, y que las militantes participan activamente de Encuentros de Mujeres, plenarios femeninos regionales, movilizaciones contra la violencia de género, por la igualdad de condiciones de trabajo y salarios y la lucha femenina en todos sus reclamos.

Otro aspecto sobresaliente es que muchas mujeres por su participación en la organización C.C.C tienen enfrentamientos con sus hijos y compañeros, por no cumplir con “su deber de mujeres” o muchas veces son acusadas desde los celos infundados o incluso sufren la violencia doméstica al regresar a sus hogares, luego de haber cortado una ruta o haberse movilizadas. Agregando que muchas mujeres toman estos casos como ejemplos y tienen temor de asumir un rol protagónico en la familia y en la comunidad.

### **Jornada con comunidad LGBTIQ+ de General José San Martín**

Si bien en los últimos años se ha avanzado mucho en materia de diversidad, la realidad es que aún queda mucho trabajo por hacer. A partir de los relatos de los y las jóvenes podemos decir que la identidad de género tanto como la orientación sexual, se han asimilado sólo en forma parcial en las políticas públicas sanitarias, de educación y laborales, las cuales todavía excluye a este sector de la comunidad.

Como sabemos la discriminación provoca daños tanto físicos como psicológicos en las personas, los asistentes han manifestado ser víctimas cotidianamente de prácticas discriminatorias, como ser observados de manera negativa, escuchar comentarios discriminatorios que ofenden, insultos o violencia, lo que tiene efectos en la salud integral. Es en este contexto, que son cuestionados ante la mirada de considerar como una patología psiquiátrica o psicológica, e incluso orgánica, la identidad de género o la orientación sexual. Así, lo que no se define como femenino o masculino es visto como patológico cuando nada tiene que ver con una enfermedad pero que se sostiene en ese lugar para no habilitar ni legitimar ningún tipo de diferencia.

Esta mirada repercute en la comunidad LGBTIQ de General San Martín directa e indirectamente, perjudicando el trato digno en la atención o provocando la exclusión del sistema médico, educativo, laboral y social en general. El acceso al mercado laboral se da en los segmentos laborales feminizados, en condiciones precarias, las cuales no tienen reconocimiento social y por lo tanto con salarios bajos. Exclusiones que contribuyen a la desarticulación del grupo, generando desorientación con respecto a sus metas y fines como comunidad, llevando a la desmotivación colectiva en su lucha diaria.







## **2.5.2. Elaboración de los Lineamientos Estratégicos para la elaboración de un Programa Municipal de Género y Diversidad.**

Los Lineamientos para Programa Municipal de Género y Diversidad pretende servir de insumo al Poder Legislativo y Poder Ejecutivo de la localidad de General José de San Martín, provincia del Chaco. Es una herramienta sencilla y práctica por su síntesis, tiene el fin de orientar las acciones, proyectos, planes, programas y políticas públicas vinculadas al género y diversidad con el objetivo de lograr una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Se han expuesto los datos obtenidos en el proceso de investigación en el “Cuadernillo de Lineamientos”. Plasmando allí de manera sintética las conclusiones de los talleres participativos y los gráficos obtenidos de las encuestas y entrevistas. Reflejar las desigualdades, por motivo de género a través de gráficos estadísticos, genera un impacto que nos permite la visualización, la toma de conciencia de la importancia de generar políticas públicas tendientes a la igualdad de los géneros.

Los Lineamientos presentados a continuación son orientaciones, recomendaciones, ejes, criterios básicos para la formulación de un Programa Municipal de Género y Diversidad, servirán para su diseño y ejecución. Son rasgos específicos que permiten definir la tendencia y la dirección para el Programa, teniendo en cuenta la demanda particular de la comunidad de Gral. San Martín, en temas de Género y Diversidad.

### **Lineamientos para el Programa Municipal de Género y Diversidad**

1. Asesorar, coordinar y articular con todas las áreas municipales para que los programas y proyectos que se diseñen y ejecuten desde la Municipalidad de General José de San Martín, se realicen con perspectiva de género, promoviendo la igualdad y la erradicación de las violencias.
2. Capacitación en perspectiva de género para la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro y fuera de todas las instituciones de General José de San Martín (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Educación, Salud Pública, Fuerza de Seguridad, etc.).
3. Articular y gestionar con los diferentes organismos encargados de la aplicación de la Ley Micaela en las instituciones, para garantizar el correcto cumplimiento de la misma. Como así también asegurar la continuidad de las capacitaciones para lograr resultados positivos a corto, mediano y largo plazo.
4. Promover la articulación y colaboración recíproca entre los diferentes organismos, específicos fortaleciendo las áreas existentes, a fin

generar y visibilizar espacios de asesoramiento y contención para la comunidad LGBTIQ+. Lo que requiere un equipo de trabajo especializado y capacitado para la atención, acompañamiento y asistencia a personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

5. Articular con los distintos actores sindicales, estudiantiles, sociales, del sector educativo haciendo cumplir los derechos la inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero en las instituciones educativas a fin de garantizar el inicio, continuidad y/o finalización de la trayectoria escolar.

6. Contribuir a la creación de políticas públicas locales y provinciales con perspectiva de género para las personas con discapacidad. Promover acuerdos y articulaciones a nivel municipal con el IPRODICH.

7. Generar redes de trabajo institucionales y trabajo coordinado para la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género con los pueblos originarios, y movimientos populares de General José San Martín, asegurando el goce efectivo de los derechos a la igualdad y no discriminación.

8. Promover la aplicación de las políticas públicas de igualdad en la población rural para el fortalecimiento de la Perspectiva de Género de General José de San Martín elaborando estrategias de forma participativa, transversal, con una mirada interseccional e intercultural en articulación con organismos que correspondan.

9. Promover la articulación de las áreas de género y/o diversidad con otras áreas municipales a través del desarrollo de redes de trabajo en pos del fortalecimiento de las políticas específicas de igualdad y diversidad en todas las acciones municipales, tanto en contextos urbanos como rurales, desde un enfoque interseccional y, en particular, en aquellas acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el mundo del trabajo, la producción y el empleo y el fortalecimiento de políticas sobre la organización social del cuidado y la promoción de la diversidad.

10. Garantizar la formación, asistencia técnica, encuentros de intercambio, facilitación de materiales y recursos para llevar a cabo acciones en instituciones locales del sector público y privado a fin de promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTIQ+, la producción de información con perspectiva de género e impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género.

[https://drive.google.com/file/d/1pxqvMdA7B\\_h3Y4hTqkupmJ9yShd25Td/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1pxqvMdA7B_h3Y4hTqkupmJ9yShd25Td/view?usp=sharing)

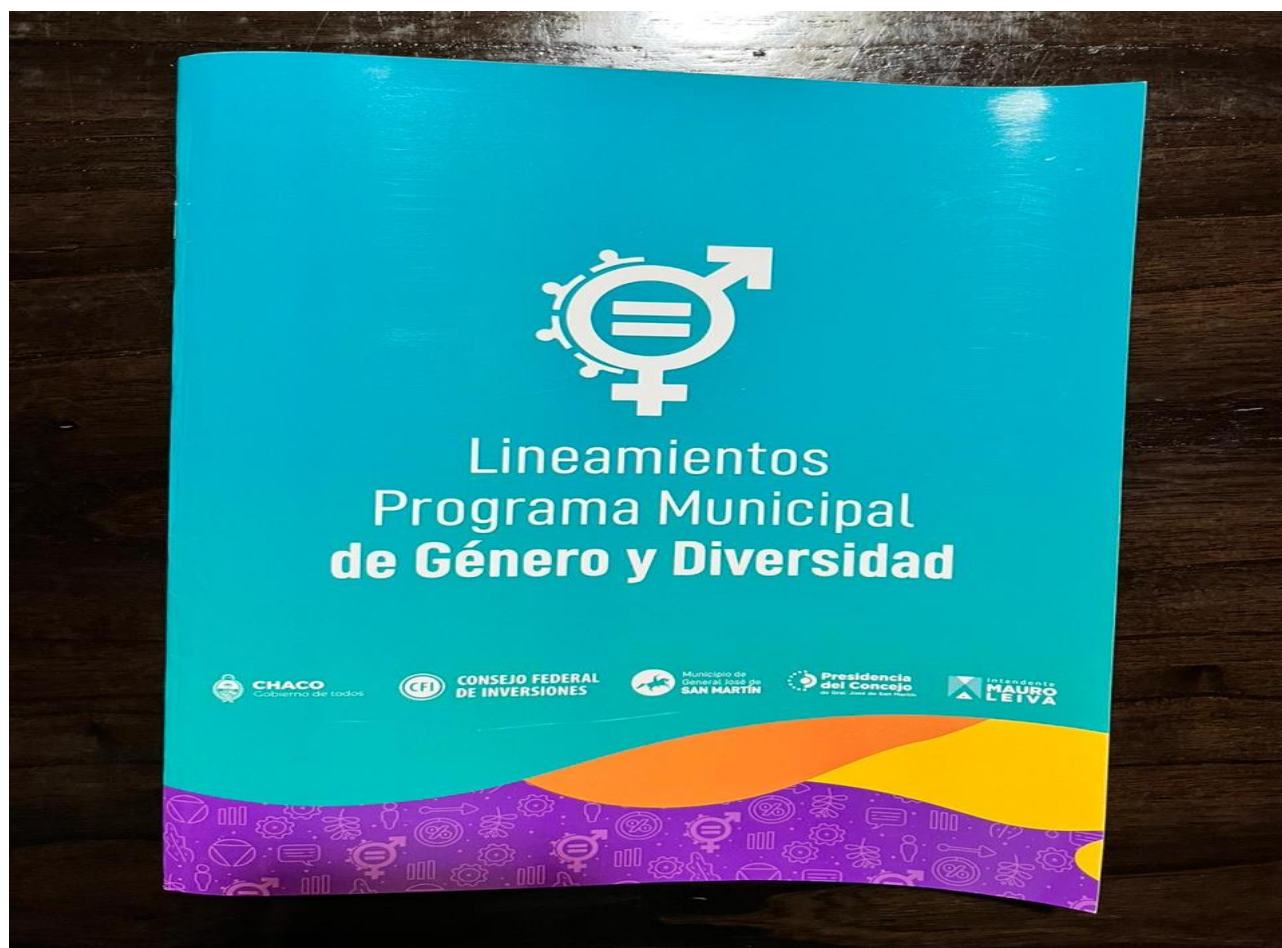
### 2.5.3. ELABORACIÓN DEL CUADERNILLO/GUÍA SOBRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El diseño del Cuadernillo /Guía en Perspectiva de Género cuenta con dos partes. Porque se observó la necesidad de contar con información conceptual y herramientas concretas para abordar la temática género y diversidad, a fin de aprender y nutrirnos de saberes para lograr una sociedad más justa e inclusiva.

La primera parte aborda algunas definiciones conceptuales, según observamos en los talleres participativos y comunitarios; se debía ofrecer a la comunidad información científica y clara sobre la temática.

