



Foto de portada: Iniciativa Spotlight

Iniciativa Spotlight en Argentina

CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

2021



Spotlight Initiative



Fortalecimiento Institucional
Iniciativa Spotlight en Argentina
2021

**PRODUCTO ELABORADO EN EL MARCO DEL PILAR 2 -
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, COMO ESTUDIO
TRANSVERSAL**

COORDINACIÓN EDITORIAL

Anabel Fernández Prieto (Especialista en M&E)

AUTORÍA

Trama Asociación Civil.

EDICIÓN Y DISEÑO

Iniciativa Spotlight en Argentina.

AÑO DE PUBLICACIÓN

2021

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	<u>4</u>
--------------------------	-----------------

PRIMERA PARTE

1. INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO EN PROVINCIA DE BUENOS AIRES	<u>6</u>
---	-----------------

1.1. Características generales de la provincia.....	<u>6</u>
--	-----------------

1.2. Proceso de institucionalización del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.....	<u>6</u>
---	-----------------

2. MAPEO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE GENERO DE LOS 135 MUNICIPIOS DE LA PBA	<u>8</u>
---	-----------------

2.1. Resultados del mapeo.....	<u>9</u>
---------------------------------------	-----------------

3. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA MEDIR LAS CAPACIDADES INSITUCIONALES ...	<u>10</u>
--	------------------

3.1. Indicadores.....	<u>10</u>
------------------------------	------------------

SEGUNDA PARTE

1. ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES	<u>12</u>
---	------------------

1.1. Municipios seleccionados.....	<u>12</u>
---	------------------

1.2. Dimensiones relevadas	<u>12</u>
---	------------------

1.3. Resumen general de Indicadores por partidos seleccionados	<u>15</u>
---	------------------

ANEXOS

ANEXO 1: HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	<u>17</u>
---	------------------

ANEXO 2: INDICE GLOBAL DE CAPACIDADES ESTATALES.....	<u>24</u>
---	------------------

INTRODUCCIÓN

El presente informe se propone como resumen de los tres informes que componen la consultoría de forma tal de tener una aproximación a los resultados alcanzados. El mismo está integrado por tres documentos: el Resumen Ejecutivo, Anexo 1: Herramienta de relevamiento, Anexo 2: Índice Global de Capacidades Estatales.

Uno de los desafíos institucionales de un país federal es la implementación efectiva de la normativa y las políticas públicas en todo el territorio nacional que, al mismo tiempo, reflejen realidades locales y las necesidades y características particulares de la situación de las mujeres y población LGTBIQ en dicho territorio y comunidad. Ya que, estas instituciones -cualquiera sea su nivel de gobierno- tienen un papel calve en la transformación de la vida de las personas, mediante la utilización de todas las herramientas que poseen (leyes, políticas públicas, programas, proyectos), ejecutadas mediante decisiones políticas.

En este marco, se ponen en juego las capacidades institucionales, provinciales y municipales vinculadas a la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas; las de coordinar con distintos programas y organismos dependientes de otras áreas o distintos niveles de gobierno; así como la de articular con la sociedad civil; junto con la asignación presupuestaria, la formación y condiciones de trabajo de los equipos técnicos en las áreas locales. Estos elementos y recursos son centrales para poder realizar un diagnóstico del estado de situación de la provincia.

En el caso argentino, el gran impulso que implicó la eclosión feminista y el cambio de gobierno –que decidió darle rango de ministerio a los temas de mujeres y diversidades–, se replicó con la misma fortaleza y decisión política en la provincia de Buenos Aires.

En las siguientes páginas se puede encontrar los resultados más relevantes de la consultoría “Capacidades institucionales para la prevención, atención y reparación de la violencia de género en municipios de la Provincia de Buenos Aires” REF: SDP NRO. 05/2020.

El documento se divide en dos partes. La primera da cuenta de las características generales de la Provincia de Buenos Aires y del proceso de institucionalización en materia de género, a partir de la Creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. La segunda detalla los resultados obtenidos de la aplicación de una herramienta de relevamiento para dar cuenta de la institucionalidad de género en ocho municipios de la Provincia de Buenos Aires.

Fortalecimiento Institucional
Iniciativa Spotlight en Argentina
2021

PRIMERA PARTE

1. INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO EN PROVINCIA DE BUENOS AIRES

1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PROVINCIA

La provincia de Buenos Aires es la más grande del país en varios sentidos: su territorio abarca 307.571 km² y está organizado en 135 municipios, donde reside el 39% de la población total del país. El PBG de la provincia representa el 37% del PBI y sus exportaciones representan el 34% de total nacional. Tal como señalan algunos autores (Cao, 2002; Escolar y Pirez, 2010; Pereyra, 2016), Se concentra el 55% de la producción industrial del país; aun así, el 50% de su población vive en situación de pobreza y la informalidad laboral asciende al 40%.

Asimismo, se observan importantes diferencias en cuanto a las capacidades institucionales, a la disponibilidad de recursos y de servicios, y respecto del nivel de desarrollo entre los municipios. El desarrollo institucional en los municipios de la provincia en materia de igualdad de género, promoción de los derechos de las mujeres y diversidades y estrategias de abordaje y erradicación de la violencia de género presenta múltiples estadios, por lo que la coordinación de políticas implementadas entre distintos niveles de gobierno se torna central para mejorar la calidad de los servicios brindados, complementar esfuerzos y aumentar la eficiencia del gasto.

