



**Universidad  
Nacional  
Villa María**

**Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"**  
Repositorio Institucional

# **Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba**

---

Año  
2018

Autora  
Grassetti, Florencia Victoria

Directoras de tesis  
Lapasini, Carina y Tassile, Carla

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

#### CITA SUGERIDA

Grassetti, F. V. (2018). *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*. Villa María : Universidad Nacional Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## **Trabajo Final de Grado**

### **“Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba”**

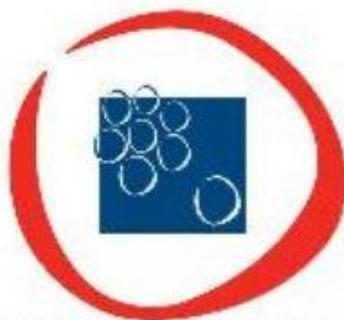


**UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
VILLA MARIA**

**Florencia Victoria Grassetti**  
**Directora: Mgter. Carina Lapasini**  
**Co- Directora: Lic. Carla Tassile**



# **Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba**



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
VILLA MARIA**

**Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales  
Licenciatura en Ciencia Política**

**Trabajo Final de Grado:**

Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba

**Directora:** Mgter. Carina Lapasini

**Co-directora:** Lic. Carla Tassile

**Autora:** Florencia Victoria Grassetti, legajo 16849

**Octubre de 2018**

## **Dedicatoria**

*A mi madre, ejemplo de lucha y resiliencia. Por ser la fuerza, la inteligencia, y el corazón en donde habitan todas las mujeres que alguna vez fui, las que soy y las que seré.*

*A la memoria de mi padre, mi primer y gran compañero. Por compartir(me) la convicción en la política como herramienta de transformación de la sociedad. Por enseñarme a estar siempre del lado del oprimido/a y nunca del opresor.*

*En su honor, y por nuestro sueño compartido de alcanzar un mundo con mayor igualdad y justicia social.*

## Agradecimientos

*Al Estado argentino, y por su intermedio, a la Universidad Pública, por permitirme acceder a una educación laica, libre, gratuita y de calidad.*

*A las/los estudiantes, docentes, no docentes y autoridades de la Universidad Nacional de Villa María, en donde tuve el privilegio de formar mi perfil profesional, dado su espíritu crítico, creativo, y comprometido con las necesidades y demandas de nuestra sociedad.*

*Al Observatorio de Políticas Públicas de la UNVM, por permitirme desarrollar mis primeras prácticas pre-profesionales, y acercarme a la realidad de la gestión pública a través de la implementación de herramientas técnico-metodológicas para el diagnóstico, planificación y evaluación de políticas públicas. Especialmente, a mis compañeras/os de ese proceso, grandes personas de quienes guardo el recuerdo de invaluable experiencias compartidas.*

*A Carina Lapasini y Carla Tassile, con profunda admiración profesional y gran aprecio personal, por motivarme a concretar este proyecto con sus generosos aportes y orientaciones específicas. Sobre todo, por inspirarme en el descubrimiento de mi orientación profesional dentro del variado campo disciplinar de la Ciencia Política.*

*A mis padres, por enseñarme la perseverancia, y ponerles alas a todas mis iniciativas y proyectos personales. Si hoy soy lo que quiero ser es, sin dudas, gracias a su apoyo material y espiritual desmedido para alcanzarlo.*

*A mis hermanos, por acercarme, a través de sus estudios, al mundo universitario desde pequeña y motivar en mí el deseo de alcanzar el nivel de formación superior.*

*A mis sobrinas y sobrinos, fuente de vitalidad y amor desinteresado, por enseñarme cada día que lo urgente puede esperar, pero lo importante no.*

*A la hermana que elegí, María Victoria, con quien compartimos quince años de la mejor amistad y un apoyo inquebrantable; por participar siempre en las decisiones importantes, y compartir mis alegrías e incertidumbres propias de la vida universitaria.*

*A Emanuel, mi amor, por el aliento constante y la compañía amorosa, respetuosa, atenta y paciente a mis tiempos y proyectos, tanto académicos como personales.*

*A mis amistades de siempre, quienes fueron partícipes del crecimiento de mis sueños, por todos los encuentros, charlas, y debates que fomentaron mi apreciación de la realidad y la reflexión crítica.*

*A todas las mujeres del mundo: las que lucharon por el reconocimiento de nuestros derechos humanos; las que siguen luchando; las que tienen voz y las que no la tienen porque fueron silenciadas por la violencia patriarcal. Gracias por enseñarme que "lo personal, es político".*

## ÍNDICE

1. Resumen Ejecutivo .....	9
2. Descripción del Proyecto .....	11
a. Antecedentes .....	11
b. Justificación.....	20
c. Marco Teórico .....	24
I) El enfoque de Políticas Públicas .....	24
II) Consideraciones para la incorporación de <i>capacidades estatales</i> .....	27
III) Consideraciones en torno a la perspectiva de género .....	33
IV) Hitos y avances de la incorporación de la perspectiva de género.....	37
V) Desafíos para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas a nivel provincial/local .....	40
VI) Estado del avance político institucional de la provincia de Córdoba para la incorporación de la perspectiva de género en las agencias públicas .....	42
VII) Hacia la implementación de la <i>transversalización del enfoque de Género</i> en las Políticas Públicas .....	45
d. Marco Institucional.....	47
e. Finalidad .....	55
f. Objetivo y/o Propósito .....	56
g. Componentes o Productos .....	57
h. Destinatarios.....	60
1. Destinatarios Directos .....	60
2. Destinatarios Indirectos.....	60
i. Localización de los destinatarios .....	62
3. Métodos y Técnicas a utilizar .....	66
4. Determinación de plazos y Actividades.....	72
5. Recursos .....	75
a) Recursos Humanos.....	75
b) Recursos Materiales.....	78
6. Gestión y Organización .....	83
7. Monitoreo e Indicadores de Evaluación.....	86
8. Factores Externos Condicionantes .....	92
9. Bibliografía .....	96
10. Anexos.....	102



## **1. Resumen Ejecutivo**

El presente proyecto de intervención consiste en la conformación y puesta en marcha de un espacio interdisciplinario e interinstitucional de formación en perspectiva de género y derechos humanos, dedicado a investigar, analizar, evaluar y asesorar sobre la gestión de políticas públicas de género; capacitar y proponer pautas de actuación específicas a funcionarios/as, agentes estatales de la provincia de Córdoba y gestores públicos de las administraciones locales que se encuentren vinculados en la “Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres”. Este dispositivo institucional dependiente de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, recibe la denominación de *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

Como punto de partida, sabemos que tanto a nivel internacional, como nacional y local, existe una variedad de espacios de formación y capacitación que se destacan por la producción y transmisión de conocimientos a la sociedad en general, a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y a los/las agentes estatales en sus distintos niveles, ya sea mediante la investigación, el análisis y/o la producción de datos relativos a las temáticas de género y derechos humanos. No obstante lo cual, no se registran proyectos semejantes que promuevan la formación integral y continua para funcionarios/as, tomadores/as de decisiones, y agentes de la administración pública en relación a las problemáticas de género, especialmente aquellas relativas a las distintas dimensiones de la violencia de género. Asimismo, el presente proyecto intenta ir más allá, ya que pretende no sólo producir conocimiento y capacitar a los/las agentes del Estado y gestores públicos, sino generar una articulación permanente con los equipos de profesionales provenientes de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) y del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), para problematizar las necesidades detectadas en las distintas áreas de gobierno, incluyendo el análisis y debate sobre las políticas públicas implementadas por las distintas gestiones de los gobiernos locales, la generación de pautas y estrategias conjuntas de intervención orientadas a alcanzar la equidad a partir de un proceso de transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos, en los distintos niveles de gobierno provincial y local.

Para lograr dicho propósito, se contemplan los siguientes componentes a desarrollar: la refacción y el acondicionamiento de los espacios físicos destinados al funcionamiento de la *Escuela*; el nombramiento del Director/a, Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional, y tres Coordinadores/as de Líneas de Trabajo; la conformación de la Mesa de Trabajo Interinstitucional; la definición del Plan de Gestión para cada Línea de Trabajo; la conformación de los equipos de cada Línea; y por último, la puesta en funcionamiento de las Líneas de Trabajo de la *Escuela* (Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas).

De esta manera, se pretende, en primer lugar, contribuir a la capacitación y especialización de los gestores públicos locales para la prevención y atención de la violencia de género, y la promoción de la equidad de género en la provincia de Córdoba; y en segundo lugar, contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba.

El **Equipo Ejecutor del Proyecto** estará integrado por la Mgter. Claudia Martínez<sup>1</sup>, como autoridad responsable de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, en conjunción con las autoridades del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba. En el momento en que se da el nombramiento del Director/a, el/la Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional y los/las tres Coordinadores/as de Líneas de Trabajo<sup>2</sup>, éstos/as son incluidos/as en el equipo ejecutor del proyecto para el desarrollo del resto de las actividades de manera conjunta.

**Tiempo de Ejecución: 7 meses** (Febrero a Septiembre de 2019).

Cabe aclarar que el presente proyecto contempla la creación y puesta en marcha de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba de tal manera que, una vez designados/as el/la directora/a y coordinadores/as, serán ellos/as responsables de llevar a cabo los análisis y evaluaciones necesarios para medir el impacto de la *Escuela* en los gobiernos locales de la provincia de Córdoba.

**Costo Total del Proyecto: \$ 1.000.500** (Pesos un millón quinientos mil).

---

<sup>1</sup> Actualmente se desempeña como autoridad de gobierno responsable de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

<sup>2</sup> Es una de las primeras actividades del proyecto, la cual comienza el 04/02/2019 y termina el 01/03/2019 con la selección del equipo de Coordinadores/as.

## **2. Descripción del Proyecto**

### **a. Antecedentes**

El presente proyecto surge, fundamentalmente, a partir de dos observaciones. La primera de ellas se desprende de la participación, en condición de estudiante y becaria del Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María, en la realización del Mapa institucional provincial de recursos para la conformación de una “Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres” en la provincia de Córdoba, durante el año 2017, por iniciativa de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del gobierno provincial.<sup>3</sup> En el marco de dicha propuesta, fue posible elaborar un banco de datos provincial de las instituciones públicas oficiales (Poder Judicial, policía, hospitales, dependencias de salud públicas, oficinas y programas municipales), junto a los organismos no gubernamentales y otras instituciones que trabajan sobre violencia de género, a los fines de: fortalecer el trabajo en red entre las mismas, promover relaciones de intercambio entre organismos públicos, Universidades y organismos no gubernamentales que trabajan la violencia de género, producir informes y recomendaciones, y abordar investigaciones y estudios técnicos relativos a la violencia de género. Es así que, en el marco de la recolección, sistematización y el análisis de los datos que se desprenden del Mapa institucional, se pudo identificar la necesidad de fortalecer las capacidades municipales/comunales y provinciales para gestionar políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos, específicamente aquellas orientadas al tratamiento de la violencia de género, a causa de la carencia de un proceso de formación continuo para los funcionarios(as) y agentes estatales en el territorio provincial y la correlativa ausencia de orientaciones específicas que permitan una adecuada traducción de lo que implica aplicar la perspectiva de género en cada sector público. Por otra parte, la segunda observación remite a la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), que a partir de septiembre de 2017 funciona en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, asumiendo las atribuciones que hasta entonces tenía el Consejo Nacional de las Mujeres.<sup>4</sup> Entre las funciones del nuevo Instituto Nacional de las Mujeres, se destaca la de coordinar y articular con organismos a nivel nacional, provincial, y municipal, el desarrollo de programas de promoción, capacitación, actualización y perfeccionamiento destinados a la eliminación de la violencia y discriminación de la mujer. A los fines del presente proyecto de intervención, el Plan Nacional de Acción (2017-2019) resulta de relevancia, ya que se proponen ejes transversales a los ejes de prevención y atención. Dichos ejes transversales se refieren a la formación permanente, al fortalecimiento institucional y al monitoreo y evaluación de las políticas públicas en materia de violencia de género. En ese sentido, se destaca el eje de formación que consiste en la planificación de capacitaciones permanentes para las y los efectoras/es de las distintas áreas y disciplinas en perspectiva de género; y el eje de fortalecimiento institucional que se refiere a aquellas medidas impulsadas a fin de articular y coordinar estrategias de trabajo en conjunto con instituciones,

<sup>3</sup> Fuente: Protocolo de Trabajo, “Mapeo Institucional para la conformación de Red de Municipios y Comunas de Lucha Contra la Violencia a la Mujer.” Observatorio de Políticas Públicas, UNVM, 2017.

<sup>4</sup> El INAM fue creado como ente descentralizado bajo la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación mediante el Decreto 1000/17 publicado en el Boletín Oficial el 6 de Septiembre de 2017. Fuente institucional disponible en <https://www.argentina.gob.ar/inam>

organismos y actores que por un lado tienen expresa competencia en la materia de acuerdo a la Ley Nacional 26.485 y por el otro, que tienen incidencia en términos de implementación efectiva de la política pública en cuestión.<sup>5</sup> Además, en conformidad con las recomendaciones de ONU Mujeres 42<sup>6</sup>, el Plan Nacional de Acción de Argentina incluye la elaboración de un marco lógico similar a la metodología adoptada para el presente trabajo de intervención, ya que permite identificar ciertos elementos estratégicos (objetivos, medidas, actividades) y sus relaciones causales, indicadores, y los medios de verificación para medir el desempeño y el progreso en el logro de los objetivos y el cumplimiento de las medidas y acciones respectivas.

Si bien a nivel nacional e internacional se implementan distintas modalidades de capacitación con perspectiva de género, cada una de ellas se aplica a distintos espacios institucionales y de la sociedad civil, por lo cual comprenden observaciones, análisis y reflexiones reductibles a su realidad inmediata. De tal modo, cada forma de socialización y capacitación en perspectiva de género es distinta a las demás no sólo por sus objetivos, alcances, actividades y plazos, sino por el contexto específico en el que se desarrollan. Existen cursos, talleres, conferencias, ciclos de capacitaciones y escuelas de género que actúan en ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales; algunos de ellos son organizados por ONGs, otros por organismos gubernamentales; están quienes lo gestionan en red, y también hay una gran cantidad de capacitaciones que se desarrollan en el marco de instituciones educativas.

Por su parte, la Universidad Nacional de Villa María ha generado una triangulación para el tratamiento de la temática de género con la participación de la sociedad civil y el Estado. A su vez, se han implementado múltiples acciones desde la UNVM para el desarrollo de diferentes programas y en distintos espacios vinculados a la temática como: la investigación, los espacios curriculares, la capacitación, la vinculación entre distintas organizaciones y el Estado, programas especiales, participación en eventos nacionales e internacionales sobre temáticas de género y educación superior. El “Diplomado Universitario en Género”, es uno de los primeros antecedentes de capacitación en género y Derechos Humanos de la UNVM, creado en el año 2013, a partir de la firma de un convenio interinstitucional con la Asociación Civil Vínculos en Red para brindar un ciclo de ocho jornadas de capacitación de 9 horas cada una, cuyos ejes de trabajo y estudio se focalizaron en: Educación y Género; Género y Trabajo; Masculinidades; Patriarcado; Discriminación Laboral; Estereotipos de Género; Ley de Cupos; Feminización de la pobreza; Currículum Oculto; Homofobia, Masculinidad y Relación de poder; Derechos sexuales y reproductivos. La convocatoria de dicho Diplomado en Género estuvo dirigida tanto a integrantes de las fuerzas de seguridad; funcionarios/as; docentes; trabajadores/as sociales; psicólogos/as; comunicadores/as; sociólogos/as; como a estudiantes de todas las disciplinas; militantes de organizaciones sociales y público en general.

También podemos encontrar en otras universidades del país la creación de programas de género y la realización de capacitaciones orientadas en mayor medida al ámbito académico respectivo. Entre ellas, se destaca el Instituto de Estudios de Género y Mujeres (IDEGEM), un instituto multidisciplinario

5 Información disponible en el Manual del Plan Nacional de Acción (2017-2019). Versión digital disponible en: [http://www.cnm.gob.ar/recursos/PlanNacionalDeAccion\\_2017\\_2019Ult.pdf](http://www.cnm.gob.ar/recursos/PlanNacionalDeAccion_2017_2019Ult.pdf)

6 Disponible en: [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/15-07887\\_S\\_ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/15-07887_S_ebook.pdf)

de vinculación, extensión e investigación en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo que fue puesto en marcha en marzo de 2009, con el objetivo de realizar actividades de formación, sensibilización, investigación y transferencia en el campo de problemas ligados a los estudios de género. Se propone contribuir a transversalizar la perspectiva de género en las currículas universitarias, vincular las y los distintos/as actores de la sociedad civil y promover los debates sobre la importancia de la incorporación de esta perspectiva en las políticas públicas. También, el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (IIEGE) de la UBA, creado en 1997, cuya planta de investigadores/as creció de manera considerable desde el 2000 y está conformado por egresados de la UBA como por investigadores del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas). Los Programas y Grupos de Trabajo organizan jornadas y congresos nacionales e internacionales sobre diferentes temáticas, conferencias de especialistas invitados, ciclos de discusión de tesis, simposios de modalidad interna o abierta para el examen crítico de trabajos de investigación. El IIEGE mantiene relaciones institucionales con los centros, áreas e institutos del país dedicados a este campo de estudios así como también con centros análogos de América Latina y de Europa.

En el contexto internacional, existen antecedentes de planes, programas y proyectos orientados en base al objetivo de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, entre los cuales se destaca el Instituto de la Mujer<sup>7</sup> de España, responsable de ejecutar el “Programa de mainstreaming de género” que tiene como objetivo principal incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, en particular, a través del asesoramiento a los centros directivos de la Administración General del Estado, la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo, y a otro tipo de organismos, como por ejemplo redes transnacionales y Comunidades Autónomas. En ese sentido, constituye un modelo de referencia para el presente proyecto, ya que propone una guía para valorar el impacto del género particularmente cuando se aplica en las políticas públicas, haciendo referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas y/o las políticas públicas, valorando el impacto de género. En ese sentido, de dicho Programa tomamos la idea de que es necesario identificar las diferencias sociales y las causas que las producen. Esto implica que, para cada realidad en donde se aplica la transversalidad de género en las políticas públicas, se precisa de la investigación y el análisis del contexto para reconocer las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición social de mujeres y varones en el ámbito donde se está analizando la transversalidad de género. De tal forma, resulta posible adaptar, entre los ejes estructurales de nuestra *Escuela Provincial de Formación en Género*, la estrategia del “Programa de mainstreaming de género” de España, que se desarrolla en cuatro niveles: en un primer nivel propone determinar la situación de partida sobre procesos de igualdad de oportunidades; en un segundo nivel, plantea la prospección de la incidencia de la aplicación de las normas o políticas públicas sobre la situación de partida identificada; en un tercer nivel, avanza hacia la valoración de los efectos de las mismas respecto del avance de la igualdad de oportunidades; y en un cuarto nivel, se dedica a la formulación de propuestas de modificación y/o mejoras de procesos, programas, acciones, con sus respectivas recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar

---

7 Para más información, acceso disponible en: <http://www.inmujer.gob.es>

los resultados, en relación con su impacto de género. Por lo tanto, estos niveles que señala la propuesta del Instituto de la Mujer de España sirven de base para el análisis y valoración del impacto del proceso de transversalidad de género para el presente proyecto.

En la misma línea, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer<sup>8</sup>, del gobierno de El Salvador, se encuentra desarrollando un Plan de Acción Quinquenal de la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014-2019), que es un instrumento político que facilita a las instituciones del Estado el logro de los objetivos estratégicos propuestos para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. A grandes rasgos, también presenta algunas similitudes con nuestro proyecto, especialmente en la proyección de su finalidad, ya que la implementación del plan quinquenal en El Salvador, además de aportar al cumplimiento del marco normativo nacional e internacional en la materia, permite a las instituciones del Estado contar con un “programa estratégico de acciones”, con “enfoque integral, multisectorial e interdisciplinario”, para avanzar hacia la erradicación de la violencia de género. Además, también retoma el principio de transversalidad del enfoque de género y establece la consecución de una sociedad equitativa e igualitaria como uno de los compromisos a ser asumido en las políticas públicas. Por ello dispone que las instituciones del Estado deben desarrollar acciones positivas a través de instrumentos de justicia social y mecanismos de corrección para eliminar las discriminaciones y desigualdades de género. Para realizar estas acciones concentran la atención en los colectivos de mujeres que, por su situación y posición, padecen múltiples discriminaciones (ISDEMU, 2017). En ese sentido, rescatamos su iniciativa de desarrollar un programa estratégico de acciones con enfoque de género transversal a las políticas de los distintos institutos que conforman el Estado, a partir de un proceso de análisis, medición y evaluación de indicadores a mediano y largo plazo, que contemple las particularidades de la población involucrada, para el abordaje de propuestas de políticas públicas focalizadas.

A su vez, se destaca la propuesta de capacitación para la transversalidad de género llevada a cabo en México en el año 2002, más precisamente por el Instituto Municipal de la Mujer<sup>9</sup> del municipio de Oaxaca de Juárez, mediante el “Programa de Especialización en Género para la Administración Pública de Oaxaca”<sup>10</sup>. Desde entonces, en el Instituto de la Mujer Oaxaqueña, las propuestas de especialización sobre género abarcan dos ámbitos: uno interno relacionado con la formación de recursos humanos de la propia institución y otro externo ligado a la obligatoriedad de instrucción en materia de género para instituciones de carácter público. La estructura de la propuesta curricular del mencionado Programa contempla una parte teórica, para que quienes participan puedan dar cuenta de las principales corrientes de pensamiento que explican las características del Estado de Oaxaca, como las temáticas que explican su complejidad social en cuanto a su composición pluriétnica, su división social en clases y de género, en una situación de crisis económica y social, a partir del cruce con la desigualdad de género. También, incluye una parte metodológica e instrumental para desarrollar el análisis de género y las herramientas apropiadas en la realización de programas con perspectiva de género. La parte metodológica se divide en dos bloques: una parte sobre políticas

---

8 Para más información, acceso web disponible en: [http://www.isdemu.gob.sv/index.php?...137%3Ainformes...violencia-contra-las-mujeres...8](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?...137%3Ainformes...violencia-contra-las-mujeres...)

9 Para más información, acceso web disponible en: <https://www.municipiodeoaxaca.gob.mx/imm>

10 Para más información, consultar en: <https://www.tribunaloaxaca.gob.mx/escuelajudicial/fileap2/2427.pdf>

públicas con perspectiva de género, con la información pertinente para la construcción de indicadores; y otra parte sobre la aplicación de herramientas conocidas o construidas en los encuentros para que, en los resultados, tomen la forma de programas de gobierno (Zafra, 2005). Por tanto, podemos decir que la importancia de la propuesta de especialización en políticas públicas con perspectiva de género desarrollada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña radica en que la experiencia es recibida con éxito en las dependencias del poder ejecutivo y que, en tanto un modelo de referencia, en sus diversas variantes, puede ser replicado no sólo en los otros poderes de gobierno, como el judicial y el legislativo, sino también a nivel de gobierno provincial y/o local. De esta forma, sabemos que los/las funcionarios/as participantes del primer diplomado del Programa, fueron capaces de diseñar un manual de normatividad administrativa y reglamentaria que permite contemplar en cada uno de los programas que presenten las dependencias de gobierno, las diferencias por sexo, por generación, por zona rural o urbana, grado de marginación y por lengua. Desde 2003, con el desglose de esta información, la exigencia es que las instancias de gobierno estén en condiciones de definir claramente sus objetivos y el número de acciones a seguir para destinar el gasto público donde sea prioritariamente necesario. Resulta importante destacar también que, debido a que en el Diplomado de Especialización de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, acudieron también funcionarios/as encargados/as de la planeación del desarrollo del Estado y de finanzas, el resultado es la vinculación de las instancias encargadas de la planeación, aplicación y revisión de los programas de gobierno. Así, las dependencias están obligadas a proponer programas sensibles al género, y la Secretaría de Finanzas es responsable de revisar que se cumplan esos requisitos. En ese sentido, Zafra (2005) rescata que “la experiencia prueba que la transversalidad de género en la administración pública es posible y tangible, puesto que Oaxaca, como resultado de este proceso, es la primera entidad de la República en formular y aplicar un presupuesto con perspectiva de género” (p.281).

Por su parte, desde el año 1991, Chile desarrolla una estrategia progresiva de instalación de las temáticas de género en sus políticas públicas, acompañada de avances políticos, técnicos y legislativos. Especialmente, el período 2006-2010 se destaca por la intención explícita de afianzar procesos de transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, orientada tanto a estrategias de paridad en los cargos políticos como a un programa de gobierno en el que la instalación de un enfoque de equidad e igualdad de oportunidades es significativo en temas de género como en otras áreas sociales. El marco estratégico se aplica a través del proceso de “Coordinación intersectorial y Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Público” que lidera el Servicio Nacional de la Mujer<sup>11</sup> de Chile. Dicho proceso posee a su vez dos grandes estrategias: el “Trabajo Intersectorial focalizado en sectores prioritarios” que aborda sectores con importantes brechas de género, por lo cual producen un mayor impacto, como salud, educación, trabajo, economía y sector rural; y la “Transversalización del Enfoque de Género en el Estado” que se dirige a modificar la organización y gestión del sector público, para incorporar criterios de equidad de género en todo el proceso de desarrollo de políticas (es decir, en el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación). Para eso, despliegan distintos mecanismos e instrumentos específicos

11 Para más información, consultar acceso web disponible en: <https://www.minmujeryeg.cl/serameg/>

que constituyen los medios para que el enfoque de género se incorpore progresivamente y transversalice en los distintos sectores del Estado nacional. Entre los instrumentos más bien técnicos se destacan las instancias de capacitación al personal de las instituciones públicas en metodologías y normativas con enfoque de género en su acción habitual; también las instancias de coordinación y diseño de políticas con organismos públicos a nivel nacional y regional, con las organizaciones de la sociedad civil; y un conjunto de acciones dirigidas a incorporar el enfoque de género en los mecanismos de planificación estratégica de los gobiernos regionales y locales. De estos, el instrumento de mayor trayectoria y avance en los distintos servicios públicos desde el año 2002 corresponde al “Sistema Enfoque de Género” del “Programa de Mejoramiento de la Gestión”, asociado a un beneficio económico que transforma los compromisos sectoriales de género del programa en metas de cuyo éxito depende el pago de bonos a funcionarios/as durante el año siguiente. Más allá de su obligatoriedad, tal programa constituye un significativo aporte para visibilizar y posicionar la perspectiva de género en el sector público, de manera progresiva: primero, visibilizando brechas de género en el acceso a bienes y servicios propios de cada sector, luego generando procesos de análisis de las diferencias y de (re) diseño de los programas y proyectos incorporando especificidades de género, y en algunos sectores, generando procesos de análisis y diseño estratégico de sus propósitos y objetivos con perspectiva de género, consolidando una estrategia de transversalidad. En consecuencia, y a los fines del presente proyecto, destacamos el hecho de que dicho proceso de instalación del género en las políticas públicas es liderado desde sus inicios por el Servicio Nacional de la Mujer del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, lo cual permite posicionar a dicha entidad pública y dotarla de capacidad para relacionarse interinstitucionalmente. No obstante, la gran mayoría de las perspectivas teóricas que sustentan el abordaje de los sectores públicos provienen de estudios de la mujer y conviven aún con el desafío de incorporar perspectivas teóricas y prácticas que conciban también el relacionamiento de los géneros y la diversidad sexual como elementos del análisis de género. También, entendemos que la instalación de la perspectiva de género en Chile se lleva a cabo principalmente en ministerios y entidades públicas del gobierno nacional, constatando su ausencia en el ámbito municipal como asimismo en el Poder Judicial y Legislativo, lo cual se asemeja con la situación provincial que contemplamos en nuestro proyecto de intervención, promoviendo la reflexión acerca de la necesidad de resolver esa brecha si se quiere contar con una política integrada que funcione adecuadamente en cada uno de sus procesos y actores involucrados (Solar, 2009). En adelante, se mencionan aquellos antecedentes de institutos, escuelas y centros de formación en género conformados en nuestro país, tanto a nivel nacional, provincial y/o local, que comparten de una u otra manera características con nuestro proyecto. Así, por ejemplo, el “Instituto de Género y Promoción de la Igualdad”<sup>12</sup>, cuya sede es la “Casa de las Mujeres” ubicada en la localidad de Huerta Grande desde marzo del 2017, y dependiente de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Córdoba, en articulación con el gobierno local. Entre sus funciones, se destacan la promoción de los derechos de las mujeres mediante foros de participación y debate, actividades educativas y culturales, encuentros de mujeres en los barrios, asesoramiento a instituciones y organizaciones; la

<sup>12</sup> Para más información, consultar fuente disponible en <http://www.defensorcordoba.org.ar/violenciaGenero.aspx>

prevención de la violencia de género a través del dictado de talleres en las escuelas, campañas y acciones públicas de sensibilización, asesoramiento y capacitación a docentes y equipos profesionales, atención de consultas, orientación y acompañamiento a mujeres en situación de violencia, grupos de ayuda y contención. De dicho proyecto destacamos su tarea en la promoción de los derechos de las mujeres y prevención de la violencia por medio del desarrollo de jornadas de talleres en las escuelas de la localidad, pero ponemos en discusión su alcance reducido a la localidad de Huerta Grande y su bajo nivel de influencia en el ámbito de la gestión pública, donde se deciden las políticas públicas y se determinan las pautas de acción de los agentes estatales encargados de intervenir en la problemática.

