

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres (PIO)  
2010-2014

MUNICIPIO DE MORON  
Alte. Brown 946. Morón (B1708EFR)  
(011) 4489-7777  
[www.moron.gov.ar](http://www.moron.gov.ar)

Secretaría de Salud  
Dirección de Políticas de Género  
(011) 4489-7782 / [politicadegenero@moron.gov.ar](mailto:politicadegenero@moron.gov.ar)

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



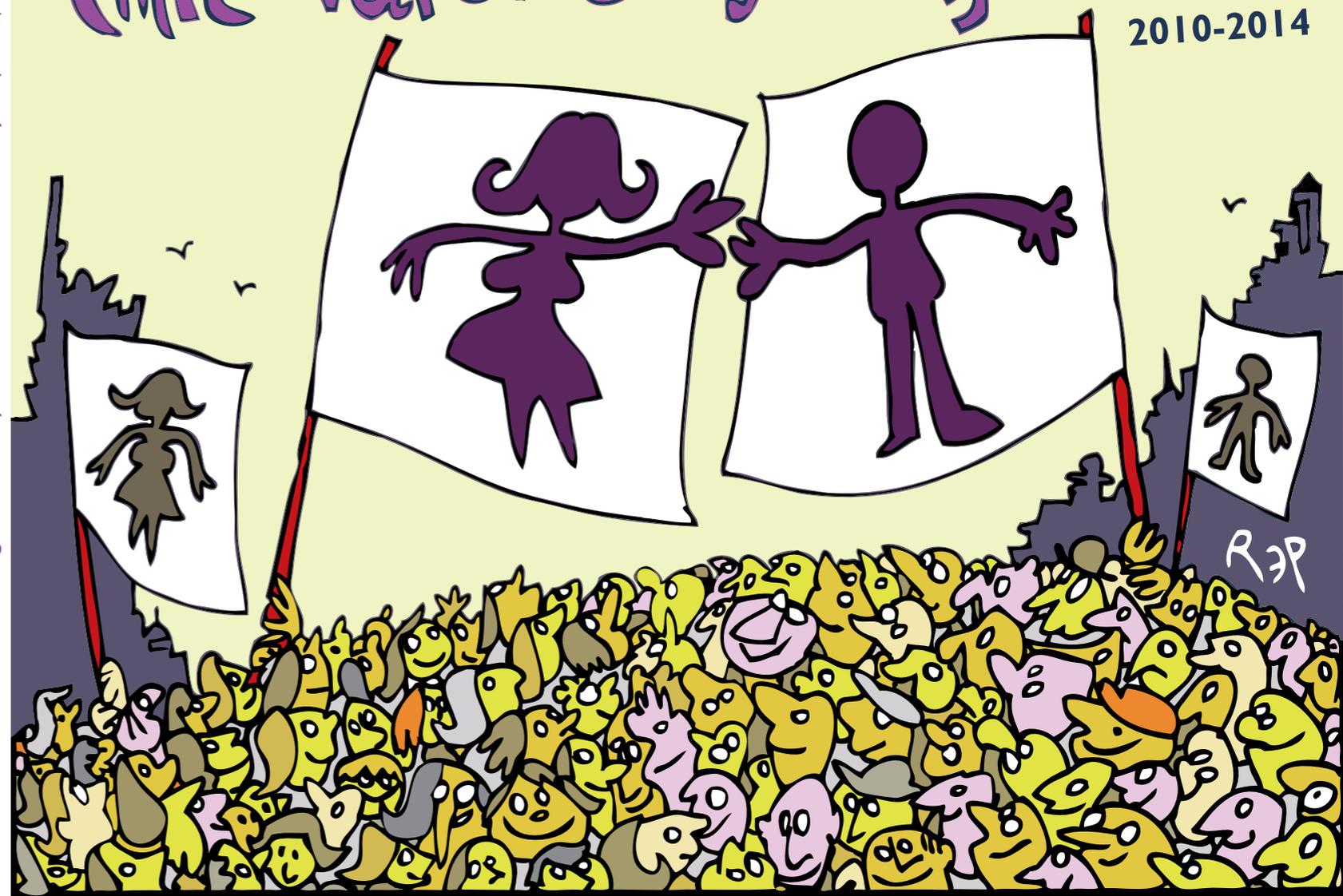
Plan de igualdad de oportunidades  
entre varones y mujeres

M  
MUNICIPIO DE MORON

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres (PIO) - 2010-2014

# Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre varones y mujeres

2010-2014



Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO)  
entre Varones y Mujeres

2010 -2014

#### **Intendente municipal**

Lic. Lucas Ghi

#### Supervisión general

Secretaría de Relaciones con la Comunidad y Abordajes Integrales  
Subsecretaría de Comunicación Institucional

#### Edición general

Dirección Gráfica y de Publicaciones Especiales

#### Diseño Gráfico

Dirección de Imagen Institucional

#### Ilustraciones

Miguel Rep

#### Equipo de coordinación y redacción del PIO II:

Lic. Julia Manigot  
Lic. Leonardo Di Dio  
Dirección de Políticas de Género

#### Coordinación de evaluación del PIO I (2006-2008):

Lic. Alejandro Terriles  
Dirección de Estadística y Evaluación de Políticas Públicas

#### Asesoría y Coordinación:

Lic. María Rigat-Pflaum  
Fundación Friedrich Ebert

Municipio de Morón  
Diciembre de 2010

## Sumario

La transversalidad de género como compromiso de Estado .....	5
Por el Lic. Lucas Ghi, intendente municipal de Morón.	
Por qué un Segundo Plan .....	7
Por la psicóloga social Laura Larrañaga, directora de Políticas de Género del Municipio de Morón.	
Renovar el compromiso .....	9
Por María Rigat-Pflaum, directora de Proyectos, Fundación Friedrich Ebert en Argentina	
<b>CAPITULO I - De la evaluación a la conformación de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades .....</b>	<b>11</b>
1. Proceso de evaluación: PIO 2006-2008	
2. Análisis de resultados de la evaluación	
3. Comisión Ad Hoc	
<b>CAPITULO II - Ejes Temáticos .....</b>	<b>21</b>
1. Participación Social, Política y Cultural	
2. Comunicación	
3. Empleo, Capacitación y Autonomía Económica	
4. Presupuesto y finanzas	
5. Salud	
6. Ciudad Segura y Equitativa	
7. Legislación, Nueva Institucionalidad	
<b>CAPITULO III - Monitoreo y Evaluación .....</b>	<b>75</b>
1. La transversalidad de género y los indicadores de género en el PIO del Municipio de Morón (2010-1014)	
2. Agradecimientos	

# La transversalidad de género como compromiso de Estado

Por **Lic. Lucas Ghi**  
Intendente del Municipio de Morón



Desde que asumimos la gestión municipal en 1999 nos propusimos recuperar el rol del Estado para lograr un profundo cambio que tuvo, desde sus orígenes, el claro objetivo de adquirir mayor equidad para todos y todas.

Lo hicimos con transparencia, con un Estado presente, activo, cumpliendo un papel destacado a través de la implementación de políticas públicas y con una comunidad comprometida con esta nueva etapa de transformación.

Este proceso, que empezó con Martín Sabbatella al frente del gobierno comunal y desde este año me encuentra a mí a cargo de un hermoso desafío, **tuvo entre sus pilares fundamentales la implementación de políticas de género y la defensa del derecho a la diversidad.**

En ese sentido, el Municipio elaboró un conjunto de objetivos y acciones tendientes a revertir las desigualdades que sufren las mujeres en sus diferentes ámbitos de desempeño y a contrarrestar las variadas situaciones de discriminación y violencia cotidiana. Todo ello se trabajó en forma conjunta a partir del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2006-2008.

Ese primer documento marcó un camino y estableció acciones concretas y objetivos claros para trabajar por la igualdad de oportunidades para todos y todas. Con esfuerzo y mucha constancia, esos objetivos se fueron logrando. En ese sentido, en noviembre de 2005 se creó “Vivir sin Violencia”, el Centro Municipal para Mujeres en Situación de Violencia Conyugal, que funciona como un espacio de contención y ofrece asesoramiento jurídico y asistencia psicológica a las mujeres que atraviesan diferentes situaciones de violencia. Además, en una medida inédita en el país, el Municipio estableció la ampliación del período de licencia por maternidad de 90 a 210 días corridos con goce de haberes, y la licencia por paternidad de 10 a 20 días hábiles. Por otro lado, el Municipio lleva adelante charlas, talleres, ciclos de cine y distintas actividades de sensibilización sobre la temática.

**Hoy podemos decir que Morón incorporó las problemáticas de género, y desde todas las áreas y equipos municipales se trabaja con esta perspectiva de modo muy presente.**

Pero como creemos firmemente en las políticas a largo plazo, nos enorgullece presentar en este año, el año del Bicentenario, el Segundo PIO 2010-2014, con la intención de renovar y reafirmar el compromiso de avanzar en la construcción de una sociedad de derechos para todos y todas.

Este Segundo PIO es el producto del trabajo de muchas mujeres de la comunidad, el Consejo de Mujeres, de las asociaciones e instituciones vinculadas a la temática y de cada una de las áreas municipales que, con sus sugerencias, ideas y propuestas, haciendo propia la premisa de la equidad de género en sus líneas de acción, lo hicieron posible. La igualdad de oportunidades no se trata de una mera declamación, sino de la firme convicción de que por ese camino es posible construir un país mejor.

Invito a compartir este nuevo desafío, a ser protagonistas en él, con la premisa de seguir profundizando los cambios que ya distinguen a Morón como un Municipio en el cual las políticas de género y la igualdad de oportunidades son una realidad y un compromiso que nos moviliza día a día en la consolidación de una sociedad mejor, más solidaria y cada vez con mayores oportunidades para que mujeres y varones nos desarrollemos con los mismos derechos. Sigamos caminando por todo lo que hemos logrado y por todo lo que está pendiente.

## Por qué un Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres

Por **Laura Larrañaga**

Directora de Políticas de Género del Municipio de Morón

El objetivo de consolidar políticas de equidad de género se encuadra en uno de los postulados que el Municipio de Morón sostiene desde 1999, con plena continuidad. En 2005 logramos plasmar dichos preceptos en el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres (PIO). Al año siguiente publicamos un libro del Plan y realizamos su presentación pública a toda la comunidad de Morón. A partir de allí, el Plan es nuestro marco de referencia, nuestra carta de presentación para contar qué hacemos, por qué lo hacemos y cómo.

El primer PIO planteó definiciones generales con acciones y objetivos concretos sobre la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Hoy, en 2010, estamos lanzando el Segundo PIO, planteado entre los años 2010 y 2014. La extensión de este Plan no es arbitraria: la duración de 4 años implica una clara intención de fortalecer políticas públicas con impacto real. **Se trata de medidas, ideas, propuestas e iniciativas de diverso tipo que buscan pro-**

**fundizar las transformaciones, de manera real y concreta, de la situación de las mujeres en nuestro distrito.** Ello lleva implícito la construcción de una sociedad en la que varones y mujeres podamos desempeñarnos con mayor libertad y autonomía. Ese es nuestro sueño, nuestra utopía, hacia la que día a día enfocamos nuestros esfuerzos y nuestra voluntad de trabajo, heredera de las luchas de muchas mujeres a lo largo de toda la historia.

El Plan viene de la mano con la creación de la Dirección de Políticas de Género del Municipio de Morón, que comenzó a funcionar a mediados de 2004. Desde entonces, la incorporación de la perspectiva de género fue profundizándose y consolidándose en políticas públicas con una orientación bien direccionada. Es necesario destacar entonces que lo que en un principio surgió de manera incipiente y focalizada, desde una serie de acciones definidas, hoy constituye un compromiso de parte de áreas de gestión que hicieron propia la transversalidad de género. De esta manera, incorpora-

ron una mirada de integración, articulación y equidad en los programas y objetivos que desarrollan. Este segundo PIO se construyó tomando como base ese recorrido, en el cual las áreas aportaron de diversa manera sus miradas, y sumaron al debate de la transversalidad de género toda la experiencia de más de diez años de gestión. Es muy grato para quienes integramos la Dirección advertir que el convencimiento es fuerte, la decisión muy firme y los objetivos concretos: concebimos al Estado como agente de lucha por la igualdad de las distintas inequidades que impliquen discriminación, exclusión y violencias hacia las mujeres.

En este Plan encontraremos una multiplicidad de propuestas que se orientan a abordar distintas situaciones. Pero esa diversidad de ideas confluye en un concepto de integralidad. Es decir, en base a la articulación, al pensar en conjunto, buscar soluciones y propuestas amplias, que caminen por la misma senda.

Teniendo como base las luchas históricas protagonizadas por el feminismo, es importante recalcar que esas consignas por las que tanto se bregó, si media la decisión política, el respaldo institucional y el compromiso real y concreto, son posibles de llevar a cabo desde el Estado. Tenemos la fuerte convicción de que debemos orientarnos hacia un Estado responsable y partícipe de

esas consignas, para que las desigualdades de distinto tipo no le produzcan heridas, y si eso ocurre, reaccione rápido con la atención adecuada. El Estado es la instancia propicia para afrontar estos desafíos, reconociendo, por supuesto, la historia de las luchas, la militancia, y la realización de muchos de nuestros sueños. Revertir las desigualdades de género es una cuestión que tiene relación directa con la promoción de un cambio cultural que equipare las relaciones de poder. De eso se trata. Para ello el aporte de las distintas áreas es primordial y nos hace felices poder constatarlo en la práctica real, en el codo a codo cotidiano.

Cuando hablamos de Igualdad de Oportunidades estamos refiriéndonos a esa defensa, garantía y/o gestión de los derechos humanos de las mujeres. Por eso elaboramos desde el Municipio de Morón este segundo PIO, pues consideramos esos derechos fundamentales de un espacio a defender y consolidar.

Este plan renueva el compromiso y, a su vez, lo profundiza, le da complejidad a las políticas. Desde ese terreno tenemos la convicción de que se pueden impulsar y realizar las transformaciones por las que trabajamos a diario.

## Renovar el compromiso

Por **María Rigat-Pflaum**

Directora de Proyectos, Fundación Friedrich Ebert en Argentina

El segundo Plan de Igualdad de Oportunidades, que será implementado en el Municipio de Morón durante los próximos cuatro años, requiere ser entendido en dos sentidos, ya que representa un resultado pero también el punto de partida de una etapa diferente.

El documento que aquí se presenta transmite sin duda y en primer lugar el resultado de la profundización del proceso que se inició en 2005 con el primer Plan de Igualdad de oportunidades que incorporó la perspectiva de género a las políticas públicas de Morón.

Sin embargo, este segundo Plan de Igualdad –más allá del resultado y del compromiso hacia la igualdad de los géneros que asume en forma renovada el gobierno municipal de Morón en su conjunto, incorporando no solamente a las áreas del ejecutivo sino también al legislativo municipal– da cuenta de una nueva dimensión y un desarrollo cualitativo del concepto de perspectiva de género.

El objetivo de la igualdad de género en este segundo Plan intenta ir más allá de la búsqueda de oportuni-

des iguales para varones y mujeres para convertirse en una dimensión indispensable de la transformación de la política, tanto en la forma en que la misma es concebida desde el Estado como de su ejecución, monitoreo y evaluación. En esta segunda etapa de transversalidad, el género abre definitivamente una perspectiva de análisis de la realidad que implica trabajar, en forma articulada e incorporando todos los recursos del Estado, sobre las diferentes situaciones de desigualdad social que tienen su origen en la diversidad en sus múltiples dimensiones.

Las más de 25 áreas del Ejecutivo municipal, que trabajaron en la Comisión ad hoc para la formulación de este segundo Plan de Igualdad, se basaron en su experiencia de todos estos años para asumir un compromiso de transformación, diseñando e implementando políticas públicas que incorporan el análisis de la diversidad en áreas tales como la cultura, la seguridad, la comunicación, el presupuesto y las finanzas municipales, entre otras áreas destacables.

La Fundación Friedrich Ebert, que desde 2004 acompaña el proceso de diseño e implementación de políticas para la igualdad de género, reafirma su voluntad de seguir junto al Municipio de Morón en esta nueva etapa hacia la igualdad entre los géneros, que es una dimensión indispensable para el logro de una sociedad más justa e inclusiva.

## Capítulo I

### De la evaluación a la conformación de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades

Una vez finalizada la vigencia del Primer PIO, se realizó la evaluación de su cumplimiento. Tal tarea se emprendió en el segundo semestre de 2009. Terminada esa etapa y presentados los resultados, se conformó una nueva Comisión Ad Hoc, que reunió a las áreas municipales (ampliando significativamente la participación respecto del Primer PIO) a fin de debatir nuevas propuestas e ideas. De tal período surgieron una variedad de iniciativas. Las mismas fueron procesadas, articuladas y acompañadas desde la Dirección de Políticas de Género a fin de darles una presentación integral y organizada.