1.2. PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL MINISTERIO DE LAS MUJERES, POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

El 13 de diciembre de 2020, se incorporó a la estructura del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Este absorbe la estructura que se abocaba casi en su totalidad a tratar problemáticas vinculadas a la atención a las situaciones de violencia contra las mujeres (Goren y Prieto, 2020). Contar con un ministerio, en el máximo nivel jerárquico, lo instala en el máximo lugar posible de incidencia en la toma de decisiones en la política gubernamental.

Las prioridades que guiaron el proceso de construcción del ministerio estuvieron vinculadas con el mandato y por los conceptos e ideas de género que prevalecieron en el marco político en el que se inscribieron, la visión de quien lo conduce y las condiciones de posibilidad del contexto. El punto de partida fue la inserción del tema en la agenda pública, que responde a un largo trabajo recorrido y a las conquistas del movimiento de mujeres y feminista durante los últimos años.

A los efectos de dar cuenta de la determinación de las prioridades del MMPGyDS, tuvimos en cuenta tres *dimensiones*: a. Marco o visión estratégica, b. Estructura organizativa y, c. Personal. Asimismo se presentan los ejes sobre los que se asienta la gestión del MMPGyDS, en base a las *estructuras organizativas* que las componen.

1.2.1. Dimensiones de análisis

Misión estratégica

La estructura de la provincia de Buenos Aires reconoce como unidades organizativas de mayor a menor jerarquía los ministerios, las subsecretarías, las direcciones provinciales y las direcciones de línea. Paralelamente se encuentran las unidades, que dependen directamente de la ministra.

La definición de esta estructura parte de *una mirada o visión estratégica* de quien la conduce, en diálogo y articulación con sus definiciones políticas y con el movimiento feminista y de mujeres. En ese sentido, se señalan tres ejes/objetivos estratégicos para organizar la estructura del ministerio, y sus acciones son: (a) transversalización de la perspectiva de género; (b) prevención y asistencia de las situaciones de Violencia por Razones de Género; (c) promoción e inclusión.

Se observa:

1. visión estratégica con una perspectiva transversal considerando medidas de acción positivas;
2. una estructura centralizada y transectorial (entre áreas del gobierno y con los 135 municipios);
3. las personas que la integran son feministas y con trayectoria en sus áreas de experticia.

1.2.2. Estructura organizativa

Se observa de manera integral en los organigramas los tres objetivos estratégicos que sustentan el proceso de conformación del MMPGyDS. Los ejes y la estructura sobre la que se asientan son:

1) Eje transversalización de la perspectiva de género

Está integrado por dos unidades: a) Unidad de *Formación, Investigación y Políticas* Culturales para la Igualdad; y b) Unidad de Coordinación de Políticas Transversales.

Sus objetivos son: i) transversalizar la perspectiva de género a partir de acciones de capacitación y difusión; y ii) alcanzar acuerdos y elaborar estrategias para la transversalización de la perspectiva de género con otras áreas del Estado, municipios, y por medio de: a) consejos, y b) mesas permanentes.

2) Eje prevención y asistencia de las violencias por razones de género

Lo compone la **Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género**, que tienen por objetivo atender:

- a) las situaciones de violencia de género -compuesta por la *Dirección provincial de abordaje integral a las violencias por razones de género*; b) las situaciones de alto riesgo y casos críticos -compuesta

por la *Dirección Provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos de las Violencias por Razones de Género*; y c) planificar y realizar estudios y sistematización datos-compuesta por la *Dirección Provincial de Investigación, Planificación y Gestión de Políticas Públicas Contra las Violencias por Razones de Género*.

3) Eje promoción e inclusión

Lo compone la **Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual**, que tiene por objetivo diseñar políticas de género y diversidad sexual con incidencia territorial vinculadas a): promoción de la igualdad de género -compuesta por la Dirección Provincial de Políticas para la Igualdad de Género-; b) abordaje integral de la diversidad -compuesta por la Dirección Provincial de Políticas de Diversidad Sexual-; y c) el vínculo directo con la comunidad-compuesta por la Dirección Provincial de Abordaje Territorial de Políticas de Género y Diversidad Sexual-..

A su vez, integra la estructura del ministerio:

4) Subsecretaría legal técnico administrativa

De acuerdo con la Ley de Ministerios de la Provincia de Buenos Aires, bajo la nueva gestión, se jerarquizan las áreas administrativas y se crean áreas mellizas a todos ellos. Así, las subsecretarías legales técnico-administrativas son a su vez ámbitos de articulación transversales a todos los ministerios en tanto un proceso continuo de articulación, resultado clave para su institucionalización. Está compuesta por una dirección provincial y cinco direcciones de línea.

2. MAPEO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE GENERO DE LOS 135 MUNICIPIOS DE LA PBA

En las siguientes líneas se describen las principales características de las maquinarias de género de los municipios de la Provincia de Buenos Aires considerando las siguientes variables: cuantos poseen maquinarias de género y qué características tienen en cuanto al lugar en la estructura jerárquica, dependencia jerárquica posesión de oficina de violencia de género y conformación de la Mesa Local.

El grado de autonomía de la maquinaria de género incide en su capacidad y posibilidades de promover cambios en la política gubernamental, así como el sentido de esos cambios. Una ventaja del gobierno municipal es la interacción cara a cara, el diálogo y la posibilidad de una mayor participación ciudadana.

La definición de cómo se organizan las funciones y prioridades del municipio también impacta en el tipo de mirada que se tiene sobre las mujeres. Esta puede ser orientada a la asistencia social y distribución de recursos, naturalizando los roles; o generando política de desarrollo económico y productivo que las podrán considerarse como parte de ese desarrollo.