Otro antecedente importante, a los fines de nuestro proyecto, lo constituyen los distintos encuentros y jornadas de talleres que el Consejo Provincial de las Mujeres ha generado en distintas localidades del territorio de la provincia de Córdoba. Por ejemplo, en La Carlota se pudo desarrollar, en noviembre de 2017, el primer encuentro de la "Capacitación interinstitucional para la prevención y asistencia de la Violencia contra las Mujeres". La propuesta fue organizada por el Consejo Provincial de las Mujeres, con el apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres, y estuvo dirigida a referentes comunitarios de las áreas de educación, salud, acción social, justicia y seguridad. Asimismo, se estima que la capacitación va a tener continuidad en 2018 cuando se completen los cuatro encuentros previstos, ya que el objetivo es mejorar la articulación entre las instituciones con respecto a la prevención de la violencia y la asistencia a las mujeres a nivel departamental. En ese sentido, se destaca la voluntad de generar reflexiones acerca de la situación de desigualdad de las mujeres en las diferentes áreas de la vida en comunidad, instando a trabajar articuladamente, a fortalecer y crear redes entre las distintas áreas de gobierno local.

Por otra parte, resulta de gran importancia el programa "Escuelas Libres de Violencias de Género" desarrollado conjuntamente entre el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba, que busca la "educación para la igualdad" a través de la planificación de talleres en las escuelas provinciales, con el objetivo de que los educadores, directores e inspectores escolares puedan identificar los motivos que dificultan el acceso igualitario a los derechos de niñas, niños y adolescentes a través de la reproducción de estereotipos de género. Dicho Programa comenzó a desarrollarse en el norte provincial porque allí las estadísticas señalan un aumento de los casos de violencia, pero se prevé que alcanzará los seis mil establecimientos escolares de la provincia de Córdoba en los distintos niveles y modalidades (Inicial, Primario, Secundario, Superior, Institutos de Formación Docente) tanto del ámbito estatal como privado.<sup>13</sup> En ese sentido, destacamos de este Programa de gobierno su objetivo orientado a fortalecer las relaciones con el sector educativo de la provincia, a los fines de orientar la tarea de los educadores en la promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, y en la prevención de la violencia de género en la escuela en tanto espacio institucional primero de formación y contención social, respecto a la (re)producción de valores, normas, hábitos, y costumbres.

---

<sup>13</sup> Información disponible en: <http://www.cba.gov.ar/escuelas-libres-de-violencia/>

Asimismo, son de importancia los avances alcanzados por la Secretaría de Lucha Contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Córdoba, en ocasión de la puesta en marcha del programa de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres. Durante el año 2017, en calidad del armado de las redes correspondientes a la Circunscripción Judicial N°2 y la Circunscripción Judicial N°4, con cabecera en Río Cuarto y Villa María respectivamente, la Secretaría, en articulación con la organización civil CISCESA y el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María, reunieron a referentes municipales y provinciales para realizar las primeras charlas formativas referidas a la atención y prevención de las violencias hacia las mujeres. En dichos encuentros iniciales se establecieron lineamientos de trabajo conjunto para brindar asistencia y protección a todas las mujeres en situación de violencia. También se realizó un encuentro de capacitación junto a los operadores judiciales, la Policía de la Provincia de Córdoba, y los equipos técnicos de los distintos municipios para que se tome conocimiento del protocolo de trabajo y el abordaje que hace cada una de las áreas para aprovechar los recursos que tienen a disposición y optimizarlos. A los fines del proyecto que aquí se propone, aquellos encuentros con fines informativos constituyen un primer antecedente en la provincia de Córdoba, a partir del cual la Secretaría de Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas hace expresa la intención de brindar apoyo técnico y mayores recursos con el fin de fortalecer y articular las capacidades municipales en la lucha contra la violencia de género en el ámbito provincial.

En el mismo sentido, y especialmente, debemos destacar la reciente iniciativa de la *Diplomatura en Formación de Acompañantes Comunitarias/os contra la Violencia de Género*<sup>14</sup>, de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de Córdoba, en el marco de la Red de Universidades por la No Violencia que nuclea a las universidades públicas y privadas de la provincia. Esta propuesta se enmarca en la Ley Nacional 26.485 que en su artículo 10 inciso 4 plantea que el Estado debe garantizar la creación de “Programas de acompañantes comunitarios para el sostenimiento de la estrategia de auto validamiento de la mujer”. En nuestra provincia, se dirige entonces a aquellas personas de la sociedad civil, profesionales o no, interesadas en la temática, que quieren formarse en el acompañamiento cotidiano de las personas en situación de violencia, pertenecientes a organizaciones sociales y/o políticas, o con vocación de servicio, valorando sobre todo su inserción en la comunidad y representación territorial. La capacitación se desarrolla desde marzo a diciembre del 2018, contempla diez módulos temáticos con perspectiva de género y derechos humanos, y se despliega a través de nueve encuentros bajo una modalidad (presencial y virtual) de conferencias, paneles y talleres populares a los fines de promover la aprehensión de habilidades personales y estrategias de intervención como acompañantes comunitarias/os capacitadas/os en violencia de género. Por lo tanto, respecto a nuestro proyecto, consideramos que esta Diplomatura constituye una demostración efectiva de la vocación de dicha dependencia de gobierno por trabajar articuladamente con organizaciones sociales e instituciones educativas, para dar fortalecer los vínculos comunitarios

---

14 Información disponible en: <http://www.upc.edu.ar/wp-content/uploads/2015/09/Diplomatura-Acompa%C3%B1antes-VERSION-FINAL.pdf>

existentes en gran parte de la provincia, y dar respuestas al diagnóstico institucional de recursos elaborado por el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María en el año 2017, en tanto y en cuanto se orienta a reforzar las redes comunitarias de apoyo en las diferentes localidades y barrios de la provincia, donde la participación e intervención en el espacio cotidiano de la comunidad, permitan un posicionamiento reflexivo respecto de la violencia de género, para impulsar acciones de equidad con las herramientas individuales y sociales disponibles, más allá de la intervención de los espacios institucionales de gestión pública. En ese sentido, resulta interesante pensarla como primera experiencia de capacitación y formación, para que pueda ser replicada por la Secretaría, y extendida a otras/os destinatarios, en el mediano y largo plazo, a través de un dispositivo institucional permanente como la *Escuela Provincial de Formación en Género* que aquí proponemos.

Por último, otro antecedente importante, en sintonía con nuestro proyecto, es el Programa Nacional de “Escuelas Populares de Formación en Género”, diseñado por el entonces Consejo Nacional de las Mujeres, devenido en el Instituto Nacional de las Mujeres desde 2017. El programa consiste en la puesta en funcionamiento de un dispositivo de educación popular cuya actividad debe desarrollarse a través de la celebración de ocho encuentros, de cinco horas cada uno, cuya frecuencia debe no ser mayor a quincenal. La adopción de la metodología y herramientas del campo de la educación popular tiene como objetivo principal la inclusión de las experiencias de los participantes, la generación de reflexiones críticas y la provisión de herramientas para el desarrollo de iniciativas emancipadoras desde una perspectiva de género para el ejercicio de derechos y la transferencia de recursos para el debate territorial. Para garantizar la producción de contenidos pedagógicos con perspectiva de género, el Programa consiste en realizar acuerdos con Universidades Nacionales, instituciones educativas terciarias, gobiernos locales, organizaciones sociales y consejos/ colegios profesionales, adecuando el dispositivo (“Escuela Popular”), a las posibilidades institucionales de desarrollar la iniciativa. Dichas instituciones tienen como responsabilidad principal la de preparar los contenidos, dictar las clases presenciales, facilitar las instalaciones adecuadas para el desarrollo del programa así como recursos de apoyo pedagógico, realizar la difusión y el proceso de inscripción, y asegurar la administración logística que fuera necesaria para la adecuada marcha del Programa. El Instituto Nacional de las Mujeres tiene a su cargo la coordinación general del Programa, su implementación y monitoreo. Las actividades deben abordar determinadas problemáticas, adaptables en función de los objetivos del solicitante o perfil de la población destinataria: Patriarcado y Género/s; Violencia de género y herramientas de intervención; Lenguaje y Comunicación no Sexista; Salud e Igualdad de Género; Participación Política; Género y Trabajo; Género e Interseccionalidad; Mujeres migrantes; Mujeres rurales-campesinas; Mujeres de pueblos originarios; Mujeres y discapacidad; Colectivo LGBTTIQ.<sup>15</sup>

Hasta el momento, el Programa Nacional de “Escuelas Populares de Formación en Género” registra escasas experiencias, distribuidas en distintas provincias. La mayoría de ellas se han implementado en articulación con Universidades Nacionales, y/u organizaciones sociales y sindicales. Así, por

<sup>15</sup> Información disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/inam/programa-escuelas-populares>

ejemplo, se rescata la creación de la Escuela Popular de Formación en Género “Juana Azurduy” por la Universidad Nacional de Avellaneda junto al Centro Cultural Juana Azurduy y el Bachillerato Popular Travesti Trans Mocha Celis; la Escuela Popular de Formación en Género del Instituto de Género de la Universidad Nacional de Formosa (UNaF); la Escuela Popular de Formación en Género de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE); y la Escuela Popular de Formación en Género de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad de La Plata.

De los antecedentes mencionados anteriormente<sup>16</sup>, podemos decir que el Programa Nacional de “Escuelas Populares de Formación en Género”, en cuanto a su propuesta, es el que más se asimila a los objetivos de nuestro proyecto ya que no se limita a la producción de conocimientos en un área académica determinada, sino que se trata de un programa cuya puesta en marcha implica la articulación con funcionarios/as, referentes locales, y otros actores de la sociedad civil, con las universidades y las organizaciones sociales, mediante actividades de formación y socialización orientadas a la reflexión crítica de las relaciones sociales, económicas, culturales, jurídicas y políticas, y la incidencia del género en esas configuraciones. Sin embargo, nuestro proyecto se diferencia en la intención de conformar un espacio donde no sólo se produzca conocimiento y se capacite específicamente a los/las agentes públicos del Estado, sino que se planifique un proceso de formación de largo plazo y en etapas, organizado para las distintas áreas, actores y características territoriales de los municipios y comunas de la provincia de Córdoba, donde además se genere una vinculación permanente con dichos agentes del Estado y los equipos de profesionales de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba* para poner en discusión los distintos problemas y necesidades detectados en las respectivas comunidades, como así también las distintas políticas de género implementadas por las gestiones de gobierno, para de esta manera, plantear estrategias conjuntas y adaptadas a las especificidades locales. En esa línea, nuestro proyecto pretende ir más allá de una determinada cantidad de encuentros y talleres divididos por circunscripción judicial, a cargo de un equipo de capacitación permanente, y se propone también la conformación de un equipo de investigación con perspectiva de género y derechos humanos, junto al equipo de análisis y evaluación de políticas públicas para el asesoramiento en la formulación de programas, proyectos y políticas con perspectiva de género y derechos humanos.

#### **b. Justificación**

Como es sabido, las problemáticas de género y derechos humanos, especialmente la violencia de género, en las últimas décadas se reconoce como un problema público de grandes dimensiones que demanda al Estado la generación de políticas públicas que den respuesta a la problemática de manera integral. Distintas reflexiones teóricas apuntan a considerar que la inclusión de la problemática en la agenda pública no debe reconocerse como un fenómeno en sí mismo, sino como parte de un proceso de distintas fases, de acuerdo a los distintos tipos de actores que se movilizan y los recursos organizativos con que estos cuentan para instalar las demandas en los distintos contextos políticos, a las características y oportunidades generadas por el sistema político e

<sup>16</sup> Sin contar los pertenecientes a la Universidad Nacional de Villa María.

institucional y a la difusión de nuevas concepciones y propuestas sobre las relaciones de género (Araujo, Guzmán y Mauro, 2000).

En Argentina, más específicamente en Córdoba, la violencia de género es un tema de agenda pública del gobierno provincial, como de preocupación de la ciudadanía en general. Tanto los movimientos feministas y las organizaciones de mujeres, como los distintos partidos políticos y medios de comunicación promueven el debate sobre la cuestión en el espacio público, motivando la puesta en marcha de políticas públicas para controlar los efectos de las problemáticas derivadas de la desigualdad de género. Así se evidencia, sobre todo, a partir del femicidio de Paola Acosta, sucedido en la ciudad de Córdoba durante la noche del 17 de septiembre del año 2014, que fue el detonante en la provincia para que, en articulación con todas las provincias del país, se originara la masiva marcha del 3 de junio de 2015, denominada “Ni una menos” (Wigdor y Artazo, 2015). En Córdoba, la marcha se basó en el reclamo de justicia para los femicidios que esperaban sentencia, el cumplimiento de las leyes, más y mejores políticas, capacitación en perspectiva de género en todos los estamentos donde haya funcionarios públicos, mayor presupuesto y garantías que impliquen ampliar los derechos de las mujeres, en especial de las víctimas de maltrato<sup>17</sup>.

Es menester resaltar que, desde entonces, el gobierno de la provincia de Córdoba viene implementando distintos instrumentos para abordar dicha problemática, materializados en 2015 con la creación de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y la Trata de Personas<sup>18</sup> y en 2016 con la puesta en funcionamiento del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, que reúne en un mismo espacio físico todos los programas y servicios dirigidos a las mujeres en situación de violencia; y el Centro Integral para Varones, con el objetivo de tratar profesionalmente las causas de la violencia de género por medio de un proceso de deconstrucción de los parámetros culturales que, de alguna manera, justifican o naturalizan la violencia de género. La creación de estos espacios supone un cambio en la forma de abordar el problema, más integral, a partir de la conjunción de las dependencias del Poder Ejecutivo relacionadas con las problemáticas de violencia familiar y de género, delitos contra la integridad sexual y trata de personas, y con la incorporación, en el mismo espacio físico, de las Unidades Judiciales Especiales (de Violencia Familiar y Delito contra la Integridad Sexual), y de la Brigada de Protección de la Mujer (centro operativo de monitoreo y control para la atención de la emergencia).

No obstante, si bien no podemos afirmar la falta de información relativa a las realidades locales y regionales que componen el territorio provincial, sí encontramos la ausencia de sistematizaciones que puedan dar cuenta, de manera integral, acerca de los procesos políticos, institucionales, y sociales de los municipios y comunas de Córdoba, sobre las modalidades de intervención en las problemáticas de género y las dificultades para la implementación de programas, proyectos y/o políticas públicas en ese sentido. Sumado a ello, se percibe una escasa circulación de producción académica relativa a estas problemáticas en las localidades de la provincia, ya que las investigaciones existentes, generalmente, se limitan al uso meramente académico. Tampoco se registran experiencias de

---

<sup>17</sup> Ver nota en: <http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/niunamenos-tras-la-marcha-empiezan-los-reclamos> . Consultada el 7/11/2017.

<sup>18</sup> Consultar fuente disponible: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/> Consultada el 7/11/2017

seguimiento y evaluación sobre los efectos de las políticas públicas aplicadas en los municipios y comunas; y mucho menos sobre los escasos programas de capacitación de la gestión pública provincial y local. De cierta manera, aquello se debe a la desarticulación entre el conjunto de funcionarios/as, agentes estatales y gestores públicos respecto a los grupos académicos, lo cual influye en la identificación particular y, muchas veces, diferenciada de los problemas, cuya consecuencia más evidente suele ser la ejecución de políticas públicas inadecuadas y/o la ineficiencia en su gestión.

Habida cuenta de la escasa disponibilidad de información acerca de los recursos humanos, materiales y financieros existentes en todo el territorio provincial, en materia de prevención, atención y/o asistencia en torno a las problemáticas de violencia de género, resulta de fundamental importancia, a los fines de la constitución de este trabajo, el aporte realizado a lo largo del año 2017 por el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María, a través de la realización de un “Mapa institucional provincial de recursos” para la conformación de la “Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres”, dirigida por la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba. Dada la posibilidad personal de participar en la puesta en marcha del armado de dicha Red Municipalista mediante la realización de distintas tareas de relevamiento, sistematización y análisis de datos, y por medio del contacto directo con distintos agentes del Estado y equipos de gestores públicos locales que tanto a nivel provincial como local trabajan alguna de las problemáticas de género, ha sido posible el acercamiento a la realidad que atraviesa la problemática de violencia de género en la provincia de Córdoba. Dicha experiencia junto con la apertura a distintas lecturas, confluyen en una mirada particular acerca del problema.

De esta forma, se identifica que la incorporación de una perspectiva de género en el diseño y gestión de las políticas públicas, suele ser considerada como una tarea adicional a las múltiples demandas que enfrentan los equipos técnicos estatales (provinciales y municipales) en el marco de sus labores cotidianas. De ese modo, es posible visibilizar ciertas complicaciones al momento de la implementación del programa de gobierno existente para atender la problemática de violencia de género en el territorio provincial. El mayor obstáculo se relaciona con el modo de operativizar la perspectiva de género en los agentes que ejecutan las políticas, sobre todo a nivel local, donde se observa una preeminencia de la intervención de equipos técnicos no especializados.

En ese sentido, el problema central en torno al cual gira el presente proyecto de intervención, es el parcial desconocimiento de los agentes estatales acerca del significado y las implicancias de la perspectiva de género, tanto en términos conceptuales como en función de su instrumentación en la práctica. Tal situación problemática puede desagregarse, a su vez, tanto en la inexistencia de un proceso de formación continuo para los funcionarios(as), agentes estatales y gestores públicos locales encargados de atender las problemáticas de género en la provincia de Córdoba, como en la ausencia de orientaciones específicas que permitan una adecuada traducción de lo que implica aplicar la perspectiva de género en cada sector de la gestión pública de gobierno. Esto se refleja en la aplicación de un modelo sanitarista de atención donde el foco está puesto en los factores de riesgo individuales de las mujeres en situación de violencia, desestimando en el abordaje los problemas

políticos, sociales, económicos, culturales y contextuales que configuran la complejidad de las problemáticas de género en el territorio provincial. Asimismo, se exterioriza en el bajo nivel de institucionalidad de la perspectiva de género alcanzado, visibilizado generalmente en la reproducción institucional de concepciones, valores y/o hábitos patriarcales, y en la improvisación de las intervenciones gubernamentales ante la urgencia. De lo anterior se desprende un diagnóstico de debilidad de las capacidades estatales para gestionar planes, programas y proyectos de mediano y largo plazo bajo una perspectiva integral de género y derechos humanos transversal a todas las áreas de gobierno provincial y local.

Frente a esta coyuntura basada en la necesidad de profundizar en conocimientos específicos que permitan el desarrollo de un abordaje integral con perspectiva de género y derechos humanos, el presente proyecto de intervención consiste en la conformación de una *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*. La misma se plantea como un espacio interdisciplinario e interinstitucional a cargo de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Córdoba; en articulación con la Universidad Nacional de Villa María a través de la Secretaría de Investigación y Extensión del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales, y la organización no gubernamental conocida como Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA).

Esta *Escuela* tiene como propósito la construcción de un espacio de formación destinado principalmente a funcionarios/as, agentes estatales y gestores de la administración pública provincial y de las administraciones locales que se encuentran articuladas en la “Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres”, a los fines de fortalecer las capacidades estatales para identificar problemáticas de género y proporcionar conocimientos, habilidades, y pautas de actuación adaptadas a la implementación de políticas públicas en el contexto provincial y local pertinente, siempre desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Es importante resaltar que, tanto a nivel nacional como provincial, si bien existe una variedad de escuelas de género que se destacan por la producción y transmisión de conocimientos a la sociedad en general mediante la investigación, el análisis y producción de datos relativos a la temática de género, no se registran proyectos semejantes que promuevan la formación integral y continua para funcionarios/as, tomadores/as de decisiones, y agentes de la administración pública en relación a las problemáticas de género, especialmente sobre las distintas dimensiones de la violencia de género. De ahí que su creación y puesta en funcionamiento se constituye en un hecho trascendental y necesario para potenciar las capacidades estatales con las que se cuenta a nivel provincial y local para gestionar más y mejores políticas públicas promotoras de la equidad de género.

Por lo tanto, la pertinencia del presente proyecto de intervención radica en la posibilidad de dotar a la reciente “Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres” de un dispositivo institucional hasta ahora inexistente, materializado en la conformación de una *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba* en donde, por voluntad política, no sólo se produzca conocimiento y se capacite a los/las agentes públicos del Estado, sino que además se genere una articulación permanente con los equipos de profesionales de la UNVM y de CISCSA para debatir y

problematizar las distintas realidades y necesidades detectadas por sus protagonistas en las respectivas comunidades, como así también las distintas políticas de género implementadas por las gestiones de gobierno para plantear estrategias de potencialidad conjuntas, adaptadas a las especificidades locales. De esta manera, las principales actividades de la *Escuela Provincial de Formación de Género del Gobierno de Córdoba* serán de: investigación; análisis de políticas públicas de género; capacitación permanente de funcionarios/as, agentes estatales, y gestores públicos locales; y asesoramiento para la formulación y evaluación de programas, proyectos y políticas con perspectiva de género y derechos humanos.

### **c. Marco Teórico**

El presente proyecto de intervención consiste en la conformación y puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, y se sustenta conceptualmente en el marco teórico que a continuación se desarrolla a los fines de esclarecer la tarea que tendrá por delante dicho dispositivo sobre el proceso de mejora de las políticas públicas de género y derechos humanos implementadas por la Secretaría de Lucha Contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas de la provincia de Córdoba.

Es así que, con el fin de establecer la pertinencia del diseño institucional de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, primero se desarrolla la perspectiva sobre la que se asienta el presente proyecto al momento de hablar de Políticas Públicas, haciendo hincapié en el modelo relacional en tanto metodología de análisis, evaluación, diseño y gestión de Políticas Públicas a implementar por los equipos interinstitucionales e interdisciplinarios que van a conformar la estructura de la *Escuela*. Asimismo, se incorporan algunas de las consideraciones fundamentales que definen las *capacidades estatales* a los fines de fortalecer los atributos de las políticas públicas locales con perspectiva de género y derechos humanos. Posteriormente, se presentan los aportes teóricos fundamentales para la comprensión de la perspectiva de género, y los avances para su incorporación en la agenda pública tanto internacional como nacional y local, y los desafíos pendientes para su efectiva incorporación en la gestión pública. En ese marco, se incluye un análisis de la situación político-institucional actual de la provincia de Córdoba en el abordaje de la violencia de género, a partir de los datos estadísticos brindados por la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres. Finalmente, se incluye una reflexión sobre la incorporación de la *transversalización del enfoque de género* en las políticas públicas en tanto propuesta que se espera materializar con la creación y puesta en marcha de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*, a los fines de fortalecer el proceso de formación y articulación de la mencionada Red de Municipios y Comunas en la provincia.

#### **1) El enfoque de Políticas Públicas**

Al hablar de política pública, debemos comenzar por la conceptualización que hace Wayne Parsons (2007), quien parte de la delimitación de un ámbito de la vida que no es privado ni puramente individual, sino colectivo; por lo que entonces “lo público comprende aquella dimensión de la actividad

humana que se cree que requiere la regulación o intervención gubernamental o social, o por lo menos la adopción de medidas comunes” (p. 37). El autor se centra, por un lado, en el análisis del proceso de definición de los problemas y agendas públicas junto a la formulación, decisión, implementación y evaluación de las políticas; y por otra parte, en el análisis “en y para” el proceso de las políticas públicas con fines prescriptivos, lo que equivale a decir, el uso de técnicas de análisis, investigación y argumentación con la pretensión de apoyar la toma de decisiones, la selección de alternativas, implementación y evaluación (Méndez de Hoyos y Lendo Fuentes, 2008).

Otros autores como Meny y Thoenig (1992) concentran su atención en la política pública como una acción o programa resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad, que cumple con ciertos requisitos, esto es: *un contenido* (actividades y asignación de recursos orientados a generar ciertos resultados); *un programa* (actos articulados en torno a ejes específicos que forman un denominador común, no son actos aislados); *una orientación normativa* (la actividad pública como la expresión de finalidades y preferencias que el decisor no puede dejar de asumir); *un factor de coerción* (la autoridad pública posee legitimidad, monopolio legítimo de coerción); y por último *una competencia social* (es decir, que los actos y las disposiciones de las políticas públicas afectan la situación, los intereses y los comportamientos de la sociedad (p. 89).

No obstante, Aguilar Villanueva (1992) no tarda en advertir que la manera en que los gobiernos deciden y desarrollan sus políticas públicas, durante mucho tiempo, ha sido dejada de lado por la ciencia política, al prestarle mayor atención a la formación, estructura y funcionamiento del sistema político, como al proceso de producción del consenso, al conflicto y el cambio social. En ese marco, el proceso gubernamental aparecía como una simple variable dependiente, de carácter casual. Sin embargo, el crecimiento del Estado y la expansión de su aparato gubernamental fue señal de que “(...) los grandes actores y poderes sociales, a cuya dinámica (constructiva o conflictiva) supuestamente se someten las políticas, eran incapaces de resolver muchas cuestiones sociales y, en el fondo, incapaces de garantizar el orden y bienestar público” (p.18). De tal modo, se comenzaba a requerir cada vez más que el gobierno intervenga con ideas e iniciativas propias para contribuir al equilibrio general, para lo cual una “...política es un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo, casual. Se pone en movimiento con la decisión de alcanzar ciertos objetivos a través de ciertos medios: es una acción con sentido” (p.24).

Como señala Gómez Cárdenas (2011), los diferentes aportes teóricos en Políticas Públicas han insistido en separar el entendimiento de las *Policies* de las otras dos dimensiones de la *Política: Polity y Politics*. El autor resalta los conceptos más utilizados dentro de tres perspectivas epistémicas en relación estricta a la dimensión de la policy o policies. La primera perspectiva (que incluye a autores como Meny y Thoenig, 1992; Surel, 1998; Muller, 1998) se identifica con la idea del Estado en acción, siendo que las políticas públicas aparecen para dotar de autonomía al Estado en su relación con la sociedad. Una segunda perspectiva, se basa en el análisis del proceso secuencial de la política a través de la articulación entre ciencia y decisión de gobierno, es decir, entre conocimiento e intervención política. Para sus autores, de procedencia anglosajona (como Laswell y Kaplan, 1963; Hecio y Wildavsky, 1974; Lindblom, 1991; entre otros), la idea del Estado pierde fuerza explicativa y dedican sus estudios en la dimensión de gobierno (*government*). La tercera perspectiva, incluye

aquellos autores que centran sus análisis respecto de las políticas públicas en América Latina (Salazar, 1999 y 2008; Vargas, 1999; Roth, 2003; Varela Barrios, 2005; Lozano, 2007), por lo cual sus definiciones son propicias para nuestro contexto particular, en tanto afirman el carácter reactivo y no proactivo del Estado en la región, es decir, que las políticas públicas dejan de ser *acción* de Estado (como para la primera perspectiva), o de gobierno (como el caso de la segunda perspectiva) convirtiéndose más bien en reacción. Para esta última perspectiva, una política se genera sólo como respuesta a una problemática social (Gómez Cárdenas, 2011, p. 4-7).