#### **I. Proceso de evaluación: PIO 2006-2008**

Desde la Dirección de Políticas de Género del Municipio de Morón se desarrolló durante 2009 el proceso de evaluación del Primer Plan. En ese tiempo se mantuvieron reuniones con la Fundación Friedrich Ebert y con la Dirección de Estadística y Evaluación de Políticas Públicas del Municipio. En esas instancias se consensó una estrategia global de evaluación del Primer PIO, con vis-

tas a la preparación del Segundo. La evaluación fue predominantemente cualitativa y sus resultados fueron insumo para la formulación de las nuevas propuestas.

Como estrategia para la formulación de la evaluación se distribuyó una grilla para que cada área evalúe el cumplimiento de las acciones formuladas en el primer Plan. En tal sentido, se tuvo en cuenta al Poder Ejecutivo Municipal y también al Honorable Concejo Deliberante (HCD). A su vez, se convocó al Consejo Municipal de las Mujeres (ámbito de participación promovido por el propio Municipio), a fin de que también realice una evaluación del cumplimiento de las propuestas presentes en el Plan y tenga una mirada sobre el aporte que ese Consejo realizó durante el proceso.

El objetivo fue analizar el PIO en su totalidad. Cada acción fue evaluada sobre la percepción de cumplimiento, siendo sus indicadores presentados en porcentajes.

Las instancias de evaluación fueron las siguientes:

a) Con directores/as, coordinadore/as e integrantes jerárquicos de equipos municipales de distintas áreas

intervinientes en el Primer PIO se realizó una auto evaluación acerca del cumplimiento de las acciones y objetivos planteados.

b) Con el Consejo Municipal de las Mujeres se evaluó, por un lado, el grado de cumplimiento de las acciones que ellas consideraban que el Municipio había alcanzado, y por otro, se midió el aporte que dicho ámbito participativo tuvo en la gestión, acompañamiento, colaboración y/o realización de lo planteado. Se trabajó durante una jornada con las mujeres en un taller participativo, observado por estudiantes de la carrera de psicología social, que coordinaron los grupos de discusión de acuerdo a los criterios que se habían planteado.

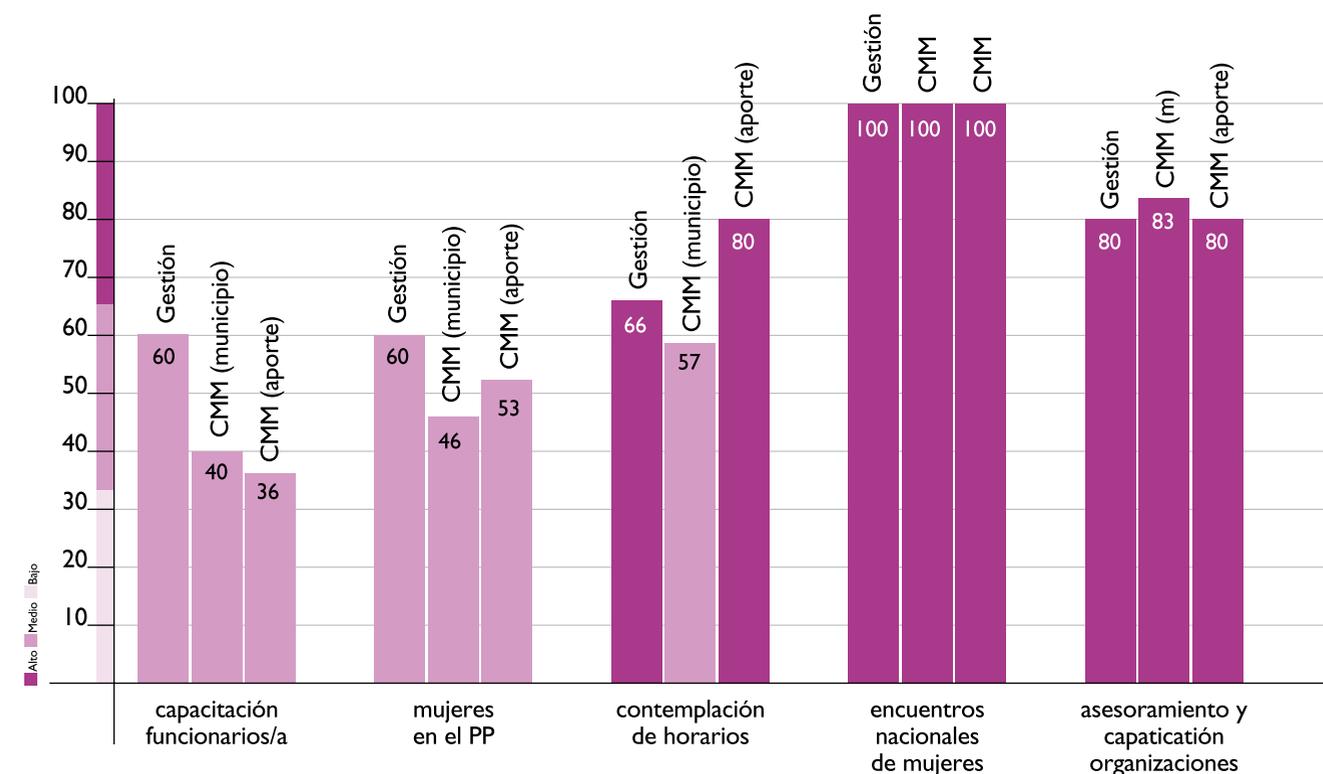
## 2. Análisis de resultados de la evaluación

En cada ámbito de evaluación se tuvieron en cuenta los diversos capítulos temáticos y otras propuestas planteadas a medida que avanzaba el análisis. Se utilizó como referencia las categorías alto, medio y bajo para medir el grado de cumplimiento.

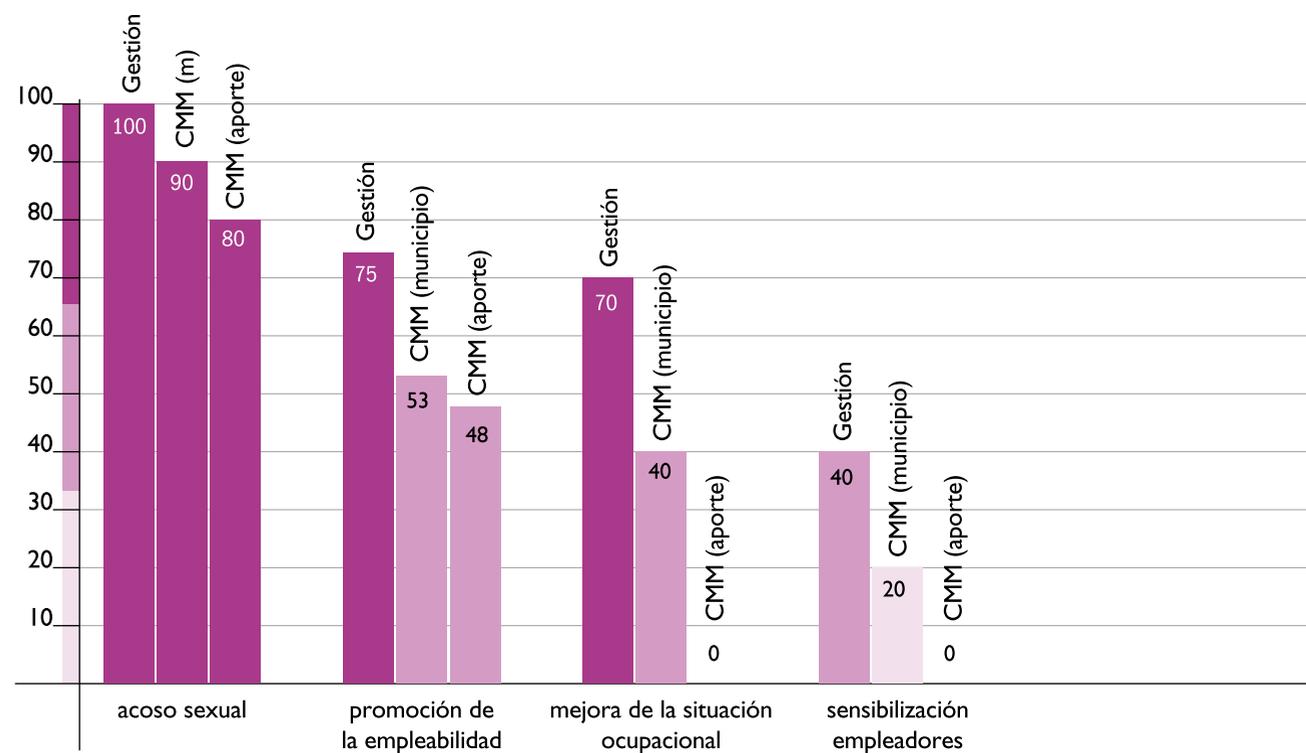
En términos generales, aquellas acciones o propuestas que tuvieron que ver con la construcción de un sustento ideológico, la contribución a un cambio cultural en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y no violencia fueron percibidas con un alto

grado de cumplimiento. En tal sentido, se pueden destacar los ejes de “Trabajo y Empleabilidad”, “Comunicación y Lenguaje no sexista”, “Violencia y Derechos Humanos” y “Participación Ciudadana”.

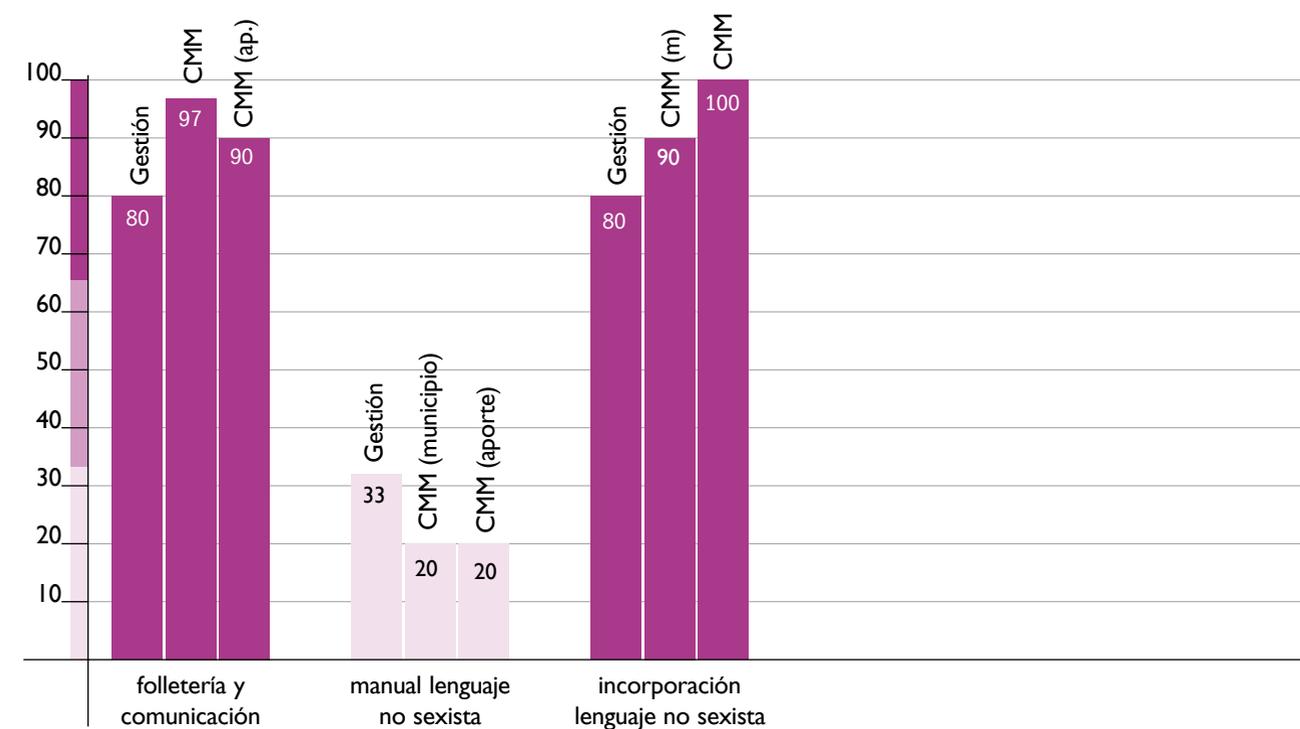
**Participación Ciudadana.** Se definió como alto el fortalecimiento de la participación ciudadana de las mujeres en los ámbitos municipales. Esto incluyó la capacitación en perspectiva de género y la activa presencia de las mujeres en esos espacios. También dicha perspectiva se vio representada en los proyectos trabajados en el marco del Presupuesto Participativo.



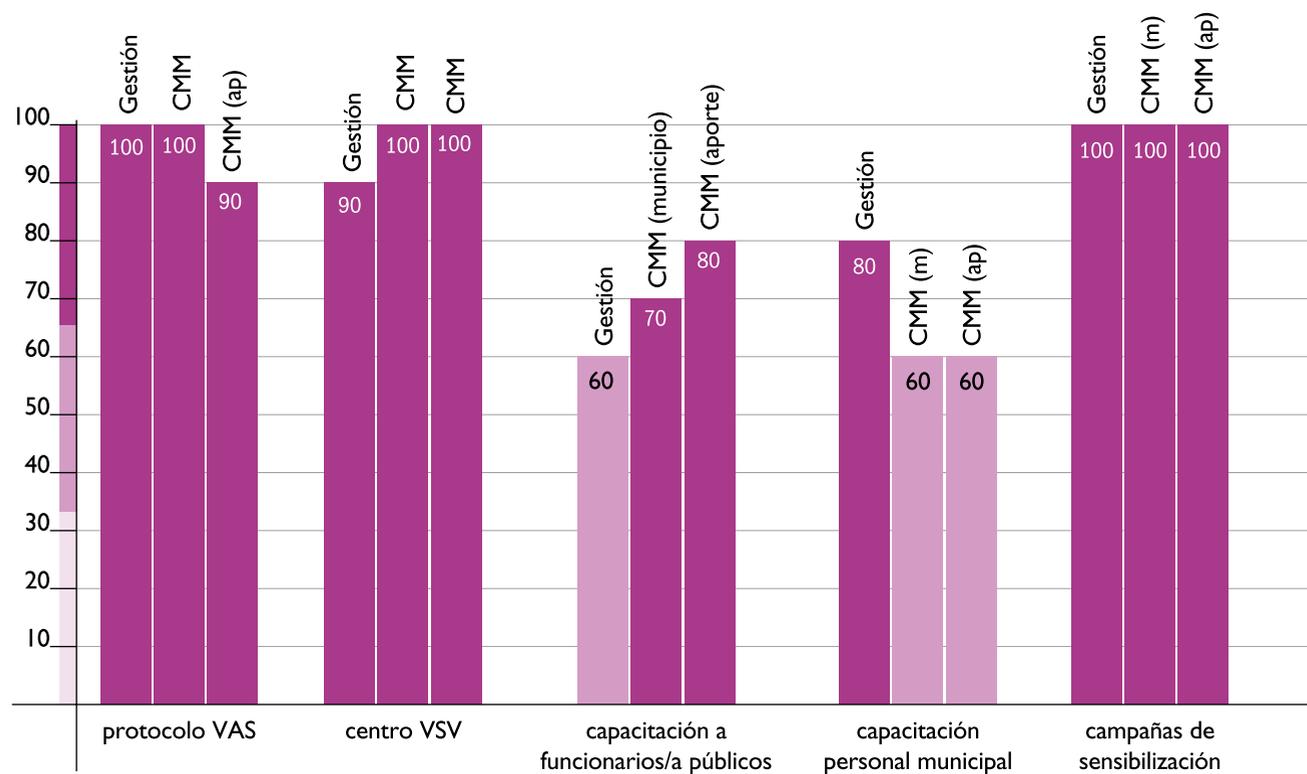
**Trabajo y Empleabilidad.** Se puede apreciar un importante impulso sobre la promoción de la empleabilidad de las mujeres y la visualización de los comportamientos discriminatorios en el ámbito laboral. A su vez, se detectó un gran compromiso de la identificación y abordaje de distintas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, la violencia de género y la promoción de la autonomía económica de las mujeres.



**Comunicación y Lenguaje no sexista.** La fuerte incorporación de la perspectiva de género en los materiales de difusión municipales consolidó una nueva modalidad de comunicación masiva basada en la inclusión equitativa de varones y mujeres. En ese sentido, se vio sensiblemente fortalecida la información destinada a la población femenina. Esta política a su vez incentivó a los medios periodísticos locales, que la fueron incorporando.