2.1. RESULTADOS DEL MAPEO

Se registró información de los 135 municipios de la PBA. Se buscó: 1. Presencia de Unidades Organizativas de Género; 2. Tipo de unidad organizativa; 3. Dependencia jerárquica; 4. Presencia de áreas específicas de Violencia de Género; 5. Presencia de mesas locales

Maquinaria de género institucionales

De los 135 municipios de la PBA, 106 tienen maquinaria de género, siendo estas:

- El 6% son Secretarías; el 5% son Subsecretarías; el 3% corresponde a Direcciones generales; el 44% son Direcciones; el 1% es un Departamento; el 26% son Áreas; el 6% son coordinaciones; el 5% es una Oficina; el 1% son Unidades, Políticas o Consejos; el 2% son Programas.

Dependencia jerárquica

De los 106 Municipios que disponen de áreas de género:

- El 9% depende directamente de las Intendencias; el 55% de Secretarías; el 22% de Subsecretarías; el 3% de Direcciones Generales; el 10% Direcciones; el 1% (1) depende un Área.

Oficina o área de violencia de género

- De los 135 municipios 129 tienen área de violencia de género y 106 tienen área de género. Hay 25 municipios que solo tienen área de violencia. Hay 4 Municipios que no tienen ni área de VG, ni área de género. Hay dos Municipios que tienen área de género, pero no área de violencia

Mesas locales

- De los 135 municipios de la PBA, 109 tienen mesa local, 26 no lo han conformado. De estos, 16 tienen maquinaria de género, 10 no, 3 de estos últimos no tiene, tampoco área de violencia de género.
- El desafío para el MMPGyDS es fortalecer y jerarquizar las áreas de género a nivel Municipal, para cumplir sus objetivos. Para ello se centran en el “Programa Comunidades sin Violencia”¹ y programas de capacitación.

1 El Programa cuenta con tres líneas de financiamiento: a. Fortalecimiento de los dispositivos municipales de atención de las violencias por razones de género, b. Equipamiento y Funcionalización de Hogares de Protección Integral y Casas Abiertas y c. Salidas de las violencias a través de la construcción de una línea específica para el acceso al trabajo de las mujeres y LGTBIQ.

3. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA MEDIR LAS CAPACIDADES INSITUCIONALES

La propuesta metodológica que se desarrolló y fue aplicada a ocho Municipios de la PBA nos permitió medir las capacidades institucionales de los municipios para la prevención, atención y reparación de la violencia de género, siendo ésta plausible de ser replicada en otros contextos. La misma se construyó a partir de la selección de una serie de indicadores que se presenta a continuación, una ficha de relevamiento de aspectos contextuales y un cuestionario para medir Capacidades Estatales de Género, que se encuentran en los informes presentados.

3.1 INDICADORES

Para la construcción de indicadores base de relevamiento se consultó la bibliografía disponible e ítems relevantes para el MMPGyDS. La propuesta posee en ocho indicadores específicos y uno contextual que permitire comprender el estado de situación de las capacidades de los dispositivos municipales en materia de género y violencia de género. Su aplicación a lo largo del tiempo permitirá dar cuenta de su proceso de institucionalización.

El primer indicador refiere a la **estructura organizativa** incluye entre sus dimensiones: jerarquía de área de Genero, área de la cual depende, antigüedad del área; sus objetivos, programas y si posee *plan de igualdad*.

El segundo indicador **recursos y personal** incluye tres dimensiones: equipamiento, r. financieros y personal. A su vez los componentes de estas son: para equipamiento: recursos informáticos, espacio físico, mobiliario; para r. financieros: presupuesto, fuente, asignación y disponibilidad, ejecución; y para personal: cantidad de trabajadorxs, formación general, formación en género, tipo de contratación, antigüedad.

El tercer indicador **acciones y procedimientos** se compone de planes institucionales, protocolos, servicios, actividades y sistema de registro. El cuarto, **articulaciones**, posee como dimensiones la política de transversalización, inter-jurisdiccionalidad, inter-institucionalidad; y redes de género.

Los indicadores 5 y 6, son **comunicación y gestión organizacional**. Se componen de público objetivo, medios y encargado; y definición de tareas, motivación y gestión del conocimiento, respectivamente.

El séptimo indicador es **cultura organizacional**, incluye la incorporación de una agenda de género, el liderazgo, la influencia en toma de decisiones y la violencia de género en la cultura municipal.

El octavo indicador refiere a **evaluación y monitoreo**, se compone de dispositivos, metodología y efectos.

El noveno indicador o **contextual**, hace referencia a las ordenanzas, los decretos y las gacetillas de prensa emitidas por el municipio.

SEGUNDA PARTE

1. ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES

1.1. MUNICIPIOS SELECCIONADOS

Para la selección de los 8 Municipios se tuvo en cuenta:

- Partidos en los cuales existiera una maquinaria de género que estuviera funcionando al momento del comienzo del presente proyecto, de forma excluyente.
- Vinculación con alguna acción en el marco de la Iniciativa Spotlight, de forma excluyente.
- Cantidad de población de forma variada
- Distancia geográfica respecto a La Plata, capital de la provincia de Buenos Aires.
- Distintos tipos de estructuras de género (secretarías, subsecretaría, direcciones generales, y direcciones).

Los Municipios Seleccionados fueron: Punta indio, Mar chiquita, Quilmes, Lomas de Zamora, Moreno, Bahía Blanca, Tigre, José C. Paz

1.2. DIMENSIONES RELEVADAS

Ordenanzas, decretos y gacetillas de prensa

Al considerar las ordenanzas de cada partido en materia de género, pueden verse similitudes en los temas que abordan. Encontramos que las capacitaciones de la ley Micaela y su implementación, junto con las adhesiones a programas o leyes provinciales o nacionales (“Paridad de género”, “Cupo laboral Trans”, “Parto humanizado”, entre otras), son los temas más recurrentes en el tratamiento de ordenanzas, observándose en 5 partidos. Otros temas recurrentes son: la diversidad, (por ejemplo la “Ley de Cupo Laboral Trans”), la violencia (por ejemplo, la Ley Provincial N°14893, “Licencias a personas víctimas de violencia de género”) en ambos casos en 3 municipios.