Desde el punto de vista del mencionado autor (Gómez Cárdenas, 2011) entender las políticas públicas implica no sólo identificarlas y diferenciarlas conceptualmente, sino vincularlas con las otras dos dimensiones de la Política. En ese sentido, propone definir las como "...cursos de acción gubernamental que atienden o por lo menos intentan atender situaciones no sólo socialmente problematizadas, sino sobre todo políticamente visibilizadas..." (p.9), con lo cual incorpora una característica a la conceptualización de las tres perspectivas epistémicas anteriores al agregar que esos cursos de acción responden a la posición o postura que adoptan los "...hacedores de políticas públicas frente a principios y valores políticos, previamente construidos por las diferentes sociedades humanas (dimensión de la *polity*). Evidentemente dicha posición o postura de la realidad es lo que se entiende como ideología" (p.9). La ideología determina las políticas públicas y se manifiesta en la visión particular del mundo que se busca realizar sobre otras visiones distintas, al diseñar e implementar determinadas políticas (*policies*) y no otras.

De la misma manera, el autor considera que los cursos de acción gubernamental que obedecen a cuestiones ideológicas, también se materializan en la planificación de políticas públicas que responden de alguna manera a situaciones percibidas como problemáticas por la comunidad política que conquista el poder, con lo cual la dimensión de la *politics* aparece articulada con la dimensión de las *policies*. Esto significa que, las políticas públicas, especialmente aquellas que resultan exitosas, se constituyen en condicionantes de lo político electoral disputado en torno a los proyectos políticos que buscan orientar la acción del Estado, a través de plataformas políticas desagregadas luego en programas de gobierno. Por lo tanto, aquello que se disputa electoralmente, se encuentra interrelacionado con las políticas públicas en tanto aquellas que son aprobadas en el seno de la sociedad y sobre todo por los electores y demás sujetos políticos, incitan a los distintos partidos políticos a incluirlas en sus respectivos proyectos políticos, igualando así las diferentes propuestas (Gómez Cárdenas, 2011, p. 9).

En resumen, el autor propone conceptualizar a las políticas públicas desde una perspectiva integral que exprese las tres dimensiones de la *política*, por lo que

...definiremos a las políticas públicas como cursos de acción gubernamental que atienden o por lo menos intentan atender situaciones no sólo socialmente problematizadas (*policy*), sino sobre todo políticamente visibilizadas, determinados transversalmente por cuestiones ideológicas en tanto principios y valores políticos de las diferentes colectividades humanas (*polity*) e inter-relacionados con los proyectos políticos que emergen en el seno de una colectividad humana (*politics*) (Gómez Cárdenas, 2011, p.10).

En la actualidad, Lapasini (2015) reconoce que es impensable la construcción de una política pública por un actor gubernamental exclusivamente, debido al avance teórico en la materia. No se piensa en

actores aislados sino en actores en permanente interacción e interrelacionados que se influyen mutuamente, entre los cuales se destacan los ciudadanos, las organizaciones sociales, las organizaciones del sector privado, y las instituciones públicas. En ese sentido es que se habla de políticas públicas que emergen como demanda hacia un gobierno dado, lo cual se relaciona con el incremento del interés de los ciudadanos por temas de orden público. De esta forma, las políticas públicas están determinadas también por el contexto político, social, económico, ideológico e histórico en el que se desarrollan.

En sintonía con lo expuesto hasta aquí, en el presente proyecto se entiende a las políticas públicas como un conjunto compuesto por programas, proyectos y actividades, diseñadas con el objetivo de intervenir en asuntos públicos; y ejecutadas por actores gubernamentales en articulación con actores sociales externos (públicos y privados), para contribuir al bien común, es decir, ofrecer posibilidades de solución y/o transformación de las distintas realidades que son problematizadas y, consecuentemente, visibilizadas como necesidades en el seno de la sociedad.

Asimismo, a los fines operativos de este trabajo de intervención, adherimos al *modelo relacional* de políticas públicas que se presenta como un enfoque integrador de los procesos políticos, ya que se ocupa tanto de dar cuenta de los contextos y determinantes de las políticas, como de generar propuestas de políticas públicas. Como rescata Lapasini (2015), el núcleo metodológico de dicho modelo es el enfoque vincular entre análisis, diseño, gestión y evaluación, el cual se trata de un planteo lógico que posibilita la organización del proceso de las políticas públicas. Graglia (2012) lo describe como el proceso por el cual se puede describir, interpretar y criticar las políticas preexistentes, y a partir de ese análisis, planificar las características de las nuevas políticas y gestionar cómo será su implementación para, una vez gestionadas, evaluarlas a partir de indicadores definidos al inicio del proceso para estimar los efectos de las políticas sobre las necesidades y los problemas, y sobre esa base retroalimentar nuevos análisis, diseños y gestiones.

Para el modelo relacional resulta fundamental que las nuevas políticas públicas sean diseñadas a partir del análisis de las políticas ya existentes de modo tal que las conclusiones sirvan para ajustar rumbos en una gestión gubernamental/administrativa. Por eso Graglia (2012) explica que una política pública no puede ser mejorada sin antes ser entendida, por lo tanto el gestor público debe entender el diseño y orientarse en función a éste. Del mismo modo, no se puede diseñar y gestionar sin antes analizar y evaluar las existentes, porque es en la fase del diseño donde se diagnostican necesidades, problemas y alternativas posibles en función de lo cual se planifican los proyectos y luego se gestionan.

En ese sentido, hemos de considerar el *modelo relacional* de políticas públicas como un buen instrumento metodológico para la puesta en marcha de los distintos ejes que articulan la ejecución del presente proyecto, ya que éste tiene por objetivo fortalecer la implementación de una política pública existente, materializada en los programas de prevención, atención, asistencia y protección de las personas víctimas de violencia de género de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

## **II) Consideraciones para la incorporación de *capacidades estatales***

Siguiendo aquella dinámica es que se prevé, como uno de los ejes articuladores de la propuesta de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, la realización de análisis y evaluación de las políticas públicas de género y derechos humanos desplegadas en todo el territorio de la provincia de Córdoba, que incluya el diagnóstico de las capacidades estatales que se disponen (o no), a los fines de identificar la naturaleza del problema y proponer alternativas de solución posibles para cada realidad local y/o regional, siempre desde una perspectiva integral de género y derechos humanos.

Según Alonso (2008) las *capacidades estatales* brindan una aproximación a la forma en que el Estado produce políticas públicas y a los procesos mediante los cuales las mantienen y reproducen. Por lo tanto, las cuestiones acerca de las políticas públicas no están despegadas de las capacidades con que el Estado cuenta para implementarlas, dadas las características del entramado institucional y los diferentes actores que interactúan en él, de ahí que la posibilidad de las agencias estatales de definir objetivos propios está relacionada a la capacidad del Estado para realizarlos. Así, cuando se identifica una potencial brecha entre objetivos y capacidades, se requiere la incorporación del *análisis político* en tanto componente necesario para el análisis de capacidades estatales porque permite obtener información acerca del entorno institucional con el cual se interactúa. De tal forma, el análisis de la política pública implicada en el nuevo diseño institucional provee información, por ejemplo, sobre la detección del problema que se constituye en objeto de la respuesta estatal, las características del objetivo de política asumido y la determinación de la agencia pública involucrada. Además, “al mismo tiempo que proveerá información sobre la distribución diferencial de oportunidades de veto e influencia entre los actores involucrados en la cuestión, contribuirá a definir los principales núcleos favorables al cambio sobre los cuales movilizar energía política” (Alonso, 2008, p.18).

A esa definición, Bernazza, Comotto y Longo (2015), agregan la necesidad de incorporar los *finés* en el análisis ya que por ejemplo, el respeto de los derechos humanos constituye un fin que define los atributos de un Estado. Su forma de concebir las *capacidades de gobierno* como constitutivas de la capacidad estatal se aleja de la propuesta de la *nueva gerencia pública* que pretendía *despolitizar* la gestión del Estado al orientarse hacia los *resultados* aplicando criterios de *eficacia* y *eficiencia*. Por el contrario, Bernazza, et.al., (2015) enfatizan en la idea de que la responsabilidad de un gobierno es orientar sus acciones al *bien público*, concebido como el conjunto de valores que animan a una sociedad en un momento histórico dado. Por supuesto que esas acciones deben estar sostenidas por las burocracias del aparato institucional y “suponen la formulación de una visión y un proyecto de gobierno, la capacidad de liderar ese proyecto y transformar las instituciones para el logro de los objetivos de desarrollo, la capacidad de conformar y conducir equipos, de comunicar, motivar, y movilizar” (p.22).

Como sostiene Ricardo (2016) el concepto de *capacidad estatal* va más allá de las capacidades administrativas de los aparatos burocráticos del Estado, e incluye una segunda dimensión relacionada con el contexto social vinculante. Dentro de esta dimensión se consideran las *capacidades de gobierno* identificadas por un lado, con “...el liderazgo y la capacidad de conducción a través del uso de herramientas, métodos, habilidades y prácticas conducentes a alcanzar los objetivos fijados, y por el otro, con la capacidad de los individuos responsables de ejecutar las actividades y tareas requeridas...” (p.64-65).

De tal modo, entendemos que fortalecer las capacidades estatales, no sólo refiere a las capacidades técnicas- administrativas de las agencias estatales, sino también a las capacidades políticas, dado que si bien la adopción e implementación de políticas públicas requiere del despliegue de funciones técnico burocráticas, no se puede ignorar el hecho de que tales estructuras institucionales no son neutrales en cuanto a la composición de los intereses y preferencias de los actores, y a la fijación de agenda pública en torno a las necesidades y/o demandas de la sociedad. Por lo tanto, si consideramos la incorporación de los fines de prosecución del bienestar general y mejora de la calidad de vida de las personas como atributos esenciales de todos los Estados, es decir, que van más allá de los criterios de eficiencia y eficacia del gerencialismo, esos fines mantienen una conexión con las capacidades propias que las agencias estatales deben generar o fortalecer para contribuir a su consecución.

En esa misma línea, es importante resaltar la consideración que realizaba Goodin (1996) acerca de las instituciones como el producto de un proceso político multidimensional, en el que confluyen las características propias de la ingeniería institucional, pero también la emergencia de conflictos de intereses y la construcción de identidades, ya que las instituciones son la condensación de balances de poder (en Alonso, 2008). Otros autores como Bernaza, et.al., (2015) recuperan la visión de Carlos Matus para referenciar también al conflicto como factor sobre el cual operan las capacidades estatales encaminadas al logro de lo que desde su perspectiva constituye el bien común, entre lo que se encuentra el “respeto por los derechos humanos de primera y segunda generación, la perspectiva de género y el desarrollo incluyente” (p.23).

En consonancia con lo referido hasta aquí, vale aclarar que en el presente proyecto de intervención, se incluye el análisis de las capacidades estatales en la etapa de diagnóstico como primera actividad de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, para identificar las debilidades institucionales existentes con el objetivo de mejorarlas, considerando los procesos que se desarrollan en el interior de las agencias estatales, de nivel provincial y local, en cuestión. Además, se considera importante incluir al conjunto de actores involucrados y el conjunto de recursos de poder de los que disponen en el proceso de interacción. En ese sentido, se incorpora la propuesta de Alonso (2008), quien sostiene que

Para abordar el análisis de capacidades se presupone que para la realización de los objetivos de una política pública, debe identificarse claramente el universo institucional encargado de la implementación. Luego, debe evaluarse las capacidades de ese universo institucional, para establecer si éstas son o no suficientes para lograr los objetivos. Alcanzado un diagnóstico en este último sentido, el siguiente paso consistirá en establecer si la brecha podrá ser superada mediante un ajuste de los objetivos a las capacidades, lo que en los hechos representa un cambio total o parcial de los objetivos de política, o bien un incremento en las capacidades hasta alcanzar el nivel requerido para la realización de los objetivos predeterminados (Alonso, 2008, p. 27).

Desde esa perspectiva, el autor propone desagregar la política pública, objetivada en la agencia estatal en cuestión, en dos niveles de análisis. Por una parte, un *nivel analítico* que contemple las características del contexto *macro-institucional*, es decir, las *reglas* formales e informales que regulan su accionar o cuya construcción debe operar como condición de posibilidad para su funcionamiento en concordancia con los objetivos establecidos. En esta instancia, se puede detectar la ausencia total

o parcial de la *trama institucional* necesaria. A su vez, las distancias identificadas en torno a los objetivos pueden implicar una *normativa inexistente, insuficiente o confusa* en cuanto a la regulación que exija el caso; o puede darse que la regulación exista pero que no se traduzca en reglamentaciones precisas y consistentes que establezcan de modo unívoco el modo de aplicación de la regla. Por otra parte, se incluye la incorporación de un nivel de *análisis micro-institucional* concentrado en las *capacidades organizacionales* necesarias para alcanzar los objetivos establecidos (Alonso, 2008, p.27).

Oszlak (2006) asume que “la fisonomía del aparato estatal y sus niveles de desempeño están íntimamente relacionados con las características del contexto social y político que enmarca su actividad. La información contextual se refiere concretamente a la existencia de una agenda de políticas y a la naturaleza de la estructura social en la coyuntura histórica bajo análisis” (p.15). Por consiguiente, en el análisis de las *capacidades institucionales*, el autor incluye aquellos factores contextuales que pueden afectar negativamente el logro de un objetivo o la producción de un bien o servicio público. A grandes rasgos, considera tres variables como condicionantes facilitadores u obstaculizadores de la capacidad de adaptación de las instituciones estatales a las fuerzas del contexto. En primer lugar, que la creación de la institución cuya capacidad se evalúa o la asignación de la responsabilidad de brindar un nuevo bien o servicio responda a una demanda real, es decir, que satisfaga una necesidad percibida y cuente entonces con cierta legitimidad. En segundo lugar, que la política implementada goce del apoyo de actores significativos de la sociedad, del propio Estado o del ámbito internacional, especialmente cuando se trata de políticas no antagonizantes, que no generan grandes resistencias; y que aun cuando se trata de políticas que modifican las relaciones de poder en la sociedad, cuenten con apoyo del propio Estado. En tercer lugar, que la naturaleza jurídica de la institución posea grados de libertad suficientes como para que las restricciones del contexto normativo dentro del que opera, no afecten en mayor medida su actividad, o que tenga la habilidad política para sortearlos. Por lo tanto, no se puede eludir que, en el plano contextual, la política implementada dependerá tanto de la naturaleza de la misma y de las necesidades a las cuales se oriente satisfacer, como de los intereses que afecte en torno al poder de los actores involucrados, y de la capacidad política que despliegue la dirigencia institucional para conseguir apoyos y legitimidad. Si bien algunos de estos factores no son controlables por la propia institución estatal, otros dependen más de la construcción de capacidades, como las de negociación por ejemplo (Oszlak, 2006, p.15-20).

En relación al análisis propiamente institucional, Oszlak (2006) considera el comportamiento administrativo como una dimensión significativa del mismo, en tanto las burocracias generalmente “se convierten en la arena de conflicto donde se resuelven estas disputas, donde las agencias involucradas (y otros actores políticos involucrados) toman posiciones, construyen alianzas, desarrollan estrategias y ponen en acción varios tipos de recursos para hacer prevalecer sus respectivas posiciones” (p.11). Además, el autor caracteriza a la burocracia como el “aparato institucional estatal”, esto es, un sistema de producción formal, cuya misión es la satisfacción de determinados objetivos, expectativas, valores y demandas de la sociedad (p.14). Consecuentemente, la conducta de los empleados públicos no es una cuestión de azar, sino que se encuentra influida por

una parte, por sus características personales (como edad, nivel de experiencia, nivel de instrucción), sus objetivos individuales y su compatibilidad o conflicto con los objetivos institucionales; y por otra parte, por las características de los recursos materiales disponibles, la naturaleza de las normas que orientan la actividad estatal, el tipo de demandas externas a las que deben responder, y el tipo de relaciones que establecen con sus pares, superiores o subordinados, o por los procedimientos de evaluación y control del sector público (p.21).

En ese sentido, Oszlak (2006) refiere que la “particular composición de la agenda y las posiciones tomadas por el Estado a través del diseño de las políticas públicas, determinan el tipo de solución ideada para resolver las cuestiones agendadas y, por lo tanto, la configuración y características de la burocracia resultante” (p.11-12), a partir de lo cual su intervención en el proceso de implementación de políticas públicas se relaciona con su desempeño en el logro de los objetivos políticos. De tal forma, el autor precisa el rol de la burocracia cuando afirma que,

En sintonía con su esquema normativo, la burocracia emplea recursos (humanos, materiales, financieros, tecnológicos) y los combina de diversas formas para producir una variedad de resultados o productos —expresados en forma de bienes, regulaciones, servicios o incluso símbolos— de alguna forma relacionados con sus metas y objetivos. La naturaleza del esquema normativo, la forma en que los recursos se estructuran, y su volumen y calidad, generarán ciertos patrones de comportamiento que a su vez pueden afectar la cantidad y calidad de los productos obtenidos (Oszlak, 2006, p.14).

Según Oszlak y Orellana (1993), a la hora de buscar soluciones técnicas y/o políticas para superar los obstáculos identificados en el desarrollo de las *capacidades estatales*, existe una diversidad de potenciales decisiones e intervenciones que clasifican en cuatro categorías. La primera de ellas hace referencia a la obtención de *recursos humanos, físicos o financieros* necesarios para realizar las tareas deficitarias, como por ejemplo, la contratación de personal especializado para reforzar la ejecución de tareas cotidianas de la unidad estatal en cuestión; la obtención de subsidios; la compra de bienes indispensables para la ejecución de las tareas, entre otros. La segunda categoría incluye los *servicios de consultoría externa* para la realización de aquellas tareas transitorias imposibilitadas de ser encaradas con recursos propios, como las estrategias de comunicación y la elaboración de planes estratégicos. Como tercera categoría, se menciona la *capacitación* destinada a posibilitar mayor información, ampliar los conocimientos y/o modificar actitudes del personal actual o a contratar en el futuro, en la medida necesaria para la consecución del cumplimiento eficaz de sus respectivos roles y funciones en el contexto del programa de política pública en cuestión. Por último, la cuarta categoría alude a la *toma de decisiones* por parte de las entidades públicas nacionales, provinciales o municipales, o de otros actores externos, orientadas a sortear las restricciones que impiden la ejecución de tareas. Se refiere, por ejemplo, a la aprobación de leyes especiales, decretos, ordenanzas; a la suscripción de acuerdos con organizaciones civiles, cámaras empresariales u organismos públicos descentralizados; los procesos de reforma legal para otorgar mayores competencias institucionales o eliminar las restricciones que dificultan la ejecución de alguna tarea (Citado en Ricardo, 2016, p.75).

Siguiendo la misma línea argumentativa, Repetto (2008) reconoce que ciertas expresiones de capacidad administrativa pueden ayudar a construir *capacidad política*. Una de las modalidades que

se plantean, a través de las cuales avanzar en cambios institucionales que fortalezcan las *capacidades administrativas y políticas* para mejorar el desempeño de las políticas públicas, es la denominada “*bricolaje*”, la cual propone avanzar hacia cambios macros a partir de transformaciones más pequeñas.

A los fines de la ejecución de este proyecto, se rescata dicha modalidad en tanto se trata de un proceso y no de algo que se hace de una vez y para siempre, resultando muy importante el legado previo, es decir, el viejo entramado de *reglas*. No obstante, como señala Repetto (2008),

...es apropiado remarcar que los cambios institucionales tendientes a fortalecer las capacidades de intervención estatal no podrán por sí mismos resolver la pregunta acerca de qué modelo de sociedad se busca plasmar colectivamente en un momento histórico determinado, pero sí... pueden brindar un cierto marco para que los actores y grupos involucrados, con intereses e ideologías en conflicto y dotaciones de recursos variadas, procesen diversas respuestas y establezcan determinados consensos en torno a dicho interrogante, materializándose en capacidades administrativas y políticas. (Repetto, 2008, p.79).

En ese sentido, la implementación del presente proyecto se orienta en primera instancia a identificar, a través del diagnóstico institucional el conjunto de normas y agencias estatales que a nivel provincial y local se encuentren implicadas en la ejecución de políticas públicas de género, y las capacidades organizacionales existentes (o no), a los fines de un proyecto de gobierno orientado a la equidad y el respeto por los derechos humanos. En función de ello se propone en segunda instancia, la conformación y puesta en marcha de la *Escuela Provincial de Formación en Género* como dispositivo institucional desde el cual se articule la regulación de los modos de aplicación de las reglas formales e informales referidas a la prevención y asistencia de las problemáticas de género y derechos humanos. Para ello, es que se prevé, desde este espacio institucional, el despliegue y seguimiento de programas de formación integral y asesoramiento para el fortalecimiento de las capacidades administrativas de los agentes públicos estatales implicados, entendiendo que sus conductas están influidas tanto por los conocimientos adquiridos como por su compatibilidad con la naturaleza de los objetivos de gobierno, el tipo de demandas sociales a las que éstos responden y los procedimientos de control y evaluación del sector público. En el caso de la provincia de Córdoba, dada la clara existencia de un proyecto de gobierno que integra las problemáticas de género y derechos humanos a través del liderazgo de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, dedicada a la planificación y ejecución de políticas públicas contra la violencia de género, entendemos fundamental partir de la capacitación para ampliar la información y los conocimientos (in)existentes en todo el territorio provincial, modificando las actitudes de funcionarios/as, agentes y gestores públicos estatales desde una perspectiva integral de género y derechos humanos que permita potenciar el cumplimiento de sus respectivos roles y funciones en el contexto de un programa de política pública desplegado por el Gobierno de la Provincia de Córdoba. De tal forma, a partir de la intervención institucional de nivel administrativo, el presente proyecto se propone también el fortalecimiento de las capacidades de gobierno referidas a las tomas de decisiones por parte de las entidades públicas municipales y provinciales, orientadas a mejorar la ejecución de los planes, programas y políticas planificadas en torno al asesoramiento y seguimiento de equipos de profesionales especializados. Se entiende que el espacio de la *Escuela* puede contribuir entonces a la

fijación de agenda pública en torno a las necesidades, problemáticas y/o demandas sociales, dada la articulación concertada de esfuerzos e identidades institucionales representativas de todos los sectores involucrados en la lucha contra la violencia de género y la promoción de la equidad (actores gubernamentales, no gubernamentales, y académicos).

Por lo tanto, confiamos en el poder de influencia de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba* en cuanto a la generación y el fortalecimiento de las capacidades estatales necesarias para el diseño y ejecución de políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos, y la generación de procesos de control y reproducción de las mismas, partiendo de la base de que la posibilidad de las distintas agencias estatales de definir objetivos propios depende en primera instancia de la capacidad del Estado para realizarlos tanto en su aspecto político (relacionado a la concordancia con los fines de gobierno) como en el entramado institucional (y los/las agentes estatales protagonistas de su implementación). Más precisamente, consideramos necesario el despliegue de un aparato institucional como la *Escuela* para que se efectivice la propuesta de articulación institucional de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres* para la lucha contra las problemáticas sociales desde una perspectiva de género y derechos humanos en todo el territorio provincial, potenciando así también la capacidad de gobierno de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia y Trata de Personas para su intervención y regulación de las disposiciones gubernamentales en las realidades locales.

### **III) Consideraciones en torno a la perspectiva de género**

Como explica Virginia Guzmán (2001), la creación de nuevas institucionalidades de género y la incorporación de nuevos problemas en las agendas de gobierno, al no depender sólo de la voluntad política ni de la fuerza alcanzada por el movimiento de mujeres en la delimitación de esa agenda, están condicionadas por los contenidos de las reglas y, por las formas y lógicas institucionales de funcionamiento del aparato político-administrativo en cuestión, que a veces obligan a cambios más o menos sustantivos de las propuestas de la agenda de género.

El primer desafío del presente proyecto de intervención se encuadra entonces en un esfuerzo de aprendizaje para conocer, dominar y flexibilizar las reglas y procedimientos a favor de los objetivos institucionales que se propongan con la creación de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, ya que como señala María José Rodríguez:

Los problemas afectan a la población, pero están relacionados con una cierta mirada de género que atraviesa a las instituciones que trabajan en ella, lo que lleva a decir que las instituciones como las personas, están ‘generizadas’. Difícilmente los gestores de las políticas estén en condiciones de ampliar las miradas sobre la realidad, mostrar posibilidades objetivas y creíbles... a las personas o a las organizaciones... si ellos no se desprenden de una mirada sesgada o parcial sobre las posibilidades de las personas en su diversidad... Las instituciones pueden aprender a trabajar desde una visión más enriquecida y disponer de competencias que les permitan planificar y gestionar las políticas y los proyectos en dirección a promover la igualdad de género. (Rodríguez, M.J., 2008, p. 72)

En ese sentido, trabajar desde una *perspectiva de género* implica conocer una “herramienta conceptual y metodológica” que al ser utilizada posibilita revisar y analizar con ojos críticos las

relaciones sociales en las cuales estamos insertos; para poder identificar las situaciones que visibilizan la posición de desventaja política, económica, social y cultural de las mujeres en relación a los hombres; y por consiguiente, para transformar paulatinamente tales desigualdades e incorporar a las políticas públicas, programas y proyectos, la perspectiva de género y los derechos de las mujeres comprendidas como grupo social (Ana Falú, 2015, p.9).

Como explica Teresa Incháustegui (1999), el uso de la categoría de “género” en la explicación de la desigualdad social es uno de los acuerdos cada vez más extendido en la comunidad académica y en círculos de especialistas en políticas públicas, en tanto la diferencia del *género*, junto con la clase, atraviesa toda la estructura social, siendo un determinante importante en la construcción de relaciones sociales de dominación. Así entendido, el *género* se manifiesta en la desigualdad existente en todas las áreas del desarrollo, como ser el campo de lo político, económico, social, cultural y ambiental. “Sus bases radican en una especie de consenso normativo, el patriarcado, que de acuerdo a sus valores y normas predominantes, ordena de manera diferente y desigual el acceso, control y disfrute de recursos, oportunidades y decisiones, para mujeres y hombres” (p.6), es decir, que las relaciones de género representan una distribución de poder “institucionalizado” o “establecido”.

En ese marco, la propuesta del enfoque de género se basa en una perspectiva teórica referida a la concepción de los sujetos sociales en torno a su posición en el contexto socioeconómico, político y cultural (Rosales, 2011). Así entendido, el *género*, en tanto construcción social que moldea a las personas a partir de estereotipos de lo “femenino” y “masculino”, cumple la función de afianzar las relaciones de poder y de supremacía de lo “masculino” sobre lo “femenino”. De esta manera, distintos trabajos académicos enfatizan en la necesidad de revisar los mecanismos de naturalización e invisibilización desplegados a través de la historia para garantizar la desigualdad de derechos, destacando aquí el papel desempeñado por la cultura, en tanto un tipo específico de producción y reproducción de *discursos* y *prácticas sociales discriminatorias*, que disciplinan a las personas por medio de la masificación del uso de determinados dispositivos o productos culturales, como por ejemplo, las publicidades, telenovelas, revistas, libros de cuentos, chistes, relatos históricos, etc.

En este punto, se hace referencia al “patriarcado” como el sistema jerárquico por excelencia de relaciones sociales, políticas y económicas que construye las diferencias entre varones y mujeres, es decir, generaliza una diferencia biológica sexual y su significado para establecer, reproducir y mantener el estatus del varón heterosexual como “paradigma de lo humano”. De esta forma, sus privilegios institucionalizados se conservan socializando al sexo subordinado de tal modo que considere que el dominio masculino es una cuestión biológica y natural (Rodríguez, 2011).

Por lo tanto, la “diferencia de género” no es un rasgo meramente personal entre otros sino una *categoría social* que afecta a las otras diferencias sociales como la raza, la etnia, la edad, la condición física, la orientación sexual etc.; y que entonces “incrementa la vulnerabilidad social de las mujeres reforzando de muchas formas, las desventajas que asocian a estas otras diferencias sociales” (Incháustegui, 1999, p.6-7).

Es importante relevar que la incorporación, de manera sistemática, de la categoría de análisis “género” en las ciencias sociales, se origina en 1975 cuando Gayle Rubin publica “El tráfico de

mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en donde define al sistema sexo – género como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades” (Citado en Chiarotti, 2006, p.9). A partir de entonces se comienzan a analizar las instituciones, como el Estado, la familia y las religiones; se atiende a la división de roles entre mujeres y varones en torno al reparto del trabajo diferente según los sexos; y también se comienza a pensar en la educación como reproductora de diferencias en la construcción del psiquismo femenino y masculino (Chiarotti, 2006).