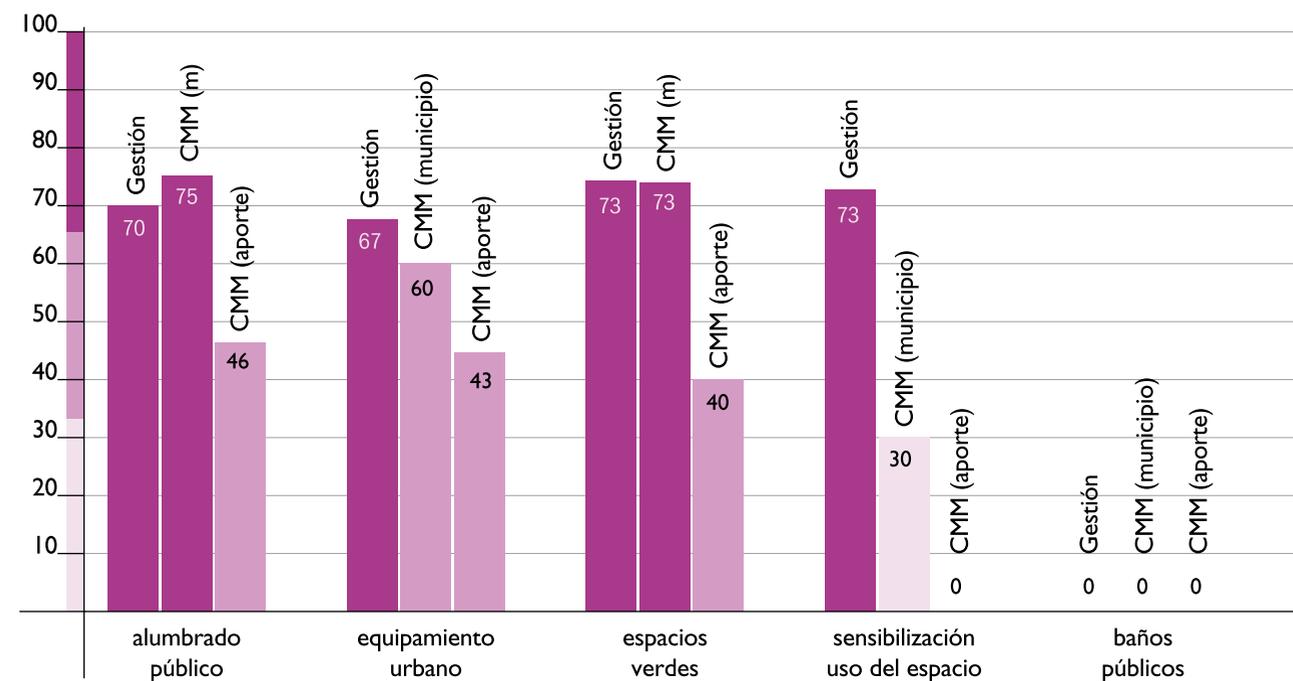


**Violencia y Derechos Humanos.** Acerca de la erradicación de los diferentes tipos de violencia de género se reconoció el trabajo de manera muy positiva. La creación del Centro Vivir Sin Violencia, la difusión masiva sobre los derechos de las mujeres, la capacitación de personal de salud, justicia, seguridad, entre otras áreas, en la temática de género y la sensibilización a la población, fueron algunas de las acciones más destacadas.

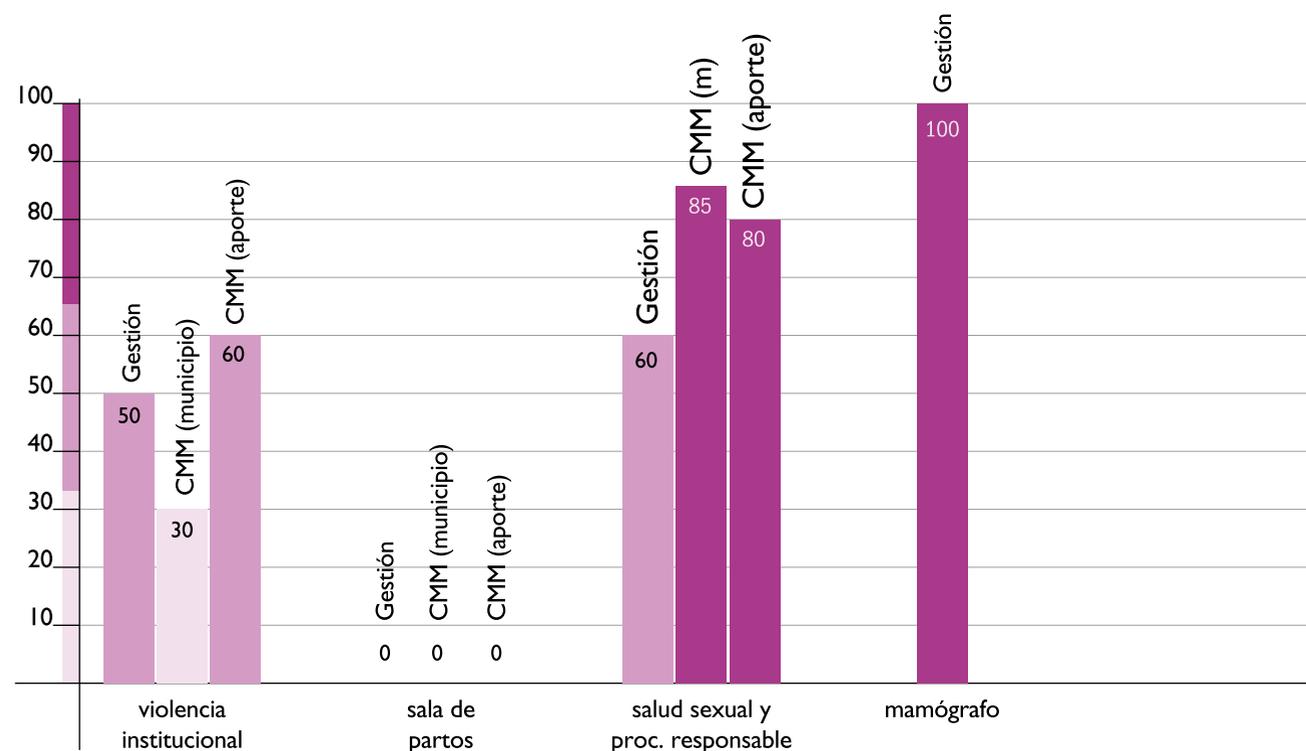


**RESULTADOS MEDIOS.** Por otro lado, en líneas generales fue entre mediano y bajo lo percibido en cuanto al cumplimiento de aquellas acciones que tuvieron que ver con el equipamiento urbano y técnico, y algunas prestaciones de servicios de salud específicos para mujeres, entre otros. Sobre estos aspectos queda el firme compromiso de seguir trabajando en este nuevo PIO con la intención de cumplir con los objetivos pendientes.

**Gestión Urbana y Ambiental.** A pesar de reconocerse un gran avance en la recuperación de espacios verdes públicos y alumbrados, el saldo es dispar en cuanto a la promoción de su utilización con equidad de género. Se señaló, por ejemplo, la falta de baños públicos en espacios libres. Sobre la percepción de las mujeres del Consejo, surgió también la falta de información sobre las acciones realizadas, como un factor que intervino a la hora de la evaluación.



**Salud.** Si bien en el ámbito de la salud es constatable un medio y un alto grado de percepción positiva sobre la mejora en el acceso a los servicios y la información que hay disponible sobre los mismos (como el Programa de Sexualidad), queda como deuda el acondicionamiento de la sala de partos del Hospital Municipal Ostaciana B. de Lavignolle (humanización del parto y la atención durante el embarazo), además del trabajo con los equipos de salud en materia de “buen trato” como una problemática presente en otras instancias de atención de los espacios municipales.



### 3. Comisión Ad Hoc

Una vez realizada la evaluación del Primer Plan de Igualdad, se convocó a una gran cantidad de áreas municipales para que, tomando en cuenta el saldo que arrojará la instancia evaluativa y vislumbrando las capacidades ya instaladas en la gestión en torno a la transversalidad de género, conformen la nueva Comisión Ad Hoc. En esta oportunidad se amplió la invitación a nuevas áreas debido al crecimiento de las acciones y complejización de las problemáticas. Formaron parte de la Comisión 27 áreas del Ejecutivo municipal y representantes del HCD.

La propuesta de trabajo consistió en una convocatoria amplia con el fin de que cada área pensara en la incorporación de la perspectiva de género, puntualmente en su línea de trabajo o programa específico de cada sector. En ese sentido no se pusieron -a priori- condicionamientos, sino que más bien se abrió el juego a las propuestas e ideas que de esas instancias de discusión fueran surgiendo.

Tras algunas jornadas de trabajo, las propuestas fueron agrupándose en ejes temáticos que hoy dan lugar a los siete capítulos de este nuevo Plan. Cada eje, a su vez, está subdividido por las distintas áreas temáticas que abarcan el tema. Por lo cual cada uno posee particularidades y propuestas distintas, dando lugar a la heterogeneidad que caracteriza este segundo Plan, cuestión que enriqueció la tarea.

## Capítulo II - Ejes Temáticos

# PARTICIPACION SOCIAL, POLITICA Y CULTURAL



La participación social, concebida como la intervención en acciones sociales y organizadas por una decisión colectiva, permite pensar la integración y la apropiación de distintos espacios y prácticas. Tanto la participación política como social y cultural se encuentran atravesadas por la dimensión de género, haciendo posible políticas públicas para todos y todas. Entender estos conceptos presupone el compromiso del Estado en la ampliación de los límites de la democracia. El ejercicio de la ciudadanía y su respectiva participación generan ciudadanos y ciudadanas con mayores habilidades sociales, emponderados al momento de tomar decisiones. Construir una sociedad que tenga en cuenta la planificación de políticas públicas, a través de procesos, significa incorporar sus inquietudes, profundizar la descentralización del Estado y hacer efectivo el capital social de organizaciones e instituciones; consolidando así un gobierno ampliado. La promoción de los derechos de las mujeres abre el espectro a la participación y contribuye a desarticular estereotipos de género que posibilitan pensar a la mujer como sujeto histórico y político interviniente en distintos ámbitos.

### I.1. Dirección de Arte y Cultura

Desde esta Dirección se proyectan cuatro clases de actividades de inclusión social con perspectiva de género:

- **Programa Arte en los Barrios:** consta de talleres artísticos con perspectiva de género descentralizados en el territorio, que adecuarán su dinámica a las necesidades de las mujeres. Los indicadores, dimensiones para medir los avances de la actividad, serán los talleres realizados y la cantidad de mujeres participantes.

- **Organización de actividades, festivales y encuentros de difusión masiva:** actividades pensadas para las diferentes fechas conmemorativas, como el 8 de marzo por el Día Internacional de la Mujer y el 25 de noviembre, Día de la No Violencia Hacia las Mujeres. El objetivo es visibilizar la problemática de las mujeres en la agenda pública masiva, y los indicadores serán las propuestas realizadas.

- **Mujeres de Pueblos Originarios:** la idea es visualizar la problemática actual e histórica de las mujeres de pueblos originarios y crear un espacio de participación para ellas. Con la finalidad de promover las culturas originarias se realizarán diversas actividades, encuentros y/o festivales donde se aborde la temática, que funcionarán de indicadores.

- **Relevamiento sobre la participación de las mujeres:** realización de una evaluación y estadística de mujeres participantes en los diversos espacios de capacitación y/o producción artística. De esta manera se analizará la participación cuantitativa de mujeres y varones.

### I.2. Dirección de Deporte y Recreación

El objetivo del área es democratizar el deporte, para garantizar, en primera instancia, la igualdad de oportunidades tanto de mujeres como varones de diferentes sectores de la comunidad en el acceso a las prácticas. De esta manera se entiende al Estado como el principal promotor de esta responsabilidad. Es por ello que se vienen desarrollando desde hace varios años diversos programas de inclusión y con perspectiva de género. Las propuestas pensadas desde este aspecto son las siguientes:

- **Fútbol femenino:** durante el 2009 se incorporó la actividad, pensada dentro del marco del PIO 2006-2008. El fútbol es uno de los deportes que culturalmente lo desarrollan, en su mayoría, varones. El Municipio lo incorporó a la programación ofreciéndolo también a mujeres de distintas edades.

Tiene como propósito facilitar el acceso de la población femenina a espacios de participación, recreación y

disfrute del tiempo propio, que socialmente son exclusivos para hombres. La propuesta central tiene que ver con el juego y el intercambio, alejándose de lo que habitualmente a las mujeres se les oferta basado en el cuidado del cuerpo, la imagen y lo estético. En el discurso masivo aparece cada vez con más frecuencia la imagen de las mujeres en el ámbito futbolístico, pero no necesariamente como parte del juego mismo. A través de este programa se les ofrece un rol activo a las mujeres dentro de la cancha. La propuesta es hacer crecer este espacio, reproduciéndolo en diferentes sectores del partido como así también ampliando cada vez más la participación de las mujeres.

- **Curso de técnico/a municipal de fútbol:** con este otro programa de capacitación para conducir equipos de fútbol masculino y femenino se continúa el fortalecimiento de la participación de las mujeres. Dicho curso está destinado al voluntariado deportivo.

- **En las plazas recreativas para niños y niñas se ofrecen actividades simultáneas para madres,** como actividad física, a través de gimnasia abierta recreativa, para que puedan participar activamente.

### I.3. Dirección de Organizaciones y Participación Comunitaria

#### Presupuesto Participativo

Dentro de la dependencia se desarrolla el programa de Presupuesto Participativo, a través del cual los vecinos y vecinas deciden de qué manera se utiliza e invierte una parte de los recursos públicos de la comuna. Durante todo el proceso, se analizará la participación activa de la población femenina en cada etapa. Los indicadores serán:

- **La cantidad de mujeres en cada asamblea y en general.** Para ello, de todos los registros de inscripción se discriminará el total de participantes y de mujeres con sus respectivos porcentajes.

- **El número de mujeres delegadas participantes de las subsiguientes etapas:** registro de inscripción como delegadas, asistencia a las reuniones de las etapas de informe territorial, jornadas de devolución, organización de ferias de proyectos, y escrutinio. En cada una se discriminará el total de participantes, mujeres y sus respectivos porcentajes.

- **Registro del total de votantes en las ferias de proyectos,** discriminando total de mujeres y sus respectivos porcentajes.

Además se fomentará y analizará la presentación de proyectos en el marco del Presupuesto Participativo que tiendan a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. De esta manera, se tomarán como indicadores la cantidad de proyectos presentados en las asambleas barriales con bases para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y el total de aquellos que resulten ganadores en cada etapa de votación.

Más allá de estos objetivos, se proponen otras acciones para fortalecer la participación de mujeres en el PP, como la capacitación a promotores comunitarios que llevan adelante el proceso de PP en cada una de las Unidades de Gestión Comunitaria (UGCs) con herramientas para la promoción de la participación de las mujeres. El fin es detectar aquellas situaciones problemáticas que puedan surgir o hacerse visibles en el marco de las asambleas vinculadas con la perspectiva de género; analizar la dinámica de las asambleas, con el objetivo de facilitar el uso de la palabra para las mujeres y su posterior incidencia en la formulación de proyectos; y sistematizar la articulación entre los espacios de participación de las mujeres en el Consejo de Mujeres del Municipio y el PP. Se tenderá a que, en cada edición del PP, se presente al menos un proyecto con

perspectiva de género discutido, analizado y promovido por las mujeres participantes del Consejo.

#### Organizaciones Sociales de la Comunidad

El área también se ocupa de la coordinación y el trabajo con organizaciones sociales de la comunidad. Dentro de este sector se analizará la composición de las comisiones directivas y se promoverá la participación de mujeres en las mismas. Funcionarán como indicadores la participación cuantitativa de mujeres y hombres en dicho órgano y los cargos que ocupan.

También se analizará la participación en las asambleas de las organizaciones sociales de la comunidad de varones y mujeres, y se promoverá la participación de éstas últimas. Además se evaluará la asistencia cuantitativa de género en cada asamblea, la participación y uso de la palabra por hombres y mujeres, y la realización de trámites y consultas generales realizadas por mujeres en la Dirección de Organizaciones y Participación Comunitaria.

#### 1.4. Dirección de Juventud

La Dirección tiene el objetivo de trabajar para la inclusión de las y los jóvenes en las diversas políticas públicas que lleva adelante la comuna. De esta manera, se

transformó en un espacio que busca promover iniciativas de y para los jóvenes y sus organizaciones, fortaleciendo sus actividades y dando respuestas a sus demandas. Dentro del PIO se busca:

- **Facilitar la participación de las mujeres jóvenes con hijas e hijos:** a través del programa provincial Envió (inclusión educativa) y articulando con la Dirección de Educación del Municipio. El fin es ofrecer los recursos necesarios para todas aquellas mujeres jóvenes que, con la intención de participar, se les dificulte hacerlo por estar dedicadas al cuidado de sus hijos/as.

- **Trabajar sobre las distintas masculinidades:** incorporar la temática de las masculinidades no sólo en el programa Envió, sino también en diferentes espacios que impliquen la presencia y permanencia de jóvenes, tanto varones como mujeres.