En los decretos se ve reflejada la actividad parlamentaria y su alineación con la política provincial, por ejemplo, mediante la implementación de la Ley Micaela, y la adhesión a programas provinciales. Del total de los decretos relevados el 62,5% son designaciones de personal o contratos de obras públicas.

En cuanto a las gacetillas de prensa, el principal tema que se difunde son las actividades o programas para la comunidad, todos realizan comunicaciones al respecto. Las reuniones y actos oficiales ocupan el segundo lugar en tema más comunicados. El tercer tema son los horarios, canales de

atención y servicios que ofrecen (cinco de los siete municipios lo realizan). Las comunicaciones sobre capacitaciones de género las realizan cinco municipios ocupando el cuarto lugar. Los convenios y adhesiones, todo lo relacionado a violencia y las campañas son mencionados por cuatro municipios, mientras que las reuniones de la Mesa local o su constitución, por dos.

Estructura organizativa- Indicador 1 –

Se pudo observar que que la mitad de las maquinarias de género son, de acuerdo con el nivel jerárquico, Direcciones; un 25% son Secretarías; un 12% son Subsecretarías y otro porcentaje similar son Direcciones Generales. Un 62% de los casos depende directamente del Intendente y las restantes de una Secretaría, Subsecretaría y una Dirección General

EL objetivo principal se encuentra vinculado al abordaje de la violencia de género. El 100% mencionó la prevención, un 63% la asistencia, el 63% el asesoramiento y un 38% acompañamiento. Un 50% mencionó entre los objetivos a alcanzar la autonomía económica de las mujeres, un 25% el empoderamiento y un 25% la centralidad de trabajar las Masculinidades y la transversalización de la perspectiva de género.

Personal y recursos - Indicador 2 –

La cantidad de personas que integran las maquinarias de género varía sustancialmente y encuentra relación con el tamaño del Municipio y la organización interna de la maquinaria. En casi todos los casos el plantel del personal este compuesto por profesionales que varían entre un 38% a un 100%. Prima la formación basada en la militancia, lo cual genera un compromiso con la tarea y la consecución del fin. La gran Mayoría han recibido la capacitación de la Ley Micalea. Casi todos los casos cuentan con espacio propio de funcionamiento y con recursos básicos.

El 37,5% cuenta con presupuesto propio, estos se corresponden con los Municipios de mayor población, son secretarías o subsecretarías y cuentan con mas cantidad de trabajadorxs. La gran mayoría de los casos reciben algún financiamiento de la Provincia de Buenos Aires, en especial el programa “Comunidades sin Violencia” y en menor medida el “Fondo de Emergencia para situaciones de violencia”.

Acciones y procedimientos -Indicador 3 –

La gran mayoría de las “áreas” cuenta con un plan de acción y procedimientos para realizarlo, no han recibido capacitaciones para ello, se aprenden a través del trabajo cotidiano. Todas las entrevistadas llevan registros de los casos atendidos, plasmado en dispositivos y plataformas varios. En cuanto a los servicios que ofrecen en todos los Municipios encontramos Asistencia telefónica en casos de violencia de género, en casi todo asesoramiento legal; en muchos, grupos de ayuda mutua y grupos para varones.

Articulación -Indicador 4 –

Casi totalidad de las entrevistadas (75%) respondieron que llevan adelante acciones coordinadas de forma interinstitucional e interjurisdiccional. Con el nivel provincial, la totalidad de las entrevistadas manifestaron mantener comunicación bilateral con el MMPGyDS, con sus autoridades y equipos técnicos. Con el nivel nacional, principalmente para acceder a programas específicos. Con otros municipios, todas expresaron mantener dialogo con maquinarias de género de otros Municipios, principalmente para resolver casos puntales. Hacia el interior del municipio, todas afirmaron trabajar con otras áreas. Se destaca la presencia de Mesas Locales en la casi totalidad de Municipios. Por otro lado, Bahía Blanca, se señala la articulación con la Iniciativa Spotlight.

Comunicación y gestión -Indicadores 5 y 6 –

El 85% de las entrevistadas señalan realizar algún tipo de comunicación hacia la población con una periodicidad variable. Los principales medios de difusión y contacto son digitales, destacándose Facebook como el más habitual. Es seguido, en menor medida, por el correo electrónico e Instagram. La gran mayoría de los casos no posee personal específico para la creación de contenidos, el diseño de las publicaciones o el manejo de redes sociales.

En cuanto a la gestión del área de género, la gran mayoría posee definición de tareas claras, mientras que la mayoría comentan que hay participación en la generación de actividades, participación en la toma de decisión y en la generación de propuestas. Por otro lado, no declaran que exista sistematización en los aprendizajes institucionales ni transferencia de estos.
















Cultura organizacional- Indicador 7 –

Para el 62,5% de los casos la agenda de género forma parte de la agenda global del municipio. El responsable del área es reconocida por su trayectoria en la temática. Ha logrado que la perspectiva de género se incluya más. Un 62,5% de los casos señala que las mujeres no son escuchadas en la misma medida que los varones. Por otro lado, un 62,5 % considera que existe un ambiente de rechazo a las situaciones de violencia de género en el Municipio. Mientras que un 50% conoce o ha intervenido en situaciones de violencia en su Municipio. En estos casos el 75% de lxs trabajadorxs y autoridades han rechazado abiertamente la situación de violencia.