La Segunda parte brinda herramientas para el abordaje institucional, grupal, a través de dinámicas participativas que pretenden la sensibilización, reflexión y construcción de nuevos saberes con respecto a la temática.

<https://drive.google.com/open?id=1dzJhIB3mk70U7p05V4hxvgfwdQ41QbZX>





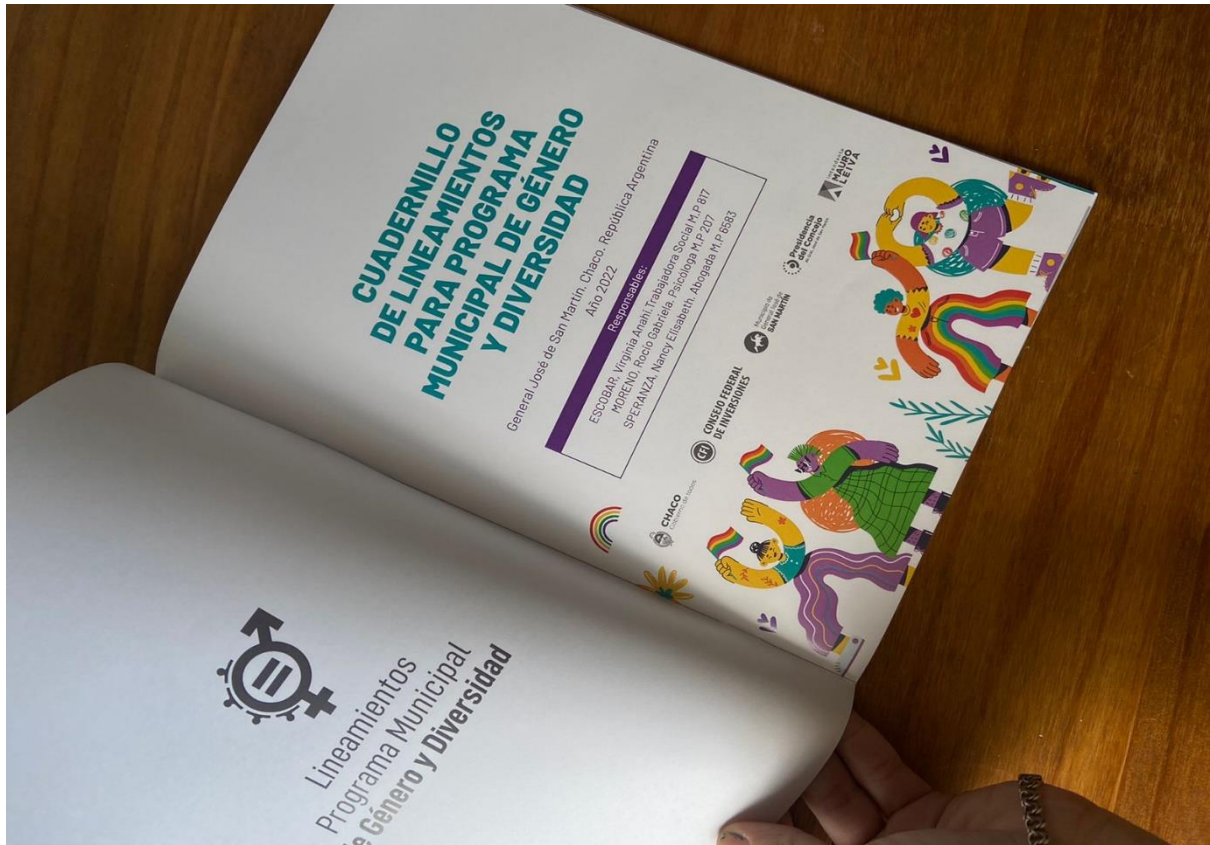
#### 2.5.4 Elaboración de Cuadernillo de Lineamientos para Programa Municipal de Género y Diversidad

El cuadernillo de Lineamientos para Programa Municipal de Género y Diversidad pretende servir de insumo al Poder Legislativo y Poder Ejecutivo de la localidad de General José de San Martín, provincia del Chaco. Es una herramienta sencilla y práctica por su síntesis, tiene el fin de orientar las acciones, proyectos, planes, programas y políticas públicas vinculadas al género y diversidad con el objetivo de lograr una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Consideramos oportuno exponer los datos obtenidos en el proceso de investigación en el "Cuadernillo de Lineamientos". Plasmando allí de manera sintética las conclusiones de los talleres participativos y los gráficos obtenidos de las encuestas y entrevistas. Reflejar las desigualdades, por motivo de género a través de gráficos estadísticos, genera un impacto que nos permite la visualización, la toma de conciencia de la importancia de generar políticas públicas tendientes a la igualdad de los géneros.



[https://drive.google.com/file/d/1pxqvMdA7B\\_h3Y4hTqkupmJ9yShd25Tdh/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1pxqvMdA7B_h3Y4hTqkupmJ9yShd25Tdh/view?usp=sharing)



[https://drive.google.com/file/d/1pxqvMdA7B\\_h3Y4hTqkupmJ9yShd25Tdh/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1pxqvMdA7B_h3Y4hTqkupmJ9yShd25Tdh/view?usp=sharing)

#### 2.5.4. JORNADA DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Para el evento de cierre y presentación de resultados se organizó una lista de instituciones y organizaciones junto a la contraparte, consideramos de relevancia su presencia en el evento según nuestro Mapa de Actores. Las mismas fueron convocadas de manera conjunta con la contraparte. El equipo técnico realizó entrega de invitaciones impresas de manera personal a la mitad de las instituciones convocadas. También se realizaron invitaciones virtuales, enviadas de manera personal por WhatsApp y publicaciones en las redes sociales de la contraparte, el Instagram del proyecto, estados de las redes sociales personales del equipo técnico.

Invitación. Diseño Virtual



Diseño de tarjeta impresa





La jornada de presentación de resultados se realizó el día jueves 15 de septiembre a partir de las 18 hs en la Casa de la Cultura de General José de San Martín.

El acto contó con tres partes, una primera parte de apertura a cargo de la contraparte Presidenta del Concejo Municipal, Dra. María Silvana Cabrera y autoridades presentes. Intendente Municipal, Dr. Mauro Leiva, Secretaria de la Mujer; Profesora Gisela Vega, Secretaria de Desarrollo Social y Gobierno Profesora, Carina Cristaldo.







La segunda parte consistió en la exposición del Equipo de los resultados obtenidos y presentación de los Lineamientos estratégicos para un Programa Municipal de Género y Diversidad

[Presentación Final.pptx - Presentaciones de Google](#)

[https://docs.google.com/presentation/d/1Q3WdvNLIHDHICHA\\_EHlyshfRkqWT\\_e0s2/edit#slide=id.p1](https://docs.google.com/presentation/d/1Q3WdvNLIHDHICHA_EHlyshfRkqWT_e0s2/edit#slide=id.p1)



En tercer lugar y por último se hizo entrega de los Cuadernillos/Guías comenzando por las instituciones que prestaron sus instalaciones para la realización de los talleres. Luego a las instituciones invitadas que estuvieron presentes.

Entrega de Cuadernillo/Guía a la Coordinadora General del CIC, donde se realizó el primer taller (Centro Integrador Comunitario). Sra. Liliana Alonzo.



Entrega de Cuadernillo/Guía a representantes de la IES UEGP N°141 EFA "Fortaleza Campesina". Donde se llevó a cabo el segundo taller.



Entrega de Cuadernillo Guía a la Coordinadora General del CIFF Sra. Carolina Baldo (Centro Integrador de Fortalecimiento Familiar)



Entrega de Cuadernillo Guía a representantes de "Despertares SRL". Centro de Día. Centro de Apoyo a la Integración Escolar



Entrega de Cuadernillo Guía a Mujeres representantes de la C.C.C y comunidad Qom



Equipo Técnico y Contraparte



### 3. CONCLUSIÓN

En el presente Informe final podemos afirmar que logramos cumplir con todos los objetivos propuestos en el Plan de Tareas del Contrato de Obra, en sus tres etapas. Con respecto al cronograma este Equipo Técnico se ha encontrado con situaciones límites, que excedían a nuestras competencias, motivo por el cual cada prórroga fue argumentada y planteada en tiempo y forma. A pesar de los obstáculos del “tiempo”, durante estos meses logramos realizar esta investigación para conocer la realidad de la temática de Género y Diversidad en Gral. San Martín. Logrando obtener el alcance y productos estipulados en el contrato. Obtuvimos: un Mapa de Actores de la Comunidad de Gral. San Martín, un Diagnóstico Local y determinamos los Lineamientos Estratégicos para la elaboración de un Programa Municipal de Género y Diversidad. Confeccionamos un *“Cuadernillo Guía sobre la transversalización de la perspectiva de género y diversidad”*. El cual está destinado a las Instituciones y/o organizaciones de la comunidad, con el objeto de abordar los conceptos centrales sobre la temática desde el enfoque de los derechos humanos y el principio de la no discriminación. Busca la sensibilización y capacitación propiciando herramientas para la construcción de espacios respetuosos de la diversidad afectiva, sexual y de género en la sociedad Sanmartiniana. El mismo consta de dos partes, una destinada al desarrollo de definiciones conceptuales, los cuales consideramos necesarias ya que se observó en la investigación la necesidad de contar con información conceptual y una segunda parte donde se plasman algunas dinámicas grupales, herramientas concretas para abordar institucionalmente la temática de género y diversidad.

Y también logramos un *“Cuadernillo de Lineamientos Estratégicos”*. Los Lineamientos son orientaciones, recomendaciones, ejes, criterios básicos para la formulación de un Programa Municipal de Género y Diversidad, servirán para su diseño y ejecución. Son rasgos específicos que permiten definir la tendencia y la dirección para el Programa, teniendo en cuenta la demanda particular de la comunidad de Gral. San Martín, en temas de Género y Diversidad. Servirán de insumos al Poder Legislativo y Poder Ejecutivo de la localidad de General José de San Martín, provincia del Chaco, a fin de orientar las acciones, proyectos, planes, programas y políticas públicas vinculadas al género y diversidad, con el objetivo de lograr una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Ambos cuadernillos se realizaron a partir del estudio realizado en territorio, a través de entrevistas, encuestas presenciales/ virtuales, talleres participativos, se puede determinar que las problemáticas referidas al género y diversidad en la localidad de Gral. José de San Martín son varias, las cuales tienen una multiplicidad de factores que las originan y efectos que producen. Estas problemáticas requieren ser abordadas a través de acciones, que promuevan un cambio cultural como



responsabilidad colectiva, que impacte en la transformación de los hábitos individuales y que se orienten hacia la prevención de la discriminación y violencias.

Observamos en el transcurso del proyecto un impacto positivo de la temática en la comunidad, por lo que las instituciones se mostraron predispuestas a colaborar, aportando datos y participando de los talleres comunitarios. Se obtuvieron logros importantes a nivel social con la sola promoción y visualización del proyecto, se logró durante las actividades realizadas despertar la empatía e interés de la población en general. Por lo que la culminación del mismo nos generó, como profesionales de la Localidad; una gran satisfacción y la motivación de poder contar con una segunda etapa para la elaboración del Programa de Género y Diversidad para Gral. José de San Martín, Chaco.