De esta manera, entendemos al “género” como un constructo teórico utilizado para dar cuenta de la diferencia entre el “sexo biológico” y la forma de ejercer la “identidad de género”, ya sea que la persona se reconozca como mujer, varón, u otras identidades. Como refiere Carmen Colazo (2010), si bien la categoría “género” posibilita, en un primer momento, la visibilización acerca de las relaciones de poder entre “femineidad y masculinidad” en forma binaria entre dos sexos también entendidos como binarios (hombres y mujeres); posteriormente se extiende a la comprensión de “femineidades y masculinidades”, posibilitando destacar las desigualdades entre ambas, como también respecto a cada interior heterogéneo de masculinidades y femineidades, en base a la consideración de sus posicionamientos socio culturales y políticos (p.2). En ese sentido, la autora rescata la reflexión de Bonder (1998) acerca del

...progresivo giro hacia utilizar el género como una categoría de análisis de todos los procesos y fenómenos sociales en lugar de reducirlo a una cuestión de identidades y roles, al tiempo que viene creciendo desde el influjo de estudiosas negras, latinas o de otros grupos minoritarios, el reconocimiento de la heterogeneidad interna a la categoría y la necesidad por lo tanto de comprender las diversas formas en que se articula en cada contexto con otras posiciones sociales como etnia, clase, edad, orientación sexual, etc. En este aspecto son especialmente interesantes las contribuciones de la así llamada corriente de feminismo "postcolonial" que plantea como la subjetividad emerge de una compleja interrelación de identificaciones heterogéneas situadas en una red de diferencias desiguales. En este sentido, habría que pensar el proceso de subjetivación en términos de una trama de posiciones de sujeto, inscriptas en relaciones de fuerza en permanente juego de complicidades y resistencias. Esto es diferente a suponer que existe una identidad de género definida, unitaria, que en forma sucesiva o simultánea se articula con una identidad de clase o de raza, con las mismas características” (Citado en Colazo, 2010, p.3).

Más específicamente, Teresa Incháustegui (1999) desarrolla la estructuración de la *desigualdad de género* desde lo individual a lo social: en lo individual, a través de la construcción de la identidad desde la primera infancia con la reproducción de normas, funciones, expectativas, comportamientos, actividades y trayectorias de vida, que “...desde el ámbito familiar, la comunidad y la escuela, constituyen restricciones primarias...y se conforman por las costumbres, valores, roles y funciones acerca de la masculinidad y la femineidad que se juegan en los ámbitos de socialización primaria” (p.7); y en el nivel social, la desigualdad se afianza o “reestructura” mediante las distintas instituciones políticas (como el Estado y los derechos), económicas (el mercado) y las organizaciones de acción colectiva (tales como movimientos, sindicatos, asociaciones), las cuales se visibilizan como desigualdades tanto en el ámbito de la educación, el empleo, la salud, la propiedad, como en la redacción de las leyes y el diseño de las instituciones y políticas públicas. En este punto, la autora manifiesta la importancia del reconocimiento del género en la desigualdad social, ya que aquellas

diferencias sociales "...explican por qué políticas aparentemente no discriminatorias tienen un impacto diferente en las mujeres y los hombres y consiguen reforzar muchas de las desigualdades sociales y económicas existentes" (p.8).

Como sostiene Susana Chiarotti (2006, p.7), el género asumido y/o asignado condiciona en cierta medida la forma como participamos en el *reparto de poder*, así como la potencial influencia en el proceso de toma de decisiones a nivel local, nacional e internacional. Los *roles de género*, o sea, las funciones que se esperan de las mujeres y los varones en tanto grupos sociales, varían a través del tiempo y en las distintas culturas, pero siempre permanecen las diferencias e inequidades entre los géneros. Esto se manifiesta, por ejemplo, en el reparto diferencial de funciones y tareas que relegan a las mujeres preferentemente al cuidado del hogar y las necesidades de la familia, como la crianza de los hijos e hijas; mientras se espera de los varones que sean los principales proveedores del hogar y desempeñen el rol de tutelaje familiar.

Rodríguez (2011) explica que el sistema patriarcal implementa distintas estrategias para sostener la desigual distribución de poder entre los géneros. Por eso, conceptualiza la "violencia de género" como uno de los elementos principales para mantener el sistema de jerarquías, ejercitada tanto por los individuos como por los Estados. En esa línea, Lorente Acosta (2007) sostiene que la violencia de género constituye la intención del "patriarcado" de demostrar y consolidar la supuesta posición natural de superioridad del "hombre" y amenazar sobre las consecuencias que puede tener el romper ese orden establecido, tanto en lo individual como en lo social.

En consecuencia, la "violencia" es producto de estas "relaciones desiguales de género", ya que, como sostiene Segato (2013), podemos entender el "femicidio" como "violencia expresiva" (además de instrumental), "dirigida a establecer el control absoluto de la voluntad de la mujer y a advertir a otras sobre las posibles consecuencias de desobedecer el mandato patriarcal" (Citado en Wigdor y Artazo, 2015, p.71). Por tanto, la *violencia hacia la mujer* se comprende en el contexto de una sociedad patriarcal, donde el dominio de lo masculino sobre las mujeres se encuentra naturalizado y se expresa en el control que ejercen sobre sus cuerpos y sus vidas.

En el presente trabajo, tomamos la conceptualización de Vicente y Voria (2016) para comprender la *violencia de género* "...como una violencia de raíz estructural, que no guarda relación con los rasgos particulares de las personas que la sufren, sino con la forma cultural de entender las relaciones entre mujeres y varones, es decir, como una violencia instrumental que se ejerce a través de la dominación y control social, para mantener el poder de unos sobre otras" (p.3). De esta forma, la *Escuela Provincial de Formación en Género* parte de la consideración de la violencia de género como una cuestión social y cultural, con sus respectivas consecuencias a nivel de la sociedad, la política, la economía, la educación, la seguridad, la sanidad, y el ambiente; y en la necesidad de construir y mejorar las herramientas y dispositivos de prevención, atención y asistencia de la cuestión con la mayor cantidad de actores políticos competentes y capacitados en base a una perspectiva integral de género y derechos humanos.

#### **IV) Hitos y avances de la incorporación de la perspectiva de género**

En sintonía con lo desarrollado hasta aquí, Ana Falú (2015) destaca la manera en que la definición del ámbito de “lo público” y “lo privado” se convierte en un campo de disputa política, cuando a fines de la década de los ‘60 y durante los años ‘70, los movimientos de mujeres colocan en el debate público el imaginario de “dulce hogar” a través de la divulgación de la frase “lo personal es político”. Más específicamente, el proceso protagonizado por los movimientos organizados de mujeres, comienza a cuestionar la autoridad masculina y a transformar el escenario de lo público a partir de la denuncia (y consecuente visibilización) de temáticas y problemáticas que hasta entonces se concebían como propios del espacio privado del individuo. Entre las cuestiones sociales y políticas que se visibilizan como tales, se encuentra la sexualidad, las funciones reproductivas, las tareas de crianza de los hijos e hijas, la producción y reproducción de la vida doméstica, alimentación, vestido, higiene y cuidado, y las violencias contra las mujeres. A partir de entonces, la autora afirma que “...estos temas, antes vedados a la acción de los Estados, ingresan a la agenda estatal como problemas públicos al ser abordados por el derecho y las políticas públicas” (p.15).

No obstante, la autora (Falú, 2015, p.19) advierte que debido a las situaciones de subordinación que las mujeres vivencian, y a las estructuras de poder que dan sustento a las mismas, fue necesario sancionar un conjunto de instrumentos específicos de *derechos humanos* que las posicionen como sujetos de derechos y de políticas estatales. Más específicamente, se refiere a la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* adoptada en 1948 por la Asamblea General de Naciones Unidas, que por entonces “refería al término genérico hombre para referirse a toda la humanidad, invisibilizando así a las mujeres como sujetos de derechos humanos” (p.17). Recién el 25 de junio de 1993, la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos emite la *Declaración y el Plan de Acción de Viena*, en el que plantea que “los derechos humanos de la mujer y la niña son parte integrante, inalienable e indivisible de los derechos humanos universales (...) La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales son incompatibles con la valía y la dignidad de la persona humana y deben ser eliminadas” (en Falú, 2015, p.17).

A partir de entonces, Chiarotti (2008) señala que asistimos a una revolución conceptual de los derechos humanos, ya que por primera vez en la historia algo que ocurre en el ámbito privado puede ser de responsabilidad del Estado, “tanto por la violencia que produzcan sus agentes, como por la que produzcan los particulares, en la medida que no ha sido prevenida, sancionada o erradicada por el Estado” (p.2). Es decir, se responsabiliza al Estado tanto por acción como por omisión.

Correlativamente, en junio de 1994, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) hace pública la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer*, llamada también *Convención de Belém do Pará*, por ser esta ciudad brasileña la sede de la Asamblea que la aprobó. Sobre la misma, Chiarotti (2008) señala que no existe, tanto en el sistema internacional (ONU) como en los otros sistemas regionales de derechos humanos (África y Europa), una Convención que trate este tema de manera directa y completa; porque además se trata del tratado más ratificado por el sistema interamericano: 32 Estados de los 34 que forman la OEA la han ratificado, entre los cuales se encuentra Argentina.

En su preámbulo, la *Convención de Belem do Pará* (1994) deja expresamente establecido que las *condiciones de desigualdad* en la que viven las mujeres, están atravesadas por la “discriminación” y la “violencia”, constituyendo una manifestación de las *relaciones de poder históricamente desiguales* entre mujeres y varones. También conceptualiza a la violencia contra la mujer como una “violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales” y, en consecuencia, establece un derecho humano nuevo, esto es, el “derecho a una vida libre de violencia”, precisando lo que antes se infería de ciertos Tratados y Declaraciones de Derechos Humanos (Preámbulo).

A los fines del presente proyecto, es importante relevar que las obligaciones de los Estados están establecidas en los artículos 7 y 8 de la *Convención de Belem do Pará* (1994), donde se prevén además de las reformas legales necesarias, la difusión de campañas masivas, el acceso a la justicia, y la reparación a las mujeres que sufran violencia, la capacitación de las y los agentes del Estado. Más precisamente, establece el deber de “...fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer” (Art. 8). También los Estados son responsables de adoptar medidas específicas para modificar los patrones socioculturales de conducta, “incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales”, con el objetivo de “contrarrestar prejuicios y costumbres”, como así los “papeles estereotipados que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer” (Art.8).

En el año 2003 las integrantes de la *Comisión Interamericana de Mujeres* (CIM), en tanto protagonistas de la iniciativa del proyecto materializado en la *Convención de Belem do Pará*, comenzaron a realizar un estudio a los fines de investigar el cumplimiento de la misma por parte de los Estados. Los resultados del mismo demuestran que los Estados signatarios cumplían parcialmente con la Convención, promoviendo así su mayor aplicación por medio de la creación, en octubre de 2004, de un mecanismo permanente de seguimiento de la implementación del mandato de este Tratado. Dicho mecanismo de seguimiento se materializa en los denominados *Informes Hemisféricos*, los cuales son elaborados a partir del envío de un cuestionario a los gobiernos participantes y del análisis de una serie de informes nacionales que dan cuenta del estado de aplicación de la *Convención de Belem do Pará*.

Actualmente, en su *Tercer Informe Hemisférico* (2017), el *Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará*, “valora positivamente que el 60% de la Región cuente con al menos un protocolo dirigido a regular la actuación del funcionariado en al menos un ámbito relevante de actuación” aunque señala que dicho ámbito suele ser la justicia, y específicamente la justicia penal, “siendo prácticamente inexistente el desarrollo de las capacidades estatales en materia de protocolos para todos los demás ámbitos de la justicia no penal, o ámbitos de igual relevancia como los ámbitos educativos y de salud”. Por lo tanto, recomienda expresamente a los Estados el diseño y/o actualización de protocolos de actuación que incluyan a diversas instituciones y que se implementen en distintos espacios de atención a las mujeres y niñas y en especial a aquellas víctimas de violencia, “a fin de alcanzar en mayor medida la regulación en la actuación de los entes competentes con una visión de derechos humanos y de género” (p.66). Asimismo, enfatiza en la necesidad de prever la

realización de monitoreo y evaluación de impacto de su correspondiente aplicación, y de elaborar los informes respectivos, dado que constituyen una “herramienta de consulta y seguimiento importante para los decisores y decisoras debido a que muestran la disposición del Estado en hacer seguimiento a la actuación del personal especializado de los sectores justicia, salud y educación en materia de derechos de las mujeres”, para justamente poder saber dónde y en qué medida “corregir, ajustar, incentivar y valorar buenas prácticas en la materia”. Sin embargo, señala que sólo nueve países de la región brindaron información para este indicador, de lo cual se infiere que “son las Fiscalías, las divisiones de género del Poder Judicial, los Ministerios de Justicia, los Mecanismos Nacionales de la Mujer, y las Secretarías Ejecutivas las instancias responsables en la elaboración de los informes de monitoreo”. No obstante, no puede pasar desapercibido que “fortalecer la realización de informes de monitoreo y asimilar su importancia para la elaboración y mejora de las políticas públicas es una tarea pendiente en la Región” (p. 67-68).

Respecto a la existencia de procesos sistemáticos de formación, capacitación y sensibilización a funcionarios/as y agentes públicos, el *Tercer Informe Hemisférico* (2017) indica que casi la totalidad de los Estados que respondieron a los “Indicadores de Progreso” aportaron información relacionada con el desarrollo de actividades formativas que, en su mayoría, se realizaron a través de charlas, cursos, talleres, y diplomados, dirigidas generalmente a funcionarios y funcionarias que atienden a las mujeres víctimas de violencia, operadores de justicia, organismos de seguridad, docentes y, en menor grado, representantes de comunidades, personal de salud y diplomáticos. De tal forma, si bien dichos procesos se evalúan de manera positiva como parte del esfuerzo de los Estados Parte en el cumplimiento de la Convención, “la debilidad sigue estando en que no todas las actividades se realizan de manera sistemática y/o periódica, en general forman parte de acciones coyunturales, como es el caso de las actividades de sensibilización y formación de las cuales se reportan una sola ocurrencia en el periodo de estudio” (p.88). Además, el Informe señala la falta de información existente sobre el impacto de los procesos de formación tanto en el desempeño de los y las funcionarias competentes como en la realidad sobre la que se pretende intervenir, y por ende recomienda a los Estados signatarios

...avanzar en la aplicación de metodologías que permitan la evaluación e impacto de los procesos formativos, al igual que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y el Comité CEDAW quienes han señalado que estos programas de capacitación deben contar con los mecanismos de institucionalización, efectividad y seguimiento necesarios para lograr cambios sostenibles. El reto continúa siendo... que esta capacitación no se limite a talleres o actividades esporádicas que no responden a un programa permanente, o que sean proyectos cuya vigencia es temporal o parcial (*Tercer Informe Hemisférico*, 2017, p.89).

En ese sentido, podemos decir que el mayor aporte del presente proyecto radica en la planificación de programas de formación y asesoramiento con perspectiva de género y derechos humanos continuos y móviles para los/las funcionarios/as, agentes estatales y gestores públicos implicados en los sectores y niveles de gobierno locales y provinciales responsables del diseño y la ejecución de políticas públicas. Al hablar de continuidad se hace referencia a la creación de un espacio institucional permanente donde se reúnan todas las funciones y actividades orientadas a los objetivos de articulación la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres*. Esto implica la

previsión de programas de formación cuya duración y modalidad sea definida en base a un diagnóstico de necesidades y problemáticas por cada Circunscripción/Región provincial. En cuanto a la movilidad, se hace referencia a la capacidad de la *Escuela* para convocar a los/las participantes involucrados en cada Circunscripción/Región de modo de poder acercar las actividades de formación y asesoramiento en el ámbito de sus respectivos territorios. De esa forma, consideramos que el Estado, a través de la creación de una *Escuela Provincial de Formación en Género*, asume un rol preponderante en la lucha contra las violencias de género y la promoción de la equidad en tanto ejes de su programa de gobierno, y se orienta a generar y/o fortalecer las capacidades de intervención estatal en un mismo sentido, a través de la generación de la información y los conocimientos necesarios para el (re) diseño y ejecución de políticas provinciales y locales con perspectiva de género, y el consecuente seguimiento y análisis de datos para la medición permanente del impacto de las políticas implementadas a los fines de su posterior evaluación y mejora; para lo cual se asume como imprescindible la puesta en marcha de un espacio de articulación interinstitucional e interdisciplinario como la *Escuela*.

**V) Desafíos para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas a nivel provincial/local**

Dados los fines del presente proyecto de intervención, vale recordar que al ratificar un Tratado Internacional de Derechos Humanos, es el Estado en todas sus instancias (nacional, provincial y municipal) quien se compromete a garantizar su ejercicio y goce para todas y todos. Por tanto, como señala Chiarotti (2008) el mandato de la “erradicación de la discriminación contra la mujer”, contenido en varios tratados internacionales de derechos humanos, no es sólo responsabilidad del gobierno nacional, sino también para los gobiernos provinciales y municipales, tanto en sus esferas ejecutivas como legislativas, ya que “(...) la equidad de género no es optativa, sino obligatoria tanto en la integración de las estructuras de gobierno, como en el diseño de las políticas” (p.16).

De esa manera, en los últimos años, las problemáticas de violencia de género se incluyen en gran parte de las agendas públicas de los Estados a nivel regional, nacional y local, tanto desde la actualización de las normas como desde la atención y la prevención en los distintos niveles de gobierno. En el caso de Argentina, y más precisamente en la provincia de Córdoba, el discurso que se instala en gran parte de la sociedad luego de la marcha del “Ni una menos” del 3 de junio de 2015 con sus posteriores réplicas hasta la actualidad, consigue visibilizar la violencia de género y reclamar al Estado acciones urgentes junto con el compromiso de gestionar políticas públicas orientadas a las mujeres desde un enfoque integral de promoción de derechos (Wigdor y Artazo, 2015, p.75).

Vale resaltar que Argentina cuenta con un marco normativo de compromisos con la “eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres” asumido desde la Constitución Nacional y, específicamente, desde 2009 con la *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres* (Ley 26.485) que define las distintas formas, tipos y modalidades en que puede manifestarse la violencia contra las mujeres, y los lineamientos básicos para las políticas estatales, entre ellas, la de impulsar la “capacitación del personal de los servicios que, en razón de sus actividades, puedan llegar a intervenir en casos de violencia contra las mujeres”, además de

“brindar capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática a los funcionarios públicos en el ámbito de la Justicia, las fuerzas policiales y de seguridad” (Art. 9). No obstante, Rosales (2015) señala que el primer desafío para la erradicación de la violencia de género continúa siendo su instalación en la agenda pública local y en el compromiso de gestión de políticas públicas orientadas a las mujeres desde un enfoque de promoción de derechos y de construcción de ciudadanía, por parte de quienes se encuentran cumpliendo funciones en territorio. Asimismo, señala al respecto de los distintos niveles de gobierno acerca de la necesidad de que “las instituciones comiencen a replantearse las prácticas”, y revisen las “formas de intervención en manos de profesionales para ir desplazando la concepción de tutelaje de poner a la persona vulnerada en sus derechos en lugar de objeto y no de sujeto” (p.4). En este punto, entiende que incorporar la dimensión de género tanto al diseño como a la ejecución de las políticas públicas, implica el esfuerzo de entender a las mujeres “ya no como un sujeto homogéneo susceptible de asistencia, sino como ciudadanas que son portadoras de los derechos en tanto miembros de la comunidad política”, para lo cual cumplen un rol fundamental dos factores: la voluntad de la “conducción política” y la “capacidad de gestión” de quienes deben operativizar tales políticas (p.13).

En la misma línea, Rodríguez, M. J. (2008) señala como rasgo contextual la existencia de un ambiente favorable para avanzar desde la legislación vigente hacia una *agenda de género* para el ámbito de la gestión pública, que se evidencia en la existencia y/o tratamiento de proyectos sobre la temática; aunque reconoce que queda pendiente el desafío de acortar la distancia entre las normas y su aplicación como manera de asegurar el ejercicio de los derechos consagrados, señalando el carácter “performativo” de las políticas públicas y sus efectos en tanto su rol radica en la importancia de “informar, formar, promover, vigilar y eventualmente sancionar el incumplimiento de las disposiciones vigentes en favor de la equidad de género y la no discriminación” (p.72). El autor enfatiza en el “fortalecimiento institucional” como condición básica para pasar del “compromiso formal al real” y para descentralizar la atención de las demandas y necesidades que permitan revisar y adecuar los objetivos de las políticas, introduciendo cambios en la visión sobre las *relaciones de género* que inciden no sólo en la consideración de las situaciones a nivel social en general, sino en la subjetividad y las prácticas institucionales de quienes son decisores y/o gestores (p.80).

Se entiende entonces que uno de los problemas emergentes tanto de las discusiones académicas como de las movilizaciones sociales en Argentina es la carencia de capacitación y formación en perspectiva de género de los recursos humanos intervinientes en la atención a las víctimas, lo cual se manifiesta, generalmente, en cierto desconocimiento de la normativa vigente y de los mecanismos institucionales para ejecutar programas de atención a las mujeres en situación de violencia ya existentes. Otro de los principales obstáculos vinculados a la falta de capacitación es la “violencia institucional” que se reproduce, principalmente, en el desempeño de los agentes de seguridad de las “Comisarías”, y de los agentes de justicia que “incurren en fallos aberrantes re victimizando a quienes deberían proteger por su especial estado de vulnerabilidad” (Rosales, 2011, p.6).

Respecto a la situación en la provincia de Córdoba, el análisis al cual adherimos en el presente trabajo, apunta en el mismo sentido al considerar que, si bien es importante el avance en materia

legislativa<sup>19</sup> y en la implementación de programas que abordan la violencia hacia la mujer; con la ley no resulta suficiente para avanzar en el tratamiento de la problemática, y se dirige la atención en la necesidad de "...trabajar con los efectores de justicia, como los jueces, y la policía, con la comunidad que rodea a las mujeres, que continúan operando bajo concepciones patriarcales" (Wigdor y Artazo, 2015, p.76). Otras reflexiones coinciden con las ya expuestas en que es el propio sistema institucional, y sus actores a través de sus prácticas, las que "deben transformarse para hacerse cargo de la relación política entre violencia de pareja y violencia de género" (Arensburg y Lewin, 2014, p.204).

#### **VI) Estado del avance político institucional de la provincia de Córdoba para la incorporación de la perspectiva de género en las agencias públicas**

A partir del marco conceptual ya descrito, se comprende que el abordaje de problemáticas sociales trae aparejado distintos cambios y desafíos en la forma de diseñar y gestionar las políticas públicas, para lo cual se presentan en general dos grandes déficits de los gobiernos actuales, a los cuales no escapa el tratamiento de las problemáticas de género y derechos humanos en la provincia de Córdoba. Estos son, por un lado, la falta de información sistematizada y de datos empíricos sobre la cuestión, dificultando la posibilidad de realizar propuestas integrales y efectivas de políticas públicas; y la escasa disponibilidad de estudios de impacto sobre las políticas aplicadas que permitan evaluar su funcionamiento y proponer mejoras. Además, aun cuando existe alguna evaluación pertinente del problema y un preciso diseño de política pública, surge la necesidad de coordinación entre distintos niveles de gobierno y la correspondiente descentralización de recursos, para conseguir que una política de Estado tenga alcance también a niveles locales y no sólo en las grandes urbes donde suelen concentrarse los primeros esfuerzos (Red Municipalista de Lucha contra las Violencias hacia las Mujeres, 2018, p.6).

Más específicamente en relación con nuestro proyecto, entendemos que la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba advierte tales dificultades institucionales, y manifiesta la voluntad política de fortalecer la gestión de sus políticas a través de la coordinación con los demás niveles de gobierno provincial y local. Esa voluntad se ha podido materializar en la realización de un relevamiento provincial de recursos existentes en materia de prevención o asistencia a mujeres en situación de violencia, en articulación con el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María, a los fines de la construcción de un Mapeo Institucional que posibilite la planificación de acciones en todo el territorio provincial a través de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres. En ese sentido, consideramos fundamental incluir algunos de los aportes de dicho trabajo de recolección, sistematización y análisis de datos provenientes de los municipios y comunas que conforman el territorio provincial, en tanto brinda información institucional hasta entonces desconocida en la

---

<sup>19</sup> En referencia a la Ley N° 9283 de Violencia Familiar sancionada en 2006, y su reciente modificación en el año 2016 a partir de la Ley N° 10400.

provincia, y permite identificar algunos de los rasgos que caracterizan la situación en la cual pretendemos intervenir.

De acuerdo a los datos presentados en el informe final de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres (2018), de un total de 414 gobiernos locales relevados, el 21,3% (83 municipios/comunas) no trata de ninguna manera esta temática en las áreas locales, lo cual podría aparecer vinculado al menor tamaño poblacional y a la todavía escasa visibilidad de la problemática en localidades pequeñas. Por otra parte, sólo el 6% que corresponde a 25 localidades, manifestó disponer de *áreas municipales dedicadas a la atención de casos de violencia de género*, manifestando que en un 68% dichas carteras específicas se orientan a las políticas hacia la mujer/género y otro 24% a la familia. El resto del total de Municipios y Comunas (78,7%), no disponen de un área específica para el tratamiento de la problemática en cuestión pero la mayoría de ellos abordan la misma desde otras unidades/estructuras administrativas: el 40,6% (158) aborda la problemática desde el *área de desarrollo social*, un 18,5% (72) manifiesta realizar el abordaje de la problemática a través de los *equipos técnicos municipales* (trabajadoras sociales, psicólogas, etc.) mientras que un 5,7% (22) lo hace desde el *área de salud*; otro 2,6% (10) desde el *área de niñez, adolescencia y familia* y el 3,3% (13) a través de los respectivos *jueces de paz*, dado sobre todo su tamaño poblacional. En otros casos, se recurre directamente a la *Secretaría de Gobierno* (1,8%, 7), mientras un 4,4% (17) trabaja de manera integrada entre *varias áreas o secretarías* comunales y municipales y un 1,8 % (7) menciona hacerlo desde *otras áreas sin especificidades*. Al respecto de esta última situación, se señala que si bien es materialmente dificultoso para estos gobiernos contar con recursos técnicos y administrativos para organizar dispositivos permanentes, “sí tendrían la posibilidad real de adherirse y apelar a la propuesta de la Red para que, de manera asociativa, puedan incluir la temática a sus agendas y encontrar el apoyo técnico necesario, así como la posibilidad de desarrollar instancias interinstitucionales de intervención con policía, poder judicial, hospitales, etc” (p.11). En ese sentido se destaca que la valoración de los Municipios y Comunas de la provincia de Córdoba respecto a la creación de la Red Municipalista es sumamente positiva, sobre todo respecto a las expectativas referidas a la posibilidad del “trabajo de articulación, la profundización de la capacitación de todos los equipos que intervienen en la problemática en las distintas localidades y estamentos en perspectiva de género” (p.13). Como ejemplo se rescata en el informe la opinión de un agente público entrevistado, representante de una localidad perteneciente a la Séptima Circunscripción Judicial:

¿Qué le haría falta a esta Red? Que todos los profesionales que trabajan en las diferentes comunas y municipalidades que estamos insertos, tengan una formación desde el Estado en perspectiva de género. Que la Red pueda obligar de alguna manera a los funcionarios y a los equipos. (...). Entonces, es absolutamente necesario que la Red Municipalista pida al gobierno o ponga los recursos para que todos los profesionales que trabajen en las áreas de salud y de desarrollo del municipio tengan una formación en perspectiva de género (Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres, 2018, p.13).

Respecto a los distintos tipos de intervención que desarrollan los Municipios y Comunas de la provincia de Córdoba (independientemente de disponer de un área específica o abordar la problemática analizada por medio de otra unidad administrativa) el informe de la Red Municipalista de

Lucha Contra las Violencias a las Mujeres (2018) revela que el 82,9% (343) de las localidades afirma realizar algún tipo de intervención para abordar la problemática: un 29,1 % (198) de los Municipios y Comunas manifiesta realizar una intervención de *carácter prevencionista* mientras un 31% (211) de las localidades ofrecen *asistencia legal*. Por otra parte un 35,4% (241) plantean realizar una *asistencia de carácter psicológica* y un 4,5% (31) optan por otras modalidades de intervención como por ejemplo *asistencia económica* (p.18). Además, la gran mayoría de los Municipios y Comunas de la provincia abordan la problemática de manera interinstitucional con *diversos niveles de gobierno* (Nacional, Provincial y Municipal), con el *Poder Judicial*, la *Policía*, los *hospitales/ centros de salud*, y con *organizaciones sociales* orientadas a la temática de género. Precisamente, del total de articulaciones manifestadas por las localidades, el 55,5% se realiza con el *Gobierno Provincial* a través de la *Policía* (25,5%), los *hospitales* (17,9%) y un 12,1% con distintas áreas del Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba (p.19). En este punto, el informe de la Red se refiere a articulación con los/las agentes policiales cuando en los fragmentos de entrevistas se visualizan algunas Regiones afectadas por la necesidad de contar con mayor capacitación en perspectiva de género de los agentes que reciben las denuncias:

...ahora que decís de policía, venían también muchos casos que no me los toman, que me dicen que vuelva más tarde, que vaya al juez... ese manoseo que en ese momento si la persona es atendida, es otro el trato y es otra la resolución. Entonces, por ahí nosotros, quedabas ahí como que... sin poder abordar correctamente. Son para mí como limitaciones y cosas que no deberían pasar y suceder (Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres, 2018, p.21).