Evaluación y monitoreo- Indicador 8 –

En el 62% de los casos hay una evaluación vinculada al cumplimiento de objetivos de manera constante, sin instrumentos específicos de sistematización, pero con efectos directos sobre el accionar en su área de género. Es importante recalcar que la mayoría de las “áreas” cambiaron de gestión a partir a fines del año 2019 y que en marzo del 2020 el COVID-19 se torna central para toda su acción

1.3. RESUMEN GENERAL DE INDICADORES POR PARTIDOS SELECCIONADOS

Municipio	0. Ordenanzas	I. Estructura organizativa	II. Recursos y personal	III. Acciones Procedimientos	IV. Articulación	V. Comunicación	VI. Gestión del área de género	VII. Cultura Organizacional	VIII. Evaluación y Monitoreo	índice global										
Mar chiquita																				
Quilmes																				
Moreno																				
Punta indio																				
Lomas de Zamora																				
José C. Paz																				
Bahía Blanca																				
Tigre																				
Ponderación	0	+0,25	0	-0.25	+0,25	-0.25	0	-0.25	-0.25											
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Mínimo</td> <td></td> <td>Medio-Bajo</td> <td></td> <td>Medio</td> <td></td> <td>Medio-Alto</td> <td></td> <td>Máximo</td> </tr> </table>												Mínimo		Medio-Bajo		Medio		Medio-Alto		Máximo
	Mínimo		Medio-Bajo		Medio		Medio-Alto		Máximo											

Fuente: Elaboración propia.

Fortalecimiento Institucional
Iniciativa Spotlight en Argentina
2021

ANEXOS

ANEXO 1: HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE RELEVAMIENTO DE ELEMENTOS REGULATORIOS EN MATERIA DE GÉNERO PARA MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

La presente ficha, tiene como objetivo enumerar las disposiciones, ordenanzas y notas de prensa a cabo por las esferas ejecutiva y legislativa de los partidos de la provincia de Buenos Aires, en materia de género y especialmente, violencia de género.

Municipio:		Región MMPGyDS:	
Población:		PBG:	

Ordenanzas			
Número	Fecha de promulgación	Objetivo	Decreto reg.
Total			

Decretos			
Número	Fecha	Objetivo	Funciones
Total			

Notas de Prensa (Ejecutivo)			
Título	Fecha	Objetivo	Link

CUESTIONARIO CAPACIDADES ESTATALES DE GÉNERO

El presente cuestionario busca relevar las capacidades estatales de las áreas de Género y Violencia de género de los municipios de la Provincia de Buenos Aires. Esto se realiza con la finalidad de conocer el funcionamiento de cada unidad y sus necesidades, pudiendo así planificar políticas públicas e intervenciones más efectivas. Para mejorar las habilidades de cada partido en cuanto a la prevención y atención de las personas que atraviesan y sufren las violencias, en particular, y aportando a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, en general. Desde ya se agradece su tiempo y participación en la misma

Datos de identificación	
Nombre del municipio:	Nombre del área:
Dirección:	Teléfono:
Código postal:	Nombre del área:
Mail:	Horario de atención:
Nombre del encuestado:	Cargo del encuestado:
Redes sociales:	

I - Estructura organizativa				
1. El lugar que usted dirige es una:				
a. Secretaría	b. Subsecretaría	c. Dirección General	d. Departamento	
e. Dirección	f. Coordinación	g. Oficina	Otro: _____	
2. El lugar que usted dirige depende de una:				
a. Municipio	b. Secretaría	c. Subsecretaría	d. Dirección General	
e. Departamento	f. Dirección	g. Coordinación	Otro: _____	
3. ¿Cómo es el nombre del área de la que depende?		_____		
4. ¿Cuándo se creó el área? _____				
5. El área que dirige, ¿Atiende situaciones de violencia?		Sí	No	No sabe
6. ¿Podría indicarme los principales objetivos del área? (Puede presentar material producido su el área de género)				
Prevención / Capacitación	Autonomía económica	Empoderamiento		
Asistencia / Atención	Promoción	Articulación		
Acompañamiento / Contención	Asesoramiento	Masculinidades		
Otros:				
8. ¿Existe un plan de igualdad en el municipio?		Sí	No	No sabe
8.a ¿Cuándo se formuló? (Indicar año)		_____		
8.b ¿En qué medida considera que se ejecuta?		Mucho	Poco	Nada
En relación con las acciones de violencia que se ejecutan en el área que dirige:				
9.a ¿Realiza acciones vinculadas a violencia física?		Si	No	No sabe
9.b ¿Realiza acciones vinculadas a violencia sexual?		Si	No	No sabe

9.c ¿Realiza acciones vinculadas a violencia psicológica?	Si	No	No sabe
9.d ¿Realiza acciones vinculadas a violencia económica?	Si	No	No sabe
9.e ¿Realiza acciones vinculadas a violencia laboral?	Si	No	No sabe
9.f ¿Realiza acciones vinculadas a violencia institucional?	Si	No	No sabe
9.g ¿Realiza acciones vinculadas a violencia simbólica?	Si	No	No sabe
9.h ¿Realiza acciones vinculadas a adolescentes (violencia en el noviazgo, por ejemplo)?	Si	No	No sabe
9.i ¿Realiza acciones vinculadas a grupos de varones violentos?	Si	No	No sabe
9.j ¿El área tiene programas orientados a acompañantes comunitarios?	Si	No	No sabe