- **Facilitar el acceso a la salud - Programa “Morón Noche Segura”:** se trata de una campaña destinada a los 25 mil jóvenes que recorren cada fin de semana los espacios nocturnos de diversión del Partido, y que tiene como objetivo informar y prevenir diversas situaciones de riesgo en las que pueden estar involucrados. Tiene cinco ejes: convivencia armónica, sexualidad responsable, derechos (qué hacer si te detienen), cómo actuar si te discriminan y cuidados en el consumo de alcohol. La propuesta es faci-

litar el acceso a la salud de las y los jóvenes a través del diseño de folletería que contemple la información sistematizada y disponible de los programas de salud. La idea es garantizar su distribución en los espacios donde circulan jóvenes.

#### 1.5. Dirección de Políticas para Personas Adultas Mayores

La misión de la Dirección es la de promover la protección y promoción de los derechos de las personas adultas mayores de Morón. Se busca promover el envejecimiento saludable, mejorar el acceso de dicha población al goce de sus derechos (ciudadanía plena), y generar ámbitos de articulación intergeneracional y con perspectiva de género.

Las acciones se diseñan e implementan desde tres ejes interrelacionados, interdependientes y con múltiples actores: Participación, Promoción de Derechos, y Protección de Derechos. A continuación, a partir de dos programas que implementa el área, se desarrollan propuestas:

- **Programa Caminatas Saludables en las Plazas de tu Barrio:** actividad que se desarrolla desde abril hasta noviembre en diferentes plazas del partido, coordina-

da por profesores de educación física. Está dirigida a personas adultas mayores de 60 años sin límite máximo de edad. Tiene por objetivo el cuidado de la salud y la promoción de un envejecimiento activo y saludable.

Se diseñó a partir de recomendaciones de la Comisión de Bienestar del Consejo Municipal de las Personas Adultas Mayores, y se basa en el desarrollo de actividades físicas que se constituyan como complementos de las indicaciones médicas. Su abordaje es integral ya que abarca la perspectiva bio-psico-social a través del juego, actividades recreativas y deportivas, y apunta a lograr la apropiación del espacio público.

Esta iniciativa se tomó para ejemplificar, desde la perspectiva de género, algunas situaciones que suceden en la población de trabajo, las personas adultas mayores. Es común, cuando se convoca a actividades recreativas, que haya un alto porcentaje de mujeres que no pueden asistir o bien que resignan el uso de su tiempo libre en pos del cuidado de los nietos, familiares enfermos o cualquiera de sus variantes, a pesar de su intención y deseo. Distinto es en el caso de los hombres adultos mayores. Si bien no muestran en términos de porcentajes gran capacidad de participación de actividades en general, el motivo de la no-participación en

actividades no parecería ser el mismo que en las adultas mayores. Suele ser por desinterés o falta de iniciativa. Por lo cual, la propuesta es la siguiente:

- Intentar sostener e incrementar el nivel de participación y concientización de las mujeres adultas mayores a través de la promoción de diversas políticas de participación y apropiación de los espacios públicos.
- Generar espacios y/o actividades de integración en los espacios públicos para continuar con esta política, y así lograr que las mujeres puedan participar con sus hijos/as o nietos/as y realizar sus actividades.

• **Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios - Curso de formación en cuidados domiciliarios 2do Componente Sistema de Prestación:** el curso tiene por objetivo capacitar a personas de la comunidad que puedan brindar apoyo domiciliario a adultos mayores, personas con discapacidad y enfermos crónicos o terminales en situación de riesgo social. De esta manera se pretende mejorar la calidad de vida de los mismos, favoreciendo la re socialización al mantenerlos en su hogar, evitando y/o postergando su internación institucional. La propuesta busca, para los casos de adultas mayores con familiares enfermos, continuar con la im-

plementación del segundo componente del Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios, que también se estaría transformando en una variante para que las mujeres adultas mayores tengan su tiempo libre para recrearse y trabajar en sus capacidades de mejorar su calidad de vida. Esto facilitará la posibilidad de dejar a sus familiares por unas horas al cuidado de una persona debidamente capacitada y poder participar de las distintas actividades ofrecidas.

#### 1.6. Dirección de Derechos Humanos

Dentro de todas las líneas de gestión que se llevan adelante en el área de Derechos Humanos, se destacan dos proyectos a los cuales se les diseñaron una serie de políticas de intervención que buscan la igualdad entre varones y mujeres.

• **Trabajo de diagnóstico y capacitación en la Mesa de Gardel sobre los temas de abuso y discriminación:** sobre la base del trabajo realizado en el barrio Carlos Gardel, se plantea una propuesta, como primera instancia de intervención, con el fin de que pueda reproducirse en otros territorios.

Antes de su implementación se realizará un relevamiento de datos que serán registrados, procesados y utilizados para la producción de informes. Se estudiarán datos exis-

tentes en las distintas áreas de gobierno relacionados al tema a abordar: antecedentes (normativa/convenciones internacionales, etc); indicadores en los trabajos cuantitativos encarados por la gestión local; diagnóstico participativo (instancias de participación de vecinos y vecinas); y se establecerá una mesa consultiva con organismos gubernamentales, instituciones, investigadores, etc.

A partir de la obtención de datos y procesamiento de los mismos para su interpretación, se sentarán las bases para pensar políticas públicas al respecto: investigación, promoción y asistencia. Los datos recolectados se convertirán en una herramienta para la planificación de acciones y actividades, es decir, un medio para un fin.

Luego de realizar el estado de la cuestión, se propondrán diversas actividades relacionadas a la capacitación de los actores (gubernamentales y no gubernamentales) y a la asistencia de víctimas o familiares de las mismas.

No sólo se deberán establecer acciones de promoción y capacitación, sino que se intentará realizar también un protocolo de acción en los casos de violencia institucional, discriminación, etc.

Como tercera etapa, se implementarán las dichas políticas: monitoreo, evaluación y adecuación de propuestas.

• **Rescate Histórico de la Militancia:** el área de investigación, junto al área de comunicación institucional y

producción documental de la Dirección de DDHH, viene realizando investigaciones sobre hechos, personas y lugares relacionados al accionar represivo de la última dictadura militar y la reconstrucción de la militancia en la zona oeste, con especial interés en el antiguo partido de Morón. Dentro de este trabajo, en pos de la perspectiva de género, se les brinda un reconocimiento a aquellas mujeres militantes de la historia del país. Se le da un lugar al protagonismo que las mujeres tuvieron en la historia y que, por varios motivos, no suele estar presente en los documentos.

El trabajo consta de la realización de búsquedas de documentos en archivos personales e institucionales y entrevistas a partir de las historias de vida. Todo el material recolectado y producido pasa a formar parte del Archivo Documental. De esta manera se rescata la militancia y se la introduce en un proceso histórico mayor, en el cual se observan los contextos políticos, sociales, económicos locales, etc. La conformación de archivos contribuye a la transmisión intergeneracional, a la producción de material para fines educativos, científicos y judiciales. Desde estas iniciativas se promueven acciones que rescatan las memorias de un barrio, las distintas voces que conforman la historia de un lugar y desde donde asientan los proyectos futuros.

### 1.7. Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos

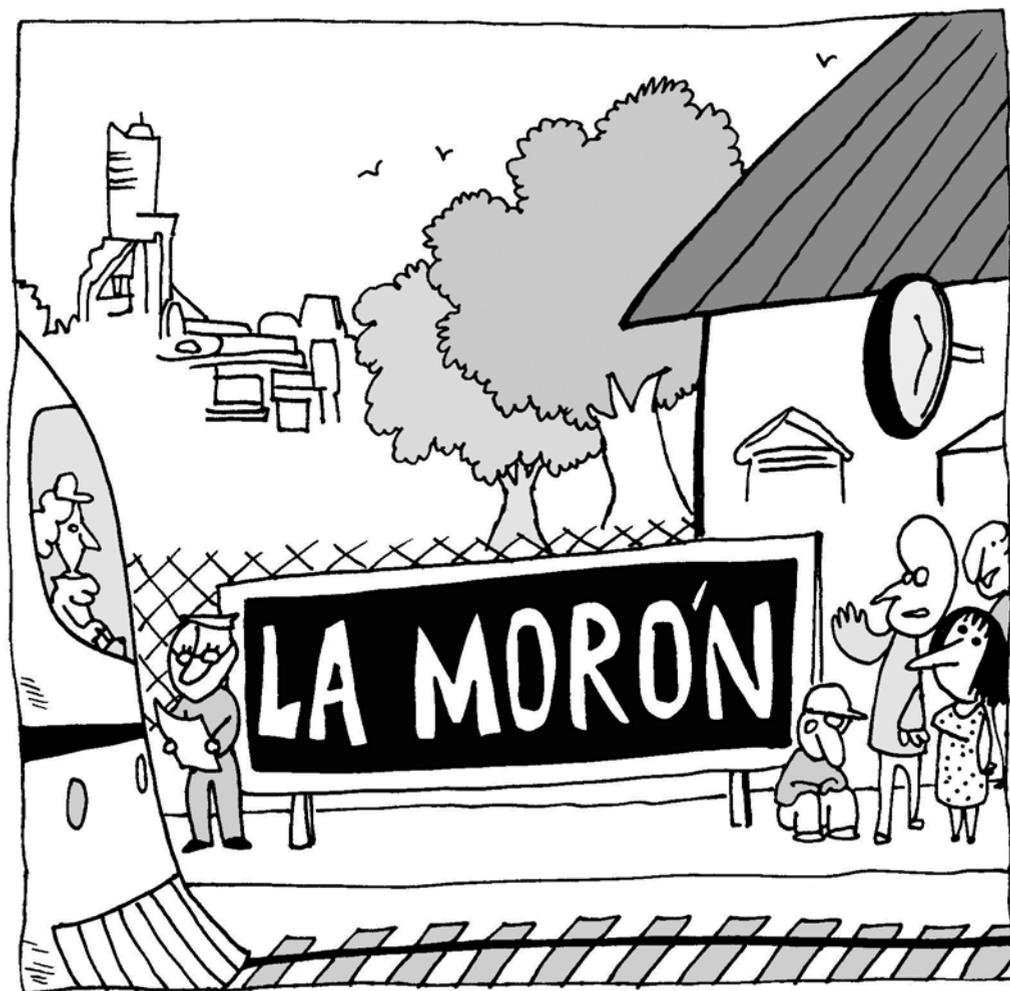
Desde la Dirección se busca promover, dentro del ámbito municipal y en la comunidad, formas constructivas y pacíficas para la prevención, gestión y resolución de los conflictos entre personas, grupos e instituciones. Se realizaron dos propuestas atinentes a la problemática de género:

- **Análisis y evaluación:** se busca analizar el impacto de las cuestiones de género en situaciones de conflicto, para lo cual se elaborará una base de datos para analizar el porcentaje de varones y mujeres que participan en el planteo y la resolución de conflictos. La misma se realizará a partir de un cuestionario y entrevistas individuales y grupales a las mediadoras/operadoras. Así, además, se obtendrá un análisis cualitativo que permitirá evaluar de qué modo las cuestiones de género atraviesan las prácticas.

También se deberá evaluar el impacto de género en situaciones de conflicto: a partir de las actividades propuestas, corresponde establecer líneas de acción tendientes a promover la toma de conciencia de las propias posibilidades, a través de la participación y la toma de decisiones en igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

- **Campaña de sensibilización y concientización:** esta propuesta, con articulación entre distintas áreas municipales, consiste en realizar una campaña de sensibilización y concientización con la finalidad de promover el buen trato entre las personas. Los temas sugeridos para la campaña son la comunicación no violenta, la convivencia en la vía pública, el uso del espacio público, el trato entre personas, la atención en los comercios, la atención en oficinas públicas y la atención en transportes públicos. Las temáticas serán abordadas en talleres, charlas, actividades recreativas y una campaña de difusión gráfica. El objetivo es impulsar un cambio cultural hacia formas respetuosas y solidarias de convivencia que se encuadren dentro de ejes transversales de las políticas públicas del Municipio de Morón, como los derechos humanos y las políticas de género.

## COMUNICACION



La comunicación es una dimensión constitutiva de cualquier práctica humana, no solamente un instrumento o una herramienta particular. Esto presupone no reducir la comunicación a los medios sino poder pensar lo comunicacional en la interacción y en las prácticas. La cultura, el lenguaje y la comunicación se manifiestan en lo cotidiano, en el trato con las personas, los grupos sociales, etc. Toda comunicación es, a su vez, política. En ese sentido, no es posible hablar de neutralidad en los procesos comunicativos. Las cuestiones de género ameritan un tratamiento atento que nos facilite dar visibilidad, desnaturalizar y deconstruir distintas situaciones que implican violencias y/o desigualdades.

Desde la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas del Municipio de Morón, el Gobierno local se propuso incorporar un lenguaje no sexista y generar una visión equitativa entre varones y mujeres en la comunicación institucional.

Las palabras no son inocentes o neutras. Reflexionar sobre el discurso y el uso del lenguaje contribuye a pensar en la igualdad de oportunidades. En este capítulo, damos cuenta de ese compromiso: convertir la comunicación en una herramienta importante dentro del camino hacia una sociedad de libertad y equidad.

## 2.1 Subsecretaría de Comunicación Institucional

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades fue un desafío y una oportunidad para re pensar la comunicación institucional desde este abordaje. Desde allí se comenzó a trabajar con una perspectiva que incluye al lenguaje como parte de una estrategia para revertir situaciones de invisibilidad y desequilibrio a través de un uso más consciente de la palabra como herramienta transformadora.

Por eso, en este Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades nos propusimos avanzar en la utilización de un lenguaje no sexista y en la inclusión de la temática de género en la comunicación y difusión de las diversas acciones transversales que se lleven a cabo desde las distintas áreas del Estado para intentar revertir la desigualdad en ámbitos de la vida pública y privada, evitar situaciones de discriminación y violencia cotidiana y promover la defensa del derecho a la diversidad.

El objetivo es comunicar con un enfoque de género que permita reflejar las políticas públicas y las distintas actividades de sensibilización sobre la temática que se lleve adelante desde un abordaje integral. En este nuevo PIO se priorizarán los ejes y temáticas que mayor

apuntalamiento, desde una perspectiva de igualdad de oportunidades, necesiten. Esta orientación obedece a la finalidad de dotar de más equidad a la comunicación de acciones y políticas de igualdad de oportunidades que el Municipio de Morón lleva a cabo.

En ese sentido, desde las gacetillas de prensa, los afiches callejeros, el boletín que se distribuye mes a mes en los 120 mil hogares de Morón, contenidos audiovisuales, la página web y diversas herramientas comunicacionales nos propusimos seguir dando visibilidad a la temática, a las situaciones de desigualdad, a los distintos tipos de violencia que atraviesan las mujeres. Así también, a las políticas que se ponen en marcha desde el Estado y con la participación de la comunidad para revertir estas situaciones.

Hemos avanzado en un acuerdo generalizado como resultado de debates y reflexiones críticas sobre el discurso y la utilización del lenguaje para que éste sea inclusivo, y evite los estereotipos y los lugares comunes que reproducen las estructuras de poder.

El enfoque de género también es un eje transversal de la comunicación del Municipio, y seguiremos trabajan-

do para elaborar un discurso no sexista y que dé visibilidad a la temática.

Esto implica pensar la comunicación estratégicamente, a partir de las diversas políticas públicas que se pongan en marcha, y de acuerdo a sus objetivos podremos pensar cómo comunicar y a partir de qué herramientas.

Por otra parte, más allá de los canales propios de comunicación del Municipio, también resulta fundamental seguir promoviendo la perspectiva de género en los medios de comunicación que muchas veces invisibilizan o no incluyen la temática en la agenda o recrean estereotipos.

Plantear esta propuesta hoy es posible luego de un proceso de sensibilización y de un trabajo profundo que permitió un análisis crítico del lenguaje peyorativo y de los estereotipos de varones y mujeres al interior de las áreas municipales. Este proceso fue acompañado de una profunda voluntad política del Gobierno local por promover y generar este cambio cultural, que lleva tiempo. En esto es y fue fundamental el trabajo en equipo y las ideas colectivas.

Abordar la comunicación y el lenguaje, buscando tener en cuenta una perspectiva de género y un lenguaje no sexista, no se logra de un día para otro y no es una discusión saldada.

La importancia de avanzar hacia la equidad de género desde la comunicación nos plantea tener en cuenta el lenguaje y los temas que se abordarán. En esta búsqueda resulta fundamental privilegiar una mirada que llame la atención, que provoque y que instale el tema, sin perder el sentido y sin que la lectura del texto o la imagen se torne incomprensible. Por ejemplo: “Día de los niños y las niñas” marca una postura que visibiliza a las mujeres. En muchos casos utilizar genéricos como: comunidad, ciudadanía, personas. O incluir vecinos y vecinas, varones y mujeres, etc.

Consideramos que es fundamental el diálogo e intercambiar ideas, ya que es una construcción permanente que implica un cambio cultural. Para ello es necesario aprender, estar abierto a escuchar otras voces y enriquecerse con más experiencias sobre la temática.