Por otra parte, y en especial relación con nuestro trabajo, el informe final de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres (2018) nos permite dar cuenta de la situación de la administración pública local, resaltando que el 70,5% (292) de los Municipios y Comunas manifestaron disponer de algún tipo de recurso para abordar la problemática. Se trata de "recursos humanos, caracterizados generalmente por trabajadores sociales, psicopedagogos, profesionales de la salud y administrativos; recursos económicos, identificados como provenientes del presupuesto municipal principalmente; y/o recursos edilicios, ubicados dentro del edificio municipal, dispensarios y/u organizaciones de la localidad" (p.23). Sin embargo, al margen de la disponibilidad de tales recursos, en varias Regiones entrevistadas se plantea como un déficit que estos recursos no trabajan exclusivamente en la problemática, lo cual se manifiesta en expresiones tales como "...profesionales estamos, el problema es que no estamos abocados 100% a una actividad solamente" (p.24). De la misma manera, se advierte que, en muchas administraciones locales, son los mismos agentes de gobierno quienes se encargan de atender distintas problemáticas sociales a la vez, expresando esto en respuestas tales como "...los equipos hacemos de todo" y "...a veces me veo sobrepasada de trabajo" (p.25).

A lo anterior, el informe de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres (2018) agrega una mención especial a la *carencia de programas y/o proyectos propios* de carácter local, siendo que sólo el 8,2% (34) de los Municipios y Comunas de la provincia de Córdoba manifiestan disponer de los mismos, mientras la gran mayoría, el 91,8% (380) manifiesta que no cuentan con ningún tipo de programa y/o proyecto propio, más allá del despliegue de acciones puntuales

destinadas a tratar la problemática de violencia de género, mediante la articulación de programas provenientes de los otros niveles de gobierno (p.26).

## **VII) Hacia la implementación de la transversalización del enfoque de Género en las Políticas Públicas**

De acuerdo al recorrido conceptual y descriptivo realizado hasta aquí, y a los fines de nuestro proyecto de intervención, entendemos que la perspectiva de género y derechos humanos no es una cuestión meramente teórica, sino sobre todo una herramienta fundamental para la formulación de políticas públicas en el marco contextual de un proyecto político con miras de alcanzar el desarrollo en base a la “equidad”. Como ya mencionamos anteriormente, el Estado históricamente ejerce un rol predominante en la producción y reproducción del orden de género dominante tomando como patrón de referencia sus intereses y demandas, básicamente a través de la formulación y ejecución de políticas públicas dirigidas a distintos ámbitos sociales, como ser: la familia, el trabajo, la economía, la seguridad social, entre otras. Como señala Payo (2005, p.53) la institucionalización de distintos organismos, entidades o áreas destinadas a la formulación, articulación y evaluación de políticas públicas desde una “perspectiva de género” ha sido el resultado de un largo proceso e importantes luchas colectivas de movimientos sociales de mujeres, tanto a nivel internacional como nacional y provincial. Esa institucionalización entonces, implica que se construyan espacios formales para planificar estrategias de crecimiento y cambio que, a lo largo del tiempo, se materialicen en resultados políticos concretos hacia dentro de la estructura de gobierno en sus diferentes niveles y, por supuesto, hacia la sociedad.

En ese sentido, distintos análisis coinciden en que la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha tenido una evolución progresiva, en torno a tres enfoques (Ríos, 2008):

- *Enfoque de Mujer en Desarrollo*: aplicación del género directamente a políticas específicas para grupos de mujeres.
- *Enfoque de Género en Desarrollo*: aplicación del género en las políticas públicas orientadas a impulsar estrategias para el trato igualitario de las mujeres y para la igualdad de derechos.
- *Enfoque de Transversalización de Género*: expresado como la “integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones” (Ríos, 2008, p.2).

La *transversalización de la perspectiva de género*, más bien conocida en la academia como el enfoque de “gender mainstreaming”<sup>20</sup> fue definida en 1995, en la *Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing*, donde se propone salir del aislamiento de las políticas focalizadas y extender el enfoque a todos los campos de la política hasta abarcar a todos los actores del Estado (y no solo a las oficinas especializadas en las mujeres), por lo cual se habla de una política transversal. Rigat (2008) entiende que se trata de una “estrategia administrativa, basada

<sup>20</sup> Concepto de ONU Mujeres. Consultar fuente disponible en <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

en procesos y directrices legales, implementada de arriba hacia abajo, relevante en cuanto a la toma de decisiones, que se traduce en programas y políticas públicas” (p.51). En este contexto, la autora resalta la nueva jerarquización del rol de las oficinas de la mujer, que se conciben como “instancias de coordinación de políticas”, responsables de liderar el proceso de transversalización e influir ya no solo en las políticas específicamente orientadas a la mujer, sino “en el conjunto de las políticas públicas” (p.45). Esto no implica que se deban reemplazar o desestimar los programas de promoción de la igualdad de género ni las políticas específicas dirigidas a las mujeres o a superar desigualdades específicas de género, sino que éstas deben acompañarse de políticas que aseguren la equidad de género dentro y fuera de las instituciones. Al respecto, señala que la transversalización en el proceso de toma de decisiones e implementación de las políticas públicas, requiere de la articulación de los distintos agentes en formas menos jerárquicas y burocráticas, coordinando redes horizontales y de cooperación de las diversas instancias dentro del Estado (p.52-53).

En la misma línea, Ríos (2008) enfatiza en la idea de que la aplicación de una estrategia de *transversalización de género* requiere tanto de personal, desarrollo de capacidades, asignación de recursos y responsables destinados a desarrollarla de manera adecuada, así como de la existencia de instrumentos formales para su monitoreo que aseguren el cumplimiento de sus metas y la asignación de recursos. Además, valoriza la necesidad de contar con oportunidades políticas para su aplicación; redes de apoyo de los actores involucrados en cada una de las áreas temáticas; la adecuación de los marcos político ideológicos que orientan las políticas sectoriales; claridad en las metas estratégicas; buena gestión y existencia de políticas para la igualdad de género.

En lo que al presente proyecto respecta consideramos que desde el año 2015, con la creación de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, el Gobierno de la Provincia de Córdoba viene desarrollando una estrategia progresiva de instalación de las problemáticas de género en sus políticas públicas, acompañada de avances políticos, técnicos y legislativos. Entendemos así que el último período de este proceso, que va desde el año 2017 hasta la fecha, se encuentra signado por la intención política explícita de afianzar procesos de transversalización de la perspectiva de género en las políticas pública de manera paulatina, lo cual se verifica en la estrategia de diagnóstico, planificación, y consecuente conformación de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres; primero con el objetivo de desplegar y coordinar programas, proyectos, acciones y recursos entre los Municipios y Comunas que conforman el territorio provincial y extender el modelo de gestión materializado desde el año 2016 en el Polo Integral de la Mujer situado en la ciudad de Córdoba; y segundo, para facilitar la gestión de políticas en articulación con otras áreas de gobierno y poderes del Estado.

En ese sentido, consideramos que nuestro proyecto se orienta a fortalecer dicho proceso iniciado con la gestión de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres, particularmente en lo que refiere a la articulación y formación en base a una perspectiva integral de género y derechos humanos de los agentes públicos locales y provinciales, en tanto recursos humanos fundamentales para la ejecución de las políticas públicas. De esta forma, en relación a las distintas concepciones mencionadas anteriormente, en el presente proyecto trabajamos en la creación y puesta en marcha de una *Escuela Provincial de Formación en Género* entendida como un conjunto de mecanismos e

instrumentos específicos que constituyen las actuales oportunidades para que el enfoque de género se incorpore y transversalice efectivamente en los distintos sectores del Estado y niveles de gobierno. Más específicamente, entendemos a la *Escuela Provincial de Formación en Género* como una organización de carácter académico, interinstitucional e interdisciplinar que se encarga, por un lado, de desarrollar programas de capacitación y formación para la gestión pública en base a un enfoque de género y derechos humanos; y por otro lado, de analizar, asesorar y evaluar las políticas públicas locales y provinciales existentes, y formular nuevos proyectos en base a las necesidades locales identificadas en el corto plazo, para el logro de la equidad de género en la sociedad y las instituciones del Estado, en el largo plazo. Por último, y principalmente, la conformación de la Escuela Provincial de Formación en Género se entiende en base a la necesidad de crear vínculos permanentes entre profesionales interdisciplinarios/as y los/las funcionarios/as y gestores/as públicos/as de los gobiernos que permita poner en agenda las problemáticas de género, debatir sobre las políticas públicas implementadas, plantear estrategias conjuntas para mejorarlas, y modificar la organización y gestión del sector público, para incorporar criterios de equidad de género en todo el proceso de desarrollo de políticas.

#### **d. Marco Institucional**

##### Naturaleza de la organización/ Situación Jurídica

El presente proyecto será ejecutado por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, específicamente, desde la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

El Poder Ejecutivo Provincial, por medio del Decreto N° 1791/15 emitido el 10 de Diciembre de 2015, establece en su Capítulo Sexto, artículo 25, la creación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para asistir “en todo lo inherente a la elaboración de planes, programas y políticas relativas a la promoción y defensa de los derechos humanos, a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación de grupos o personas”, entre otras funciones. En relación a nuestro proyecto, destacamos aquellos ítems que nos brindan de alguna manera el anclaje necesario para la implementación de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*:

Art. 25.- Inciso 32: “Impulsar políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la equidad y a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres.”

Art. 25.- Inciso 33: “Promover el desarrollo de las condiciones sociales adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.”

Art. 25.- Inciso 35: “Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia familiar y de género.”

Art.25.- Inciso 36: “Planificar y ejecutar estrategias de atención, orientación, capacitación y fortalecimiento a familias en riesgo.”

Art. 25.- Inciso 37: “Prevenir en materia de trata de personas en todas sus modalidades y asistencia a las víctimas de dicho flagelo en todo el territorio provincial.”

Art. 25.- Inciso 38: “Promover mecanismos de contención y asistencia integral de las víctimas de violencia familiar y trata de personas, garantizando la plena vigencia de sus derechos; favoreciendo y promoviendo políticas de revinculación social y laboral de las mismas.”

En función de ello, y lo dispuesto en las Leyes Provinciales N° 9283 y N° 10.060, el 8 de Marzo de 2016, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por medio del Decreto 174/16 emitido por el Poder Ejecutivo Provincial, impulsa la creación del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, dando inicio al funcionamiento de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas en el mismo espacio físico.

La Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de Córdoba es la dependencia del Estado responsable de ejecutar un plan de acciones públicas de protección de la mujer víctima de actos de violencia, que incluye las políticas de prevención como de erradicación.

En cuanto a su naturaleza y espíritu, en las *Consideraciones preliminares* del Decreto provincial 174/16, se destacan las siguientes orientaciones vinculadas al presente proyecto:

- “Que la naturaleza polifacética de la violencia ejercida contra la mujer pone de manifiesto la necesidad de adoptar diversas estrategias para combatir sus múltiples manifestaciones, que se da en términos simbólicos, culturales y materiales, entre otros.”
- “Que dadas las características de tales problemáticas, es necesario implementar Políticas Públicas que conlleven acciones integradoras, transversales y con un enfoque multidisciplinario en el que se articulen en un trabajo en red, con especial énfasis en la perspectiva de Género y Derechos Humanos.”
- “Que el permanente y creciente aumento de la demanda de la atención de la violencia contra las mujeres y violencia familiar, exige repensar estrategias de intervención que posibiliten acercar y facilitar el acceso a todos los sectores de la sociedad a los servicios públicos.”

Como es posible observar, los ítems anteriormente señalados guardan estrecha relación con nuestro proyecto, en el sentido de que la creación y puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba* se fundamenta, entre otras cosas, en la necesidad de brindar una formación específica para garantizar el reconocimiento, por parte de los/las agentes estatales de nivel provincial y local/regional, de las diferentes formas de violencia de género en tanto prácticas discriminatorias contra los Derechos Humanos, y de las estrategias de intervención que garanticen la plena vigencia de derechos. En ese sentido, el presente proyecto se encuentra en concordancia con la Naturaleza y Espíritu de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, ya que complementa el perfil de prevención, atención y asistencia del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, tanto con la propuesta de capacitación y formación para los agentes del Estado que en sus diferentes niveles de actuación se vinculen con las problemáticas de género, como así también con la búsqueda de soluciones y estrategias de intervención acordes a las necesidades locales del territorio provincial, a través de los espacios de investigación y de análisis y evaluación de las políticas públicas implementadas, desde un enfoque de género y derechos humanos como eje vertebral de las acciones de la *Escuela*.

### Instalaciones y Recursos

Desde su creación, el Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia<sup>21</sup> es el espacio físico donde funcionan las dependencias del Poder Ejecutivo y del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba relacionadas con las problemáticas de violencia familiar, delitos contra la integridad sexual y trata de personas. De tal forma, en el Polo se encuentran las instalaciones de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, junto a las dependencias de las Unidades Judiciales Especiales de Violencia Familiar y Delito contra la Integridad Sexual, donde se realizan las denuncias y se toman las medidas inmediatas de protección; además de los espacios respectivos a la Brigada de Protección de la Mujer, para la atención de la emergencia, y el Centro Operativo de Monitoreo y Control, en el que se realiza el seguimiento del Botón Antipánico y de la línea telefónica provincial gratuita para asesoramiento en violencia familiar y de género, y atención de las denuncias las 24hs.

Sumado a esto, el Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia cuenta con instalaciones destinadas al funcionamiento de dos cámaras Gesell dotadas de tecnología avanzada; cuatro residencias de acogida temporal de mujeres y sus hijos/as; veinte consultorios; un centro de salud integral; escuelas de oficios y de terminalidad educativa para víctimas de violencia; y una Sala Cuna para atención de niñas y niños de 45 días a 12 años, donde permanecen bajo cuidado especializado mientras sus madres realizan diferentes actividades como estudiar, trabajar, trámites o denuncias. Cabe mencionar además que las mujeres bajo programas del Polo acceden a Becas de Subsistencia y Emergencia; Ayudas Económicas No Reintegrables para el Pago de Alquiler; Boleto para Transporte Gratuito, Obra Social, Cursos de Capacitación en Oficios y Programas de Empleo y Reinserción Laboral, entre otros.

Además, el modelo de gestión del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia incluye un Centro Integral de Varones que, aunque situado en otro espacio territorial de la ciudad de Córdoba, es una institución dependiente de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, destinada a varones en situación de violencia con su vínculo de pareja, que realizan tratamientos específicos, ya sea por derivación judicial como así también voluntaria de aquellos que se acercan reconociendo en ellos esta problemática.<sup>22</sup>

En el interior de la provincia de Córdoba, existen otros dos Polos de similares características: uno en Cruz del Eje y otro en Villa María. Actualmente, la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas proyecta la ejecución de otros siete Polos más, para abarcar la población respectiva a las diez Circunscripciones del Mapa Judicial Provincial.

Respecto a la disposición de recursos provinciales de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, los mismos son estimados cada año en la Ley de Presupuesto Provincial, en virtud de lo establecido en la Constitución de la Provincia de Córdoba que en su Artículo 144° Inciso 3 señala que el Gobernador “tiene la iniciativa en forma exclusiva para el dictado de las leyes de presupuesto y de ministerios”; y en su Inciso 11 menciona que el Gobernador “presenta el proyecto de ley de presupuesto,

<sup>21</sup> En su sede central, ubicada en la calle Entre Ríos n° 680 en el Centro de la ciudad Capital de la provincia de Córdoba.

<sup>22</sup> Acceso web disponible en: <https://www.polomujer.com.ar/centro-integral-de-varones> Último acceso 07/07/2018).

acompañado del plan de recursos, con antelación de no menos de cuarenta y cinco días al vencimiento del período ordinario de sesiones de la Legislatura”.

Lo anterior se corrobora en el Decreto provincial 174/16<sup>23</sup>, que establece:

Artículo 1º: “Créase en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, bajo la órbita de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, el Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, en el cual se asistirá a quienes atraviesen situaciones de violencia contra la mujer, violencia familiar, delitos contra la integridad sexual, trata de personas, en un mismo espacio físico adaptado para tal fin, el que contará con la intervención de equipos de trabajo interdisciplinarios, ello sin perjuicio de las otras dependencias que en el ámbito de la Ciudad y de la Provincia de Córdoba continúan con sus acciones respectivas.”

Artículo 2º: “Autorízase al señor Ministro de Justicia y Derechos Humanos, a suscribir los convenios y acuerdos necesarios para cumplir los objetivos propuestos por el presente y realizar las actividades de difusión, promoción, fiscalización y supervisión con otros organismos públicos o privados.”

Artículo 3º: “Facúltase al señor Ministro de Finanzas a realizar todas las adecuaciones presupuestarias que se deriven de lo dispuesto en el presente Decreto.”

De acuerdo a lo consignado en la Ley de Presupuesto Provincial<sup>24</sup> para el año 2018, el Gobierno de la provincia de Córdoba destinó la suma total de \$236.911.000 a la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, en tanto unidad ejecutora del Programa de “Prevención, Detección y Erradicación De La Violencia Familiar, De Género y Trata De Personas”. Dicha asignación presupuestaria significa un aumento del 66% respecto al año anterior (\$142.730.000), según se consigna en el Portal de Transparencia de la Provincia<sup>25</sup>. La administración de dichos recursos financieros corresponde al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba. A partir de esta referencia normativa se establecerán y registrarán los incrementos presupuestarios que sean necesarios para el correcto desempeño de las actividades de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

### Estructura orgánica y procedimientos

Como mencionamos anteriormente, el Poder Ejecutivo del Gobierno de la Provincia de Córdoba, conforme al proyecto político iniciado en el período institucional 2015-2019, se estructura en función de un Gabinete de Gobierno conformado por Ministerios y sus respectivas Secretarías, Agencias, y/o Direcciones, a efectos de adecuarla a la misma. Estos Ministerios son los ejes alrededor de los cuales

<sup>23</sup> Acceso web disponible en:

<http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/85a69a561f9ea43d03257234006a8594/95d11961a10f643703257f7900633e7d?OpenDocument> Último acceso 03/07/2018.

<sup>24</sup> Fuente disponible en: <http://www.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2018/01/Mapa-de-Programas-Adm-Ctral.pdf> Último acceso web: 03/07/2018.

<sup>25</sup> Fuente disponible en: <http://transparencia.cba.gov.ar> Último acceso web: 03/07/2018.

se estructura la propuesta de Gobierno, donde cada Ministerio se orienta a distintos objetivos políticos, a partir de la definición de prioridades y la aprobación de planes, programas y proyectos.

En el Decreto N°1791/15, en referencia a la estructura orgánica, el Gobernador de Córdoba establece en su Art. 1° Inciso 6, que será asistido, entre otros, por el “Ministerio de Justicia y Derechos Humanos”. También, en el Art. 10°, se reconoce la atribución del Poder Ejecutivo de determinar el número y funcionamiento de las Secretarías y Subsecretarías que considere necesario para el adecuado cumplimiento de las funciones otorgadas a cada Ministerio.

La *Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas* pertenece a la jurisdicción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Córdoba. Para el cumplimiento de las funciones de gestión, se compone de dos Subsecretarías:

- *Subsecretaría de Lucha Contra la Violencia de Género y Familia*: que “desarrolla e implementa políticas públicas de atención de la violencia contra las mujeres y abuso sexual, elaborando acciones integradoras, transversales y con un enfoque intersectorial que se articulan en un trabajo en red, considerando especial énfasis en la perspectiva de Género y Derechos Humanos.”<sup>26</sup>
- *Subsecretaría de Asistencia y Trata de Personas*: que “desarrolla e implementa políticas públicas de asistencia a víctimas de trata de personas que comprenden acciones integradoras, transversales y con un enfoque multidisciplinario.”<sup>27</sup>

Además, el esquema de gestión de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas establece la centralización de las actividades de *atención, asistencia y protección integral* junto a la articulación con diferentes áreas del Poder Ejecutivo; y el vínculo permanente con el Poder Judicial, mediante la creación de dos organismos bajo la órbita de la Secretaría: el *Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia* (Decreto Provincial N° 174/16) , y el *Centro Integral para Varones en Situación de Violencia*<sup>28</sup>.

Asimismo, para el cumplimiento de las funciones de gestión, la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas<sup>29</sup>- por medio del trabajo conjunto entre el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, El Tribunal Superior de Justicia y el Ministerio Público Fiscal- incorpora los siguientes dispositivos institucionales que funcionan en el ámbito del *Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia*:

- La *Brigada de Protección de la Mujer*;
- El *Centro Operativo de Monitoreo y Control para la atención en la emergencia*;
- Las *Unidades Judiciales Especiales, de Violencia Familiar, y de Delito contra la Integridad Sexual*.

26 Fuente disponibles en: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/subsecretaria-de-lucha-contra-la-violencia-de-genero-y-familia/> Último acceso: 07/07/2018.

27 Fuente disponible en: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/subsecretaria-de-lucha-contra-la-violencia-de-genero-y-familia/> Último acceso: 07/07/2018.

28 Fuente disponible en: <http://prensa.cba.gov.ar/justicia-y-ddhh/cordoba-ya-cuenta-con-un-centro-de-atencion-integral-para-varones/> Último acceso: 07/07/2018.

29 Fuente disponible en: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/> Último acceso: 07/07/2018.

Todas las instancias de gobierno indicadas en esta sección fueron creadas y conformadas en función de las atribuciones legales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba, y son consideradas de vinculación ineludible con el presente proyecto.

### Política y Prioridades<sup>30</sup>

La competencia política institucional de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba, se define a partir del diseño e implementación de políticas públicas de *atención de la violencia contra las mujeres, abuso sexual y/o trata de personas*, desde un enfoque *integrador, transversal e intersectorial*, haciendo especial énfasis en la *perspectiva de Género y Derechos Humanos*. Respecto al enfoque integrador, se refiere a las diferentes líneas de acción de la Secretaría orientadas a brindar una asistencia integral, centrada tanto en la “atención en la urgencia” como en las “acciones de empoderamiento posterior”. En ese sentido, se establecen como fines específicos de la Secretaría, entre otros, los siguientes:

...\*Planificar y ejecutar estrategias de atención, orientación, capacitación y fortalecimiento a familias en riesgo. \*Prevenir en materia de trata de personas en todas sus modalidades y asistencia a las víctimas de dicho flagelo en todo el territorio provincial.\* Promover mecanismos de contención y asistencia integral de las víctimas de violencia familiar y trata de personas, garantizando la plena vigencia de sus derechos; favoreciendo y promoviendo políticas de revinculación social y laboral de las mismas.\* Atención específica de niños que han atravesado situaciones de violencia y maltrato.\* El Tratamiento de Varones victimarios por Orden Judicial, demanda espontánea y en establecimientos penitenciarios. (Página Web oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba<sup>31</sup>).

El *enfoque transversal e intersectorial de Género y Derechos Humanos* se refiere al reconocimiento institucional de las diferentes formas de violencia de género como prácticas discriminatorias y contra los Derechos Humanos; y a la asistencia articulada con otras áreas del Poder Ejecutivo Provincial, como la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) y la Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo, en paralelo con el Poder Judicial, a través de las dependencias relacionadas con las problemáticas de violencia familiar y de género, y delito contra la integridad sexual. De tal forma, también son funciones específicas de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, las siguientes:

...\*Creación del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, esto es, apertura de un único espacio físico que integren las dependencias del poder ejecutivo relacionadas con las problemáticas de violencia familiar, delitos contra la integridad sexual y trata de personas.\*Incorporación, en un mismo espacio físico, de las Unidades Judiciales Especiales, de Violencia Familiar y Delito contra la Integridad Sexual. \*Conformación de la Brigada de Protección de la Mujer, Centro

30 En el marco de las Leyes Provinciales N° 9283, la Ley Provincial N° 10.060 y la Ley Nacional N° 26.842 T.O., Decreto 174/16 mediante el cual se Crea el Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia y Decreto N° 175/16 que Crea el Programa Nuevo Rumbo. Tratados y Convenciones Internacionales a las que adhiere nuestro País.

31 Fuente disponible en: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/> Último acceso 08/07/2018.

Operativo de Monitoreo y Control para la atención en la emergencia. \*Botón Antipánico, entrega y monitoreo conjuntamente con la Policía y por orden Judicial.\* Asistencia Integral a las mujeres en situación de Violencia.\*Impulsar políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la equidad y a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres. \*Promover el desarrollo de las condiciones sociales adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.\*Promover los valores que cohesionan, articulan y hacen posible una vida armoniosa en familia y en sociedad.\* Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia familiar y de género (...)\*Trabajo articulado en red con ONGs especialistas en materia de Violencia. (Página Web oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba<sup>32</sup>).

En esa línea, el Polo Integral De La Mujer en Situación De Violencia<sup>33</sup> se presenta como un modelo de gestión que integra en un mismo espacio la posibilidad de “realizar denuncias, recibir asistencia y protección, tanto a la mujer como a sus hijos/as en situación de violencia”, sumado a la inclusión de un “tratamiento integral psicosocioeducativo a varones que ejercen o son víctimas de violencia”. Por lo tanto, su importancia radica en la conjunción, en un mismo espacio físico, de los programas y servicios dirigidos a las personas involucradas en las problemáticas mencionadas.

Desde su conformación en marzo de 2016 a la fecha, el Polo Integral de la Mujer sumó nuevos espacios, programas y profesionales, formados en perspectiva de género, con el objetivo de prevenir y reparar las consecuencias provocadas por la violencia de género.

Además, a partir del reconocimiento de que trabajar con las violencias “no sólo implica actuar una vez que han sucedido los hechos, sino que es fundamental el trabajo de prevención y promoción a partir del cuidado biopsicosocial, y el fortalecimiento de los aspectos personales y los lazos sociales en comunidad” (Protocolo Red Municipalista, 2017:82)<sup>34</sup>, la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas articula las acciones con los recursos humanos, materiales y simbólicos de la Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo del Gobierno de la Provincia de Córdoba, a través de algunos programas y planes destinados a las mujeres, tales como: “Por la Familia, Córdoba con Ellas, la Red Provincial Salas Cuna, el Banco de la Gente, Promoción del Empleo, Capacitación Laboral y Formación Profesional, Oficina de Intermediación Laboral, Programa Primer Paso, Programa Por Mí, Fortalecimiento Institucional” (Protocolo Red Municipalista, 2017:82).

Como se puede inferir de lo expuesto, la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba es la institución adecuada para la ejecución del presente proyecto porque, en parte, su finalidad es la integración de las acciones de prevención, atención, y asistencia integral de la problemática de violencia de género, desde una perspectiva transversal de Género y Derechos Humanos, cuestión que se desarrollará de manera especial en la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*, donde los equipos integrantes basarán su actividad en la investigación, la formación de agentes estatales y el análisis de políticas públicas para fortalecer las capacidades y técnicas de aquellos responsables de la ejecución de los programas existentes a nivel provincial, y también promover el diseño y la implementación de nuevas

32 Fuente disponible: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/> Último acceso 08/07/2018.

33 Acceso web disponible: <https://www.polomujer.com.ar>

34 Fuente disponible en: <https://redmunicipalista.cba.gov.ar/biblioteca/> Último acceso: 08/07/2018.

formas de intervención en la realidad local y/o regional desde un enfoque de género transversal a todos los niveles del Estado. Fundamentalmente, se contribuirá a la solución de las problemáticas de género, especialmente de las violencias, a través de articulaciones institucionales entre el Gobierno de la Provincia de Córdoba, la Universidad Nacional de Villa María, y el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), junto a los distintos gobiernos locales de manera permanente, con el objetivo de mejorar las respectivas capacidades estatales desde una perspectiva de Género y Derechos Humanos. En ese sentido, el proyecto también responde a los fines declarados en el proyecto institucional de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, principalmente en lo relativo a la generación de políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan a la *equidad*, a la *superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres*, y a la *articulación interinstitucional* de los recursos humanos, materiales y simbólicos necesarios para lograrlo, ya que, particularmente, los/las agentes estatales que participen de los programas de formación de la Escuela, no sólo adquirirán conocimientos teóricos, sino que también, y sobre todo, incorporarán herramientas para la intervención en la realidad territorial de las distintas localidades de la provincia, como así también un sistema de información al servicio tanto de la propia Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas como de los gobiernos locales y de la comunidad en general.