Cabe destacar el trabajo y compromiso con el proyecto de la contraparte, la Presidenta del Concejo, la Dra. María Silvana Cabrera. Ya que sin su apoyo constante no se podría haber llevado a cabo de la manera que se hizo.

Por último, recordamos que *“Nunca nada es tan visible como cuando no está”*, por lo que el logro alcanzado en este proyecto visibiliza la ausencia de un abordaje transversal e intersectorial de la perspectiva de género en nuestra localidad.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- Convención Universal sobre los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Ley N° 23.176, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.
- Convención sobre los derechos del Niño, Niña y Adolescentes.
- Decreto 499/2017 “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Objetivos. Ciudad de Bs As, 12/07/2017 VISTO el Expediente N° EX 2017-10931068-APN-DDYME#CNCPS, la Resolución N° 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 25 de septiembre de 2015 y el Decreto N°880 del 21 de julio de 2016.
- Decreto nacional 2.385/1993. Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional. 1994 –
  - Decreto Nacional 721/2020.
  - Diversidad sexual y derechos humanos. Sexualidades libres de violencia y discriminación. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.
  - Diversidad. Una perspectiva para la igualdad. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros- colección XYZ. 2022
  - Encuesta de prevalencia de violencia contra las mujeres. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros
  - Igualdad en los cuidados. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros- colección XYZ. 2021
  - La Igualdad de Género en el mundo del Trabajo. Cuadernillo de formación. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
  - 
  - Ley 26.378 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Ley 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario.
- Ley 26.743 de Identidad de género.
- Ley Nacional 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar.
- Ley Nacional N° 13.010 que establece el “SUFRAGIO FEMENINO” en Argentina. “Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer”.
- Ley Nacional N° 23.592 Actos Discriminatorios. Adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.
- Ley Nacional N° 24.632 y Ley Provincial N° 1368- X antes Ley N° 5492 “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).
- Ley Nacional N° 26.150; creó el “Programa Nacional de Educación Sexual Integral”.
- Ley Nacional N° 26.171 “Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW - 1979/1981).
- Ley Nacional N° 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley Nacional N° 27.234, Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.
- Ley Nacional N° 27.452, Ley Brisa “régimen de Reparación Económica para las Niñas, Niños y Adolescentes”.
- Ley Nacional N° 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para los Tres Poderes del Estado Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en todos los niveles y jerarquías.
- Ley Nacional N° 27.533 - “Ley 26.485. Modificación de la Ley de Protección Integral de la Mujeres”
- Ley Provincial N° 1826- J antes Ley 6.548 “Protocolo de Actuación Policial ante Situaciones de Violencia contra las Mujeres”.
- Ley Provincial N° 2997 - G “Ley Natalia Samaniego” se adhiere a la Ley Micaela.
- Ley Provincial N° 3330-R DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE”
- Ley Provincial N° 7.629 “Programa de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento contra las Violencias de Género” (línea telefónica 137).
- Ley Provincial N° 836- N antes Ley N° 4175 “Violencia Familiar”.
- (Re) Nombrar. guía para la comunicación con perspectiva de género. Ministerio de las mujeres, géneros y Diversidad de la Nación.

- Administración de justicia y perspectiva de género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros
- Cuadernillo para reflexionar sobre la construcción de las masculinidades- Ministerio Público Fiscal-2020
- Cuaderno de participación y Formación- Registro de promotorxs territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario Tejiendo Matria. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
- Cuaderno de Formación de Promotoras y Promotores territoriales en Género. Ministerio Público Fiscal. Procuración general de la Nación. República Argentina. 2017
- Como planificar un proyecto desde la perspectiva de género. Murgibe. Consultoría. Igualdad de oportunidades
- El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos. Blanca Elisa Cabral y Carmen teresa García
- Perspectiva de Géneros y Diversidad (I) Guía para elaborar contenidos y propuestas de capacitación y sensibilización con perspectiva de géneros en SENAF. Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social Argentina.
- Guía para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos de la OEA. Producida por Gloria Bonder , Área Género, Sociedad y Políticas . FLASCO – Argentina. Creado por la Comisión Interamericana de Mujeres Organización de los Estados Americanos (CIM)de la Organización de los Estados Americanos (OEA)
- CARO MOLINA, Pamela. Desigualdad y transgresión en mujeres rurales chilenas: Lecturas desde la interseccionalidad, género y feminismo.
- Manual de Comunicación Inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).
- Varones y masculinidades- herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y Jóvenes. Iniciativa Spotlinght Argentina.
- Violencias por motivos de Género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros- colección XYZ. 2021
- Masculinidades sin violencia. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros- colección XYZ. 2022
- Perspectiva de género y diversidad. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Editorial Mingeneros- colección XYZ. 2021
- Plan Nacional de acción contra las violencias por motivos de género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. 2020

- ROMAÑACH, J. y LOBATO, M. (2005): «Diversidad funcional. Nuevo término para la lucha por la dignidad de la diversidad del ser humano», en ÁLVAREZ POUSA, L. y otros (coord.) (2007): Comunicación y discapacidades. Actas del Foro Internacional, Galicia: Entrevista DILEMATA, año 8 (2016), nº 20, 137-144 ISSN 1989-7022 144 Observatorio Gallego de Medios. Colegio profesional de Periodistas de Galicia. Págs. 321
- Lo Queer y lo Crip, como formas de re-apropiación de la dignidad disidente. Autor Robert McRuer
- La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad - Manual volumen II DIRECTORAS: Ana Peláez Narváez Pilar Villarino Villarino. Primera edición: diciembre de 2013.
- Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones. Este documento es parte de un conjunto de informes elaborados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la evolución y los efectos de la pandemia del COVID-19 en América Latina y el Caribe. Fue preparado por la División de Desarrollo Social, a cargo de Simone Cecchini, bajo la coordinación general de Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL. Copyright © Naciones Unidas, 2020
- Las personas con discapacidad en América Latina : del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. María Fernanda Satng Alva. CEPAL 2011
- El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad (\*) Artículo que expone algunos resultados del PID UNER N° 5042, Directora: A. Rosato, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER), Paraná (Argentina), 2004- 2007; recibido en diciembre de 2008 y admitido en julio de 2009. \*\*) UNER (Paraná), Universidad de Buenos Aires (UBA) (Buenos Aires), Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES) (Buenos Aires, Argentina). anarosato@fibertel.com.ar \*\*\*) Facultad de Trabajo Social, UNER, Paraná (Argentina)
- BUTLER, J. (2002). Cuerpos que importan. Buenos Aires: Paidós.
- CANGUILLEN, G. (1972). Lo normal y lo patológico. Buenos Aires: Siglo XXI.
- LACLAU, E. (1996). Emancipación y diferencia. Buenos Aires: Ariel
- ROSATO, A.; ANGELINO, M.A. (coord.). (2009). Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit. Buenos Aires: NOVEDUC.



# Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad



Lineamientos  
Programa Municipal  
**de Género y Diversidad**

# CUADERNILLO DE LINEAMIENTOS PARA PROGRAMA MUNICIPAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

General José de San Martín. Chaco. República Argentina  
Año 2022

Responsables:

ESCOBAR, Virginia Anahi. Trabajadora Social M.P 817  
MORENO, Rocío Gabriela. Psicóloga M.P 207  
SPERANZA, Nancy Elisabeth. Abogada M.P 6583







<b>3</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>
<b>5</b>	<b>¿QUÉ SON LOS LINEAMIENTOS?</b>
<b>6</b>	<b>¿CUÁNDO SE EMITE UN LINEAMIENTO?</b>
<b>7</b>	<b>¿DE DÓNDE SURGEN LOS LINEAMIENTOS PARA EL</b>
<b>8</b>	<b>PROGRAMA MUNICIPAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD?</b>
<b>8</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS TALLERES</b>
<b>9</b>	<b>PRIMER TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO</b>
<b>9</b>	<b>SEGUNDO TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO</b>
<b>10</b>	<b>TERCER TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO</b>
<b>66</b>	<b>CUARTO TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO</b>
<b>3</b>	<b>QUINTO TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO</b>
<b>9</b>	<b>DATOS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS</b>
<b>8</b>	<b>GRÁFICOS I</b>
	<b>GRÁFICOS II</b>
	<b>PRESENTACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA EL PROGRAMA</b>
	<b>MUNICIPAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente cuadernillo de Lineamientos para Programa Municipal de Género y Diversidad pretende servir de insumo al Poder Legislativo y Poder Ejecutivo de la localidad de General José de San Martín, provincia del Chaco, a fin de orientar las acciones, proyectos, planes, programas y políticas públicas vinculadas al género y diversidad con el objetivo de lograr una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Consideramos oportuno exponer los datos obtenidos en el proceso de investigación que dieron origen a estos Lineamientos.

Reflejar las desigualdades, por motivo de género; halladas en ésta investigación, a través de gráficos estadísticos, genera un impacto que nos permite la visualización y la toma de conciencia en la importancia de generar políticas públicas tendientes a la igualdad de los géneros.

Los lineamientos fueron diseñados a partir del análisis de los trabajos participativos y comunitarios realizados con los grupos seleccionados como muestras representativas de la localidad. Y serán los ejes guías para futuros programas, proyectos y acciones municipales.

# Lineamientos para Programa Municipal de Género y Diversidad

## ¿Qué son los Lineamientos?

Los Lineamientos son orientaciones, recomendaciones, ejes, criterios básicos para la formulación de un Programa Municipal de Género y Diversidad, servirán para su diseño y ejecución. Son rasgos específicos que permiten definir la tendencia y la dirección para el Programa, teniendo en cuenta la demanda particular de la comunidad de Gral. San Martín, en temas de Género y Diversidad.

## ¿Cuándo se emite un Lineamiento?

Los lineamientos se emiten cuando se requiere particularizar o detallar acciones que derivan de un ordenamiento de mayor jerarquía como una ley, un código, un reglamento, un decreto, entre otros. En este trabajo tomamos leyes, acuerdos y programas sobre la igualdad de géneros y diversidad del contexto internacional, nacional y provincial, con el objetivo de particularizar en la demanda de la población de General San Martín.

## ¿De dónde surgen los Lineamientos para el Programa Municipal de Género y Diversidad?

A partir del estudio realizado en territorio, a través de entrevistas, encuestas presenciales/ virtuales, talleres participativos, se puede determinar que las problemáticas referidas al género y diversidad en la localidad de Gral. José de San Martín son varias, las cuales tienen una multiplicidad de factores que las originan y efectos que producen. Estas problemáticas requieren ser abordadas a través de acciones, que promuevan un cambio cultural como responsabilidad colectiva, que impacte en la transformación de los hábitos individuales y que se orienten hacia la prevención de la discriminación y violencias.