II – Recursos y personal

1. ¿Cuál es el número total de trabajadorxs que se desempeña en el área?									
2. ¿Cuántos son profesionales?									
3. ¿Tienen formación previa en género?									
4. ¿Han recibido formación en género por parte de municipio?									
5. ¿Han recibido formación en violencia de género por parte de municipio?									
6. ¿Han recibido formación por parte de otra agencia estatal?									
7. ¿Cuándo fue la última vez?									
8. ¿Qué modalidad de contratación posee cada trabajadrx?									
9. ¿Hace cuánto tiempo que usted trabaja en temáticas de género?									
10. Respecto a los recursos tecnológicos / materiales en su oficina. Indique si posee en el área:									
a. Conexión a internet	Si	No	b. Computadora	Si	No	c. Proyector	Si	No	
d. Celular	Si	No	e. Impresora	Si	No	f. Insumos de librería	Si	No	
11. ¿Requiere de algún equipamiento que no posee?				Si	No	¿Cuál?	_____		
12. ¿Poseen oficina propia?			Si	No					
13. En caso de tener oficina de atención de situaciones de violencia, ¿Tiene espacio destinado a ello?								Si	No
13.a ¿Cuáles son sus condiciones?			Muy Buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas		
14. ¿Qué estado considera que el mobiliario de la oficina tiene?									
Muy Bueno		Bueno		Regular		Malo		Muy Malo	
15. ¿El área cuenta con presupuesto asignado?				Si	No				
16. El presupuesto del área, ¿es de libre disponibilidad?				Si	No				
17. ¿Se encuentran asignados a programas o proyectos?				Si	No				
19. Recibió financiamiento de:									
19.a Programas provinciales			Si	No	¿Cuáles?	_____			
19.b Programas nacionales			Si	No	¿Cuáles?	_____			
19.c Otras fuentes			Si	No	¿Cuáles?	_____			

III – Acciones Procedimientos				
1.a ¿El área cuenta con un plan de acción para cumplir sus objetivos?		Si	No	No Sabe
1.b ¿En qué medida se cumple?	Mucho	Poco	Nada	No Sabe
2.a ¿El área cuenta con procedimientos pautados y claros para llevar a cabo sus actividades y servicios?		Si	No	No Sabe
2.b ¿Tienen conocimiento los trabajadores del área de estos procedimientos?		Si	No	No Sabe
2.c ¿Han recibido capacitaciones para realizarlos?		Si	No	No Sabe
2.d ¿Estos procedimientos se aplican?	Siempre	Generalmente	Nunca	No Sabe
3. Realizan el área de género acciones concretas de:				
3.a Denuncia y atención	Si	No		
3.b Asistencia Jurídica / Protección	Si	No		
3.c Prevención	Si	No		
4. ¿Cuenta el área con un sistema de registro de las consultas y de los casos?		Si	No	No Sabe
5. ¿Generan reportes estadísticos al respecto?		Si	No	No Sabe
6. ¿Cuáles de los siguientes servicios ofrece el área de género del municipio? (Complete Cuadro 2)				
Cuadro 2				
a. Servicios		Si	No	No Sabe
b. Asistencia telefónica gratuita				
c. Asistencia psicológica individual				
d. Grupos de ayuda mutua				
e. Espacios socioeducativos				
f. Grupos para varones				
g. Asesoramiento legal				
h. Patrocinio legal				
i. Centros de día para mujeres víctimas de violencia de género				
j. Albergues/Refugios				
Otros espacios de contención ¿Cuáles?: _____				
Otros				
k. Articulación con área de salud (Atención médica)				
l. Articulación con desarrollo social (subsidios de vivienda; cuidado de niños, etc.)				
m. Asistencia económica				
Otros				

IV – Articulación			
1. El área que usted dirige, ¿posee una política de coordinación y articulación con otros actores en temas de igualdad y género?	Si	No	No Sabe
1.a ¿En qué consiste?	----- ----- -----		
2. ¿Poseen una estrategia de dialogo o intercambio con OTRAS ÁREAS DEL MISMO MUNICIPIO?	Si	No	No Sabe
2.a ¿En qué consiste?	----- ----- -----		
3.a En su área, ¿Se realizan acciones, convenios, alianzas con ÁREAS DE GÉNERO DE OTROS MUNICIPIOS?	Si	No	No Sabe
3.b ¿Con qué áreas y niveles articulan?	----- ----- -----		
4.a En su área, ¿Se realizan acciones, convenios, alianzas con EL MOVIMIENTO DE MUJERES?	Si	No	No Sabe
4.b ¿Con qué áreas y niveles articulan?	----- ----- -----		
5.a ¿Participa su área de alguna red de instituciones sobre violencia o perspectiva de género / feministas?	Si	No	No Sabe
5.b ¿De cuáles?	----- ----- -----		
6.a ¿Posee su municipio Mesa local?	Si	No	No Sabe
16.b ¿Cuándo se creó?	-----		
6.c ¿Quién la coordina?	-----		

V – Comunicación									
1. El área que usted dirige, ¿Realiza comunicaciones?	Si	No	No Sabe						
3. ¿Con qué periodicidad realizan comunicaciones?									
Diariamente	Semanalmente	Mensualmente	No hay periodicidad	Otro: _____					
4. ¿Cuáles de los siguientes medios utilizan?									
a. Facebook	Si	No	d. WhatsApp	Si	No	g. Twitter	Si	No	
b. Correo electrónico	Si	No	e. Instagram	Si	No	h. Sitio web	Si	No	
c. Radio	Si	No	f. Televisión	Si	No	i. Diarios	Si	No	
5. El área posee personal dedicado a:									
5.a La creación de contenidos	Si	No	No Sabe						
5.b El diseño de las publicaciones	Si	No	No Sabe						
5.c El manejo de las redes	Si	No	No Sabe						