## EMPLEO, CAPACITACION Y AUTONOMIA ECONOMICA



El Plan de Igualdad de Oportunidades 2006-2008 plantea que “la empleabilidad es un conjunto de características y capacidades que las personas y grupos ponen en juego al integrarse en el contexto laboral, estableciéndolas y adecuándolas a las condiciones cambiantes que conforman el mercado de trabajo”. Siguiendo esta línea, es que se busca la integración de las mujeres al mundo del empleo, presuponiendo una tarea transformadora sobre los imaginarios establecidos y compartidos, tanto por empleadores como por los trabajadores y las trabajadoras. Fortalecer las condiciones y posibilidades de empleabilidad implica un desafío en distintos órdenes (estatal, legislativo, patronal, gremial). La formación profesional genera la oportunidad para atender las problemáticas de género. Aunque apostar solamente a la instancia de formación, sería una medida incompleta. Por ello, se trabajará en otros aspectos como la autonomía económica y las esferas no tradicionales del trabajo. El eje pasa por la generación de condiciones de igualdad y seguridad social, bajo una fuerte impronta inclusiva y con criterios de equidad. Facilitar el ejercicio de derechos y profundizar la reflexión acerca de las prácticas que hacen al empleo con una mirada de género.

### 3.1. Dirección de Recursos Humanos

La Dirección busca incluir la perspectiva de género en distintos aspectos y tareas que se realizan dentro del área:

- **Seguridad y calidad de vida en el trabajo:** Dentro del análisis de riesgos derivados de cada tipo de tarea se tendrá en cuenta la igualdad de género. Esto implica en las consideraciones de prevención, que se elaboran para evaluar la seguridad relativa a cada puesto de trabajo, incorporar un examen de las condiciones de posibilidad que devienen de cada género. Sobre la premisa de que la asignación de una considerable cantidad de tareas se sustenta en la tradicional distinción de oficios basada en el género, se propone la construcción de una matriz de riesgos por tipo de tarea que incluya el género como variable de análisis. La misma permitiría discriminar la forma en que la asunción de determinadas tareas implica una sensibilidad particular o riesgos probables para la salud de las mujeres, o bien para la salud de los hombres, o bien para ambos géneros por igual. Además, esto permitirá realizar un estudio que tome en cuenta la incidencia de accidentes y su distribución por índole de labor, género, condiciones preventivas y habilidad en la ejecución. De esta manera, será posible superar restricciones comúnmente arraigadas en el imaginario de quienes asignan el trabajo,

supervisan desempeños y no encuentran argumento en la pericia individual, el adiestramiento, ni en la capacidad de ejecución real.

- **Selección e incorporación de personal:** Soslayar progresivamente la indicación de género en los perfiles para la cobertura de vacantes, hasta excluirla como variable de restricción en los procesos de búsqueda de personal.

- **Tratamiento igualitario en las licencias relativas a eventos familiares:** En consonancia con la reforma del Código Civil, establecida por la ley nacional Nro. 26.618 sobre el matrimonio igualitario, corresponde adecuar la normativa de ordenamiento interno concerniente a asuntos de familia del personal y determinar los procedimientos para registrar y administrar la concesión de licencias en razón de casamientos o adopciones que tengan como parte a trabajadores o trabajadoras municipales.

Esta propuesta de trabajo involucra tres pasos:

- Recopilar el conjunto de regulaciones cuya práctica precisa actualización.
- Elaborar una propuesta integrada de revisión y modificación de la dispositiva hoy vigente y que devino ambigua.
- Redactar y elevar proyectos de los instrumentos le-

gales para la consideración de las autoridades, quienes dictarán los pertinentes actos administrativos.

- **Difusión interna de contenidos referidos a la igualdad de oportunidades:** Generar un espacio de difusión de contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades en la red interna virtual “intranet”, y actualizarla de manera periódica. Elaborar periódicamente, junto con el equipo de trabajo de la Dirección de Políticas de Género, textos breves (como anuncios, novedades o efemérides relevantes) en relación a la temática de género para publicarlos en el boletín bimestral de distribución interna, Colectivo M.

- **Capacitación sobre género e igualdad de oportunidades:** Organizar una serie de conferencias, disertaciones o presentaciones de sensibilización sobre la temática de igualdad de oportunidades, dirigidas a personal del Municipio y organismos e instituciones con las que la comuna mantiene vinculación. De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria y la capacidad organizativa, las reuniones podrían programarse con una frecuencia determinada (mensual o bimestral) y encuadrarse en un ciclo anual. Luego podrían expedirse certificaciones oficiales de asistencia en las ediciones venideras del curso de formación de operadores y operadoras para intervenir en situaciones de violencia familiar con perspectiva de género.

### 3.2. Dirección de Educación

El Municipio lleva adelante diferentes programas y acciones con el fin de garantizar el acceso a la educación de los vecinos y las vecinas del partido.

Para ello cuenta con diversos espacios de formación permanente y gratuitos para niños/as, jóvenes, adultos y adultas mayores. La oferta educativa municipal es amplia, diversa y de calidad, orientada a brindar herramientas de formación para una mayor inclusión social.

Desde la Dirección de Educación se pensó en la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en varios de los niveles de acción en los que se viene trabajando. Las propuestas intentan llegar a los distintos sectores de la comunidad educativa, considerando esta una estrategia fundamental a la hora de deconstruir estereotipos de género inequitativos y tradicionales.

- **Educación Inicial Municipal.** En Morón existen 16 jardines maternos y de infantes municipales. Dentro del período de clases se brinda una enseñanza docente intensiva dirigida a todos los pedagogos de los jardines maternos y de infantes municipales, que se denomina Capacitación Sabática. Se trata de un espacio

innovador de aprendizaje puesto en marcha por el Municipio hace 6 años. Es un proceso de democratización del conocimiento sin antecedentes en el sistema educativo en todo el país, que por su carácter participativo y horizontal tiene como objetivo propiciar la revisión teórica y la interpelación de prácticas de conducción.

Dicha capacitación comienza luego de las vacaciones de invierno, tiene una duración de un mes y las temáticas que los docentes abordan son referentes a políticas educativas, cuestiones didácticas y pedagógicas, la salud del trabajador de la educación y la democratización de los espacios educativos.

El programa –desarrollado por sociólogos, trabajadores sociales y antropólogos, entre otros– contempla que los maestros se aparten de su lugar habitual de trabajo para participar de estas jornadas de perfeccionamiento, discusión, intercambio y análisis sobre su función. En ese lapso son reemplazados por maestras suplentes.

La propuesta para llevar adelante dentro de este Programa es incorporar, dentro de las temáticas de capacitación que conforman “La sabática” cuestiones de género como uno más de los abordajes propuestos. De esta manera se invitará a repensar desde los espa-

cios de juego y dinámicas de trabajo, hasta las comunicaciones internas y externas que desde la institución se realizan. Esto permitirá visibilizar qué y de qué manera se transmiten determinados conceptos, proponiendo nuevas alternativas más justas e inclusivas: capacitación a docentes en contexto de sabática, a directivos en contexto de sabática y a personal auxiliar en estrategia periódica.

• **Educación Secundaria.** Si bien el Municipio de Morón no cuenta con establecimientos propios para este sector, existe una estrecha relación con los mismos desde la Dirección de Educación. En este sentido, la idea de convocar y proponer una acción en conjunto, destinada tanto a docentes como al alumnado secundario, permite la concientización sobre cuestiones vinculadas con la perspectiva de género en relación a la franja etárea propuesta. Por ejemplo: noviazgos libres de violencia y violencia institucional, entre otros.

La propuesta también incluye capacitación a docentes de distintos sistemas y talleres con docentes y alumnado de secundarios, en articulación con la Dirección de Juventud.

• **IMES, Instituto Municipal de Educación Superior.** El Instituto Maestra Pascuala Cueto es una institución pública que propone dar una respuesta profesional de nivel superior a las necesidades educativas de jóvenes y personas adultas que buscan insertarse laboralmente o ampliar su campo laboral, desde la perspectiva de la formación permanente. El IMES coordina la Universidad de Adultos y Adultas Mayores, y las tecnicaturas terciarias en Gastronomía y Administración con Orientación en Cooperativas y Mutuales, además del Centro de Capacitación Docente.

Las propuestas son las siguientes:

- Revisión y relectura de los programas de las materias de las tecnicaturas del IMES, buscando reemplazar aquellos contenidos que refuercen los estereotipos e incluyendo propuestas más amplias que permitan cuestionar los mismos. Ofreciendo así una mirada general sobre las cuestiones de género a aquellas personas que atraviesen este proceso de formación.
- Incluir espacios que hagan referencia a búsqueda y construcción de equidades.
- Talleres y proyectos destinados a la población adulta mayor, a través de la Universidad. Articulación con la Dirección de Políticas para Personas Adultas Mayores.

### 3.3. Subsecretaría de Promoción del Empleo y la Economía Social

De manera transversal, la idea del área es generar estrategias de capacitación, actualización y monitoreo permanente sobre la aplicación de la perspectiva de género para los equipos de trabajo. El aprendizaje se hará mediante talleres periódicos. El monitoreo permanente, con el fin de garantizar la aplicación de dicha política, se llevará adelante a través de instancias organizativas y efectores de los distintos programas y proyectos. A su vez, en la etapa de diseño y ejecución de cada programa se evaluará si las capacitaciones están siendo aplicadas efectivamente por los efectores. Se eligieron cuatro ejes para enumerar objetivos a cumplir desde la Subsecretaría, que incluye la Coordinación de Promoción de la Economía Social y la Coordinación de Agencia de Empleo.

• **Comunicación.** Promover y sostener la utilización del lenguaje de género, tanto en materiales de difusión interna (documentos, expedientes, memos, informes) como en productos comunicacionales externos (gacetillas, folletería en general, textos de la página web, boletines y otros materiales de difusión).

- Mantener la implementación de estos mismos criterios sensibles al género para el tratamiento y selección de otros materiales audiovisuales (imágenes, fotografías, presentaciones y videos).

• **Empleabilidad.** Garantizar la continuidad de las políticas promocionales referidas a mejorar la empleabilidad de las mujeres:

**Acción 1.** Continuar facilitando el acceso a la orientación ocupacional y a la formación profesional, contemplando obstáculos geográficos, temporales, etc.

- Realizar talleres de orientación ocupacional descentralizados en las UGCs y en instituciones educativas municipales y provinciales.
- Contemplar diferentes franjas horarias para facilitar la participación de mujeres: turno mañana, tarde y vespertino.
- Tener en cuenta proyectos de formación profesional en diferentes zonas del territorio para democratizar la capacitación.
- Incluir franjas horarias accesibles para jefas de hogar con hijos/as a cargo en relación a los horarios escolares.

**Acción 2.** Proseguir con acciones que promuevan la equidad en el acceso a espacios educativos, con el fin

de fortalecer y mejorar la situación ocupacional.

- Promover el acceso a los espacios educativos mediante difusión, sensibilización y gestión de políticas compensatorias; como por ejemplo becas en concepto de viáticos junto a MTEySS y el trámite de pase para transporte público.

**Acción 3.** Continuar con las líneas de gestión que promuevan la equidad en el acceso al sistema de intermediación laboral municipal, fomentando el trabajo decente y la inserción laboral formal.

- Fomentar las capacitaciones y las búsquedas laborales de empleos tradicionalmente masculinos o femeninos para la totalidad de la población, incluida en la base de datos de la AE. Asimismo se promoverán, entre los empleadores que soliciten los servicios de la AE, la aceptación de mujeres en oficios tradicionalmente ocupados por población masculina.

**Acción 4.** Promover la inserción laboral formal de ocupaciones en sectores productivos con mayores niveles de informalidad.

**Acción 5.** Desarrollar acciones que promuevan la realización de prácticas calificantes en espacios laborales amplios y diversos a fin de aprender o profundizar un oficio u ocupación, sumar experiencia laboral, aplicar los conocimientos a una práctica concreta de trabajo y

lograr integración/ adaptación a la dinámica laboral.

**Acción 6.** Captar, promover y gestionar Programas Nacionales, aplicándoles la perspectiva de género, tanto en la selección de beneficiarios como en las modalidades de implementación.

• **Autogestión.** Continuar con las acciones que promueven la generación de proyectos autogestivos desarrollados por mujeres.

**Acción 1.** Generar instancias que contribuyan a la conformación de proyectos de autoempleo unipersonal, familiar y asociativo. Además de continuar con la ejecución del Programa Municipal de Apoyo a Iniciativas Productivas para Mujeres Jefas de Hogar con Niños/as a cargo.

La iniciativa se creó en el año 2007 y continúa en la actualidad con presupuesto ampliado. La importancia de estos emprendimientos de autoempleo, generados y acompañados desde la Dirección, son muy importantes para la población femenina, ya que están compuestos en un 85% por mujeres jefas de hogar con hijos/as menores a cargo, mujeres mayores de 50 años y mujeres jóvenes entre 18 a 30 años (asociativos). Para la promoción de los programas de apoyo a iniciativas productivas se realizaron charlas informativas descentralizadas en UGCs e instituciones

educativas de jóvenes y adultos. El Programa comprende un subsidio (\$7.000) para la compra de maquinarias, herramientas e insumos, y tutorías específicas de la actividad a emprender y el desarrollo del producto.

**Acción 2.** Promover el desarrollo de proyectos autogestivos (asistencia técnica, tutorías, financiación y trabajo en red).

- Promover proyectos autogestivos rescatando saberes previos y capacitaciones realizadas o en curso. Trabajar el fortalecimiento de las redes solidarias, y la promoción comercial y de los valores del comercio justo y la economía social.
- Promover varias líneas de acción simultáneas para los emprendimientos autogestivos: inscripción en el RAES (Registro de Actores de la Economía Social); participación en la Red Morón de Microemprendedores, que facilita la comercialización; integración en el Consejo Municipal de la Economía Social; participación, en caso de corresponder, en la Feria Permanente de Microemprendedores de la plaza San Martín de Morón; y acceso a facilidades en las políticas de formalización, como la inscripción al Monotributo Social -de monto reducido- y la exención del pago del Impuesto a los Ingresos Brutos, mediante la aplicación de la Ley ALAS (Actividades La-

borales de Autoempleo y Subsistencia).

**Acción 3.** Continuar con las acciones de captación, promoción y gestión de Programas Nacionales, aplicando a éstos las perspectivas de género tanto en la selección de beneficiarios como en las modalidades de implementación.

- Considerar en todos los casos la equidad de género: en el acceso a dichos planes y en su ejecución concreta.
- Diseñar tareas acordes a la integración equitativa.
- Promover en las mujeres la realización de tareas no tradicionalmente asociadas a los roles femeninos.
- Seguir garantizando la equidad de género en el acceso y composición de las Cooperativas del PRIST Argentina Trabaja.

La prioridad de trabajadores y trabajadoras que integran este programa se realizó a partir de los postulantes inscriptos en la Agencia de Empleo del Municipio. Además se aplicó un cupo de género, es decir, sus integrantes están compuestos en un 50% por mujeres y un 50% por varones. Teniendo en cuenta esta integración, se diseñaron tareas y funciones para ambos géneros. Se asumió también el compromiso de mantener estos criterios en toda nueva incorporación que se haga, ya sea por reemplazo de bajas como

por ampliación de los cupos totales disponibles para el distrito.

- **No discriminación.** Continuar brindando a las mujeres espacios de reflexión, formación y gestión que contribuyan a mejorar su situación ocupacional, desarrollando líneas de acción específicas en el sector textil - industrial y en el sector del servicio doméstico.

**Acción 1.** Instalar el tema de la discriminación en la opinión pública.

**Acción 2.** Informar a las mujeres sobre sus derechos laborales.

**Acción 3.** Brindar a las mujeres espacios de reflexión, formación y gestión para mejorar su situación ocupacional.

**Acción 4.** Realizar actividades de sensibilización sobre las desigualdades de género y los abusos de los que son objeto las mujeres, destinadas a agencias estatales, empresas y organizaciones.

- Monitorear la aplicación de la normativa administrativa vigente en el Municipio, garantizando facilidad en las denuncias de casos de acoso sexual dentro del espacio laboral.
- Controlar las intervenciones que se hagan en el marco de dicha normativa, avalando que se respeten los derechos de las mujeres.



## PRESUPUESTO Y FINANZAS

# 4

El presupuesto se entiende como un plan de inversiones y acciones orientadas a objetivos puntuales y a un horizonte de expectativas, que da cuenta de cierta organización y de ciertos plazos temporales. Aplicar la perspectiva de género en este espacio pretende fortalecer y solidificar las propuestas y los abordajes de la gestión municipal. La dimensión presupuestaria y material es uno de los pilares que sostiene y hace posible las políticas públicas. Para la perspectiva de género, el trabajo simbólico es fundamental porque es el lugar donde el tema se pone en la agenda de gobierno y donde se comienzan a desandar estereotipos del sentido común, que permiten dar un primer paso hacia la visibilización y socialización de la cuestión. El nivel presupuestario entra, entonces, a jugar un rol importante. Una vez evidenciado esto, se trata de poner en relieve cómo es la planificación presupuestaria de las áreas temáticas en relación a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Con la finalidad de lograr una inversión equitativa y un cuidado en la administración de los recursos públicos, que, de modo transparente, ponga de manifiesto la sensibilidad del enfoque de género en las políticas públicas.