## Resultados Obtenidos en los Talleres

### PRIMER TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO *CIC (Centro Integrador Comunitario)*

El grupo de actores seleccionados se ubicó en la franja etaria comprendida entre los 25 años y los 50 años de edad, En su mayoría mujeres, que tienen a su cargo las actividades domésticas y organización familiar (trabajo no remunerado), además realizan trabajos remunerados en modalidades de contratos, becas y de emprendimientos independientes. Poseen nivel de instrucción secundario completo y formación en diversos oficios.

Al abordar conceptos básicos como género, sexo, patriarcado, roles y estereotipos de género, identidad de género; estos conocimientos presentaron incertidumbre, confusión con otros términos y los mismos fueron expresados en lenguaje coloquial.

Desde la perspectiva de los estereotipos de género, el grupo seleccionado reconoce atribuciones binarias respecto a comportamientos y actividades según los estereotipos de géneros convencionales. A pesar de esto, han reflexionado y cuestionado estos modelos que se imponen como únicos, los cuales restringen y limitan la posibilidad de expresión de la diversidad y deja por fuera la complejidad de heterogeneidad de las personas y reproducen estructuras de poder y opresión.

Quedo al descubierto el modelo patriarcal en el cual las situaciones de injusticia y desigualdad son las bases de las diferentes formas de violencia por motivos de género, lo que requiere un compromiso de la sociedad para revertir la discriminación y las opresiones, en función de construir un mundo con igualdad y justicia social.

Las desigualdades identificadas pueden ser analizadas desde el término brecha, ya que según el género con el que nos identificamos y participamos, accedemos de maneras distintas al mundo laboral. En este sentido, vemos que existe una participación desigual que obedece a los estereotipos de género.

Podemos decir, que si bien no en términos conceptuales, los participantes han identificado lo que llamamos segregación ocupacional horizontal o segmentación horizontal, donde se determina que hay trabajos para mujeres y otros para varones. Como así también, la segregación ocupacional vertical, ya que han analizado el lugar que ocupan las mujeres y personas transgéneros teniendo en cuenta los puestos de trabajos jerárquicos o directivos.

### **A modo de conclusión:**

Los participantes expresan la necesidad de que en las instituciones donde trabajan reciban capacitaciones para sensibilizar en la temática a fin de generar igualdad, mayor empatía, previniendo la discriminación por razones de género.

---

## **SEGUNDO TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO**

### *Zona Rural*

El grupo seleccionado se ubica en la franja etaria comprendida entre los 15 años y los 60 años de edad, hombres y mujeres, en su mayoría todos pertenecientes a la zona rural.

Al abordar conceptos básicos como género, sexo, patriarcado, roles, estereotipos de género, identidad de género, entre otros. El grupo muestra tener escasos conocimientos previos de la temática.

Desde la perspectiva de la interseccionalidad se puede identificar como las mujeres se posicionan en desventaja respecto a los hombres, impactando en el acceso a derechos, los bienes materiales, como la vivienda y otras actividades. Aunque esta situación no es reconocida por las/los participantes ya que consideran que las tierras son de la familia, pero la realidad demuestra que la tenencia de las mismas, es del hombre.

Si bien en la producción agrícola los varones cumplen un rol fundamental, las mujeres de este sector se consideran en posición de liderazgo, respecto a la producción, cabe señalar que en su mayoría son pequeños productores, que participan de ferias zonales, para la comercialización de sus productos. Si bien pareciera que las actividades en términos productivos están distribuidas equitativamente, la realidad es que las mujeres además de participar de la producción, tienen como tarea exclusiva la venta de los productos y esta mayor participación no es contemplada a la hora de la distribución de los ingresos.

### **A modo de conclusión:**

Se puede decir que las mujeres y la personas LGTBIQ+, atraviesan por la vulneración de derechos, en el acceso a la tierra y a los recursos productivos, lo que limita la autonomía económica y el ejercicio de otros derechos económicos, políticos, sociales y culturales.

Las mujeres además de ser claves en el trabajo productivo, tienen a su cargo las tareas domésticas y de cuidados de los hogares. Por la cultura, éstas no logran reconocer dichas actividades como un trabajo no remunerado, si no como algo que les corresponde y deben hacerlo casi de manera natural. Lo que deja en evidencia que existe una distribución de tareas desigual que obedece a los estereotipos de género.

Esta sobrecarga de actividades de las mujeres se ha transformado en barreras socioculturales para que éstas puedan finalizar estudios, independizarse y trabajar fuera de la casa.

Otro dato importante es la exclusión de las personas LGTBIQ+ en la zona rural, quienes deciden migrar para zonas urbanizadas. Es decir, que nos encontramos en un contexto basado aún por la heteronorma, la estigmatización y desigualdad de la comunidad.

## TERCER TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO

### *C.I.F.F (Centro de Integración y Fortalecimiento Familiar)*

El grupo seleccionado se ubica en la franja etaria comprendida entre los 20 años y los 40 años de edad, todas mujeres, que tienen a su cargo actividades domésticas y organización familiar, además, realizan trabajos remunerados dentro de la economía informal. Poseen en su mayoría nivel de instrucción primario completo.

Al abordar conceptos básicos como género, sexo, patriarcado, roles, estereotipos de género, identidad de género, entre otros, el grupo muestra no tener conocimientos previos en los temas.

Del análisis del trabajo grupal se identifica que las tareas de cuidados aún se encuentran asociadas a un mandato cultural, por el cual se les atribuye a las mujeres la posesión de una capacidad natural, una sensibilidad diferente a la de los varones para cuidar de otros. La división sexual del trabajo se basa en el ideal de que el rol del varón es de proveedor de la familia y el rol de la mujer es de cuidadora. Y que, pese a que las mujeres están inmersas en el mercado laboral, las tareas de cuidados aún no son vistas socialmente como una responsabilidad compartida, convirtiendo su día en una doble jornada de trabajo, lo que las limita para poder desempeñarse laboralmente, crecer profesionalmente, disponer de tiempo libre o estudiar.



### **A modo de conclusión:**

Las tareas de cuidados son subvaloradas, invisibilizadas, altamente feminizadas y no remuneradas. Este escenario explica en parte la mayor inserción de las mujeres y comunidad LGTBIQ+, en empleos no registrados, la subocupación y la sobreocupación, que traen como consecuencia una profunda brecha salarial entre varones, mujeres y LGTBIQ+.

Se puede percibir que estas desigualdades se agravan en los sectores más vulnerables, quienes tienen más demandas de cuidados y menos posibilidades de resolverlas si el Estado no las garantiza. Por lo que las instituciones estatales se transforman en un sostén fundamental de las familias.

---

## **CUARTO TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO**

### *Centro de Día. Centro de Apoyo a la Integración Escolar*

Nuestro objetivo principal al incorporar la temática de la discapacidad es aportar al trabajo de investigación una reflexión sobre la diversidad en sus múltiples formas, expresiones y prácticas. Teniendo en cuenta que las personas con discapacidad permanecen invisibilizadas en nuestra sociedad, atravesando múltiples situaciones de discriminación.

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en la franja etaria comprendida entre los 25 años y los 50 años de edad, todos con nivel de instrucción terciaria y/o universitaria, quienes se desempeñan profesionalmente en las diferentes áreas de la institución.

Se ha identificado las desventajas que tiene una persona con discapacidad a la hora de participar en igualdad de condiciones como resultado de sus limitaciones, pero también como consecuencia de los obstáculos del entorno social. Esta situación se agrava cuando son mujeres y personas LGTBIQ+ con discapacidad, quienes son excluidas por un modelo heteronormativo, infantilizante e inhabilitante socialmente, con parámetros y estereotipos de los que se considera normal.

### **A modo de conclusión:**

Vivimos en un mundo que en primer lugar concibe que “no tener una discapacidad” es el estado “natural” del ser y la “heterosexualidad es obligatoria”.

Se toma conocimiento que la diversidad sexual en su ámbito laboral, comenzó a visibilizarse en los últimos tiempos, dejando expuesto que la

discapacidad o diversidad funcional, es uno de los temas centrales insuficientemente estudiado de una política de austeridad a nivel mundial.

Exponiendo casos puntuales que han surgido en las personas con discapacidad que asisten a la institución; por ejemplo “personas con discapacidad travestis, transgéneros”, donde se dificulta el abordaje de esa situación por falta de teorización y capacitación. Entendiendo que esto debe ser abordado, no desde lo individual, sino a nivel familiar y comunitario, lo que la mayoría de las veces se ve obstaculizado ante la resistencia a trabajar dicha temática.

No debemos olvidar que hasta hace unos años, la sexualidad era invisibilizada en las personas con discapacidad, sostenida en mitos sociales como: “son niños eternos”, “son asexuados”, “son hipersexuados”, “tienen una sexualidad dormida”, “tienen una sexualidad incontrolada”, “no tienen deseos ni necesidades sexuales”, “no pueden, ni deben formar pareja, casarse y procrear”, etc. Actualmente, los activistas LGTBIQ+ como los activistas con diversidad funcional, han desafiado las ideas muy arraigadas sobre qué tipo de cuerpos, mentes, deseos y conductas son “normales”. Ambos movimientos comparten una lucha histórica contra la normalización en los últimos siglos. Estos movimientos plantean que simplemente no es una cuestión de prejuicio individual, sino más bien como un problema que se construye en sistemas económicos, raciales, de género que dependen y sostienen la desigualdad. Y que la sexualidad no es sólo algo para ser disfrutado por ciertas personas o ciertos cuerpos.

## QUINTO TALLER PARTICIPATIVO Y COMUNITARIO

### *Mujeres de la C.C.C (Corrientes Clasista y Combativa) y Comunidad QOM*

Respecto al grupo de asistentes, se ubican en una franja etaria comprendida entre los 20 años y los 60 años de edad, todas mujeres, en su mayoría forman parte de la Corrientes Clasista y Combativa (CCC). (Agrupación que trabaja en las tres vertientes de la clase obrera: los obreros ocupados, los jubilados y los desocupados; además, cuenta con organizaciones de pueblos originarios y de excombatientes en Malvinas. También cuenta con una organización juvenil, la Juventud de la CCC.)

La diversidad empírica que presentan los movimientos sociales en General José de San Martín, resulta una dificultad analítica. Puntualmente, en este

## LINEAMIENTOS

análisis, respecto de cómo delimitar un concepto que aúne la multiplicidad de los puntos de vista, estrategias y objetivos que presenta este heterogéneo objeto de estudio.

Para el análisis de este taller debemos tener en cuenta que los movimientos sociales, no son una simple manifestación de las contradicciones objetivas de un sistema de dominación, no surgen sólo como una respuesta espontánea a las contradicciones sociales, sino que se desarrollan como puntos de vista y estrategias, sobre cómo pueden superar esas contradicciones del sistema dominante de manera organizada. Desde esta perspectiva, los movimientos sociales no pueden entenderse como formas aisladas de asociación. Estos tienen siempre intereses o fines de los cuales están a favor o en contra.