VI – Gestión del área de género			
1. ¿Las tareas, roles y responsabilidades de cada trabajador/ra están claramente definidas?	Si	No	No Sabe
2. ¿Lxs trabajadorxs son consultados respecto a las propuestas de nuevos programas/actividades o la modificación de los existentes?	Si	No	No Sabe
3. ¿Lxs trabajadorxs participan en las decisiones para generar nuevos programas/actividades o la modificación de los existentes?	Si	No	No Sabe
4. ¿Lxs trabajadorxs participan activamente en la generación de propuestas para nuevos programas/actividades o la modificación de los existentes?	Si	No	No Sabe
5. En el área de género, ¿Hay prácticas para sistematizar aprendizajes y transferirlos en general?	Si (Cont. Sig.)	No (Pase sec. III)	No Sabe
6.a ¿Respecto a género?	Si	No	No Sabe
6.b ¿Violencia de género?	Si	No	No Sabe
6.c ¿Autonomía económica?	Si	No	No Sabe

VII – Cultura organizacional			
1. ¿La violencia de género y el género en general, forma parte de la agenda del gobierno municipal? Por ejemplo, si es nombrada en los objetivos, en los discursos y en las notas de prensa	Si	No	No Sabe
2. ¿Lxs responsables del área son reconocidxs por su trayectoria de género en la institución o fuera de ella?	Si	No	No Sabe
2.a ¿Lxs responsables del área tienen una trayectoria de militancia en el colectivo de mujeres?	Si	No	No Sabe
3. ¿Ha logrado conseguir cambios en el municipio que incorporen la perspectiva de género?	Si	No	No Sabe
4. ¿Ha logrado aumentar los recursos destinados al área?	Si	No	No Sabe
5.a En el municipio, ¿Se consideran los logros y las propuestas y aportes de varones y mujeres de la misma forma?	Si	No	No Sabe
6.a ¿Hay un ambiente de rechazo a todas las formas de violencia de género?	Si	No	No Sabe
6.b ¿Ha habido casos de violencia de genero (de cualquier tipo) en el municipio?	Si (Cont. Sig.)	No (Pase sec. III)	No Sabe
6.c ¿Hubo un rechazo explícito a esa conducta por parte de la dirección?	Si	No	No Sabe
6.d ¿Hubo un rechazo explícito a esa conducta por parte de lxs otrxs trabajadorxs?	Si	No	No Sabe

VIII – Evaluación y monitoreo			
1. ¿El área posee un sistema de evaluación y seguimiento del cumplimiento de sus objetivos?	Si	No	No Sabe
2. ¿Qué características tiene el dispositivo de monitoreo o evaluación?			

3. El dispositivo, ¿realiza una evaluación continua o periódica?	Continua	Periódica	
4.a ¿Se han introducido modificaciones en los programas, servicios, actividades o recursos en base a los resultados obtenidos por el monitoreo o evaluación?	Si	No	No Sabe
4.b ¿Cuáles?	-----		

ANEXO 2: INDICE GLOBAL DE CAPACIDADES ESTATALES

El índice global de capacidades estatales de género es el resultado de la consolidación de los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores relevados para tal fin. De esta manera, los 9 indicadores que lo constituyen han sido diseñados especialmente para dar cuenta de la complejidad de medición derivada del concepto “capacidades estatales” en el contexto concreto de las instituciones que trabajan género y diversidades, así como el abordaje de situaciones de violencia de género. En este sentido, también se buscó diseñar un instrumento que permitiera evaluar el cambio, es decir, el proceso de institucionalización, que incrementa las capacidades estatales de estos espacios.

Todos los indicadores aquí presentados poseen su correlato teórico y su propia importancia específica. Por ello, es que pueden ser evaluados de forma independiente para dar cuenta de debilidades o fortalezas propias de alguna de las características de una maquinaria de género en particular. También pueden agruparse según sea el área de optimización calculando los indicadores intermedios para dicho agrupamiento.

Para la generación de los indicadores se debe tener en cuenta que estos están compuestos por una cantidad de dimensiones que, a su vez, son relevadas mediante preguntas que abordan sus diversos aspectos, o subdimensiones. El cálculo pormenorizado de las dimensiones se produce mediante la sumatoria de resultados de las tasas. Estas son generadas a partir de la sumatoria las respuestas a las preguntas que componen todos los subdimensiones de una dimensión (en la mayoría de los casos las dimensiones sólo poseen una sola dimensión). Por ejemplo, en el caso del indicador “Recursos y Personal”, posee tres dimensiones, la segunda “Equipamiento” está compuesta por tres subdimensiones, cada calculada a partir de varias preguntas, la primera por seis, la segunda y la tercera por dos cada una. Cada pregunta de la subdimensión uno (de la dimensión dos, del indicador Recursos y personal) posee un valor establecido para completar un punto, en esta caso, “1/6” en caso de respuesta positiva o “0” en caso de ser negativa. En la segunda subdimensión, al ser dos preguntas cada una vale 0.5 en caso de respuesta positiva o “0” en caso de ser negativa, y así con todos los componentes de la dimensión.

Una vez calculadas las tasas de cada dimensión, se puede proceder al cálculo de cada indicador. En este caso el cálculo es similar pero basado en los resultados de las dimensiones, se realiza la sumatoria de las tasas y se las divide por el número total de dimensiones que componen el indicador, dando un numero comprendido entre 0 y 1 que refiere al valor de dicho indicador.