#### 4.1. Subsecretaría de Administración y Presupuesto

• **Coordinación de Planificación Presupuestaria.** En el marco del PIO 2010-1014 se pensó, desde esta Coordinación, que los productos terminales de los distintos programas presupuestarios, realizados a través del Municipio de Morón con perspectiva de género, sean identificados como tales.

Es válido destacar, en este sentido, que la metodología que se utiliza en los municipios de la Provincia de Buenos Aires para la confección de los presupuestos es la del Presupuesto por Programas, a partir de la modificación de la Ley Orgánica de las Municipalidades en 1994. Dicha sistemática tiene como objetivo reflejar el impacto que tienen en la sociedad las actividades que realiza la administración pública por medio de sus políticas. Para ello propone la cuantificación física de aquellas en metas trimestrales. Es decir que, a partir de esta modificación, los municipios dejaron de presupuestar pensando en cuánto gastarían y cómo, para comenzar a pensar en qué gastarían.

Por lo cual sería pertinente que las áreas del Departamento Ejecutivo que realicen actividades con perspec-

tiva de género comiencen a incluirlas dentro de su programación trimestral de metas. El objetivo de la propuesta consiste en instalar una tendencia dentro del período 2010-2014, donde cada una de las áreas participantes de este nuevo Plan de Igualdad logre incorporar las acciones presentadas en este documento en conjunto con sus metas municipales. Esto permitirá diferenciar el dinero asignado a las acciones implementadas en pos de la igualdad de oportunidades y logrará un presupuesto desagregado en relación a la perspectiva de género como política pública transversal.

## SALUD



El sistema sanitario es un derecho universal que se encuentra constitutivamente atravesado por una mirada colectiva e igualitaria. Sin embargo, no es posible pensar un sistema de salud equitativo si no se tienen en cuenta las singularidades inherentes a cada género. En tal sentido, se busca orientar el trabajo hacia la concientización del derecho de las personas, particularmente de las mujeres de decidir sobre su propio cuerpo. Para ello es importante tener en cuenta, como aspectos importantes de tal proceso, a la prevención y la promoción de la salud.

Tampoco es suficiente una mirada crítica sobre la cuestión de género si no se la acompaña, al mismo tiempo, con dispositivos institucionales que equiparen derechos y oportunidades. Pensar en un abordaje integral de los temas sanitarios implica dar lugar a una lógica particular que incluya el entrecruzamiento de variables, tales como el territorio, el ciclo vital de los grupos humanos, el momento socio-histórico-político que se atraviesa, el género y los aspectos fundamentales para que lo preventivo, lo promocional y lo asistencial se encuentren con la comunidad en el momento de la intervención.

### 5.1 Dirección de Atención Primaria de la Salud y Dirección de Programas de Salud del SUMS

Tal como planteaba el PIO 2006-2008, “la inclusión de la perspectiva de género en los procesos relacionados a la salud implica la incorporación de una mirada crítica sobre aquellas situaciones que conllevan alguna desigualdad entre mujeres y varones”. Bajo esa directriz es que se pensaron los objetivos a seguir en siete programas de la Dirección.

- **Trabajo sobre el maltrato institucional dentro de las distintas instancias de asistencia del Sistema Único Municipal de Salud (SUMS).** Se entiende por maltrato institucional a las situaciones de violencia ejercidas en la relación de poder existente entre los trabajadores y trabajadoras del SUMS y los usuarios y usuarias. Se considera importante abordar los distintos modos en que se puede expresar el maltrato, en relación al lenguaje utilizado, a la accesibilidad de la atención, al trato personal, a los tiempos de duración de las consultas médicas, a la obstaculización para acceder a medicamentos y métodos anticonceptivos, partos saludables y a la discriminación en todas sus formas.

Los objetivos buscados para evitar dichas situaciones son los siguientes:

- Disminuir las situaciones de maltrato institucional. Mejorar la relación entre trabajadores del SUMS y usuarios.
- Sensibilizar e informar a los trabajadores del SUMS sobre los derechos de los pacientes en el marco de la Ley Nacional 26.529 “Derechos de los y las pacientes, acceso a la Historia Clínica y Consentimiento Informado”.
- Brindar herramientas a los trabajadores del SUMS para la resolución de conflictos.

Los lugares focalizados para trabajar sobre el maltrato son el Hospital de Morón, los 13 Centros de Atención Primaria de la Salud, el departamento de inmunizaciones y la Dirección de Programas de Salud del SUMS.

El tipo de trabajo que se llevará adelante será:

- Soporte para evaluación de la atención recibida.
- Talleres de sensibilización e información respecto a la Ley Nacional 26.529 “Derechos de los y las pacientes, acceso a la Historia Clínica y Consentimiento Informado”.
- Talleres vivenciales de reflexión con los trabajadores del SUMS. Inclusión de herramientas prácticas para la resolución de conflictos.

- Talleres con la población para reflexionar sobre el trato realizado al personal municipal y el recibido por el mismo personal.

Las acciones estarán acompañadas mediante campañas gráficas de Buen Trato y promoción de Derechos. Además habrá una oferta de soportes que permitan al usuario expresar su sensación sobre la atención recibida. Como por ejemplo, un libro de quejas y la creación de un número de contacto (0-800) para poder canalizar las denuncias por maltrato. Y así tener una injerencia real dentro de cada Centro de Atención Primaria de la Salud (CAPS) y de cada servicio dentro del Hospital para poder lograr un cambio en el trato.

- **Atención a personas en situación de prostitución y personas transexuales.** Tomando como valor principal la aceptación de la diversidad sexual en su máxima expresión, se buscará lograr un acercamiento a las personas en situación de prostitución y personas trans, desde cada uno de los CAPS, hospital y toda actividad realizada desde la Dirección de Programas, partiendo de una discriminación positiva. Para ello se sensibilizará a los equipos para que, desde el lenguaje verbal

como el lenguaje corporal, puedan brindar un buen trato a quienes se acerquen. Al mismo tiempo, para facilitar su accesibilidad a los servicios de salud, se promoverán circuitos que faciliten el encuentro oportuno y eficaz; y se brindarán horarios acordes a las posibilidades de determinados grupos (extensión horaria, disciplinas, etc.) en los efectores que satisfagan en tiempo y calidad a los requerientes.

Es de suma importancia generar espacios donde se brinde el servicio de Atención Primaria de la Salud (APS) y armar redes que nucleen a grupos, organizaciones de personas en situación de prostitución y trans. De esta manera podrían entregar preservativos de forma periódica, como así también proponer la participación en las consejerías.

- **Consejería en Salud Sexual Integral y Post Aborto.** La sexualidad integral se entiende como la capacidad de mujeres y hombres de disfrutar y expresar su sexualidad sin riesgo de enfermedades transmitidas sexualmente, embarazos no planificados, coerción, violencia ni discriminación. La salud sexual significa ser capaz de decidir sobre el propio cuerpo y tener una vida sexual informada, gozosa y segura basada en la autoestima, un

acercamiento positivo a la sexualidad humana y respeto mutuo en las relaciones sexuales.

Los objetivos dentro de esta temática son:

- Sensibilizar individual y colectivamente sobre el derecho a la salud sexual ciudadana.
- Promover acciones de promoción y prevención de la salud sexual.
- Generar proyectos de salud integral desde y para las mujeres y los varones de la comunidad.
- Generar una guía de recursos del Sistema Único Municipal de Salud con días, horarios y nombres de quienes componen los equipos de sexualidad en cada efector de salud del SUMS.

El armado de las consejerías en los CAPS tiene tres etapas:

- La primera consiste en talleres de sexualidad integral, destinados a administrativas y administrativos, enfermeras y enfermeros, médicos y médicas, agentes sanitarios, trabajadores barriales, etc. Su fin es construir un espacio de escucha, respeto y confianza que permita un aprendizaje participativo, brindando herramientas de sensibilización respecto al empoderamiento de derechos de salud y sexualidad integral.
- La segunda consiste en el armado de equipos ampliados de salud sexual dentro de cada CAPS, con

quienes hayan sido participantes de los talleres.

- La tercera tiene que ver con generar proyectos de salud integral en cada territorio de injerencia de los respectivos CAPS.

A partir de lo trabajado, se elaborará material gráfico en el que se registren los equipos territoriales que realicen las consejerías sobre sexualidad integral.

• **Trabajo en Sala de Espera.** Los espacios de la sala de espera son lugares en los que se puede tener una presencia para trabajar con quien aguarda ser atendido. Ese “tiempo muerto” puede transformarse en un lugar de reflexión y sensibilización de diferentes temáticas, como ser violencia, sexualidad, difusión del equipo médico, talleres, charlas y actividades barriales, entre otras.

Las propuestas para trabajar en las salas de espera tienen que ver con pequeñas intervenciones como obras de teatro, charlas y entrega de material de difusión por la poca duración de ese período temporal.

La segunda oferta es a través de spots sobre difusión de actividades y con información útil y de prevención. Los mismos serán proyectados en forma continua y permanente con contenidos, como dar a conocer al equipo médico y charlas que se brinden en los CAPS.

De esta manera se convertirá en un espacio para la difusión y promoción de actividades realizadas en los efectores municipales, especialidades que atienden y sistema de turnos, como así también nombres de quienes trabajan en cada lugar.

• **Reforzar el trabajo con talleres: derechos sexuales de las mujeres y fortalecimiento de las capacidades de la población.** Continuando con los talleres que se vienen realizando en los barrios, se trabajará con referentes barriales y equipos de los CAPS. Así como también en la ampliación de la convocatoria a las diferentes áreas municipales que demanden la asistencia del equipo de la Coordinación de Salud Sexual perteneciente a la Dirección de Programas de Salud del SUMS.

• **Fortalecimiento del derecho al parto saludable**

• **Promoción del derecho a la lactancia**

## 5.2. Dirección del Hospital Municipal Ostaciana B. de Lavignolle

Desde la Dirección Médica, junto con la Dirección Asociada del Hospital Municipal de Morón, se resolvió poner especial atención sobre los servicios de tocogine-

ecología y obstetricia, enfermería y guardia, para las propuestas planteadas.

• **Sobre maltrato institucional:** En el año 2011, realizar talleres con profesionales, personal de enfermería, administración, mantenimiento y limpieza, con el objetivo de analizar las causas que inducirían al maltrato institucional, hacia los/las pacientes y/o sus familiares.

En el año 2012, incorporar a estos talleres o en talleres aparte, a los/las pacientes y familiares.

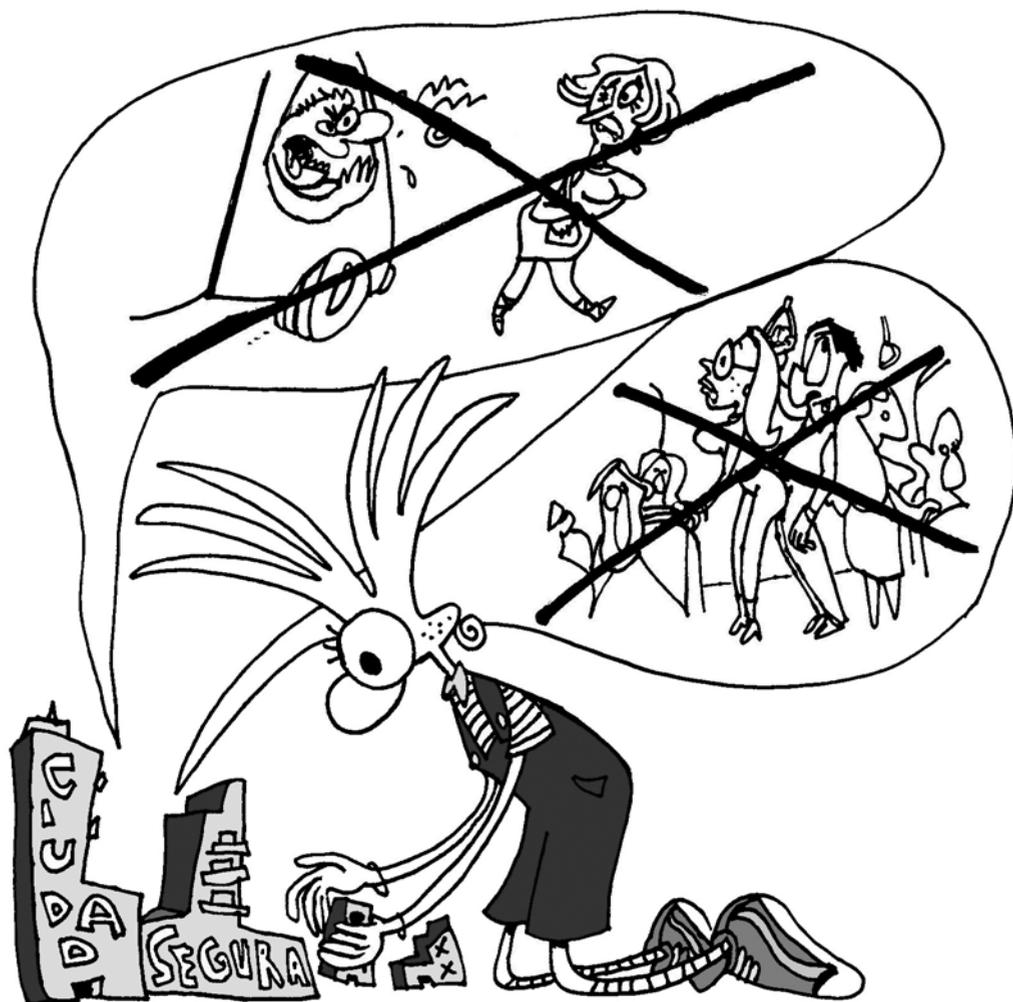
Previamente a todas acciones y para lograr que se involucre cada servicio o área, se convocarán a jefes/as de cada una de ellas.

• **Atención a personas en situación de prostitución:** Analizar la posibilidad, conjuntamente con la jefatura del Servicio de Tocoginecología, de disponer de uno o dos días a la semana por la tarde para direccionar desde la Guardia o desde la Asociación que las agrupa, un/a profesional identificado con nombre y apellido para que sirva como referencia en la atención de mujeres en situación de prostitución.

• **Trabajo en sala de espera:** El trabajo en la sala de espera se realizaría en carteleras informando los dere-

chos de los/las pacientes y familiares para recibir información sobre su enfermedad, familiar internado, solicitar historia clínica, explicación del significado del consentimiento informado que se le solicita a cada paciente en diversas circunstancias (operaciones, análisis, procedimientos radiológicos, etc.). Además de distribuir una encuesta en la cual se pediría al paciente atendido una opinión que contenga diversas respuestas y propuestas para mejorar la atención en el Hospital.

## CIUDAD SEGURA Y EQUITATIVA



Hablar de una ciudad segura presupone hablar de condiciones de igualdad para quienes habitan y ejercen sus derechos en ese lugar. De este modo, la perspectiva de género no es una dimensión menor para pensar la ciudad que se quiere construir. Las políticas públicas deben estar atravesadas por un enfoque de género donde se integre y se equipare a las mujeres en sus derechos y posibilidades. Así también, se presupone contemplar el lugar de la mujer al momento del planeamiento urbano y de las relaciones y vínculos que se establecen en un territorio determinado. Accesibilidad, seguridad, institucionalidad son dimensiones donde la perspectiva de género trabaja para una ciudad integrada y justa. Para lograr este objetivo, el momento de diagnóstico y recolección de datos es clave para poder diagramar estrategias que puedan resolver las desigualdades que viven las mujeres. Pensar en una ciudad segura implica ganar espacios de poder en la vida de las mujeres (trabajo, seguridad social, sistema de salud, diseño urbano). La cuestión de género, en tanto enfoque transversal, es una línea constitutiva de las políticas públicas, que genera una ciudad equitativa desde todos sus abordajes.

### 6.1. Dirección de Políticas de Género

#### • Proyecto Internacional: “Derecho a una Ciudad Segura y Equitativa para las Mujeres”

El presente proyecto surgió con la intención de fortalecer el capítulo del primer Plan de Igualdad de Oportunidades dedicado a la Gestión Urbana y Ambiental.

Tiene como objetivo llevar adelante un diagnóstico y un monitoreo de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de las políticas públicas municipales y contribuir a promover el derecho a una ciudad segura y equitativa para las mujeres. Con este fin se prevé trabajar en el interior del Municipio, a través de un espacio de capacitación sobre la importancia de la perspectiva de género, en la planificación y la ejecución de las políticas públicas locales. También abrir un espacio de consulta a mujeres y varones de la comunidad respecto al tema de seguridad y acceso a la ciudad.