El trabajo femenino es profundo e intenso en todo el país y sus militantes mayoritariamente mujeres, han participado en todos los Encuentros de Mujeres que anualmente se han realizado en el país, como así plenarios femeninos regionales y han participado activamente en todas las movilizaciones contra la violencia de género, por la igualdad de condiciones de trabajo y salarios, la lucha femenina en todos sus reclamos. Las mujeres son clara mayoría, en particular en los desocupados y precarizados. Este trabajo que vienen realizando se vio reflejado en los conocimientos teóricos que mostraron la mayoría de las asistentes durante el desarrollo del taller.

### **A modo de conclusión:**

Del análisis del trabajo grupal podemos decir que las asistentes han logrado identificar los obstáculos cotidianos que se les presentan a las mujeres de la comunidad como ser las pocas oportunidades para acceder al mercado laboral formal, las dificultades económicas, escaso o nulo nivel de instrucción, entre otras. En este aspecto es importante volver a señalar la variedad de nuestra muestra de estudio ya que algunas mujeres pertenecían a la comunidad QOM y otras no. Por lo que no había total coincidencia con las vivencias relatadas. Las mujeres pertenecientes a la comunidad QOM más conservadoras, evidenciaron mayores desigualdades y formas de opresión considerando la etnia, la clase social y el género. Y quienes no pertenecen a dichas comunidades y son mujeres militantes de la CCC expresan ocupar un rol importante en sus familias y en la comunidad.

Desde una mirada interseccional, podemos sostener que las mujeres de la comunidad QOM presentan barreras socio-culturales, aludiendo a la imagen con connotación negativa respecto a la comunidad, fundada en la discriminación étnica-racial. La desigualdad que sufren las mujeres de la comunidad es resultado de una injusticia estructural, ya que las mujeres QOM enfrentan una triple opresión, la de ser mujer, el de pertenecer a una población diferente a la dominante y el de pertenecer a pueblos originarios. También se ha podido

tomar conocimiento de mayores situaciones de violencia cotidiana que viven en sus hogares, pudiendo ser esta una consecuencia de que el Hombre indígena actualmente carece de todo poder: político, económico y simbólico, y que por esta situación no le queda más que ejercer ese poder sobre su familia (mujeres y niños).

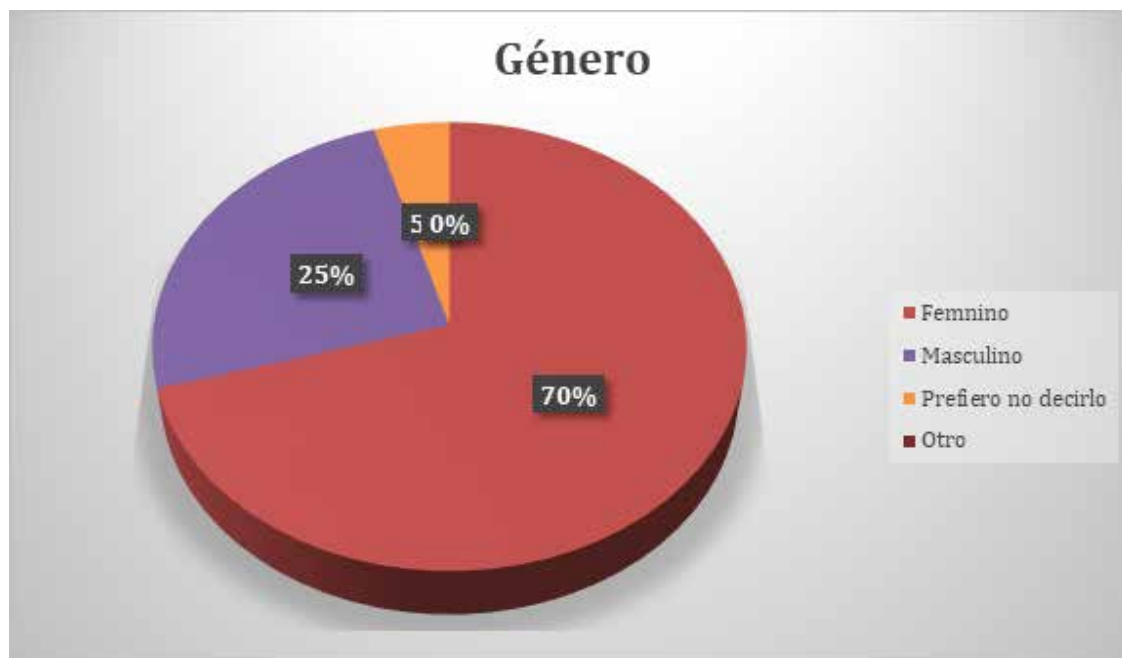
En su mayoría las asistentes al taller reciben en sus hogares una variada ayuda estatal como AUH, Becas, IFE, Sueldos de Piqueteros y otros Beneficios Sociales del Movimiento. Estos programas se basan en aportes económicos a familias en situación de pobreza que tienen hijos menores de edad, con la condición de que estas cumplan con determinados compromisos, como la asistencia de los hijos(as) a la primaria y secundaria. Sin embargo, una vez que se quita el estímulo económico los niños/as abandonan la formación académica.

## Gráficos Estadísticos

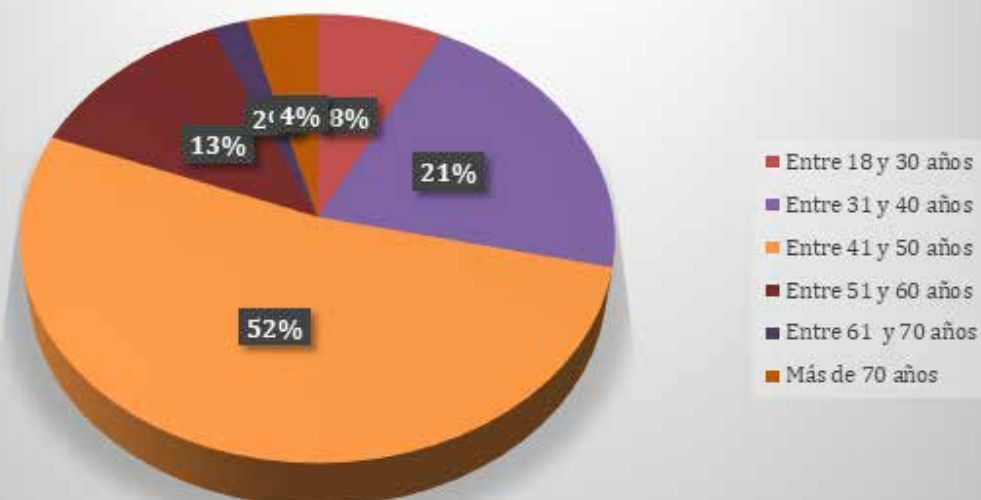
La confección de los gráficos refleja los resultados obtenidos en la primera etapa del proyecto, a través de las entrevistas virtuales y presenciales a diferentes Instituciones de General José San Martín. Se diseñaron y realizaron dos tipos de entrevistas, una destinada al personal jerárquico de las Instituciones y otra al personal, agentes públicos y privados. Las entrevistas presenciales semi estructuradas estuvieron destinadas, en su mayoría, al personal jerárquico de diferentes instituciones de la comunidad. Las cuales fueron seleccionadas junto a la contraparte, logrando la mayor participación posible para la representatividad de la muestra.

### GRÁFICOS I

Gráficos correspondientes a las entrevistas realizadas al personal jerárquico de 42 Instituciones de la localidad de General José de San Martín, las cuales fueron seleccionadas en el mapeo de actores (*etapa 1*)



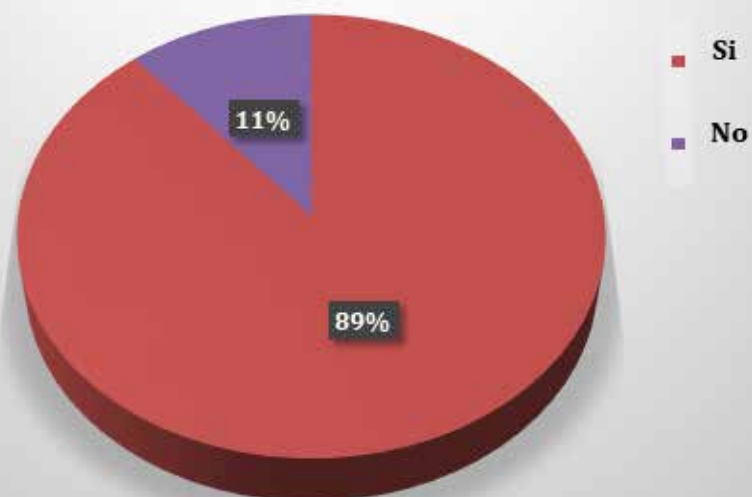
### Edad



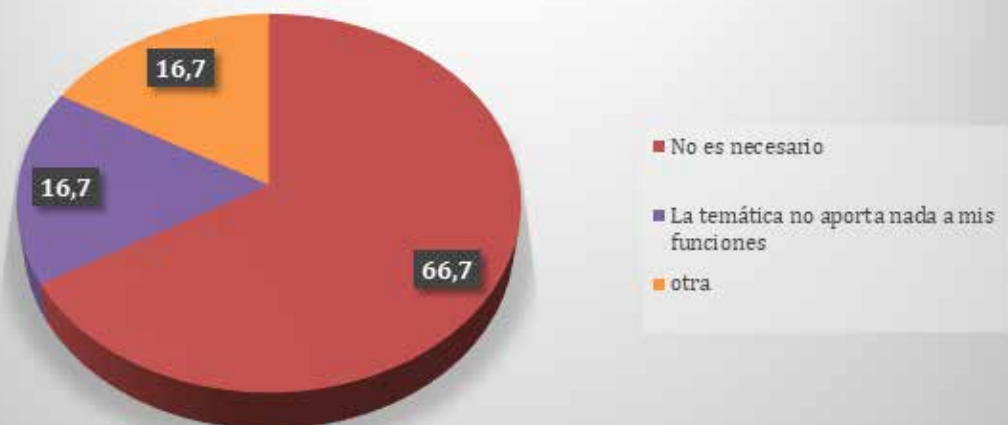
### Conocimiento de marcos jurídicos nacionales, provinciales o municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género