Por último, y no por ello menos importante, cabe resaltar otra política pública llevada adelante por la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas que se verá fortalecida con el cumplimiento de los objetivos de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*. Esa política en la cual se enmarca nuestro proyecto es la denominada “Red Municipalista de Lucha contra las Violencia hacia las Mujeres”, la cual se funda en una “mirada de centralización normativa con eje en la capital de la provincia y de descentralización ejecutiva con articulación territorial, en barrios, ciudades y comunas del interior” (Protocolo Red Municipalista, 2017: 6). Para ello, se toman las localidades por región de acuerdo con la división judicial de la provincia de Córdoba, creando diez cabeceras referenciales. El objetivo general de esta política, es la articulación de los distintos niveles de intervención sobre las diferentes formas de violencia y trata de personas, para “brindar respuestas integrales y directas en los territorios donde suceden los hechos, facilitando el abordaje comunitario de manera eficiente” (Protocolo Red Municipalista, 2017: 6). Para ello, se contemplan tres niveles diferentes de intervención y articulación.

El *primer nivel de abordaje* de la Red Municipalista se corresponde a la “prevención y al primer contacto con las problemáticas de violencias y trata de personas”. Los actores e instituciones responsables en este primer nivel de intervención son los/las agentes públicos de los gobiernos locales, la policía, los centros sanitarios, los establecimientos escolares, las unidades judiciales o sedes del Poder Judicial, los clubes o asociaciones comunitarias, entre otros. La Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas se propone optimizar este nivel de intervención, ya que concibe a la prevención como “la acción que se antepone a la consecución o desencadenamiento de un hecho particular. El objetivo principal es impedir que la situación se manifieste, o bien detenerla antes de que genere mayores daños” (Red Municipalista, 2017, 13).

El *segundo nivel de abordaje* es aquel conformado por el “tratamiento integral y la protección”, basado en la “asistencia psicológica individual o de participación en grupos psicosocioeducativos”, el “asesoramiento legal”, y el “tratamiento social atendiendo a las necesidades específicas” de quienes recurren a la intervención institucional de las dependencias y/o sedes del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia en las localidades del interior de Córdoba, a los programas provinciales disponibles, y/o a las instituciones locales de atención de las problemáticas de violencias. (Red Municipalista, 2017, 15).

El *tercer nivel de intervención* es el referido a la “atención centralizada” en el Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, ubicado en el centro de la ciudad de Córdoba, a cuyos servicios y programas pueden recurrir los/las agentes estatales locales cuando los recursos disponibles en cada región resultan insuficientes. (Red Municipalista, 2017, 19).

En función de la dinámica de funcionamiento propuesta por la Red Municipalista, consideramos que el despliegue de los programas de formación de la *Escuela* para los agentes de la administración pública local y provincial puede contribuir al logro de algunos de sus fines específicos, relacionados a la unificación de “criterios de acción” y el establecimiento de un “lenguaje común en el tratamiento de la violencia de género”. (Red Municipalista, 2017, 10).

#### **e. Finalidad**

Con la creación de la Escuela de Género del gobierno de la provincia de Córdoba, se pretende contribuir a dos finalidades principales, de mediano y largo plazo.

De tal forma, se pretende:

1. Contribuir a la capacitación y especialización de los gestores públicos locales para la prevención y atención de la violencia de género, y la promoción de la equidad de género, en la provincia de Córdoba.
2. Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba.

En el mediano plazo, a través de la permanente articulación de los equipos de trabajo de la *Escuela* - formados por profesionales con especialización en estudios de Género y Derechos Humanos- con funcionarios/as, agentes estatales y gestores/as públicos de los gobiernos locales - que conforman las diez Circunscripciones de la división judicial de la provincia de Córdoba- se contribuye al desarrollo de un proceso de formación integral y continuo para aquellos(as) encargados de la prevención y atención de las problemáticas de violencia de género, y de la promoción de la *equidad* en todo el territorio provincial. Esto se debe a que la *Escuela* basa su actividad en la enseñanza de orientaciones específicas que permitan una adecuada traducción de lo que implica aplicar la perspectiva de género en cada sector, a través del dictado regular de cursos y talleres presenciales, con asiento en las localidades cabeceras por Circunscripción Judicial, en materia de tratamiento de

problemáticas de género y derechos humanos, la gestión de políticas públicas adecuadas a tales problemáticas y demás necesidades que puedan surgir en la interacción entre agentes estatales y equipos de profesionales de la *Escuela*.

La finalidad a largo plazo, es la contribución al desarrollo de políticas públicas con enfoque de Género y Derechos Humanos, transversales a las dependencias públicas de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba, por medio del desarrollo de investigaciones relativas a las problemáticas en cuestión que afectan a las distintas comunidades locales; el análisis de las políticas públicas implementadas en el territorio provincial; y la generación de nuevas propuestas de políticas públicas. Todo lo anterior mediante la interacción constante de los/las profesionales que integran los distintos equipos de la *Escuela Provincial de Formación en Género* con los/las gestores públicos de los gobiernos locales beneficiarios del proceso de formación; y también mediante el fortalecimiento de la comunicación y articulación de estos gobiernos locales con la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

**f. Objetivo y/o Propósito**

De acuerdo a lo referido inicialmente, el presente proyecto tiene como propósito la constitución y puesta en marcha de un espacio interdisciplinario e interinstitucional, denominado *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*, que analiza, asesora y evalúa la gestión de políticas públicas con perspectiva de Género y Derechos Humanos, y capacita a los gestores de gobiernos locales que integran la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres* y a los agentes estatales de la provincia de Córdoba encargados de su ejecución.

Dicho espacio se caracteriza por el trabajo interdisciplinario y la articulación interinstitucional. Por interdisciplinariedad entendemos que los equipos que integran la *Escuela* están conformados por profesionales de distintas disciplinas con conocimientos en las perspectivas de Género y Derechos Humanos, de forma tal que, una vez constituidos, permitan el abordaje de manera integral de aquellas problemáticas que vayan surgiendo a nivel local-regional, a partir de las diferentes perspectivas de análisis y acción. Por interinstitucionalidad nos referimos a la articulación permanente entre la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba, la Universidad Nacional de Villa María (UNVM), el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA),<sup>35</sup> y los gobiernos locales integrantes de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres de la provincia de Córdoba.

---

<sup>35</sup> CISCSA es una Organización No Gubernamental sin fines de lucro ubicada en la ciudad de Córdoba, Argentina. Nació en 1985, y cuenta con Personería Jurídica desde 1988. Desde su formación, ha avanzado en el desarrollo de conocimientos y acciones en relación al derecho de las mujeres a la tierra, la vivienda y la ciudad, en particular ciudades sin violencia y seguras para las mujeres. Entre sus objetivos se encuentra el de sensibilizar, capacitar e impulsar un trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil, con funcionarios/as técnicos y políticos para incidir en políticas públicas, programas y proyectos orientados hacia la equidad de género. Actualmente es referente de la Red Mujer y Hábitat en Argentina y forma parte de su Consejo Consultivo. Fuente: <https://www.ciscsa.org.ar/institucional> (último acceso 15-05-2018).

**g. Componentes o Productos**

Para lograr el propósito del presente proyecto, se desarrollan los siguientes componentes y sus actividades respectivas:

1. *Espacios físicos acondicionados para el correcto funcionamiento de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba.*
  - Asignación de los espacios físicos disponibles en el edificio del Polo Integral de la Mujer, ubicado en la ciudad de Córdoba, para la puesta en funcionamiento de la *Escuela*.
  - Acondicionamiento de dichos espacios con los equipamientos necesarios para el desarrollo de las actividades de la *Escuela*.
  
2. *Definido el equipo coordinador de la Escuela Provincial (conformado por: Director/a; Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional; y Coordinadores/as de Líneas de Trabajo).*
  - Nombramiento de un director/a de la *Escuela*, a propuesta de la Secretaría de Lucha contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la provincia de Córdoba.
  - Firma de convenio y protocolo de trabajo entre la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas - perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Córdoba - y la Universidad Nacional de Villa María - a través de la Secretaría de Investigación y Extensión del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales-.
  - Convocatoria de egresados(as) especialistas en Género y Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Villa María, interesados en formar parte del equipo de Coordinadores/as de la *Escuela*.
    - Selección de cuatro de ellos en base a sus conocimientos y aptitudes para coordinar las Líneas de Trabajo que compondrán la *Escuela*: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.
    - Capacitación interna del equipo de Coordinadores/as de la *Escuela*, a cargo del Director/a y las autoridades de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba.
    - Conformación del Gabinete de Coordinación General de la *Escuela*.
  
3. *Mesa de trabajo interinstitucional conformada: ámbito de interacción para la planificación de los ejes acción de la Escuela. Integrada por: autoridades del Gobierno provincial (a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, la Secretaría de Seguridad; y el Ministerio de Ciencia y Tecnología); de la Universidad Nacional de Villa María; del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), del Poder Judicial de la provincia de Córdoba; de los Polos de la Mujer por Circunscripción Judicial; y de los Municipios cabeceras de cada Circunscripción Judicial.*
  - Convocatoria a las distintas instituciones, públicas y privadas, interesadas en formar parte de la *Escuela*.

- Firma de convenio y protocolo de trabajo con las instituciones, públicas y privadas, que conforman la Mesa de trabajo.
- Convocatoria de los/las integrantes para participar de la primera reunión de presentación y diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Efectivización de la primera reunión de la Mesa de trabajo para la presentación y difusión de los datos obtenidos en el “Mapeo institucional provincial de recursos” de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres, realizado durante el año 2017 por el Observatorio de Políticas Públicas del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Villa María, por solicitud de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas. Se trata de un informe que brinda información general y detallada por Circunscripción Judicial, a partir de los datos cualitativos y cuantitativos relevados por dicho Observatorio en todo el territorio provincial, dando cuenta de los recursos humanos, materiales y financieros existentes en materia de prevención o asistencia a mujeres en situación de violencia, contemplando las instituciones públicas oficiales (Poder Judicial, policía, hospitales, dependencias de salud públicas, oficinas y programas municipales), organismos no gubernamentales y otras instituciones que trabajan sobre violencia de género, y las características y problemáticas de su abordaje a nivel local/regional.
- Desarrollo del Documento General de Diagnóstico a partir del “Mapa institucional provincial de recursos” de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres, para la planificación de las modalidades de acción de la *Escuela Provincial de Formación en Género*.

4. *Plan de gestión de las tres Líneas de Trabajo de la Escuela definido: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.*

- Presentación del Documento General de Diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Definición de los planes de acción para las tres líneas de trabajo- Investigación, Capacitación, Análisis y Evaluación de Políticas Públicas- que estructuran el funcionamiento de la Escuela de acuerdo a las necesidades identificadas para cada Circunscripción Judicial en el proceso de diagnóstico realizado por la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Presentación del “Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos” de la *Escuela*: objetivos, destinatarios, responsables, lugares prioritarios, temáticas a desarrollar en las Líneas de Trabajo, y actividades por Circunscripción Judicial,.
- Firma de Convenios con municipios y comunas participantes del “Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos” de la *Escuela*.

5. *Equipos de las Líneas de Trabajo de la Escuela conformados. (Docentes, egresados, estudiantes avanzados, especializados en temáticas definidas con perspectiva de género y derechos humanos).*

- Convocatoria interna de docentes, egresados(as) y estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) especialistas en las temáticas definidas en el “Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos” de la *Escuela Provincial*.
- Convocatoria interna de especialistas en Género y Derechos Humanos de CISCESA.
- Selección de equipos de trabajo interdisciplinarios para que integren las distintas Líneas de Trabajo (Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas) que conforman la *Escuela*, en base a sus capacidades e intereses.
- Reunión informativa del Gabinete de Coordinación General con los respectivos equipos de trabajo, para poner en común los ejes temáticos, la dinámica de trabajo, y las actividades del “Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos” a ejecutar por cada Línea de Trabajo de la Escuela.

6. *Líneas de trabajo en funcionamiento: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.*

- Publicación y difusión de la creación y puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género* en el Boletín Oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba y en su página web oficial.
- Relevamiento y determinación de los espacios físicos y equipamientos necesarios para el desarrollo del primer encuentro de formación en los lugares designados por Circunscripción Judicial.
- Definición de la dinámica del primer encuentro de formación para funcionarios/as, agentes estatales y gestores públicos de cada Circunscripción Judicial, por parte del Gabinete de Coordinación General.
- Convocatoria vía web y telefónica de los distintos agentes participantes, designados por la Mesa de Trabajo de acuerdo a su correspondencia por Circunscripción Judicial, para participar del primer encuentro de formación del Programa.
- Efectivización del primer encuentro de formación para los gestores públicos locales y provinciales comprendidos por cada Circunscripción Judicial.
- Observación participante del equipo Coordinador de la *Escuela* del primer encuentro de formación por Circunscripción Judicial.
- Identificación, durante el primer encuentro, de problemáticas y necesidades de la gestión pública local/ regional en tanto insumos necesarios para la puesta en marcha de la Línea de Trabajo de Investigación y la Línea de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas de la *Escuela*, en permanente retroalimentación con la Línea de Capacitación.

## **h. Destinatarios**

### 1. Destinatarios directos

- Intendentes/as y Jefes/as Comunes, funcionarios/as, agentes estatales de las áreas específicas y equipos técnicos que atienden problemáticas de Género y Derechos Humanos, y demás gestores públicos integrantes de las distintas áreas de gobierno locales, respectivos a los municipios y comunas de la Provincia de Córdoba adheridos a la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres*, comprendidos por Circunscripción Judicial. Su participación resulta imprescindible para la puesta en marcha del presente proyecto, en tanto sus intervenciones se retroalimentarán de las investigaciones y análisis de los distintos equipos de profesionales especializados, además de ser los destinatarios directos de las capacitaciones que se desarrollarán en el marco de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.
- Representantes y trabajadores/as de cada Polo Integral de la Mujer por Circunscripción Judicial en funcionamiento.
- Operadores/as de justicia de las Unidades Especiales de Violencia Familiar y Delitos Contra la Integridad Sexual, y de las sedes restantes del Ministerio Público Fiscal tanto de la ciudad de Córdoba como del interior de la provincia, del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.
- Agentes de la Policía provincial.
- Legisladores/as provinciales.
- Integrantes del Consejo Provincial de la Mujer.
- Integrantes del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA).
- Comunidad de la Universidad Nacional de Villa María.
- Universidades participantes de la *Red de Universidades por la No Violencia de la Provincia de Córdoba*.
- Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Córdoba.

### 2. Destinatarios Indirectos

- Sociedad de la Provincia de Córdoba en general: Total de Habitantes 3.489.669 (CEPJ, 2017)<sup>36</sup>. Según las últimas estimaciones realizadas en el 2013, el informe del *Centro de Estudios y Proyectos Judiciales (CEPJ, 2017)* del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, indica que la población de mayor proporción es la que nuclea a la *Primera Circunscripción Judicial* (1.956.248 habitantes) con asiento en Capital, Río Segundo, Villa Carlos Paz, Alta Gracia, y Jesús María. Le sigue la *Segunda Circunscripción Judicial* (392.492 habitantes) con asiento en Río Cuarto, La Carlota, y Huinca Renancó; y la *Quinta Circunscripción Judicial* (219.325 habitantes) con asiento en San Francisco, Las Varillas, Morteros y Arroyito. Seguidas en orden, se encuentran la *Cuarta Circunscripción Judicial* (191.121 habitantes) con asiento en la ciudad de Villa María y Oliva; la *Tercera Circunscripción*

36 Estimaciones del Mapa Judicial de Córdoba del año 2013 sobre la base de las proyecciones provinciales de población 2010 - 2040 del INDEC que arrojan un total provincial de 3.489.669 habitantes. Fuente: Población del Mapa Judicial. Composición, Asientos y Sedes. Centro de Estudios y Proyectos Judiciales (CEPJ) del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Publicación del 30 de Marzo de 2017. Versión digital disponible: [https://www.justiciacordoba.gob.ar/cej/\\_Estudios/FileArchivo.aspx?id=70](https://www.justiciacordoba.gob.ar/cej/_Estudios/FileArchivo.aspx?id=70) Último acceso: 28/05/2018.

*Judicial* (177.881 habitantes) con asiento en las localidades de Bell Ville, Marcos Juárez y Corral de Bustos; y la *Séptima Circunscripción Judicial* (167.010 habitantes) con asiento en las ciudades de Cosquín y Cruz del Eje. Por su parte, la *Décima Circunscripción Judicial* suma una población de 138.944 habitantes, asentada en la ciudad de Río Tercero, mientras que la *Sexta Circunscripción Judicial* ronda los 117.505 habitantes, con asiento en Villa Dolores y Villa Cura Brochero. Por último, las Circunscripciones de menor nivel poblacional de la provincia de Córdoba son la *Novena Circunscripción Judicial* (83.001 habitantes) con asiento en Deán Funes, y la *Octava Circunscripción Judicial* (39.049 habitantes) cuyo asiento judicial se encuentra en la localidad de Laboulaye.

El informe de *Violencia Familiar en Córdoba*<sup>37</sup> publicado por la Sub Área de Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, indica que entre el 1° de septiembre de 2016 y el 31 de agosto de 2017 se formularon en la provincia 45.385 denuncias por *violencia familiar*, 22.989 en la ciudad de Córdoba (50,65 por ciento), mientras que 22.396 se concretaron en el interior provincial (49,35 por ciento). De los datos arrojados, se desprende que la mayor cantidad de denuncias se efectuó en la Primera Circunscripción Judicial, sumando en total 28.213 denuncias. Luego, se ubica la Segunda Circunscripción Judicial con 4.976 denuncias y, posteriormente, la Séptima Circunscripción Judicial, con 3.180. Le sigue en orden de cantidad de denuncias, la Quinta Circunscripción Judicial, con 2.318, y la Cuarta Circunscripción Judicial, que suma 2.285. En el 76,73 por ciento del total de los casos, las víctimas fueron *mujeres*. Además, el mayor porcentaje de víctimas (38,21 por ciento) se ubica en la franja etaria que va entre los 26 y los 40 años. Los indicadores de gravedad asociados a la violencia familiar develaron que en la mayoría de los casos (54,29 por ciento) hubo episodios de violencia no denunciados antes de la primera presentación judicial.<sup>38</sup>

Un relevamiento del *Centro de Estudios y Proyectos Judiciales* del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) determinó que entre 2013 y 2017 se produjeron en la provincia de Córdoba 94 *femicidios*, cuyas víctimas de asesinato resultaron 92 mujeres, niñas, adolescentes, adultas, 1 trans y 1 hombre, perpetrados por varones por razones asociadas a su género. La mayor cantidad de casos de

37 En la Provincia de Córdoba, el marco normativo de referencia es la Ley de Violencia Familiar 9283 y sus modificaciones mediante Ley 10400, con la cual se ha armonizado el régimen provincial con la Ley Nacional 26485 de Protección Integral a las Mujeres. La Ley provincial de Violencia Familiar 9283, define a la violencia familiar como "...toda acción, omisión o abuso dirigido a dominar, someter, controlar o agredir la integridad física, psíquica, moral, psicoemocional, sexual y/o la libertad de una persona en el ámbito familiar, aunque esa actitud no configure delito...". En tanto, agrega –por remisión al inc. "a" del artículo 6 de la Ley Nacional- una definición específica de la violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, como aquella que es ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. (Artículo 3°). De allí obtenemos las definiciones de "Sujeto pasivo" como "todas aquellas personas que sufriesen lesiones o malos tratos físicos o psíquicos por parte de algunos de los integrantes del grupo familiar" a lo que debemos agregar a las mujeres que fueron víctimas de violencia de género producida con la modalidad doméstica. (Artículo 4°); y de "Grupo familiar": aquel "surgido del matrimonio, de uniones convivenciales o de relaciones afectivas, sean convivientes o no, persista o haya cesado el vínculo, comprendiendo ascendientes, descendientes y colaterales y afines." Siendo necesario referir que la ley nacional en análisis entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas no siendo requisito la convivencia. Fuente: Protocolo de abordaje de la Violencia Familiar. Ministerio Público Fiscal, Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, 2018. Versión digital disponible: [www.mpfcordoba.gov.ar/wp-content/uploads/.../Reglamento-FG-83-VF-Anexo-A.pdf](http://www.mpfcordoba.gov.ar/wp-content/uploads/.../Reglamento-FG-83-VF-Anexo-A.pdf) Último acceso: 01/06/2018.

38 Información obtenida del informe sobre el segundo relevamiento del formulario de denuncias, a partir de los datos provistos por los sistemas informáticos de Administración de Causas (SAC Multifuero) y Sumarios Judiciales, elaborado por la Oficina de Coordinación de Violencia Familiar (OVF), dependiente del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ). Versión digital disponible: <http://www.justiciacordoba.gov.ar/justiciacordoba/files/violencia/Informe%20Violencia%20Familiar%20en%20Cordoba%20Noviembre%20de%202017-v4.pdf> Último acceso: 01/06/2018.

*femicidios* se produjeron en los dos últimos años 2016 y 2017. En el 30 por ciento de los casos la víctima había alertado al Estado de que estaba en peligro al anteponer una denuncia por violencia familiar. La mayoría de los femicidios (24 casos) se produjeron en la ciudad de Córdoba; mientras en Cruz del Eje y Río Cuarto ocurrieron seis respectivamente; y en Villa María, cinco.<sup>39</sup>

La descripción poblacional antecedente resulta importante porque, a los fines del presente proyecto, se trata del conjunto de destinatarias/os de las políticas públicas con enfoque de género y derechos humanos articuladas por las distintas agencias de gobierno municipal y provincial que participan del proceso de formación continua en la *Escuela Provincial*. Por tanto, su consideración en los procesos de producción de conocimientos, generación de políticas públicas de Género y Derechos Humanos, y evaluación de impacto de tales propuestas, es imprescindible para la implementación del proyecto.

#### **i. Localización de los destinatarios**

- La localización de los destinatarios directos son las áreas específicas y no específicas de gobierno locales, y equipos técnicos que atienden problemáticas de Género y Derechos Humanos en los municipios y comunas de la Provincia de Córdoba adheridos a la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres*, considerados en base a la Circunscripción Judicial correspondiente. Su participación está prevista una vez puesta en funcionamiento la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*, en calidad de destinatarios/as de los procesos de capacitación y como usuarios/as de la información generada por la *Escuela*. Los/las representantes de los municipios cabeceras de cada Circunscripción Judicial, participarán además en calidad de integrantes de la Mesa Interinstitucional (ámbito de interacción para la toma de decisiones de la *Escuela*).
- El Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia tiene como sede central la ciudad de Córdoba, comprendida en la Primera Circunscripción Judicial. Además, existe otra sede en la ciudad de Villa María y en Cruz del Eje, y se encuentran en proceso de creación las sedes de Río Cuarto y Villa Dolores. No obstante, existen representantes del Polo que atienden en oficinas dispuestas en distintas localidades por Circunscripción Judicial. Su participación está prevista una vez puesta en funcionamiento la *Escuela Provincial de Formación en Género*, en calidad de usuarios y/o generadores de información y destinatarios de los procesos de capacitación en tanto agentes de gobierno.
- La localización de las Unidades Especiales de Violencia Familiar y Delitos Contra la Integridad Sexual tienen sede en la ciudad de Córdoba, y las Unidades Judiciales restantes del Ministerio Público Fiscal se encuentran en los asientos judiciales asignados por Circunscripción. Su participación también está prevista una vez finalizado el presente proyecto que implica la puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género* en calidad de usuarios/as y/o generadores de información, y de representantes del Poder Judicial de la Provincia de

<sup>39</sup> Datos obtenidos del Informe sobre femicidios ocurridos en Córdoba entre 2013 y 2017. Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, 2018. Versión digital disponible: <http://www.justiciacordoba.gob.ar/JusticiaCordoba/Inicio/indexDetalle.aspx?codNovedad=1481> Último acceso: 02/06/2018.

Córdoba en la Mesa Interinstitucional (ámbito de interacción para la toma de decisiones de la *Escuela*).

- La localización de los/las agentes policiales de la provincia se encuentra en cada una de las comisarías y destacamentos policiales desplegados en las distintas localidades de la provincia de Córdoba. Su participación se prevé en función de la puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, como destinatarios del proceso de capacitaciones, y también como usuarios/as y/o generadores de información.
- La localización del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) tiene como sede la ciudad de Córdoba, y participa de redes regionales e internacionales con las cuales desarrolla distintas acciones. Su participación está prevista una vez finalizado el presente proyecto, en tanto integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional (ámbito de interacción), y como generadores de los procesos de formación e información de la *Escuela Provincial de Formación en Género*.
- La comunidad de la Universidad Nacional de Villa María se encuentra localizada en la ciudad de Villa María, donde tiene su sede principal, y su participación también está prevista una vez finalizado el presente proyecto que implica la puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género* en tanto miembros de la Mesa de Trabajo Interinstitucional (ámbito de interacción), y como generadores de los procesos de formación e información de la *Escuela Provincial de Formación en Género*.
- La Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia se localiza en la Ciudad de Córdoba, en el edificio del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia. Su participación está prevista para la puesta en marcha del presente proyecto, y una vez finalizado, como miembro de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela*, en calidad de tomador de decisiones, y también como usuario y/o generador de información.
- La localización de los destinatarios indirectos, los 3.489.669 habitantes, es la superficie territorial que conforman cada una de las Diez(10) Circunscripciones del *Mapa Judicial de la Provincia de Córdoba*<sup>40</sup>:
  - *Primera Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Córdoba: abarca el Departamento Capital, Departamento Santa María, Departamento Río Primero, Departamento Totoral, Departamento Colón, Las Pedanías Santiago y San Roque del Departamento Punilla, y el Departamento Río Segundo, excepto los radios municipales de Colazo, Pozo del Molle, Carrilobo y Colonia Videla.
  - *Segunda Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Río Cuarto: abarca el Departamento Río Cuarto, Departamento Juárez Celman, Departamento General Roca, La

40 Ley Provincial N° 8.000. Sancionada el 22 de Noviembre de 1990. Publicada en el Boletín Oficial el 4 de Diciembre de 1990. Vigente, de alcance general. Versión digital disponible: [http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-8000-mapa\\_judicial\\_provincia\\_cordoba.htm](http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-cordoba-8000-mapa_judicial_provincia_cordoba.htm) Último acceso: 28/05/2018.

Pedanía Loboy del Departamento Unión, y La Pedanía Las Tunas del Departamento Marco Juárez.

- *Tercera Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Bell Ville: abarca el Departamento Unión, excepto la Pedanía Loboy y los radios municipales de Alto Alegre y Ana Zumarán, de la Pedanía Ballesteros, Departamento Marcos Juárez, excepto la Pedanía Las Tunas.

- *Cuarta Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Villa María: abarca el Departamento General San Martín, el territorio comprendido por los radios municipales de Colazo, Carrilobo y Pozo del Molle de la pedanía Calchín y radio municipal de Colonia Videla, pedanía Impira, del Departamento Río Segundo, La Pedanía Pampayasta Norte, Pampayasta Sur, Los Zorros y la parte de la Pedanía Punta del Agua del Departamento Tercero Arriba, y el territorio comprendido entre los radios municipales de Alto Alegre y Ana Zumarán de la Pedanía Ballesteros del Departamento Unión.

- *Quinta Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de San Francisco: abarca el Departamento San Justo, y Laguna Mar Chiquita. (Laguna o Mar de Ansenusa).

- *Sexta Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Villa Dolores: abarca el Departamento Pocho, Departamento San Alberto, y Departamento San Javier.

- *Séptima Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Cruz del Eje: abarca el Departamento Cruz del Eje, Departamento Minas, Las Pedanías Rosario, Dolores y San Antonio del Departamento Punilla.

- *Octava Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Laboulaye: comprende al Departamento Pte. Roque Sáenz Peña.

- *Novena Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Deán Funes: abarca el Departamento Sobremonte, Departamento Ischilín, Departamento Río Seco, y Departamento Tulumba.