Las propuestas generadas a partir de dicho proyecto tienen como objetivo instalar el tema de las ciudades seguras para las mujeres como un eje transversal de la Dirección de Políticas de Género, hacia el resto de las áreas municipales. Estas son:

- **Elaboración de un Manual.** Confeccionar un instrumento metodológico que permita monitorear la transversalidad de género en las políticas públicas municipales. Además de elaborar materiales didácticos para capacitar sobre estos temas. El manual contendrá experiencias de monitoreo de la transversalidad de género.

- **Monitoreo.** Monitorear las políticas públicas ligadas a la planificación y gestión de la ciudad.

#### • Sensibilización

- Comenzar a trabajar con la temática de ciudades seguras en la Dirección de Políticas de Género, a fin de desarrollar actividades en conjunto con diversas áreas municipales dedicadas a garantizar la seguridad y el acceso de las mujeres a la ciudad, así como también con la comunidad.
- Contribuir con el material confeccionado a sensibilizar a los funcionarios/as municipales sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en la planificación de una ciudad segura para las mujeres.
- Realizar capacitaciones con funcionarios y funcionarias, así como con la comunidad en su conjunto sobre las temáticas mencionadas.
- Establecer vínculos y planes de trabajo con las

áreas que participan en el monitoreo.

- Llevar adelante campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad sobre la violencia que viven las mujeres en los medios de transporte y en la vía pública.

#### • Talleres

- Realización de talleres de sensibilización en los Foros Vecinales de Seguridad, de manera articulada con la Dirección de Seguridad Ciudadana.
- Realización de talleres de sensibilización en conjunto con la Dirección de Tránsito y Transporte. Especialmente en los talleres de educación vial que se realizan en escuelas.

- **Plan Estratégico.** Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Estratégico. La idea es realizar un trabajo en conjunto con la Dirección de Planificación Estratégica para construir espacios públicos con una mirada de género.

- **Seguridad.** Redefinir el concepto de seguridad. A partir de la revisión de dicho concepto, construir con la comunidad una idea que conciba a la seguridad de las mujeres con una perspectiva de Derechos Humanos. Articular con las acciones del Consejo Municipal de las Mu-

eres de Morón actividades ligadas a la sensibilización de la comunidad sobre una Ciudad Segura y Equitativa para las Mujeres.

### 6.2. Dirección de Políticas de Género

#### • “Vivir sin Violencia”, Centro Municipal para Mujeres en Situación de Violencia Conyugal

“Vivir sin violencia”, el Centro Municipal para Mujeres en Situación de Violencia Conyugal, es un espacio de contención que ofrece asesoramiento jurídico y asistencia psicológica a las mujeres que atraviesan diferentes situaciones de violencia. Está integrado por un equipo interdisciplinario compuesto por abogadas, trabajadoras sociales y psicólogas. Además funcionan grupos de trabajo y talleres de prevención de distintos tipos de maltratos.

Este Centro asiste a mujeres mayores de 14 años que sufren violencia por parte de sus esposos o compañeros. Sin embargo, se plantean otras formas de violencia que también son asistidas.

#### • Ampliación del horario de atención del 0800 del Centro Vivir sin Violencia a 24 horas, los 365 días del año.

La idea es que la línea gratuita esté disponible las 24 ho-

ras, los 365 días del año, a fin de optimizar, utilizar y articular recursos ya existentes del Municipio para tal objetivo. Uno de ellos es la Central de Monitoreo, sobre la que se propone articular acciones con las áreas que trabajan en el servicio y capacitar a quienes forman parte del mismo para que puedan recepcionar demandas vinculadas a la violencia de género y las deriven a canales institucionales de abordaje. Dicha acción sería fuera del horario de atención de Vivir sin Violencia.

El objetivo de la ampliación es lograr cubrir la totalidad del horario para aquellas mujeres que puedan necesitar asesoramiento en casos de emergencia, y esta no coincida con el horario en que el Centro ofrece su servicio. De esta manera se intentan reducir algunos de los motivos que obstaculizan salir de la situación, considerando lo dificultoso que le resulta a las mujeres hacerlo en esas circunstancias.

- **Registro Estadístico.** Elaboración de un registro estadístico sobre el trabajo de asistencia ofrecido en Vivir sin Violencia desde su apertura, el 25 de noviembre de 2005. El objetivo es cuantificar y documentar las prestaciones e intervenciones realizadas con las miles de mujeres que se acercan y se acercaron al servicio.

Realizar una publicación con los datos obtenidos, análi-

sis de los mismos y experiencias del trabajo. El objetivo es visibilizar la cantidad de casos que se asisten, las particularidades de la temática y la modalidad de trabajo.

- **Espacio de participación y prevención para hijos e hijas de mujeres en situación de violencia conyugal.** Ofrecer en el Centro Vivir sin Violencia un espacio de participación con fines preventivos a los hijos e hijas de las mujeres asistidas. La idea es facilitar el sostenimiento del tratamiento por parte de las mujeres, ofreciendo un ámbito donde sus hijos puedan permanecer durante el período en que ellas concurren al Centro. Aprovechando esta instancia, se trabajará en grupos sobre las situaciones vividas en el hogar, haciendo fuerte hincapié en la prevención de la violencia. Se prevén también instancias de articulación y encuentros de las madres con sus hijos e hijas para abordar el vínculo entre ellos.

- **Asistencia Descentralizada.** Teniendo en cuenta el trabajo de articulación con otras áreas en los distintos territorios durante los últimos dos años, se propone trabajar hacia una asistencia descentralizada en todo el territorio de Morón.

- **Establecer y difundir un protocolo de intervención para los casos de violencia.** Trabajar en el armado de un protocolo de intervención con los equipos locales que operen en las distintas situaciones de violencia hacia las mujeres. El objetivo de esta acción es establecer un criterio unificado de asistencia, como también implementar un circuito de instancias en dichas situaciones, facilitando el proceso a atravesar por las mujeres. Una vez realizado el protocolo, se difundirá para su conocimiento e implementación.

### 6.3. Dirección de Derechos Humanos

- **Trabajo con mujeres detenidas.** La propuesta es abordar la temática sobre mujeres detenidas, ex detenidas o con familiares en esa situación.

**Primera etapa:** Realizar un diagnóstico de dicha situación que permita conocer cuáles son las problemáticas que viven las mujeres en esas condiciones. Investigar qué ocurre con las familias y los hijos e hijas. En este sentido será necesario trabajar sobre el relevamiento de casos que aporten a la construcción de dicho diagnóstico inicial. Se propone fortalecer las acciones desde diversas instancias de la gestión local de competencia, en articulación con organizaciones barriales e ins-

tituciones como el Comité contra la Tortura (CPM), CELS, patronatos de liberados, etc.

**Segunda etapa:** Basándose en los datos encontrados en el diagnóstico realizado en la primera etapa, planificar intervenciones acordes con el objetivo de visibilizar, facilitar, acompañar y respetar a aquellas mujeres que se encuentren en situaciones relacionadas con la privación de la libertad. La máxima premisa de esta gestión es la defensa del ejercicio pleno de sus derechos y el trabajo insistente en la defensa de los mismos.

### 6.4. Dirección de Acción Social

- **Programa: Regularización documentaria: “Derecho a la identidad”.** Resolución de situaciones de personas indocumentadas: en el marco de la amnistía para niños/as hasta 12 años y por vía judicial para personas mayores del límite que establece el decreto 92 (Ley de amnistía). El fin es lograr el acceso al documento de identidad para personas que han sido inscriptas y por diferentes motivos carecen de su documento y no cuentan con los recursos necesarios para resolver por sí mismas esta vulneración de derecho.

El programa, que ya se está implementando en la Dirección, tiene como objetivo el derecho a la identidad de las personas.

Objetivos específicos:

- Difundir y sensibilizar sobre la importancia de contar con el documento de identidad como primer derecho de toda persona, y las implicancias que genera el estado de indocumentación.
- Facilitar el acceso al documento a personas con dificultades socio económicas, eximiendo de los costos que genera dicho trámite.
- Asesorar y acompañar técnicamente la gestión judicial y de búsqueda para las inscripciones de nacimiento.
- Confeccionar los legajos para agilizar los plazos del Registro Civil.
- Articular y coordinar acciones con organismos intervinientes en las gestiones de regularización documentaria.

Actividades:

- Difusión del programa.
- Recepción de demanda.
- Recolección de información sobre población con problemas documentarios, a través de las escuelas, las organizaciones comunitarias, las instituciones barriales y el contacto con vecinos y vecinas.
- Armado de legajos con el seguimiento de los trámites pertinentes según los casos.

- Presentación de legajos.
- Acompañamiento y seguimiento a las familias involucradas.
- Seguimiento de expedientes.
- En el marco de convenios de colaboración mutua ya celebrados con Defensoría y Registro Provincial de Personas, coordinar acciones tendientes a facilitar y agilizar el tratamiento de los casos.

Localización:

Considerando la intervención territorial que el Municipio lleva adelante en el barrio Carlos Gardel, el programa se propone especialmente:

- Observar la significación que toma el documento y el acceso a vivienda nueva que tienen hoy vecinos y vecinas del barrio.
- Relevar situación documentaria que garantice a las mujeres el derecho a la titularidad de las viviendas (total o compartida).
- Relevar cómo impacta la regularización documentaria en el desarrollo de las mujeres, tanto en lo laboral como en el ejercicio de derechos ciudadanos.
- Detectar ante la situación de indocumentación de niños y niñas qué adultos asumen la gestión de regularización (padres, madre, padre, otros).

Actividades específicas:

- Planillas de relevamiento de información en articulación con otras áreas que intervienen en el territorio.
- Campaña de difusión y sensibilización.
- Coordinación con el Registro Civil de la localidad, a fin de impulsar operativos de documentación en el barrio.
- Articulación con los equipos territoriales de las diferentes áreas de Municipio a fin de facilitar la detección de casos de indocumentación.
- Talleres con niños y niñas para trabajar el sentido e importancia del documento como derecho a la identidad de todos y todas.

Recursos:

- Volantes de difusión.
- Aprovechamiento de la publicación “Soy Gardel” como instrumento de comunicación con la comunidad en cuanto la sensibilización del tema abordado.
- Equipo técnico a desarrollar los talleres: equipo mixto de Promoción de Derechos de Niños y Niñas, Organizaciones y Proyectos y responsable del Programa.
- Equipo de diseño, recolección de datos y sistematización de los mismos.
- Reuniones de asesoramiento en el barrio.

- Recepción de demanda en el Centro de Organización Comunitaria.

Resultados esperados:

- Que los niños y niñas comprendidos en el marco de la Amnistía resuelvan su situación de indocumentación durante la vigencia de la ley.
- Que las mujeres indocumentadas inicien la gestión que permita la resolución de dicho estado.
- Que se evalúe el impacto y diferencias generadas en una y otra situación.
- Que la regularización dominial priorice la titularidad de las mujeres, partiendo del alto porcentaje de población femenina que queda sola con hijos e hijas a cargo.

### 6.5. Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes

• **Sesibilización y capacitación interna.** Trabajar al interior de los equipos de la Dirección, recuperando los resultados arrojados del análisis realizado en 2008 sobre la asistencia en distintas situaciones de consulta. A partir de esto, ofrecer una sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género, con el objetivo de construir y compartir criterios comunes a la hora de intervenir en las diferentes situaciones en las que los equipos responden.

• **Proyecto: “Jóvenes en Acción por la No Violencia”.** Dar continuidad al Proyecto “Jóvenes en Acción por la No Violencia” surgido a partir del Presupuesto Participativo de 2007. El mismo consiste en un fuerte trabajo de sensibilización sobre las distintas formas de violencia, dirigido a alumnos y docentes de instituciones educativas. Abordando, entre otros temas, la violencia institucional, violencia hacia las mujeres y noviazgos libres de violencia. Se buscará reproducirlo en los diferentes territorios de Morón.

### 6.6. Dirección de Políticas Ambientales

• **Unidad Ejecutora de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos.** En el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades para Varones y Mujeres, y con el objetivo de introducir la perspectiva de género en el Programa Morón Recicla, se llevarán a cabo diferentes actividades y propuestas que buscan activamente revertir la desigualdad de género, desnaturalizar los estereotipos tradicionales y contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa y menos rígida. Por esta razón, se plantean los siguientes objetivos:

• **Introducir la perspectiva de género en el Programa “Morón Recicla”.** Consiste en un Programa de Recolección Diferenciada de Residuos Sólidos Urbanos. Propone una nueva gestión de los residuos basada en la reducción, reutilización y reciclaje de los mismos, que permite disminuir en un 30% la basura generada, contribuyendo a la sustentabilidad ambiental y a la formalización del trabajo de los recuperadores urbanos. El nuevo sistema de recolección diferenciada surgió para resolver el problema de la excesiva cantidad y tipo de desechos que se generan. Actualmente, los residuos superan la capacidad que posee la tierra para

degradarlos y absorberlos en el suelo a través de sus ciclos biogeoquímicos. Como consecuencia, se acumulan enormes cantidades de basura que se entierran en rellenos sanitarios y que constituyen una potencial fuente de contaminación.

La estrategia para revertir esta situación, y que se desarrolla en el programa Morón Recicla, se conoce como las 3R:

- Reducir: Primera acción que se realiza para disminuir los residuos generados. Requiere de un compromiso del consumidor porque se privilegia la compra de productos con menos cantidad de envoltorios.
- Reutilizar: Consiste en utilizar los productos al máximo y buscar nuevos usos a materiales que aún pueden servir en lugar de desecharlos.
- Reciclar: Apunta a transformar un material en materia prima para crear nuevos productos. Este proceso evita el uso de los bienes naturales en la manufactura de nuevos productos.

#### Objetivos Específicos:

- Trabajar con la Cooperativa Nuevamente (conformada por recuperadores/as que a partir de la articulación con el Programa “Morón Recicla” que llevan adelante con el Municipio, han formalizando su

trabajo y mejorado sus condiciones laborales) y abordar los siguientes temas:

- Buen trato, con el objetivo de abordar la problemática de la violencia desde la prevención, ya sea en instancias de la vida pública o privada, en las relaciones laborales y con otros.
- Organización del trabajo: distribución de tareas y roles.
- Empleo: formación / capacitación.
- Salud y acción social: Cuidado de niños y niñas / necesidades vinculadas a la salud.
- Incorporar la perspectiva de género a la promoción ambiental que se desarrolla en el marco del Programa Morón Recicla, a través de dos acciones principales:
  - Integrar la mirada de género en la presentación del Programa que realizan los promotores ambientales a los vecinos y vecinas. Para eso se realizará una capacitación interna del personal.
  - Articular, con las visitas, una campaña de consumo responsable con perspectiva de género destinada a los vecinos y vecinas que forman parte del programa “Morón Recicla”, visibilizando los siguientes temas:
    - Distribución de tareas y roles en el hogar, diferenciando las que realizan varones y mujeres.
    - Buen trato.

- Consumo responsable.

#### Indicadores:

Trabajar con la Cooperativa NuevaMente y abordar los siguientes temas:

- Buen trato: detectar y cuantificar casos de violencia. Listado de asistencias. Justificación de ausencias. Programación de charlas. Asistencia (hombres/mujeres).
- Organización del trabajo: distribución de tareas y roles. Cantidad de mujeres por rol.
- Empleo: Formación / capacitación. Programación de charlas. Asistencia (hombres/mujeres).
- Salud y acción social: Cantidad de niños y niñas por persona/familia, escolarizados. Listado de asistencias. Justificación de ausencias. Programación de charlas. Asistencia (hombres/mujeres).

#### Incorporar la perspectiva de género a la promoción ambiental que se desarrolla en el marco del Programa Morón Recicla.

- Integrar la mirada de género en Moron Recicla: programación de charlas para promotores ambientales. Asistencia (hombre/mujeres).
- Articular con las visitas una campaña de consumo responsable: cantidad de visitas realizadas a “Con-

sumo Responsable”.

#### Desarrollo:

Se propone articular estas actividades con los programas que se desarrollan desde la Dirección de Políticas de Género, más precisamente con el Centro “Vivir sin violencia”, el cual brinda un espacio de contención y a la vez ofrece asesoramiento jurídico y asistencia psicológica a las mujeres que atraviesan diferentes situaciones de violencia. El mismo está integrado por un equipo interdisciplinario compuesto por abogadas, trabajadoras sociales y psicólogas. Además, funcionan grupos de trabajo y talleres de prevención de distintos tipos de maltratos.

En este mismo sentido se propone trabajar desde la prevención sobre las siguientes acciones:

- Identificación de los factores desencadenantes de maltrato e indiferencia entre compañeros, compañeras, vecinos y vecinas.
- Destacar a aquellas personas que propicien el buen trato.
- Promover que cada integrante tenga un compromiso positivo para propiciar el buen trato.
- Reforzar el mensaje, a partir de acciones grupales, mejora continua y continuidad de las acciones.