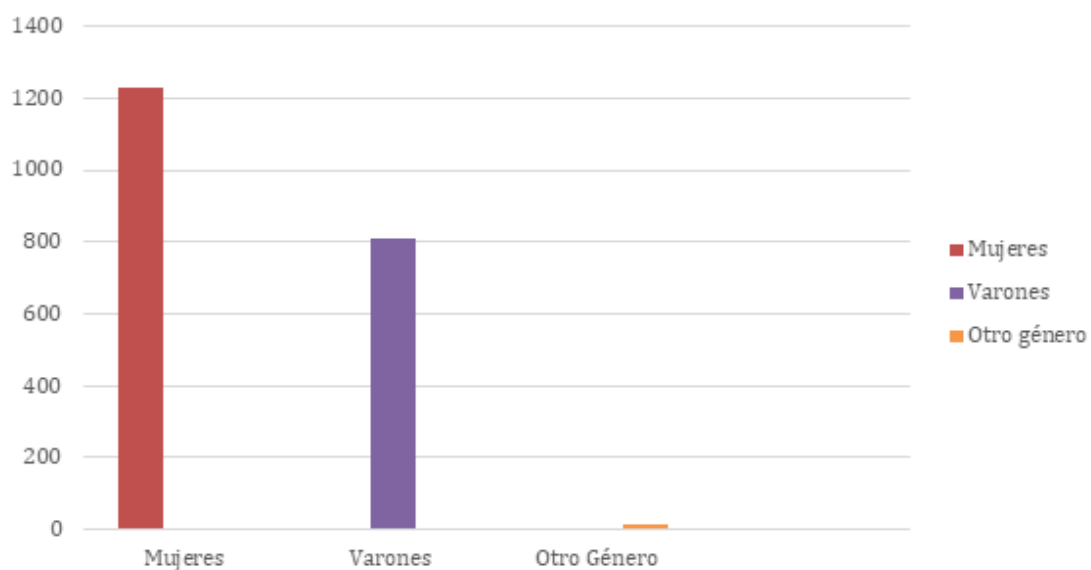
### Considera relevante recibir capacitación en perspectiva de género



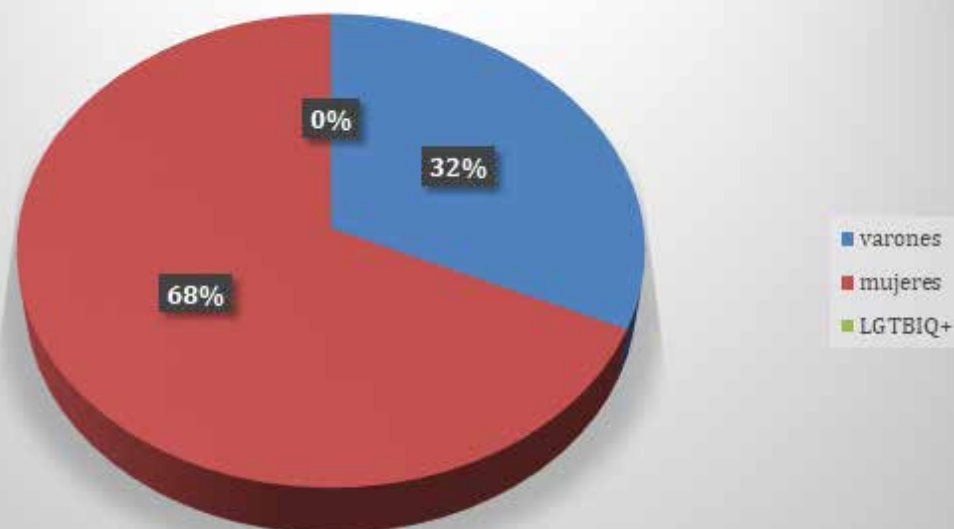
### Si respondió que No ¿por qué?



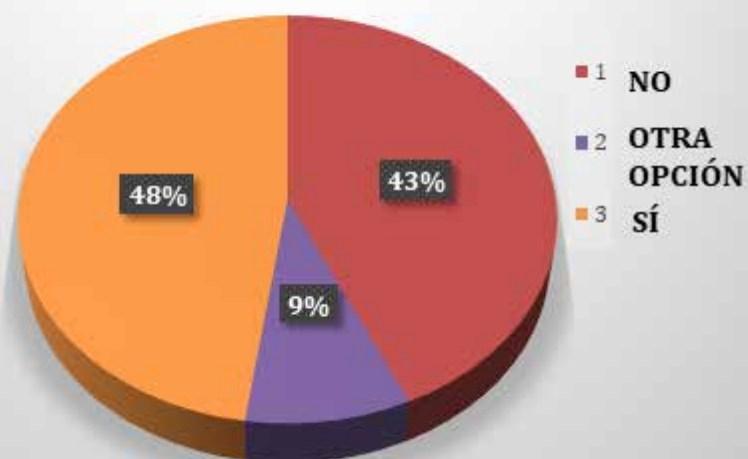
### Cantidad de personal según el género



### Los cargos jerárquicos son ocupados por



### Posee la institución alguna política de acción positiva hacia las mujeres y/o diversidad de géneros

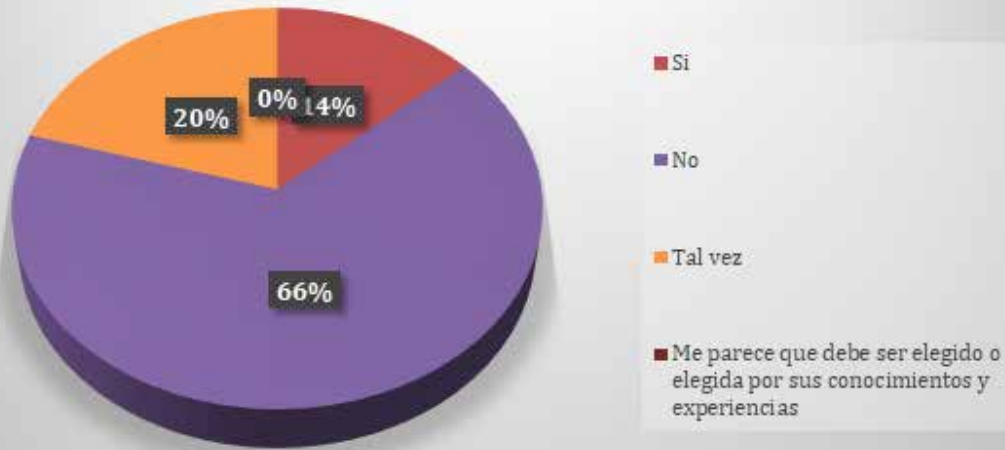


### Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos, algunos puestos son mejores desempeñados por varones

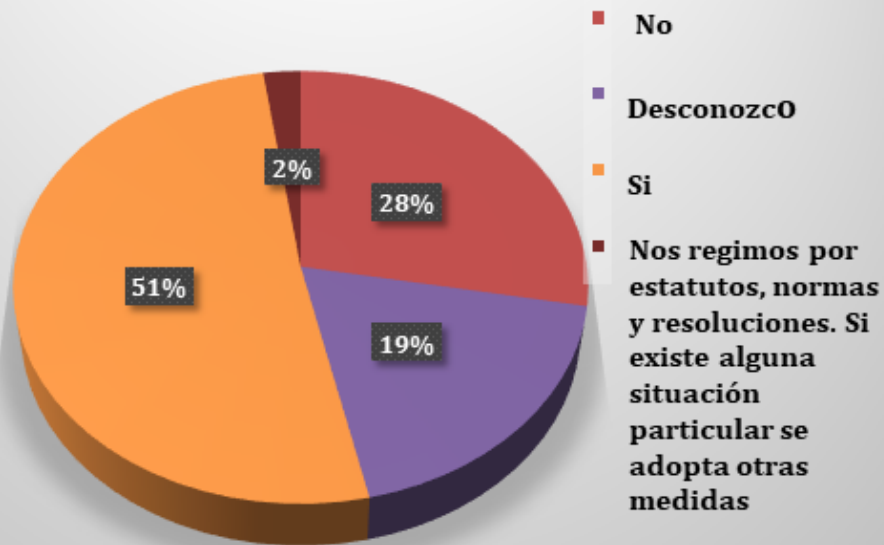




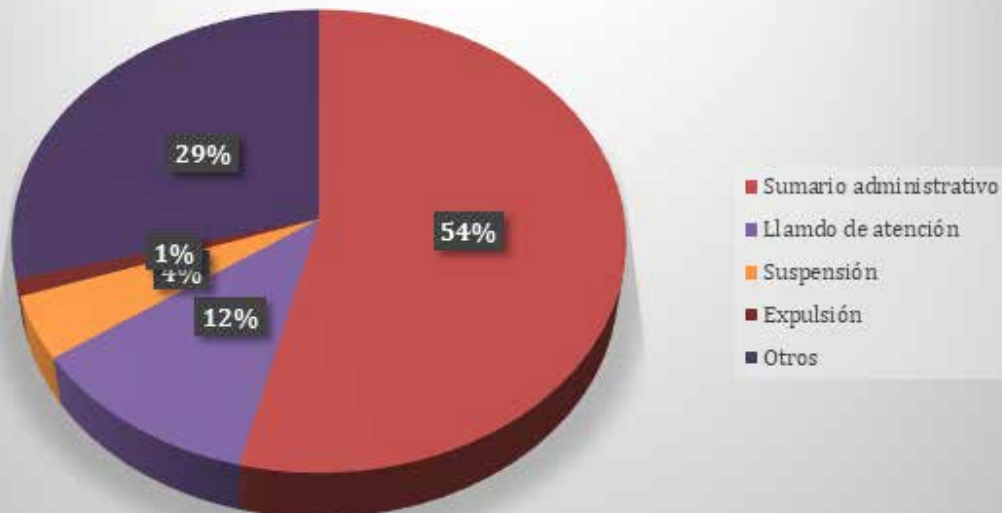
**Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos algunos puestos con mejor desempeñados por mujeres**



**Existe procedimientos y/o sanciones que aplica la institución en casos de acoso o hostigamiento sexual por cuestión de género**