- *Décima Circunscripción Judicial*, con asiento en la Ciudad de Río Tercero: comprende a Las Pedanías Monsalvo, Cóndores, Río de los Sauces, Cañada de Álvarez, Santa Rosa, Molinos y Reartes, todas del Departamento Calamuchita; Las Pedanías Salto, Capilla de Rodríguez y la parte de la Pedanía Punta del Agua, todas del Departamento Tercero Arriba.

En cuanto a la participación de los destinatarios indirectos, está prevista una vez finalizado el presente proyecto, que implica la puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, en calidad de informantes/encuestados sobre los distintos indicadores de medición para la evaluación de las políticas públicas de género y, en el largo plazo, en tanto destinatarios de las políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos desarrolladas a partir de la formación de los/las funcionarios/as, agentes estatales y gestores públicos de los distintos gobiernos municipales/comunales por medio de la interacción entre dichos participantes y el equipo de profesionales de las distintas líneas de trabajo de la *Escuela*.

- La **localización física** del proyecto es el edificio del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia de la Provincia de Córdoba. Dirección: Entre Ríos 680 esq. Bv. Perón, Ciudad de Córdoba.
- La **cobertura espacial** es el conjunto de las diez (10) Circunscripciones que componen el *Mapa Judicial* de la Provincia de Córdoba.

### 3. **Métodos y Técnicas a utilizar**

Como mencionamos anteriormente, el presente proyecto tiene como propósito la creación y puesta en funcionamiento de un espacio interdisciplinario e interinstitucional, denominado *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*, que analice, asesore y evalúe la gestión de políticas públicas con perspectiva de Género y Derechos Humanos, y capacite a los/las agentes estatales encargados/as de su ejecución en los gobiernos locales que integran la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres de la provincia de Córdoba. En ese sentido, las principales actividades que se desarrollarán en dicho espacio serán de investigación; capacitación y asesoramiento de funcionarios/as públicos/as, gestores/as locales, y agentes públicos provinciales; y el análisis, formulación y evaluación de proyectos con perspectiva de género y derechos humanos, entre otras.

Por lo tanto, para el desarrollo de dichas actividades la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba* se conforma en base a:

- Mesa de Trabajo Interinstitucional
- Líneas de Trabajo:
  - Investigación
  - Capacitación
  - Análisis y Evaluación de Políticas Públicas

➤ La **Mesa de Trabajo Interinstitucional**, es el ámbito de interacción entre los/las integrantes que conforman la *Escuela*. Allí se produce el intercambio directo entre los/las representantes de las distintas instituciones públicas y privadas que participan de la planificación de los programas y actividades de la *Escuela Provincial de Formación en Género*. Se compone por representantes: del Gobierno provincial (a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, y la Secretaría de Seguridad); de la Universidad Nacional de Villa María; del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA); del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba; de los Polos de la Mujer por Circunscripción Judicial; y de los funcionarios/as de los Municipios cabeceras de cada una de las diez circunscripciones del *Mapa Judicial* de la provincia.

Como primera actividad, el equipo interinstitucional e interdisciplinario de la Mesa de Trabajo, desarrolla un Documento General de Diagnóstico referido a la situación de los distintos gobiernos locales de la provincia de Córdoba respecto al tratamiento de las problemáticas de Género. Se trata de un informe general que incluye las características locales de intervención, los problemas y necesidades detectadas, como base desde las que parten las distintas Líneas de Trabajo para el desarrollo de las actividades propias de cada una de ellas.

Cabe aclarar que el Equipo Coordinador de la *Escuela* junto al Director/a se encargan de la elaboración de dicho Documento a partir de los aportes que pueden realizar los/as funcionarios/as del Poder Ejecutivo y Judicial provincial, luego de tener acceso al "Mapa Institucional Provincial de Recursos" de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres*, realizado

durante el año 2017 por el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María. En ese sentido, resulta importante garantizar la provisión de un ejemplar del mismo a cada integrante de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela*, porque se trata de un informe minucioso, sin antecedentes comparables a nivel provincial, acerca de las áreas de gobierno y/o equipos técnicos (con alguna o ninguna especificidad) que abordan las problemáticas de género en los 427 municipios y comunas provinciales; los recursos materiales y/o financieros desplegados para tales fines; la disponibilidad (o no) de proyectos, programas y/o políticas locales con perspectiva de género; y los distintos niveles de articulación gubernamental y no-gubernamental para atender las problemáticas en el mismo sentido, haciendo observar las distintas especificidades y los problemas prioritarios que se presentan con frecuencia en los abordajes cotidianos, en base a las características de cada Circunscripción del Mapa Judicial de la provincia de Córdoba. De tal forma que, el Mapa Institucional se constituye, a los fines del presente proyecto, en el punto de partida para el abordaje de las actividades iniciales de la *Escuela*, entre ellas, la de elaboración del Documento General de Diagnóstico en tanto base para la planificación a corto y mediano plazo de las primeras intervenciones a implementar.

Una vez definido el Documento General de Diagnóstico, la Mesa de Trabajo Interinstitucional procede a la elaboración del primer Programa General de Formación en Género que contempla los planes de acción para las Líneas de Trabajo- Investigación, Capacitación, Análisis y Evaluación de Políticas Públicas- de la *Escuela*. Las acciones se prevén de acuerdo a las estimaciones realizadas en el diagnóstico sobre los/las destinatarios/as de los programas de formación de la *Escuela*: agentes de la administración pública provincial, funcionarios/as y gestores públicos de las administraciones municipales, equipos técnicos municipales, operadores judiciales, y agentes de la Policía provincial, que trabajen (o no) alguna de las problemáticas con perspectiva de género y derechos humanos.

Una vez definidos los planes de acción respectivos a las tres Líneas de Trabajo, la Mesa Interinstitucional de la Escuela plantea un mínimo de seis encuentros/reuniones presenciales anuales<sup>41</sup> con una duración de entre 4 y 5 horas cada una, con el objetivo de:

- En la primera reunión, exponer por un lado los objetivos, la organización y funcionamiento que se prevé para la *Escuela Provincial de Formación en Género* y, por otro lado explicar específicamente los objetivos de la Mesa de Trabajo Interinstitucional en tanto espacio interinstitucional e interdisciplinario de máxima importancia para la puesta en marcha de la *Escuela*. La exposición oral estará a cargo del Director/a y el Gabinete de Coordinación General de la *Escuela*. Siguiendo esta dinámica, a partir del segundo año de funcionamiento se hace una presentación general obtenida del análisis minucioso y la correspondiente evaluación de los resultados obtenidos con el trabajo desarrollado por la *Escuela* en el periodo anual anterior.
- Consecuentemente, se realiza un diagnóstico de lo que los/las funcionarios/as de las diversas instituciones integrantes consideran que son las prioridades y problemáticas de sus respectivas localidades y/o agencias estatales, en lo que respecta al abordaje de las problemáticas de género, y también acerca de las políticas públicas que se están aplicando de momento. Dicho diagnóstico

---

41 Vale aclarar que en el período de creación de la Escuela se desarrollará la primera reunión con los integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional aproximadamente en el mes de Marzo/Abril de 2019 según lo estipulado en el cronograma.

parcial se efectúa por medio de un intercambio de ideas a partir del debate y la realización de una encuesta personal, con preguntas abiertas y cerradas, a cada integrante de la Mesa Interinstitucional. Con anterioridad al encuentro, tal instrumento de recolección de datos es elaborado por el Gabinete de Coordinación General de la *Escuela* teniendo en cuenta los objetivos planteados en el primer encuentro/reunión.

- De la misma forma, en los distintos encuentros, está previsto el debate y la realización de una encuesta personal a cada asistente, para determinar las temáticas y/o necesidades de capacitación que se demandan prioritariamente a nivel local/regional.
- Tanto el/la Directora/a como el Gabinete de Coordinación General de la Escuela, facilita el intercambio de opinión, tanto de conceptos como de experiencias, de los/las integrantes de la Mesa Interinstitucional, y garantiza el registro permanente, de manera escrita y/o auditiva, de las distintas interacciones de los/las participantes.
- Los distintos encuentros/reuniones se organizan con el objetivo de actualizar la información de los funcionarios/as de gobierno y de Justicia, en función de: problemas detectados a nivel local, regional y/o provincial, avances de gestión de políticas públicas o programas con perspectiva de Género y Derechos Humanos, y proyecciones/expectativas de gestión a largo plazo, todo lo cual sea mediante el debate de ideas y/o la realización de una encuesta personal a cada uno/a de los/as asistentes. Correlativamente, se propone que los/as representantes de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) y del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) que integran los equipos interdisciplinarios de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, presenten los avances de las actividades que se realizan en las distintas Líneas de Trabajo en tanto constituyen los ejes de funcionamiento de la *Escuela*.

➤ **Las Líneas de Trabajo** que integran la *Escuela* son tres y funcionan de la siguiente manera:

- La Línea de Trabajo de **Investigación**, es el espacio en el que mediante la articulación con el conjunto de profesionales del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) y de la Secretaría de Investigación y Extensión de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM); y en función del “Mapa Institucional Provincial de Recursos” del Observatorio de Políticas Públicas de la UNVM junto al Documento General de Diagnóstico resultante de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela*; se determinan las áreas temáticas sobre las que se trabaja a lo largo de cada año y se conforman los equipos de investigación que llevan a cabo dicha tarea.

El equipo de trabajo, se encarga de la producción de conocimiento científico, a través de una metodología cualitativa y cuantitativa de investigación, y de la elaboración de proyectos de intervención, en función del Documento General de Diagnóstico. Asimismo, articula trabajos con los equipos de investigación de la UNVM y de CISCSA que desarrollan temas afines a la *Escuela*, es decir, aquellos equipos que trabajan temáticas con perspectiva de género y derechos humanos.

A través de la *investigación cualitativa*, basada en métodos de generación de datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen, y en métodos de análisis centrados en la

comprensión de la complejidad del contexto, se procederá a una aproximación sobre la dinámica de los procesos sociales que comprenden las temáticas de género y derechos humanos en la provincia de Córdoba. El enfoque de investigación cualitativo, permite desarrollar diversos métodos (basados, por ejemplo, en la *biografía, la fenomenología, la etnografía, y el estudio de casos, entre otros*) para abordar el carácter de un determinado fenómeno social, la interpretación acerca de las perspectivas de sus participantes, los sentidos y significados, las experiencias y los relatos, localmente constituidos, y responder a las preguntas de investigación: “¿Cómo? y ¿Por qué?”.(Vasilachis de Gialdino, 2006: web<sup>42</sup>).

Por su parte, la investigación podrá servirse de un *enfoque cuantitativo* para aquellos estudios en los que se parte de la recolección de datos evidenciables y, con base en el análisis estadístico, se posibilita la predicción y comprobación de hipótesis para establecer patrones de comportamientos de un problema social definido. Tales investigaciones pueden ser descriptivas, analíticas y experimentales, de orden excluyente. (Sampieri et al., 2010: web<sup>43</sup>)

A los fines del presente proyecto, cabe aclarar que será igualmente válido el empleo de un enfoque mixto, es decir, de combinación simultánea tanto de metodologías cuantitativas como cualitativas, para que los datos y reflexiones resultantes de las investigaciones de la *Escuela*, en su mayoría de carácter social, tengan sustento teórico, metodológico, y sean consideradas como punto de partida sólido para la generación de propuestas de políticas públicas efectivas.

En ese sentido, los proyectos de intervención aquí considerados son comprendidos como propuestas factibles de aplicación, en tanto fruto de la reflexión y el análisis de las necesidades, situaciones problemáticas o aspectos de un problema social determinado que se desea revertir o mejorar, a partir de la identificación y priorización de decisiones, soluciones o propuestas de actuación.

- La Línea de Trabajo de **Capacitación** desarrolla su actividad de manera conjunta con la Secretaría de Investigación y Extensión de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) y el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA). El equipo que integra la Línea de Capacitación, se encarga de la organización y puesta en marcha de los distintos encuentros de formación planificados por la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela* en función del Documento General de Diagnóstico y el Mapa Institucional de Recursos de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres*. Las capacitaciones, organizadas por Circunscripción Judicial y dirigidas a los/las funcionarios/as, gestores públicos locales y agentes estatales de la provincia de Córdoba, tendrán como objetivo la formación con perspectiva de género y derechos humanos para el abordaje de las problemáticas comprendidas, particularmente en materia de prevención, promoción, gestión y articulación de políticas públicas contra la violencia de género y en pos de la equidad.

42 Vasilachis de Gialdino, I. (2006). "Capítulo I: La investigación cualitativa". En Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Gedisa. Extraído el 8/06/2018 desde <http://juposgrado.org/icuali/investigacion%20cualitativa.pdf>

43 Sampieri, R., et al., (2010). "Capítulo II: Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta: la idea". En Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw-Hill. Extraído el 8/06/2018 desde <https://avdiaz.files.wordpress.com/2010/09/sampieri-metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-5ta-edic3b3n.pdf>

De tal forma, la propuesta de formación busca promover el fortalecimiento de las políticas públicas que ofrece el Gobierno de la Provincia de Córdoba en materia de lucha contra las violencias de género, a través de la generación de procesos de formación permanentes de los recursos humanos encargados de brindar una asistencia integral a nivel local, regional y provincial. Se trata de un hacer constante en una relación dialéctica con los gestores e intermediarios directos de las demandas de las poblaciones y/o grupos.

La formación apunta entonces a incorporar conocimientos técnicos de abordaje de las problemáticas de género; a reconocer las diferentes formas de violencias de género; a distinguir los modos de intervención y asistencia a personas en situación de violencia; a deconstruir las formas de actuación u omisión que perpetúan las violencias de género y la inequidad; y a promover un enfoque de gestión local integral, con perspectiva de género y derechos humanos, ayudando a identificar las herramientas y recursos disponibles para tales fines, y promoviendo relaciones de cooperación institucional a través de las políticas públicas.

Respecto a la metodología de capacitación de los/las funcionarios/as, gestores/as locales y agentes públicos provinciales, se propone la transferencia de conocimientos mediante instancias presenciales de exposición de contenido teórico; equipos de formación y consulta online permanentes (a través de una plataforma virtual facilitada por la Universidad Nacional de Villa María); talleres de trabajo conjunto con los/las participantes y el equipo interdisciplinario e interinstitucional de la Línea de Capacitación de la *Escuela*. La cantidad de encuentros de formación serán definidos cada año por la *Mesa de Trabajo Interinstitucional*, en virtud de los programas de capacitación establecidos en base al diagnóstico de necesidades y temáticas prioritarias.

Se prevé, además, una dinámica de capacitación por grupos, acordados a nivel de cada Circunscripción Judicial luego del trabajo de diagnóstico y planificación de la Mesa Interinstitucional. De esta forma, se estima una dinámica de formación móvil, en la que los equipos de profesionales de la *Escuela* se movilizan hacia los lugares asignados en cada Circunscripción Judicial para convocar a los encuentros de formación y concertar allí a los participantes de las distintas localidades que conforman cada Circunscripción Judicial.

A partir de la puesta en marcha de la Línea de Capacitación, se espera, en general, que los/las participantes de los encuentros de formación desarrollen conocimientos y aptitudes para posicionarse desde un pensamiento sistémico y dilucidar potenciales alternativas de prevención, promoción y lucha contra las problemáticas de género, especialmente para brindar una asistencia integral a las personas en situación de violencia, dentro del alcance territorial de la gestión de gobierno. Y en particular, fomentar el desarrollo de habilidades personales y estrategias de intervención en el mismo sentido. Por lo tanto, la instancia de evaluación final de cada programa de formación dictado por la *Escuela* deberá contemplar la realización de un proyecto de intervención, con el aval institucional correspondiente, por parte de cada funcionario/a y/o agente estatal receptor del proceso de capacitación. En dicha instancia, se prevé el asesoramiento permanente de los equipos de trabajo de la *Escuela*, quienes, finalmente, deberán evaluar la representatividad territorial y la pertinencia de dichos proyectos para el contexto local/regional correspondiente en cada caso.

- La Línea de Trabajo de **Análisis y Evaluación de las Políticas Públicas** basa su actividad en el análisis y la evaluación de políticas aplicadas por los gobiernos locales de la provincia de Córdoba con perspectiva de género y derechos humanos.

La dinámica de trabajo implica la aplicación del *modelo relacional* de políticas públicas, donde “el análisis de las políticas existentes alimenta el proceso de diseño y gestión de políticas públicas, mientras que la evaluación de los resultados conseguidos lo retroalimenta” (Graglia, 2017:35).

Siguiendo dicho modelo, el equipo técnico procede a la etapa de diagnóstico, fundamental para el futuro diseño y/o rediseño de políticas públicas, ya que se analizan las políticas existentes y se determina si hay planes, programas o proyectos faltantes o sobrantes; y también se identifican las necesidades a satisfacer y los problemas que impiden hacerlo, para luego abordar las alternativas posibles (Graglia, 2017).

En ese sentido, el análisis y la evaluación de las políticas públicas existentes se centran primero en los aspectos institucionales de las mismas, y luego en los efectos concretos en la situación que intenta resolver y/o mejorar.

A los fines del presente proyecto, las políticas públicas de género y derechos humanos, en tanto objeto de análisis y evaluación, son determinadas por el equipo de trabajo en función del Documento General de Diagnóstico resultante de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela*, y también del Mapa institucional de recursos de la *Red Municipalista de Lucha contra las Violencias hacia las Mujeres*.

Además, el equipo técnico se retroalimenta del trabajo de los equipos de Investigación y de Capacitación de la *Escuela*, para la obtención de información sustancial que permite el monitoreo de aspectos de la realidad en una constante de tiempo o bien en cortes de tiempo determinados. En consecuencia, para la construcción de los instrumentos de recolección de datos, el equipo de profesionales que conforma esta Línea, trabaja de manera conjunta con el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM), especializado en la observación y medición de variables cuantitativas y cualitativas de la realidad social en el territorio provincial.

En función de ello, desde el inicio de las actividades de la *Escuela*, el Observatorio de Políticas Públicas de la UNVM colabora con la realización de encuestas telefónicas tanto a ciudadanos/as como a gestores públicos involucrados en el proceso de capacitación de la *Escuela*, y de entrevistas personales a funcionarios/as de los gobiernos locales, según corresponda.

#### 4. Determinación de plazos y Actividades

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
<b>1. Espacios físicos acondicionados para el correcto funcionamiento de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba.</b>	<b>15 días</b>	<b>04/02/2019</b>	<b>22/02/2019</b>
1.1. Asignación de los espacios físicos disponibles en el Polo Integral de la Mujer de Córdoba.	5 días	04/02/2019	08/02/2019
1.2. Compra de materiales necesarios para las actividades de la Escuela.	5 días	04/02/2019	08/02/2019
1.3. Acondicionamiento de los espacios físicos.	15 días	04/02/2019	22/02/2019
<b>2. Definido el Director/a; el/la Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional; y Coordinadores/as de líneas de trabajo de la Escuela.</b>	<b>20 días</b>	<b>04/02/2019</b>	<b>01/03/2019</b>
2.1. Nombramiento de Director/a de la Escuela.	5 días	04/02/2019	08/02/2019
2.2. Firma de convenio y protocolo de trabajo entre la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas y la UNVM.	5 días	04/02/2019	08/02/2019
2.3. Convocatoria de egresados especialistas en Género y Derechos Humanos de la UNVM para formar parte del equipo de Coordinadores/as de la Escuela.	10 días	04/02/2019	15/02/2019
2.4. Selección de cuatro Coordinadores/as de las Líneas de Trabajo de la Escuela.	5 días	15/02/2019	22/02/2019
2.5. Capacitación interna del equipo Coordinadores/as de las Líneas de Trabajo de la Escuela.	5 días	22/02/2019	01/03/2019
2.6. Conformación del Gabinete de Coordinación General de la Escuela.	5 días	22/02/2019	01/03/2019
<b>3. Mesa de Trabajo Interinstitucional de la Escuela conformada.</b>	<b>40 días</b>	<b>22/02/2019</b>	<b>24/04/2019</b>
3.1. Convocatoria a las distintas instituciones que conforman la Mesa de Trabajo.	10 días	22/02/2019	12/03/2019
3.2. Firma de convenio y protocolo de trabajo de instituciones y dependencias de gobierno participantes.	10 días	22/02/2019	12/03/2019
3.3. Convocatoria de integrantes a la primera reunión de presentación y diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.	5 días	12/03/2019	18/03/2019
3.4. Efectivización de la primera reunión de la Mesa de Trabajo.	5 días	18/03/2019	25/03/2019
3.5. Desarrollo del Documento General de Diagnóstico.	20 días	25/03/2019	24/04/2019
<b>4. Plan de gestión de las tres Líneas de Trabajo de la Escuela definido: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.</b>	<b>45 días</b>	<b>25/04/2019</b>	<b>28/06/2019</b>
4.1. Presentación del Documento General de Diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.	5 días	25/04/2019	03/05/2019
4.2. Definición de los planes de acción para las tres líneas de trabajo de la Escuela.	30 días	25/04/2019	07/06/2019

4.3. Presentación del “Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos” de la Escuela.	5 días	10/06/2019	14/06/2019
4.4. Firma de Convenios con municipios y comunas participantes.	10 días	17/06/2019	28/06/2019
<b>5. Equipos de las Líneas de Trabajo de la Escuela conformados.</b>	<b>30 días</b>	<b>07/06/2019</b>	<b>17/07/2019</b>
5.1. Convocatoria a docentes, egresados y estudiantes avanzados de la UNVM especialistas en las temáticas definidas.	10 días	07/06/2019	25/06/2019
5.2. Convocatoria a especialistas de CISCESA.	10 días	07/06/2019	25/06/2019
5.3. Selección de equipos interdisciplinarios para las Líneas de Trabajo.	5 días	25/06/2019	02/07/2019
5.4. Reunión informativa del Gabinete de Coordinación General con los equipos de trabajo.	5 días	02/07/2019	10/07/2019
5.5. Organización de las actividades a desarrollar para cada eje/temática del programa.	10 días	02/07/2019	17/07/2019
<b>6. Líneas de trabajo en funcionamiento.</b>	<b>45 días</b>	<b>07/06/2019</b>	<b>24/08/2019</b>
6.1. Publicación y difusión de la creación y puesta en funcionamiento de la Escuela.	5 días	07/06/2019	14/06/2019
6.2. Relevamiento y determinación de los espacios físicos y equipamientos necesarios para el desarrollo del primer encuentro de formación en los lugares designados por Circunscripción Judicial.	15 días	07/06/2019	01/07/2019
6.3. Definición de la dinámica del primer encuentro de formación para gestores públicos por Circunscripción Judicial.	15 días	07/06/2019	01/07/2019
6.4. Convocatoria vía web y telefónica de los distintos agentes estatales locales/provinciales por Circunscripción Judicial.	10 días	01/07/2019	15/07/2019
6.5. Efectivización del primer encuentro de formación por Circunscripción Judicial.	30 días	16/07/2019	24/08/2019
6.6. Observación participante del equipo de Coordinadores de la Escuela en el primer encuentro de formación por Circunscripción Judicial.	30 días	16/07/2019	24/08/2019
6.7. Identificación de problemáticas y necesidades de la gestión pública local/ regional y puesta en marcha de la Línea de Trabajo de Investigación y la Línea de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas de la Escuela.	30 días	16/07/2019	24/08/2019

*Cronograma de Actividades. Extraído de Microsoft Excel 2010.*

Como podemos observar en el cuadro anterior, el cronograma del presente proyecto consta de 138 días hábiles para su ejecución total. Se trabajará de lunes a viernes, descontando los días feriados<sup>44</sup>, con un total de cuatro horas por día a partir del 04/02/2019 hasta el 24/08/2019.

Si bien, como mencionamos anteriormente, el equipo ejecutor estará integrado por la Mgter. Claudia Martínez junto a las autoridades del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba, una vez definidos/as el/la director/a y cuatro coordinadores/as de la *Escuela*, se incorporarán como parte del equipo ejecutor y participarán de las distintas actividades que se deben desarrollar para culminar con la elaboración del presente proyecto que implica la instalación y puesta en marcha de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba. No obstante lo cual, las actividades de la misma tendrán continuidad indefinidamente.

Así, cabe mencionar que el proyecto finaliza con los distintos equipos interdisciplinarios conformados, las actividades definidas- en función del Documento General de Diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional- y la organización y ejecución del primer encuentro de formación en los lugares prioritarios asignados. De tal manera que, las distintas Líneas de Trabajo empezarán su labor en abril de 2019 con los ejes temáticas elegidos en el Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos, las necesidades de capacitaciones de los/las agentes estatales detectadas, las dimensiones y variables a observar determinadas, y las políticas públicas a analizar y evaluar seleccionadas.

---

<sup>44</sup> Los días feriados contados en el período que abarca el proyecto son nueve en total.

## 5. Recursos

a) **Recursos Humanos:** El proyecto se encuentra organizado en su interior con la figura del Director/a y de cuatro Coordinadores, los cuales forman el equipo permanente de la *Escuela*. A continuación se exponen las características y competencias de cada cargo.

### ● **Director/a General de la Escuela Provincial de Formación en Género**

- Para ser director/a se deberá poseer, en primer lugar, título de grado en Licenciatura en Ciencia Política y/o título de posgrado en áreas relacionadas a gestión política, género y/o derechos humanos

Serán competencias del director/a las siguientes actividades:

- Coordinar y gestionar la puesta en funcionamiento de la Escuela Provincial de Formación en Género, junto a las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba.
- Coordinar y ejecutar, junto a las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas, la capacitación de coordinadores/as que integren el equipo de trabajo de la *Escuela*.
- Manejar el presupuesto de la Escuela en coordinación con la Secretaría de Lucha Contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas.
- Efectivizar la firma de convenios con la Universidad Nacional de Villa María y el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA).
- Gestionar y otorgar becas de trabajo para estudiantes y egresados del Instituto Académico Pedagógico de Sociales de la Universidad Nacional de Villa María, y para integrantes del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), que integren las líneas de trabajo de la *Escuela*.
- Efectivizar la firma de convenios con los representantes de las instituciones públicas y privadas que participen de la *Escuela* y poner en funcionamiento la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Convocar, coordinar y gestionar, junto a los coordinadores de las distintas líneas de trabajo, los encuentros presenciales de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Coordinar y evaluar el funcionamiento de los distintos equipos de trabajo que componen la *Escuela*, y elaborar informes.
- Dirigir y gestionar, junto al equipo de coordinadores de la Escuela, la convocatoria de participación de funcionarios/as y gestores/as públicos/as de los gobiernos locales adheridos a la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres.
- Ejercer la representación de la *Escuela* para la promoción de sus objetivos, en eventos, conferencias, talleres, o grupos de trabajo, y/o ante entidades públicas y privadas, así como frente a la población en general, en materia de su competencia, cuando sea requerido por las autoridades, debiendo comunicar la experiencia a las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia hacia la Mujer y Trata de Personas del gobierno de la Provincia de Córdoba.

- Participar de encuentros de vinculación con instituciones públicas y privadas insertas en la prevención, atención, regulación y/o sanción de la violencia de género y en la asistencia de problemáticas relativas al género y los derechos humanos.
- **Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional**
  - El/la coordinador/a deberá poseer título de nivel universitario de Licenciatura en Ciencia Política y/o título de posgrado en áreas relacionadas a la gestión política.

Serán competencias del coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional las siguientes acciones:

- Gestionar y efectivizar, junto al Director/a de la *Escuela*, la firma de convenios con las instituciones públicas y privadas que participen de la *Escuela* y poner en funcionamiento la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Convocar a los/las representantes de cada institución participante de la *Escuela* (ya sean Secretarios/as de Gobierno, Directores/as, profesionales, docentes, operadores de justicia, Intendentes/as, Jefes/as comunales, y funcionarios/as públicos locales) para conformar el equipo de trabajo de la Mesa.
- Convocar a los/las integrantes de la Mesa a los distintos encuentros programados anualmente.
- Dirigir, coordinar y gestionar el funcionamiento general de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Gestionar y efectivizar, junto al Coordinador/a de la línea de Capacitación, la convocatoria de participación de los/las gestores públicos de los gobiernos locales y agentes estatales provinciales a los encuentros de formación programados anualmente.
- Redactar el Documento General de Diagnóstico en base a lo acordado por los/las integrantes de la Mesa.
- Elaborar instrumentos de recolección de datos que permitan evaluar el desempeño del equipo de trabajo que integra la *Escuela*.
- Elaborar y evaluar los informes de los distintos encuentros de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.