Finalmente, para el cálculo del índice global de capacidades estatales en género, se debe, una vez calculados todos los indicadores, realizar la sumatoria de los indicadores de cada municipio multiplicados por el valor relativo explicitado en el ponderador. En base a dicho resultado se obtiene un numero comprendido entre 0 y 1. Dicho valor se recategoriza en cinco partes separadas de a 0,2. Mientras el resultado sea más cercano a 1 se puede considerar que el municipio tiene mayores capacidades estatales de género.

Se desarrolla, a continuación, un cuadro pormenorizado de los indicadores, dimensiones, preguntas, valores asignados, fuente de información para obtener el resultado.

CUADRO DE VALORES PARA EL CÁLCULO DE INDICADORES E ÍNDICE GLOBAL DE CAPACIDADES ESTATALES DE GÉNERO

Indicador	Dimensión	Pregunta	Valor	Fuente
0. Contexto	Poder legislativo	Ficha tabla A	Un punto por ordenanza.	FdC
1. Estructura organizativa(6 dimensiones)	Nivel jerárquico de área	I.1	a=7; b=6; c=5; d=4; e=3; f=2; g=1.	CAD
	Área de dependencia	I.2	a=7; b=6; c=5; d=4; e=3; f=2; g=1.	CAD
	Antigüedad del Área	I.3	0.2 x año (hasta 1 punto)	CAD
	Objetivos	I.4	1/9 por cada uno mencionado	CAD
	Programas violencia	I.9 (a – k)	Cada preg. Sí = 1/11 / No = 0	CAD
	Plan igualdad	I.8 I.8.b	Sí = 1 / No = 0. b: Sí = 1/3 / No = 0	CAD
2. Recursos y Personal (3 dimensiones)	Personal (5 puntos)	II.1	Trabajadores / Población * 10.000	CAD y FdC
		II.2	% de profesionales	CAD
		II.3 a II.7	Cada preg. Sí = 0.2 / No = 0	CAD
		II.8	% de permanentes	CAD
		II.9	0.2 por año	CAD
	Equipamiento (3 puntos)	II.10 (a – f)	Cada preg. Sí = 1/6 / No = 0	CAD
		II.12 II.13	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
		II.14 13.a	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
	Financieros (3 puntos)	II.15	Si = 1 / No = 0	CAD
		II.16 II.17	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
II.19 (a – c)		Cada preg. Sí = 0.33 / No = 0	CAD	
3. Acciones y Procedimientos (5 dimensiones)	Planes institucionales	III.1 III.2	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
	Protocolos	III.2 (a – d)	Cada preg (A-C). Sí = 0.25 / No = 0. D: Sí = 0.25/3 / No = 0	CAD
	Acciones	III.3 (a- d)	Cada preg. Sí = 0.25 / No = 0	CAD
	Sistema de registro	III.4 III.5	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
	Servicios	III.6 (a – m)	Si = 1/13 / No = 0	CAD
4. Articulación (4 dimensiones)	Política de articulación	IV.1	Si = 1 / No = 0	CAD
	Interjurisdiccional	IV.3	Si = 1 / No = 0	CAD
	Interinstitucional	IV.2 IV.4	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
	Redes de género	IV.5 IV.6	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
5. Comunicación (3 dimensiones)	Planificación	V.1 V.3	Cada preg. Sí = 0.5 / No = 0	CAD
	Medios	V.5 (a – i) Ficha tabla C	Cada preg. Sí = 0.11 / No = 0	CAD y FdC
	Trabajadorxs	V.5 (a – c)	Cada preg. Sí = 0.33 / No = 0	CAD
6. Gestión (3 dimensiones)	Definición de tareas	VI.1	Si = 1 / No = 0	CAD
	Motivación	VI.2 VI.3 VI.4 VI.5	Cada preg. Sí = 0.25 / No = 0	CAD
	Gestión del conocimiento	VI.6 (a - c)	Cada preg. Sí = 0.33 / No = 0	CAD

7. Cultura organizacional (4 dimensiones)	Incorporación de una agenda de genero	VII.1 Ficha tabla C	Si = 1 / No = 0	CAD
	Liderazgo	VII.2 VII.3 VII.4	Cada preg. Si = 0.33 / No = 0	CAD
	Influencia en toma de decisiones	VII.5	Si = 1 / No = 0	CAD
	Violencia de género en la cultura municipal	VII.6 (a – d)	Preg. A Si = 1 / No = 0 Preg. B Si = 0 / No = 1 Cada preg C y D. Si = 0.25 / No = 0	CAD
8. Evaluación y monitoreo (3 dimensiones)	Dispositivos	VIII.1	Si = 1 / No = 0	CAD
	Metodología	VIII.3	Continua = 1 / Periódica = 0	CAD
	Efectos	VIII.4	Si = 1 / No = 0	CAD
Nota: Cad = Cuestionario ad. Hoc. FdC = Ficha de contexto.				

La Iniciativa Spotlight es una alianza global y multi-anual entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas para 2030. Es el esfuerzo específico más grande del mundo para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Lanzada con un compromiso de financiación inicial de 500 millones de euros de la Unión Europea, representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Iniciativa Spotlight está demostrando que una inversión significativa, concertada e integral en la igualdad de género y el fin de la violencia puede marcar una diferencia transformadora en las vidas de mujeres y niñas.

Iniciativa Spotlight (Año). Todos los derechos reservados.

Co- autores: (Nombre y apellido u organización en caso de corresponder).

Foto de portada: Agregar información de contexto en caso de ser necesario.

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

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

www.spotlightinitiative.org/argentina



**Iniciativa
Spotlight**