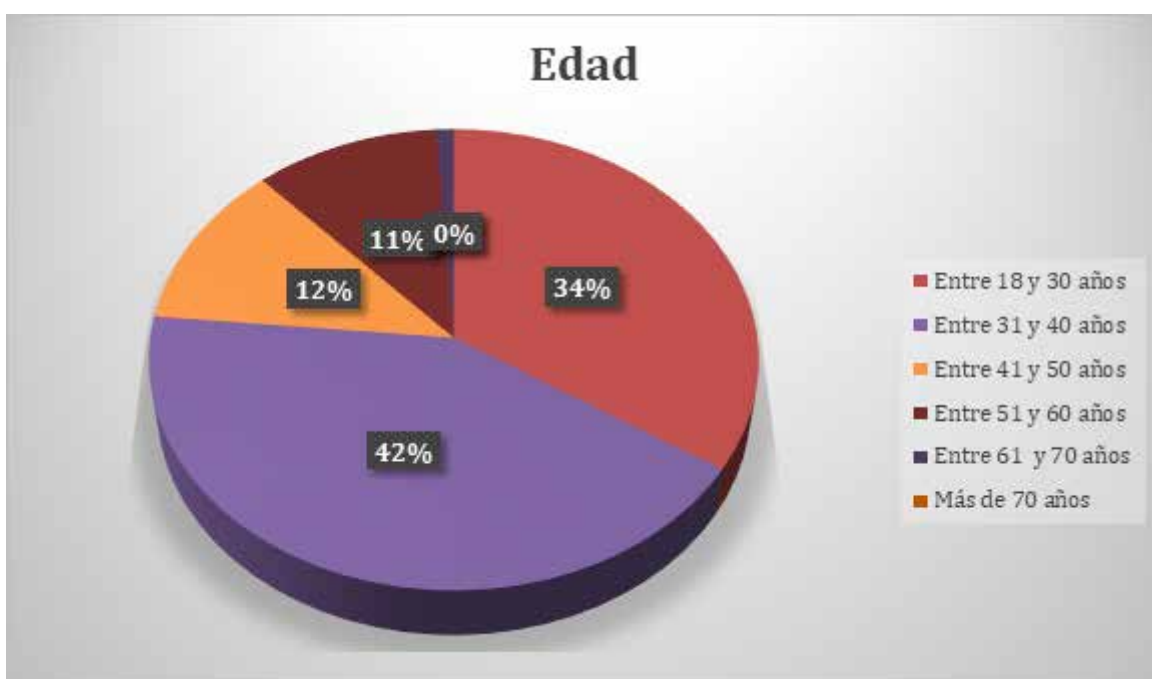
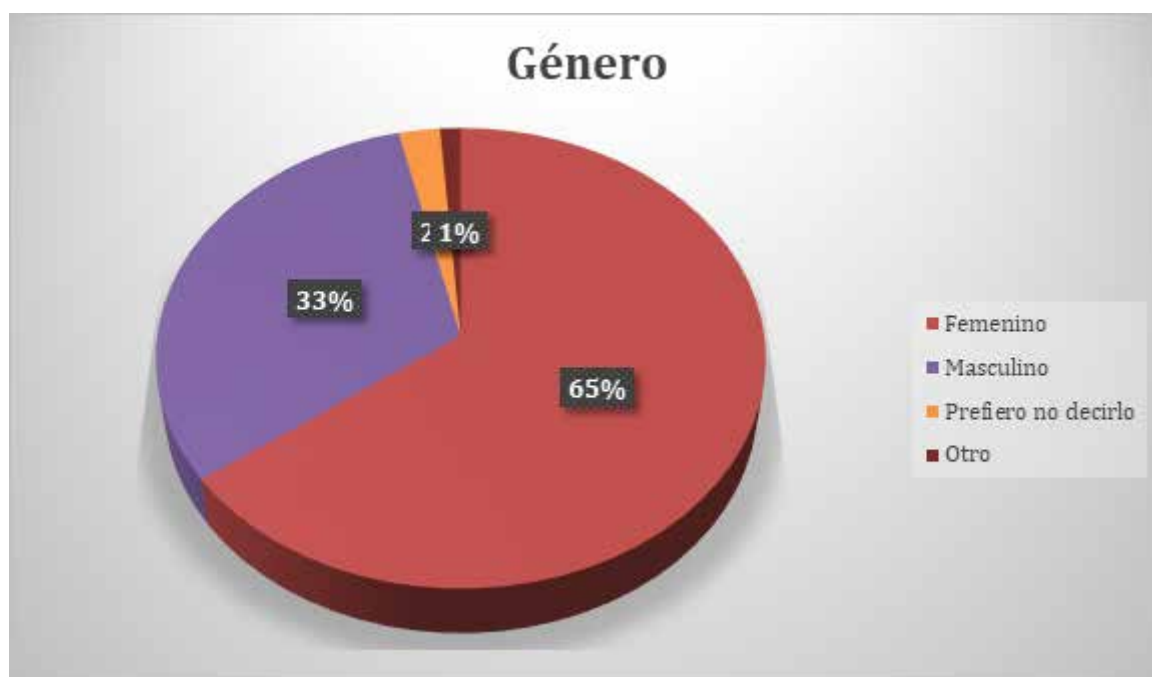


**En caso de responder sí ¿cuáles?**

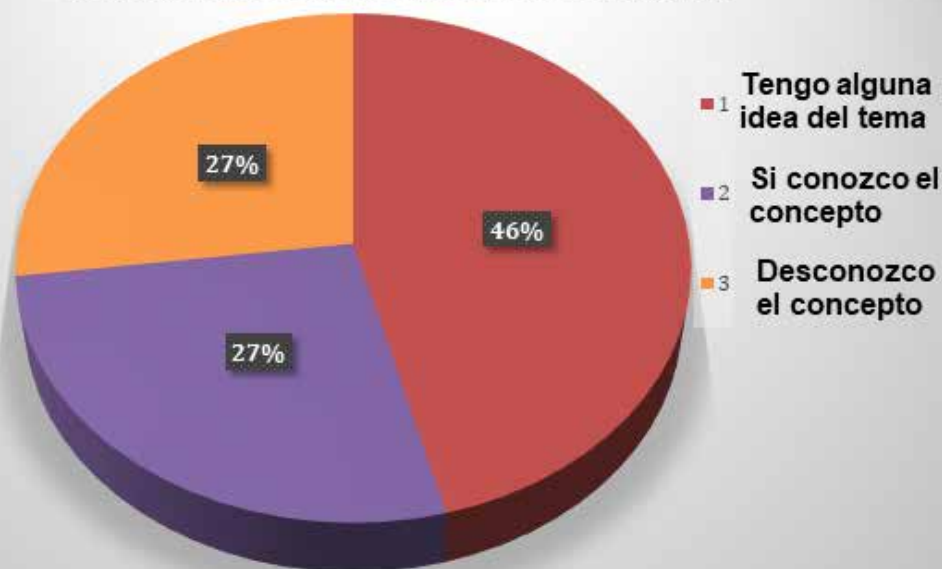


## GRÁFICOS II

Gráficos correspondientes a las entrevistas realizadas a agentes públicos y privados de 42 Instituciones de la localidad de General José de San Martín,



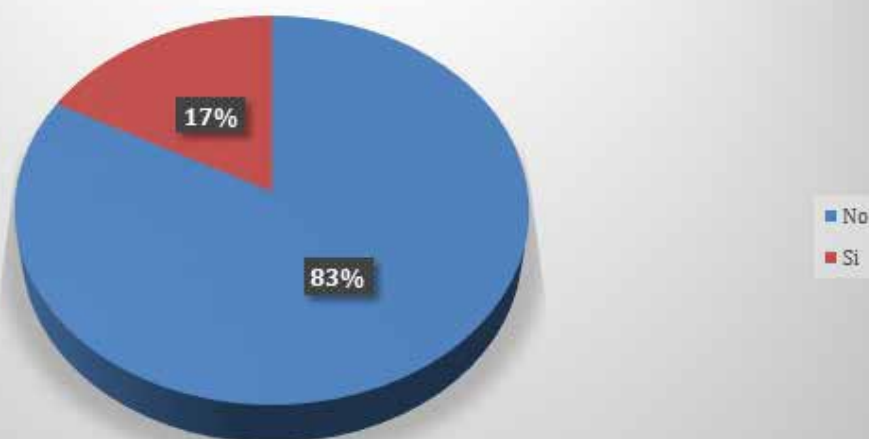
Conocimiento del concepto perspectiva de género



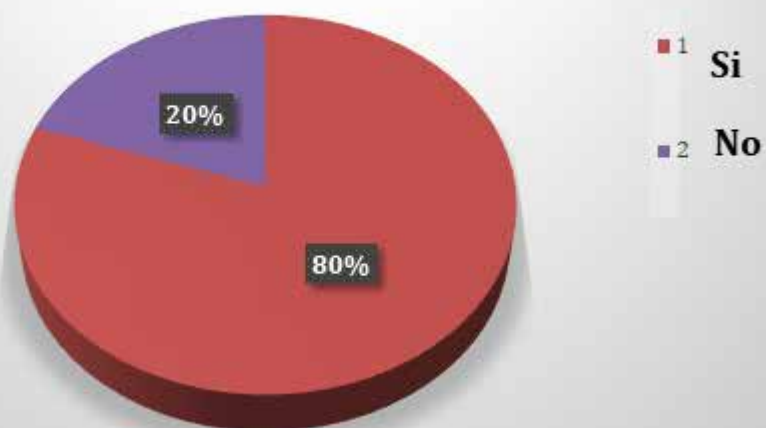
Conocimiento de marcos jurídicos nacionales, provinciales o municipales para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de género



Realizó alguna capacitación en perspectiva de género para potenciar el ejercicio de sus funciones en la institución que se desempeña



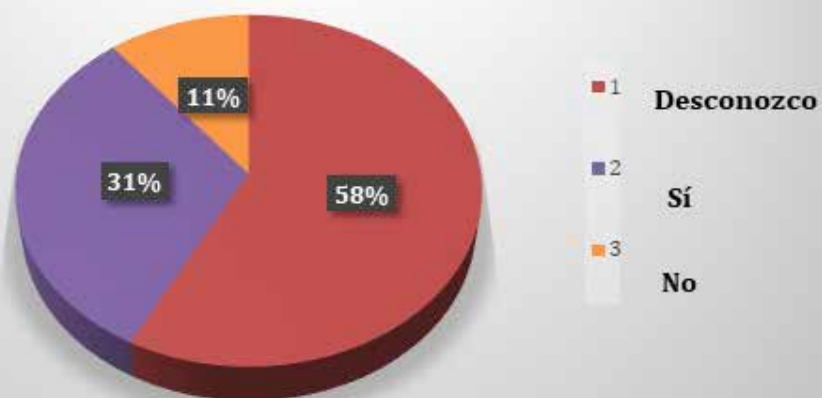
### Considera relevante recibir capacitación en perspectiva de género



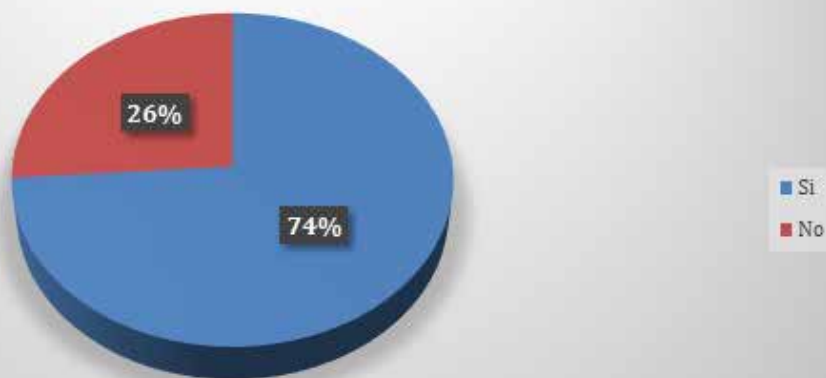
### Si respondió que No ¿por qué?