#### 6.7. Dirección de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil

- **Foros Vecinales de Seguridad.** Los Foros son espacios de participación activa de la ciudadanía integrados por organizaciones comunitarias no gubernamentales interesadas en la temática de la seguridad pública. Los mismos se crean en el ámbito territorial de cada comisaría. El objetivo es sensibilizar a los integrantes de dichos Foros, incorporando la problemática de la violencia conyugal como un tema de seguridad de la ciudadanía, a través de capacitaciones y talleres.

- **Programa de Prevención Comunitaria de Jóvenes en Conflicto con la Ley.** En dicho programa participan jóvenes de entre 18 y 30 años que tuvieron conflictos con la ley; alrededor del 80% son varones. La mayoría de las mujeres que participan pertenecen al barrio Carlos Gardel.

Entre las actividades que se realizan se desarrollan talleres sobre diferentes problemáticas, que incluyen el tema de violencia y sexualidad, entre otras.

La propuesta es incluir en estos espacios la mirada de género al abordar las distintas temáticas.

#### 6.8. Dirección de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil

El Municipio de Morón, a través de la Dirección de Tránsito y Transporte, lleva adelante distintas acciones que apuntan a lograr, por medio de la prevención y la promoción, un correcto comportamiento vial. Esas líneas de gestión incluyen el otorgamiento de licencias de conducir, la instalación de señalética y cartelería, controles periódicos de vehículos y la puesta en marcha de planes de educación vial en establecimientos educativos, entre otras acciones.

Las propuestas son:

- **Sensibilizar al personal de la Dirección.** Brindar herramientas al personal, a través de charlas, capacitación y debate sobre la temática que ayuden a comprender la importancia de la igualdad de género.

- **Sensibilizar a la comunidad.** Brindar herramientas a vecinos y vecinas que ayuden a comprender la importancia de la igualdad de género, incluyendo dentro de las tareas diarias del área (expedición de licencias, charlas para conductores/as) acciones que favorezcan la igualdad de género.

### 6.9. Dirección Administrativa de Infracciones

Desde 2008 el Municipio de Morón conformó un espacio de trabajo sobre la problemática de la trata de personas, concibiéndola como un delito que tiene como principales víctimas a las mujeres. De dicho espacio participan varias áreas del Ejecutivo municipal e integrantes del Honorable Concejo Deliberante.

Su objetivo es articular políticas acerca del tema de trata y tráfico de personas, prostitución y prostituyentes, posicionando al Estado como uno de los agentes públicos a tomar intervenciones sobre la problemática. En ese sentido, el accionar del Estado local plantea ciertas limitaciones, siendo necesario el compromiso de otras esferas del mismo.

Dentro de las posibilidades de acción se interviene en la regularización general de los comercios y en la puesta en marcha de campañas públicas de sensibilización, tomando a la trata como una de las más extremas formas de violencias de género.

Desde la Dirección de Administración de Infracciones se propone:

- Sensibilizar y capacitar a las y los jueces de faltas sobre el tema de trata y tráfico de personas.

- Trabajar en la mesa de trata sobre las características y modalidades de intervención de inspectores/as municipales a la hora de realizar los operativos.

### 6.10. Dirección de Planificación Estratégica

Para Morón, diseñar un Plan de Desarrollo Estratégico es sinónimo, en el corto, mediano y largo plazo, de definir un plan de construcción de ciudadanía, y un plan de crecimiento con inclusión y equidad. Esto es lo que ocurre en el distrito desde que los lineamientos generales del proyecto fueron dados a conocer en mayo de 2005. Se trata de proyectar, junto a los distintos sectores de la comunidad, iniciativas articuladas entre los sectores público y privado para que los habitantes de esta región gocen de sus derechos cívicos, políticos y sociales.

El PDE 2020 se lanzó con el ideal de alcanzar una ciudad nueva. Y para eso es necesario recuperar la capacidad productiva del distrito; jerarquizar la periferia; potenciar la identidad de los barrios; impulsar el desarrollo en materia social y de salud; completar la infraestructura básica en las zonas más alejadas de las áreas centrales; descentralizar la gestión para acercar las comodidades y prestaciones a vecinos y vecinas para facilitar su protagonismo; fortalecer las áreas centrales; fomentar la creación artística y cultural; volver a adqui-

rir el poder que alguna vez tuvo la industria como movilizadora social y generadora de trabajo; facilitar el crecimiento del comercio; y respetar y crear nuevos espacios verdes.

Dentro de este Plan, la propuesta es:

- Incorporar la perspectiva de género en la evaluación y revisión del Plan Estratégico de Desarrollo. El Plan Estratégico define los objetivos, conformados en programas y proyectos, que guiarán las acciones a emprender. Sin embargo, es necesario realizar una evaluación que permita visibilizar los cambios que se produjeron en la ciudad, para actualizar los lineamientos del Plan. El medio para este fin será llevar a cabo a través de talleres de revisión del Plan, en los cuales participarán diferentes áreas municipales divididas por ejes estratégicos. El objetivo es poder evaluar y realizar un diagnóstico de la situación actual, además de proponer y consensuar nuevos programas.

Para esto, en articulación con la Dirección de Políticas de Género, se buscará incorporar la mirada de género en cada uno de las acciones realizadas, así como también planificadas. Esto nos permitirá incluir, de manera transversal, las políticas de género en el diseño y la construcción de la ciudadanía moronense. Como resultado se realizará el relanzamiento del Plan en su

nueva versión, que contendrá la actualización de los temas trabajados en cada uno de los talleres.

## LEGISLACION, NUEVA INSTITUCIONALIDAD



El marco legal y la institucionalización de las nuevas prácticas permite tener un mayor respaldo en las políticas que se implementan. Se gana y se avanza en seguridad jurídica pero también en seguridad social, porque es un modo de aplicar la equidad entre mujeres y varones. El respaldo legal es una dimensión que puede hacer posible, que puede institucionalizar, que puede dar lugar a acciones que de otro modo no serían viables. Es decir, la institucionalidad permite la unificación de criterios y modos de abordaje, pero también crear derechos y dar lugar a figuras legales que den un marco de protección. De este modo, la perspectiva de género se define y se estructura como un eje transversal, que utiliza todas las herramientas institucionales necesarias y que al mismo tiempo se incorpora como un tema presente en todas las acciones de gobierno local.

## 7.1. Honorable Concejo Deliberante

### Bloque Nuevo Morón, Encuentro por la Democracia y la Equidad.

Las democracias se sustentan sobre el hecho de generar los mecanismos consensuales, necesarios para revertir las desigualdades promovidas al interior de las sociedades. En nuestras democracias contemporáneas, una de las mayores desigualdades manifiestas es la que se genera en torno al desarrollo del patriarcado, garantizado y sostenido por relaciones desiguales, entre otras, de género, que se producen al interior del modo de producción capitalista.

De esta manera, este modelo produce y sostiene relaciones asimétricas de poder y de trato entre hombres y mujeres.

En este esquema, y a lo largo de la historia de la humanidad y del desarrollo del capitalismo en particular, es que las mujeres han sido constantemente sometidas a la imposibilidad de poder llevar a cabo plenamente sus derechos.

Tratando de terminar con estas relaciones desiguales a través de mecanismos democráticos, las Naciones

Unidas impulsaron algunas herramientas destinadas a contrarrestar la desigualdad, mecanismos que se convirtieron en el basamento sobre el cual se desarrollarán las políticas tendientes a la defensa de los derechos de las mujeres y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por parte de los Estados que integran la ONU.

El Estado municipal de Morón, atento al desarrollo de políticas públicas democráticas tendientes a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres -que se inician en la gestión de Martín Sabbatella y que continúan en la de Lucas Ghi-, desarrolla el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) de 2006 a 2008.

Con el espíritu de abarcar más temáticas que atraviesen o estén atravesadas por las relaciones de género, es que se decidió en esta segunda edición del PIO incluir la temática de legislación como un eje necesario más para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que habitan el distrito, entendiendo que ese logro es un trabajo de todas y todos.

Continuando con este espíritu de desarrollo pleno de derechos, asumiendo un nuevo compromiso con la

ciudadanía de Morón y comprendiendo que la defensa de las relaciones equitativas e igualitarias entre mujeres y varones es uno de los basamentos más importantes de la democracia, es que este Honorable Concejo Deliberante de Morón se pone a disposición de las áreas que intervienen en el desarrollo del PIO, para brindar las respuestas legislativas necesarias para la implementación del mismo.

## Capítulo III

### Monitoreo y Evaluación

#### I. La transversalidad de género y los indicadores de género en el PIO de Morón (2010-2014)

Por **Ana Isabel Arenas Saavedra**

Economista, consultora en género y políticas públicas.

La igualdad de oportunidades es una de las estrategias fundamentales para intervenir sobre las discriminaciones de género. Esta igualdad debe ser garantizada por el Estado, lo cual implica que las mujeres cuenten con todas las condiciones para ejercer sus derechos y plena ciudadanía. En este sentido, el Plan de Igualdad de Oportunidades constituye una de las políticas públicas que propician la igualdad entre mujeres y hombres, así como el empoderamiento de las mismas.

La transversalidad de género se caracteriza como el “proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y

niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El último es alcanzar la equidad de género”, según el PNUD, Chile (Guía para la Transversalización de Género. Tomado de Naciones Unidas, ECOSOC 2002).

Dado que las inequidades de género son multicausales, también las estrategias para su eliminación requieren intervenciones desde diferentes frentes, por lo cual en la práctica a menudo se combinan las estrategias de igualdad, de acciones afirmativas y de transversalidad de género, entre otras.

El segundo Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre Varones y Mujeres de Morón (2010-2014) se ha elaborado de forma consensuada y participativa. Ade-

más de recoger los resultados de la evaluación del primer Plan, ha desarrollado modalidades de consulta a través de mesas de trabajo según las áreas priorizadas y de capacitación en temas de equidad de género e igualdad, determinantes para su participación informada.

Un propósito general es que este PIO de Morón sea un instrumento de política que, con base en lo avanzado por el Plan anterior, propicie la consolidación de la transversalidad de género en las políticas y la gestión del gobierno local, dada su potencialidad de incidencia para la igualdad de oportunidades desde lo público. Es la guía o ruta de los objetivos para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

La transversalidad de género es un principio que afecta todo el proceso del PIO, y que lleva a que todas las acciones que se desarrollen contribuyan a corregir o evitar discriminaciones de género presentes en la sociedad, en este caso de Morón.

Para poder verificar si en efecto el PIO está actuando en este sentido es necesario establecer, como en todo plan, un sistema de monitoreo y evaluación que se base en un conjunto de indicadores, en este caso de género,

relacionados con el impacto y los propósitos establecidos para cada uno de los seis ejes priorizados: a) Ciudades seguras y equitativas; b) Comunicación; c) Legislación y nueva institucionalidad; d) Participación social, política y cultural; e) Salud; f) Empleo, formación y autonomía económica; y g) Presupuesto y finanzas.

Para poder elaborar los indicadores de género, es necesario establecer como criterio de obligatoriedad que todas las entidades registren los datos diferenciados por sexo, y generen estadísticas también con esta diferenciación. Los primeros usos sistematizados de este tipo de estadísticas se encuentran en países europeos entre las décadas de la segunda mitad de 1970 y 1980, es de manera particular en el último decenio que su empleo se ha generalizado.

Los indicadores de género son medidas relacionales que señalan y cuantifican la situación diferencial existente entre mujeres y hombres, y permiten verificar la existencia de transformaciones en el tiempo, en un contexto específico y determinado; se consideran un instrumento fundamental para medir los avances y la eficiencia de las políticas y de las acciones para la igualdad, desarrolladas por las instancias gubernamentales.

Es importante aclarar que también es posible establecer los indicadores intragénero, teniendo en cuenta otras diversidades entre grupos poblacionales del mismo sexo. Como un resumen con respecto a la construcción de indicadores de género, se puede observar el siguiente esquema:

NIVEL	DESCRIPCION
Indicador	Aporta información resumida de un comportamiento y sus cambios comparables.
Indicador de género	Informa sobre cambios relacionados con el género y con referencia a un grupo.
Construcción del indicador de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Captar información desagregada por sexo.</li> <li>- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo.</li> <li>- Elaborar indicadores de género: permite la comparación entre grupos, como entre mujeres y varones, o intragénero; y en períodos de tiempo.</li> </ul>

La pertinencia de los indicadores de género para el PIO y en general para las políticas públicas, es que permite conocer el estado de la situación de partida de las relaciones sociales de género, con base en el diagnóstico o línea de base elaborada para la intervención. Durante el proceso, estos indicadores “indican” si se está en la dirección esperada en términos de reducir

las desigualdades o discriminaciones de género encontradas; y al final del proceso permiten validar si se obtuvieron los logros esperados, algunos no esperados, u otros no pudieron alcanzarse. Estos indicadores aportan las bases para los análisis de género respectivos. Para el PIO de Morón (2010-2014), se propone una tipología de indicadores para cada uno de los ejes priorizados, que constituyen la batería básica de indicadores del Plan:

NIVEL	PROPOSITO	DESCRIPCION
Impacto	¿Para qué?	- Indicador de mayor nivel, en el marco general del eje o sea el indicador de mayor agregación. - Mide transformaciones en las relaciones sociales de género logradas - Se establece con base en las necesidades de género, y la transformación lograda, con relación al eje.
Acceso a recursos	¿Cómo?	- Mide los avances en autonomía, participación, ejercicio del poder. - Con respecto al acceso de las mujeres a estos recursos según las intervenciones de cada eje.
Cuantitativo	¿Cuánto?	Mide las coberturas y alcances de las actividades desarrolladas, en cuanto a cantidad de mujeres, cantidad de participantes, número de eventos de capacitación realizados.
Descentralización	¿Dónde?	Mide el grado de descentralización de las actividades, el alcance territorial

Para cada indicador debe hacerse una ficha descriptiva que contiene al menos aspectos como: definición del indicador, descripción del cálculo, unidad de medida, fuente. Finalmente, un ejercicio sencillo y posible de desarrollar para verificar si los indicadores están aportando información para evaluar o diagnosticar la realidad, es la aplicación de una lista de verificación como la que a continuación se plantea:

<p>Para cada indicador utilizado, preguntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Muestra la situación diferencial de género entre mujeres y hombres?</li> <li>• ¿Permite evidenciar pistas indicativas sobre el punto de partida diferencial entre mujeres y hombres?</li> <li>• ¿Su aplicación permite observar cambios en la presencia, participación, ejercicio del poder, uso de los recursos, por parte de las mujeres y de los hombres?</li> <li>• ¿Permite establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que las producen?</li> </ul>
--

Lista de verificación ajustada a partir de: Instituto Andaluz de la Mujer. “Indicadores de género”. Unidad de Igualdad de Género.

## 2. Agradecimientos

Areas que intervinieron en la formulación de propuestas, conformando la Comisión Ad Hoc que dio lugar al Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres (2010-2014).

Agradecemos el firme compromiso del Municipio de Morón, comenzando por el respaldo brindado por el intendente Lic. Lucas Ghi desde un inicio. El PIO II es una política pública, que lleva como premisa mejorar la calidad de vida de las y los moronenses, a partir de facilitar el acceso a condiciones que consoliden la igualdad de derechos y oportunidades entre las personas.

### Secretaría de Salud y Desarrollo Social

Dirección de Arte y Cultura

Dirección de Deporte y Recreación

Dirección de Juventud

Dirección de Políticas para Personas Mayores

Dirección de Educación

Dirección de Programas del SUMS

Dirección de Atención Primaria de la Salud

Dirección del Hospital Municipal de Morón

Dirección de Acción Social

Dirección de Promoción de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

### Secretaría de Relaciones con la Comunidad y Abordajes Integrales

Dirección de Organizaciones y Participación Comunitaria

Dirección de Derechos Humanos

Dirección de Políticas de Género

### Secretaría de Transparencia Institucional y Control de Gestión

Dirección de Programa Comunitario de Resolución

Alternativa de Conflictos

Dirección de Estadística y Evaluación de Políticas Públicas

### Secretaría de Gobierno y Seguridad Ciudadana

Subsecretaría de Comunicación Institucional

Dirección de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil

Dirección de Tránsito y Transporte

### Secretaría de Planificación Estratégica y Administración General

Subsecretaría de Promoción del Empleo y la Economía Social

Subsecretaría de Administración General y Presupuesto

Dirección de Políticas Ambientales

Dirección de Planificación Estratégica

Dirección de Recursos Humanos

### Secretaría Privada

Dirección Administrativa de Infracciones

### Honorable Concejo Deliberante de Morón

Bloque Nuevo Morón, Encuentro por la Democracia y la Equidad

Agradecemos especialmente a la Fundación Friedrich Ebert, organización que desde la gestación del Primer PIO no dejó de brindar asistencia técnica y financiera en cada etapa del Plan. Ahora, en este segundo PIO, y a través de la cálida compañía de la Lic. María Rigat, continuamos consolidando el vínculo entre el Municipio de Morón y una institución comprometida en el trabajo por intereses comunes: la construcción de sociedades más democráticas en base a la igualdad de derechos.