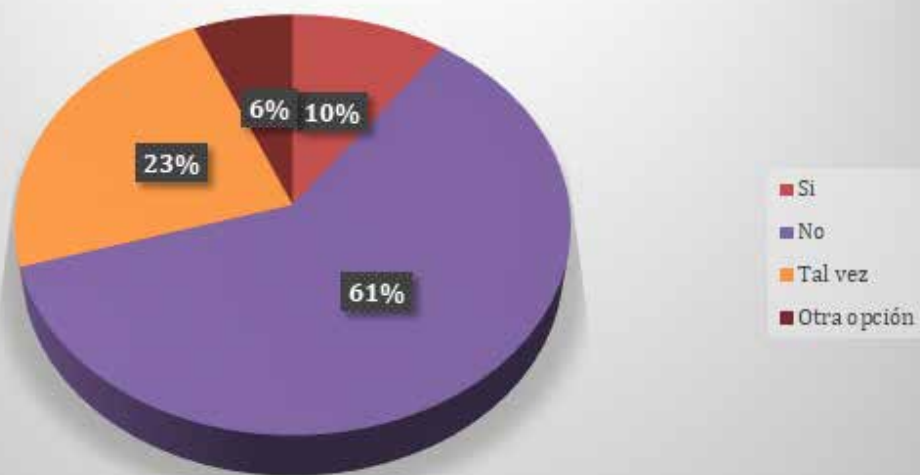
### Posee la institución en la que usted trabaja alguna política de acción positiva hacia las mujeres y/o inclusión de la diversidad de género



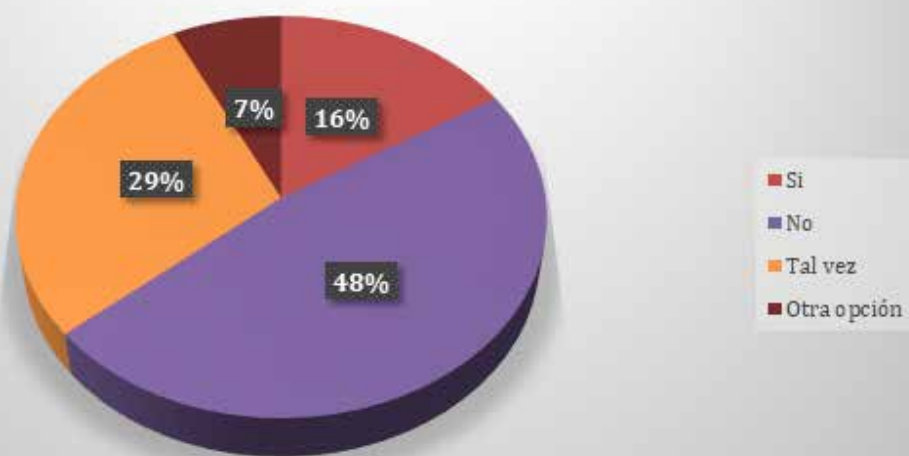
Considera que se implementa la igualdad de géneros en la selección, ascenso y conformación de equipos de trabajos en la institución



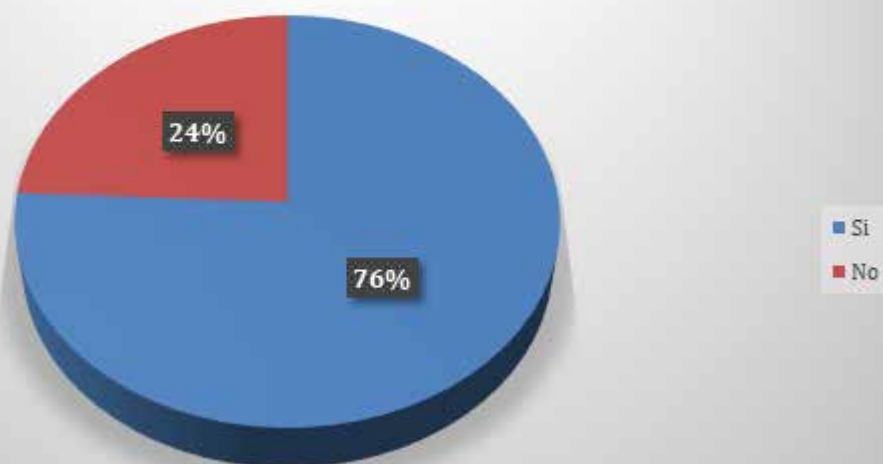
Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos, algunos puestos son mejores desempeñados por varones



Considera que al momento de la selección del personal o nombramientos de cargos algunos puestos con mejor desempeñados por mujeres



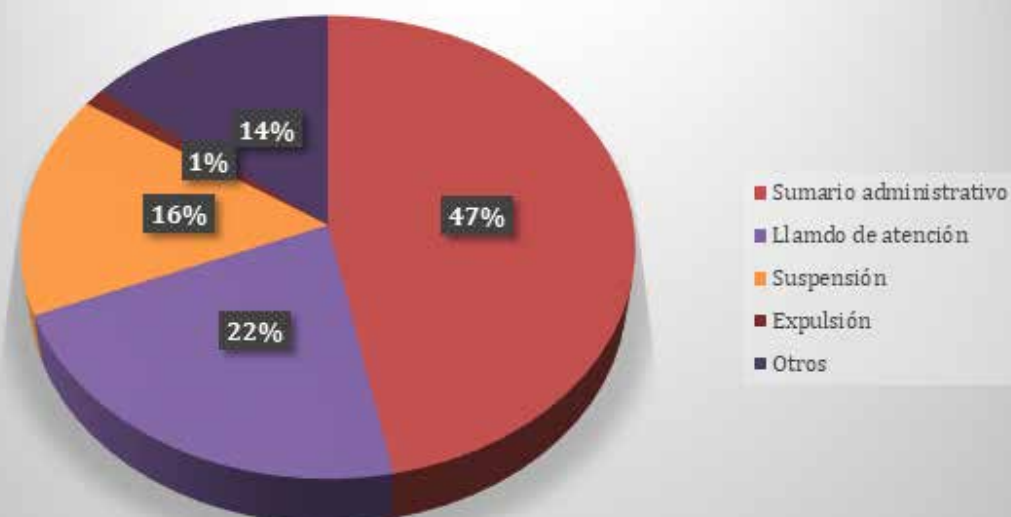
Considera que la institución a la cual usted pertenece tiene un perfil inclusivo para las personas de la comunidad LGTBIQ+



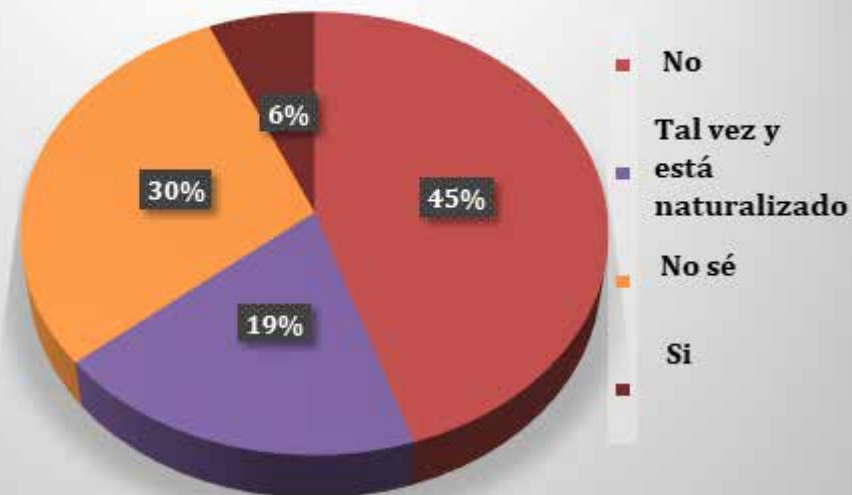
Existen procedimientos y/o sanciones que aplica la institución en casos de acoso o hostigamiento sexual por cuestión de género



En caso de responder sí ¿cuáles?



En la institución se emplea lenguaje sexista en forma de chistes, comentarios sugestivos, etc.





**El mejor  
termómetro  
para medir el  
grado de  
evolución de  
un pueblo son las  
condiciones de  
igualdad  
que ofrece.**



# Presentación de lineamientos de acciones conceptuales y metodológicas para el Programa Municipal de Género y Diversidad

- 1.** Asesorar, coordinar y articular con todas las áreas municipales para que los programas y proyectos que se diseñen y ejecuten desde la Municipalidad de General José de San Martín, se realicen con perspectiva de género, promoviendo la igualdad y la erradicación de las violencias.
- 2.** Capacitación en perspectiva de género para la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro y fuera de todas las instituciones de General José de San Martín (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Educación, Salud Pública, Fuerza de Seguridad, etc.).
- 3.** Articular y gestionar con los diferentes organismos encargados de la aplicación de la Ley Micaela en las instituciones, para garantizar el correcto cumplimiento de la misma. Como así también asegurar la continuidad de las capacitaciones para lograr resultados positivos a corto, mediano y largo plazo.
- 4.** Promover la articulación y colaboración recíproca entre los diferentes organismos, específicos fortaleciendo las áreas existentes, a fin generar y visibilizar espacios de asesoramiento y contención para la comunidad LGBTIQ+. Lo que requiere un equipo de trabajo especializado y capacitado para la atención, acompañamiento y asistencia a personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.
- 5.** Articular con los distintos actores sindicales, estudiantiles, sociales, del sector educativo haciendo cumplir los derechos la inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero en las instituciones educativas a fin de garantizar el inicio, continuidad y/o finalización de la trayectoria escolar.
- 6.** Contribuir a la creación de políticas públicas locales y provinciales con perspectiva de género para las personas con discapacidad. Promover acuerdos y articulaciones a nivel municipal con el IPRODICH.

- 7.** Generar redes de trabajo institucionales y trabajo coordinado para la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género con los pueblos originarios, y movimientos populares de General José San Martín, asegurando el goce efectivo de los derechos a la igualdad y no discriminación.
- 8.** Promover la aplicación de las políticas públicas de igualdad en la población rural para el fortalecimiento de la Perspectiva de Género de General José de San Martín elaborando estrategias de forma participativa, transversal, con una mirada interseccional e intercultural en articulación con organismos que correspondan.
- 9.** Promover la articulación de las áreas de género y/o diversidad con otras áreas municipales a través del desarrollo de redes de trabajo en pos del fortalecimiento de las políticas específicas de igualdad y diversidad en todas las acciones municipales, tanto en contextos urbanos como rurales, desde un enfoque interseccional y, en particular, en aquellas acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el mundo del trabajo, la producción y el empleo y el fortalecimiento de políticas sobre la organización social del cuidado y la promoción de la diversidad.
- 10.** Garantizar la formación, asistencia técnica, encuentros de intercambio, facilitación de materiales y recursos para llevar a cabo acciones en instituciones locales del sector público y privado a fin de promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTQI+, la producción de información con perspectiva de género e impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género.



# Lineamientos Programa Municipal de Género y Diversidad



*¡Gracias por llegar hasta acá!*

Virginia, Rocio, Nancy.



**CHACO**  
Gobierno de todos



**CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES**



Municipio de  
General José de  
**SAN MARTÍN**

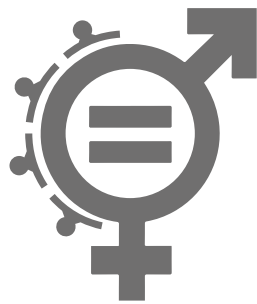


**Presidencia  
del Concejo**  
de Gral. José de San Martín



Intendente  
**MAURO  
LEIVA**





Lineamientos  
Programa Municipal  
**de Género y Diversidad**



**Consejo Federal de Inversiones**  
2022

**Informe Gráfico**  
**Hoja Adicional de Firmas**

**Número:**

**Referencia:** InformeFinal&Cuadernillo

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 141 pagina/s.