- **Coordinadores/as de Líneas de Trabajo**

- **Coordinador/a de Línea de Investigación:**

- El/la coordinador/a deberá poseer, en primer lugar, título de grado de Licenciatura en Ciencia Política/Sociología/Desarrollo Local y Regional/Psicología, y/o título de posgrado. En segundo lugar, poseer experiencia en investigación.

Serán competencias del Coordinador/a las siguientes actividades:

- Participar de los encuentros desarrollados por la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Determinar, junto al Director/a y los/las demás coordinadores/as de la Escuela y en función del Documento General de Diagnóstico, las áreas temáticas sobre las que se trabajará a lo largo del año.

- Coordinar y articular con el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Provincia de Córdoba una convocatoria especial de investigación, con financiamiento en las temáticas prioritarias con perspectiva de género y derechos humanos definidas en el Documento General de Diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela*.
  - Convocar a docentes, egresados y alumnos avanzados de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) y a profesionales del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), para conformar el equipo de trabajo de Investigación.
  - Planificar y dirigir las actividades que desarrollará la Línea de Trabajo de Investigación.
  - Elaborar instrumentos de recolección y análisis de información para evaluar el desempeño de su equipo de trabajo.
  - Evaluar y elaborar los informes sobre los avances de las investigaciones en desarrollo.
  - Articular encuentros y compartir información relevante con equipo de la Línea de Trabajo de Capacitación.
  - Comunicar los trabajos de investigación y/o intervención en proceso y los resultados obtenidos a la Mesa de Trabajo Interinstitucional y al Director/a de la *Escuela*.
- **Coordinador/a de Línea de Capacitación:**
    - El/la coordinador/a deberá poseer título de nivel universitario de Licenciatura en Ciencia Política/ Sociología/ Desarrollo Local y Regional/ Psicología, y/o título de posgrado en áreas relacionadas a la gestión política y/o perspectiva de género y derechos humanos.

Serán competencias del Coordinador/a las siguientes actividades:

- Participar de los encuentros desarrollados por la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Analizar y determinar, junto al Director/a de la Escuela, los/las integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional y los/las demás coordinadores/as, las áreas temáticas sobre las cuales se desarrollarán las capacitaciones, tomando como punto de partida el Documento General de Diagnóstico.
- Convocar a docentes y egresados de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM), y a profesionales del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) para conformar el equipo de talleristas/capacitadores de la *Escuela*.
- Dirigir y gestionar el funcionamiento general de la Línea de Trabajo de Capacitación.
- Dirigir, coordinar y gestionar, de manera conjunta con la Escuela de Gobierno de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM), el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), y los municipios cabeceras de cada Circunscripción Judicial, las instancias de capacitación que se llevarán a cabo en la provincia de Córdoba.
- Elaborar instrumentos de recolección, análisis y evaluación de datos para el seguimiento del desempeño de su equipo de trabajo.
- Elaborar y evaluar los informes sobre el trabajo que desarrolla la Línea de Capacitación.
- Articular los encuentros de formación de gestores públicos, con el equipo de la Línea de Trabajo de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.

- Informar al Director/a y a la Mesa de Trabajo Interinstitucional, los avances obtenidos en los distintos ciclos de capacitación.

- **Coordinador/a de la Línea de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas**

- El/la coordinador/a deberá poseer, en primer lugar, título de nivel universitario de Licenciatura en Ciencia Política/Desarrollo Local y Regional y/o título de posgrado en áreas relacionadas a la ciencia/gestión política.

Serán competencias del Coordinador/a las siguientes actividades:

- Participar de los encuentros desarrollados por la Mesa de Trabajo Interinstitucional.
- Determinar, junto al Director/a de la Escuela, la Mesa de Trabajo Interinstitucional y los/las demás coordinadores/as, las políticas públicas con las que se trabajará a lo largo del año.
- Convocar a docentes, egresados y alumnos avanzados de la Universidad Nacional de Villa María para conformar el equipo de trabajo.
- Planificar las actividades de recolección, análisis de datos, y evaluación de políticas públicas.
- Dirigir y gestionar el funcionamiento general de la Línea de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.
- Convocar y gestionar encuentros con funcionarios/as de gobierno locales y agentes estatales involucrados en la *Escuela*.
- Articular actividades con el equipo de Capacitación de la *Escuela*.
- Elaborar instrumentos de recolección de datos para evaluar el desempeño de su equipo de trabajo.
- Evaluar y elaborar los informes parciales sobre el trabajo que desarrolla la Línea de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.
- Informar al Director/a de la *Escuela* y a la Mesa de Trabajo Interinstitucional el avance de los proyectos en curso.

**b) Recursos Materiales:** en esta sección diferenciamos entre bienes de capital, materiales fungibles y técnicos.

- ❖ **Bienes de Capital** como ser: oficina permanente de la *Escuela* dentro del Polo Integral de la Mujer de la provincia de Córdoba, disponibilidad de una sala de reuniones, energía eléctrica, agua potable, calefacción, teléfono, internet, y servicio de limpieza, que serán asignados del Presupuesto del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Córdoba y referidos en el presupuesto de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas.
- ❖ **Materiales Fungibles:** los materiales destinados a las actividades diarias de la *Escuela*, como materiales de oficina(lapiceras, cuadernos, resma de hojas, carpetas, folios, sellos, etc.); se incluyen aquí los gastos para el desarrollo de las reuniones con los integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional, y también de los encuentros de capacitación con los gestores públicos(gastos de movilidad y transporte, servicios de buffet, cuadernos, lapiceras y hojas), que

también serán asignados del Presupuesto del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y referidos en el presupuesto de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas.

❖ **Materiales técnicos:**

- 2 CPU fijas conectadas en red con el Server del Gobierno de la Provincia de Córdoba.
- 3 Notebook de 4gb 500gb
- 1 Impresora láser
- Desarrollo e instalación de Software

**Presupuesto Inicial – Puesta en funcionamiento**

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Sueldo/Honorarios (por mes)</b>
Director/a	\$18000.-
Coordinador/a 1	\$14000.-
Coordinador/a 2	\$14000.-
Coordinador/a 3	\$14000.-
Coordinador/a 4	\$14000.-
Docente 1	\$9000.-
Docente 2	\$9000.-
Docente 3	\$9000.-
Graduado/especialista 1	\$6000.-
Graduado/especialista 2	\$6000.-
Graduado/especialista 3	\$6000.-
Graduado/especialista 4	\$6000.-
Graduado/ especialista 5	\$6000.-
Graduado /especialista 6	\$6000.-
Estudiante avanzado 1	\$4500.-
Estudiante avanzado 2	\$4500.-
Estudiante avanzado 3	\$4500.-
Estudiante avanzado 4	\$4500.-
Estudiante avanzado 5	\$4500.-
Estudiante avanzado 6	\$4500.-
<b>Total Recursos Humanos</b>	<b>\$822.000.-</b>

*Presupuesto inicial de Recursos Humanos. Extraído de Microsoft Excel 2010.*

- El presente presupuesto está estipulado de la siguiente manera: el salario del Director/a estimado en siete meses; en seis meses para los/las Coordinadores/as; en cuatro meses para los/las docentes, graduados/ especialistas y estudiantes avanzados que integren los equipos de trabajo. Todo aquello en función del cronograma del proyecto donde se detalla el inicio de actividades para cada uno/a de los/las integrantes del proyecto. No obstante, se prevé la incorporación a los distintos equipos de trabajo de la Escuela de docentes, graduados/especialistas y/o alumnos avanzados cuando sea necesario.

**Recursos Materiales (por siete meses)**

<b>Tipo</b>	<b>Cant.</b>	<b>Recurso</b>	<b>Costo x U.\$</b>	<b>Costo Total \$</b>
<b>Bienes de Capital</b>		Oficina Central de la Escuela		-
		Sala de Reuniones de la Escuela		-
		Agua		-
		Luz		-
		Gas		-
		Calefacción		-
		Teléfono		-
		Internet		-
		Servicio de Limpieza		-
<b>Materiales Fungibles</b>	100	Lapiceras	15	1500
	60	Cuadernos	50	3000
	10	Resma de 500 Hojas	200	2000
	6	Tóner	500	3000
	100	Carpetas	10	1000
	5	Sellos	200	1000
	1	Servicio de Buffet	3000	3000
<b>Materiales Técnicos</b>	2	CPU fija completa	9000	18000
	3	Notebook Dual Core 4gb 500gb	12000	36000
	1	Impresora Laser	5000	5000
		Desarrollo e Instalación de Software		4000
<b>Otros</b>	20	Viáticos	Variable	20000
		Imprevistos		10000
	5	Sillas	1000	5000
	5	Escritorio	2000	10000
		Publicaciones especiales		7000
		Folletería		4000
		Publicidad radial		20000
	Publicidad en diario		25000	
<b>TOTAL</b>				<b>178.500.-</b>

Cuadro de Gastos Materiales. Extraído de Microsoft Excel 2010.

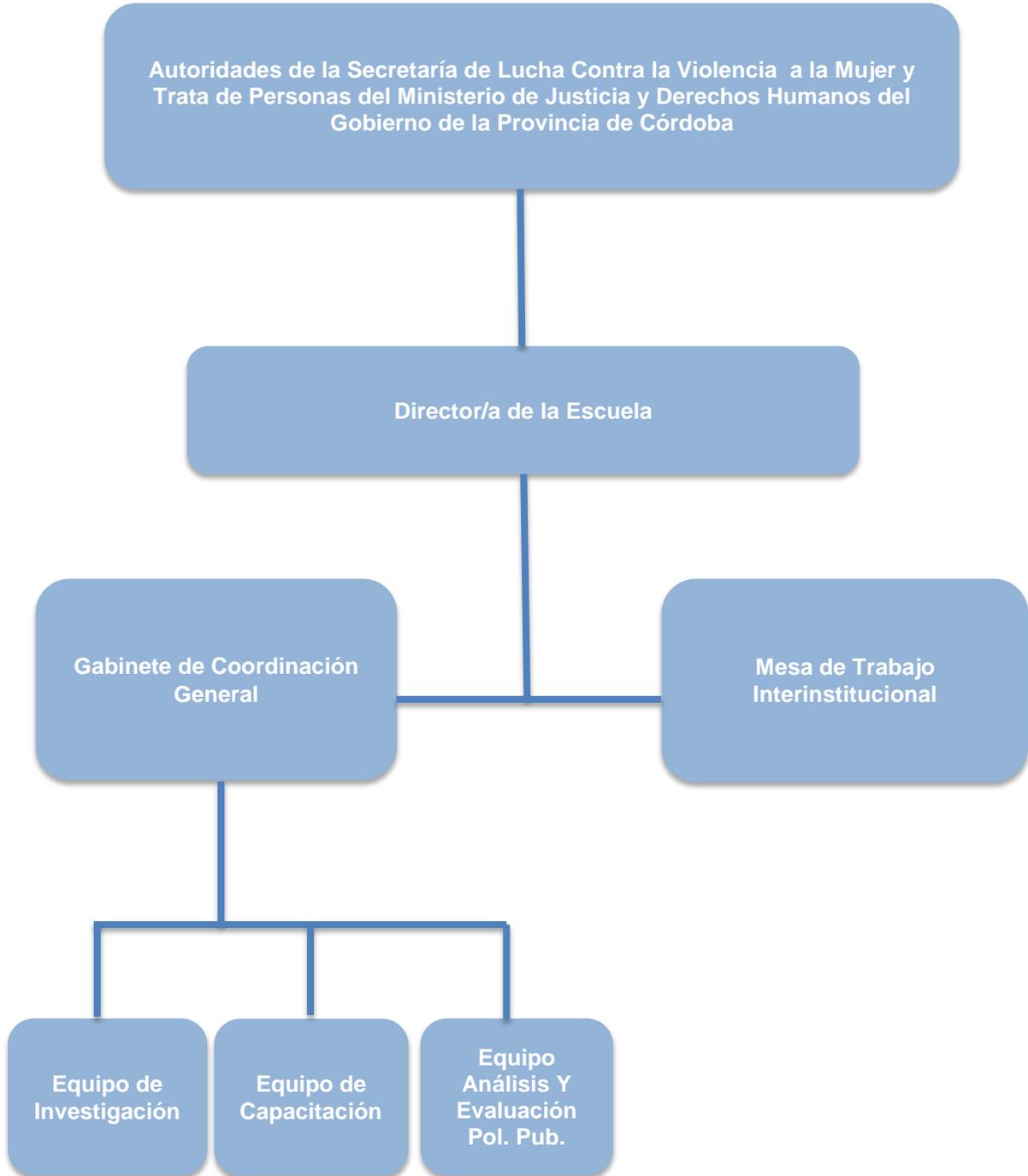
<b>Total Recursos Humanos</b>	<b>\$822.000</b>
<b>Total Recursos Materiales</b>	<b>\$178.500</b>
<hr/>	
<b>Total Proyecto primer año</b>	<b>\$1.000.500</b>

**Fuente de Financiación**

- La totalidad de los costos que incluyen la puesta en marcha y funcionamiento del presente proyecto serán incluidos en el presupuesto general del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba por medio de las gestiones desarrolladas por las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas.

6. Gestión y Organización

Organigrama *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*



- En primer lugar, la *Escuela Provincial de Formación en Género*, dependerá de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la provincia de Córdoba. Las autoridades de dicha área de Gobierno darán aprobación al proyecto por medio de un decreto de gobierno y nombrarán al Director/a. En conjunto, aquellos se encargan de hacer la convocatoria y selección de docentes y egresados investigadores de la Universidad Nacional de Villa María para la coordinación de las distintas líneas de trabajo que conforman la *Escuela*, como así también para la selección del personal que integra los equipos de trabajo de las distintas líneas.
 

Desde la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba, se lleva a cabo la capacitación para el Equipo de la *Escuela* seleccionado teniendo en cuenta los objetivos, la modalidad de funcionamiento, los alcances y la importancia de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba. Dicha capacitación se encuentra a cargo de las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas y del Director/a de la Escuela.
- En segundo lugar, el/la Directora/a de la *Escuela* y los/las Coordinadores/as conformarán el **Gabinete de Coordinación General** en tanto espacio de comunicación interna del equipo directivo de la Escuela. Las actividades del Gabinete consisten en:
  - Coordinar y gestionar los distintos encuentros, la modalidad de trabajo, y las temáticas a tratar.
  - Convocar a los/las integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional y a los gestores públicos que participan de los programas de capacitación.
  - Organizar reuniones mensuales de informe y avance de las distintas Líneas de Trabajo, para evaluar el funcionamiento de cada una de ellas y acordar la continuidad o la modificación de alguno de sus proyectos y/o actividades puntuales.
- La **Mesa de Trabajo Interinstitucional** es coordinada por el/la Directora/a, el/la Coordinador/a de la Mesa y los/las distintos/as Coordinadores de las Líneas de Trabajo de la Escuela. Está conformada por aquellos y los representantes del Gobierno provincial (a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, y la Secretaría de Seguridad); de la Universidad Nacional de Villa María; del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba; de los Polos de la Mujer por Circunscripción Judicial; y de los Municipios cabeceras de cada Circunscripción Judicial. Manteniendo un mínimo de cuatro y un máximo de seis reuniones anuales: de diagnóstico y programación, de informe y avance, y de análisis y evaluación.
  - El primer encuentro anual se concentra en la realización de un diagnóstico general acerca de las distintas necesidades y problemas de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba al momento de abordar las problemáticas de género y derechos humanos, basándose para ello en los datos arrojados por el Mapa Institucional de Recursos de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres*, realizado durante el año 2017 por el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María.

- El segundo encuentro consiste en la programación, en base al Documento General de Diagnóstico, de los siguientes puntos: las áreas de investigación a desarrollar; la obtención de datos y medición de variables significativas; los programas de capacitaciones para gestores públicos; y las políticas públicas objeto de análisis, evaluación y asesoramiento.
  - El tercer encuentro (y los que sean necesarios) se desarrolla para informar los resultados del trabajo iniciado por las distintas Líneas de Trabajo de la Escuela, y/o para presentar informes de avances en el mismo sentido.
  - Y el último encuentro anual se desarrolla para presentar los resultados finales de las actividades realizadas, y hacer una evaluación conjunta del equipo de la Mesa Interinstitucional con los funcionarios/as y gestores públicos de los gobiernos locales participantes. La evaluación final se considera fundamental para avanzar en la planificación correspondiente al año siguiente.
- 
- o De acuerdo a los resultados del Documento General de Diagnóstico resultante de la Mesa de Trabajo Interinstitucional, cada **Coordinador/a de Línea de Trabajo con su respectivo Equipo** estipula: los temas de investigación a desarrollar; los métodos y técnicas de recolección de datos a utilizar; las variables de medición; las políticas públicas a analizar y evaluar; y las capacitaciones a desarrollar.

## **7. Monitoreo e Indicadores de Evaluación**

De acuerdo a la metodología del “Marco Lógico”, utilizada para el presente proyecto, “los indicadores bien formulados aseguran una buena gestión del proyecto”, ya que permiten evaluar en qué medida se cumplen los objetivos, y en consecuencia, analizar si se deben incorporar nuevos componentes o realizar correcciones en la ejecución para retornar a la consecución de tales objetivos. (ILPES, 2004, p. 83).

En virtud de la importancia que significa, en general, la definición de los indicadores para una mejor gestión del proyecto y la posterior evaluación de los resultados obtenidos, y en particular, a los fines del presente proyecto, a continuación se describen los mismos.

Vale aclarar que el plan de monitoreo y evaluación durante la etapa de ejecución del proyecto, es decir, la puesta en funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*, será desarrollado por el equipo de ejecución del proyecto. No obstante lo cual, también se prevé un seguimiento del proyecto una vez en funcionamiento que será llevado a cabo por el/la Director/a y los/las Coordinadores/as que integran el Gabinete de Coordinación General de la *Escuela*.

### **A nivel FIN:**

#### **1. Contribuir a la capacitación y especialización de los gestores públicos locales para la prevención y atención de la violencia de género, y la promoción de la equidad de género, en la provincia de Córdoba.**

**Indicador:** El número de gestores públicos locales y agentes estatales provinciales capacitados en perspectiva de género y derechos humanos para la gestión de políticas públicas se incrementó en un 30% para el año 2020.

**Medio de Verificación 1:** Encuestas personales a un grupo de gestores públicos locales y agentes estatales provinciales de las distintas Circunscripciones Judiciales de la Provincia de Córdoba que participen de la *Escuela*, al inicio de su actividad y pasados los dos años de inicio. Tales encuestas formarán parte del diagnóstico inicial que desarrollará la Mesa de Trabajo Interinstitucional en las primeras reuniones anuales para complementar el Mapa Institucional de Recursos provinciales de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres*.

**Responsables:** Los/las responsables de desarrollar el instrumento, aplicarlo y evaluar los resultados serán los/las integrantes del Gabinete de Coordinación General.

**Medio de Verificación 2:** Informes anuales presentados por la Coordinación de Capacitación.

**Responsables 2:** los/las responsables de elaborar los informes anuales serán los/las miembros del equipo que integre la Línea de Trabajo de Capacitación.

#### **2. Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba.**

**Indicador 1:** La cantidad de políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos a nivel local se incrementó en un 25% para el año 2020.

**Medio de Verificación:** Encuestas personales a gestores de gobierno locales y agentes estatales en el total de municipios y comunas de la provincia de Córdoba, al inicio de la actividad de la *Escuela* y pasados los dos años de inicio.

**Responsables:** los/las responsables de desarrollar el instrumento, aplicarlo y evaluar los resultados serán los/las integrantes de la Línea de Trabajo de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas junto al Gabinete de Coordinación General de la *Escuela*.

**Indicador 2:** La articulación interinstitucional entre las áreas de gobiernos locales, la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del gobierno provincial, la UNVM y CISCOSA se incrementó en un 30% para el año 2020.

**Medio de Verificación 1:** Informe de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas de la provincia de Córdoba.

**Responsables 1:** serán responsables de elaborar los informes anuales los/las coordinadores/as de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres* de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

**Medio de Verificación 2:** Cantidad de Convenios entre la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la provincia de Córdoba, la UNVM, CISCOSA, y los gobiernos locales adheridos a la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres*.

**Responsables 2:** serán responsables de elaborar los convenios de articulación interinstitucional los/las coordinadores/as de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres* de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

**Medio de Verificación 3:** Encuestas personales a Intendentes/as, Jefes/as Comunales y grupos de gestores públicos que participan de las actividades de la *Escuela*, al iniciar el proyecto y pasado los dos años de inicio.

**Responsables 3:** los/las responsables de desarrollar el instrumento, aplicarlo y generar el informe serán los integrantes de la Línea de Trabajo de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas de la *Escuela*.

**Indicador 3:** Los/las ciudadanos/as de los municipios y comunas que adhieren a la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencia hacia las Mujeres* de la provincia de Córdoba, están un 30% más conforme respecto al desempeño de los gestores públicos en materia de desarrollo de políticas públicas de Género y Derechos Humanos para el año 2020.

**Medio de Verificación:** Encuestas telefónicas a una muestra aleatoria de ciudadanos/as de las distintas Circunscripciones Judiciales de la provincia de Córdoba, al iniciar el proyecto y pasado los dos años de su inicio.

**Responsables:** los/las responsables de desarrollar el instrumento, aplicarlo y generar el informe serán los/las integrantes de la Línea de Trabajo de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas de la *Escuela*. La evaluación de los resultados estará a cargo de los/las integrantes del Gabinete de Coordinación General.

**A nivel PROPÓSITO:**

- **Espacio interdisciplinario e interinstitucional que capacita a los gestores de gobierno locales y agentes estatales provinciales, analiza, asesora y evalúa las políticas públicas de género y derechos humanos de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba, denominado *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba* constituido.**

**Indicador 1:** Más del 50% de los gobiernos locales participan de la Escuela de Género para el año 2020.

**Medio de Verificación 1:** Número de convenios firmados para la participación en la *Escuela* entre la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del gobierno provincial y los gobiernos locales que componen las distintas Circunscripciones Judiciales.

**Responsables 1:** los/las responsables de relevar dicha información son los/las integrantes del Gabinete de Coordinación General de la *Escuela*.

**Indicador 2:** Más del 50% de los gestores públicos locales que atienden problemáticas de género y derechos humanos han recibido las capacitaciones teóricas y prácticas correspondientes para el año 2020.

**Medio de Verificación:** Informes anuales de la Coordinación de Capacitación de la *Escuela*.

**Responsables 2:** será responsable de relevar los datos y desarrollar los informes anuales el equipo que integre la Línea de Trabajo de Capacitación de la *Escuela*.

**Indicador 3:** El 30% de las políticas públicas implementadas en los municipios que participan de las capacitaciones de la *Escuela Provincial de Género* son monitoreadas y evaluadas, cada año desde el inicio de las actividades.

**Medio de Verificación 3:** Informes anuales de la Coordinación de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.

**Responsables 3:** los/las responsables de la recolección de datos y la redacción de los informes anuales serán los/las integrantes de la Línea de Trabajo de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas de la *Escuela*.

**A nivel COMPONENTES:**

**1. Espacios físicos acondicionados para el correcto funcionamiento de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.**

**Indicador:** Sala de trabajo de la *Escuela Provincial de Formación en Género*, en las dependencias del "Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia", acondicionada y habilitada para el desempeño de las actividades de las Líneas de Trabajo al mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación:** Inspección visual e informe de avance del proyecto.

**Responsables:** Será responsable de verificar y desarrollar los informes de avance el equipo de ejecución del proyecto.

**2. Definido el Gabinete de Coordinación General de la Escuela (conformado por: Director/a; Coordinadores/as de líneas de trabajo).**

**Indicador 1:** Nombrado el/la director/a al inicio del proyecto.

**Medio de Verificación 1:** Contrato de trabajo del Director/a de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

**Indicador 2:** Nombrados cuatro Coordinadores/as (Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional, y Coordinadores/as de las tres Líneas de Trabajo de la *Escuela*) al primer mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 2:** Contratos de trabajo de los cuatro Coordinadores/as de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

**Responsables:** los/las responsables de verificar los contratos de trabajo respectivos y desarrollar los informes de avance será el equipo de ejecución del proyecto.

**3. Mesa de Trabajo Interinstitucional para la definición de la agenda de trabajo de la Escuela Provincial de Formación en Género conformada. (Integrada por Universidad, Gobierno provincial, CISCSA, Poder Judicial provincial, representantes de los Polos de la Mujer por Circunscripción Judicial; Municipios cabeceras de cada Circunscripción Judicial).**

**Indicador 1:** Convocados/as los/las integrantes de la Mesa de Trabajo interinstitucional e interdisciplinaria al mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 1:** Informe mensual de avance del proyecto.

**Indicador 2:** Firmados los convenios correspondientes a las instituciones públicas y privadas integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela* al segundo mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 2:** Informe mensual de avance del proyecto - Actas de convenios firmados con los/las representantes de las instituciones públicas y privadas integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la *Escuela* y la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

**Responsables:** el equipo de ejecución del proyecto será responsable de verificar y desarrollar los informes de avance.

**4. Plan de gestión de las tres Líneas de Trabajo de la Escuela definido: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.**

**Indicador 1:** Realizado el diagnóstico de necesidades y problemas por la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la Escuela al tercer mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 1:** Documento General de Diagnóstico de la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

**Indicador 2:** Acordada la agenda de actividades de la *Escuela* por los integrantes de la Mesa de Trabajo al cuarto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 2:** Informe de gestión de la Coordinación de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la Escuela.

**Indicador 3:** Presentado el Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos de la Escuela al quinto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 3:** Documento oficial del Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos.

**Responsables:** el responsable de verificar los respectivos documentos e informes de avance será el equipo de ejecución del proyecto.

**5. Equipos de las tres Líneas de Trabajo de la Escuela conformados. (Docentes, egresados, estudiantes avanzados, especializados en temáticas definidas con perspectiva de género).**

**Indicador 1:** Realizada la convocatoria interna a docentes, egresados y estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) al quinto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 1:** Publicación de convocatoria interna de docentes, egresados y estudiantes avanzados de la UNVM.

**Indicador 2:** Realizada la convocatoria a profesionales especialistas en género del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) al quinto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 2:** Publicación de convocatoria interna de profesionales especialistas en género de CISCSA.

**Indicador 3:** Conformados los tres equipos<sup>45</sup> de trabajo de la Escuela por un/a coordinador/a y un/a docente, dos graduados/as y/o dos alumnos avanzados al quinto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 3:** Informe de avance de proyecto.

**Indicador 4:** Organizadas las actividades de cada Línea de Trabajo por los respectivos equipos al quinto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 4:** Informe de gestión de la *Escuela*.

**Responsables:** el responsable de verificar y desarrollar los informes de avance será el equipo de ejecución del proyecto.

**6. Líneas de trabajo en funcionamiento: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.**

**Indicador 1:** Difundido el Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos al sexto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 1.1:** Acto de presentación oficial de Gobierno del Programa de Formación en Género y Derechos Humanos.

**Indicador 2:** Convocados los gestores públicos locales de los municipios participantes por Circunscripción Judicial al sexto mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 2.1:** Publicación del Programa de Formación en Género y Derechos Humanos en el Boletín Oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

**Medio de Verificación 2.2:** Publicación de convocatoria interna de los municipios/comunas participantes.

---

<sup>45</sup> Cabe aclarar que para el 2019 se prevé la incorporación de más docentes, graduados/as y alumnos/as a cada uno de los equipos de trabajo en función de las actividades que se planifiquen.

**Medio de Verificación 2.3:** Plataforma en la página web oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba para convocatorias e inscripciones vía web.

**Indicador 3:** Realizado el primer encuentro de los equipos de las Líneas de Trabajo con los gestores públicos, participantes por Circunscripción Judicial, al séptimo mes de iniciado el proyecto.

**Medio de Verificación 3:** Informe de avance de proyecto.

**Responsables:** el responsable de verificar y desarrollar los informes de avance será el equipo ejecutor del proyecto.

## **8. Factores Externos Condicionantes**

Los factores externos condicionantes o pre-requisitos que fueron identificados en el presente proyecto son los siguientes:

### **A NIVEL FIN:**

- *Los gestores públicos de los gobiernos locales y agentes estatales de la provincia de Córdoba consideran que es importante la capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.*
- *Los gestores públicos de los gobiernos locales y agentes estatales de la provincia de Córdoba que participan de la Escuela aplican los conocimientos adquiridos en su práctica laboral cotidiana.*

Se considera que para lograr contribuir, desde la *Escuela*, al desarrollo de políticas públicas de Género y Derechos Humanos acertadas en los gobiernos locales y, más específicamente, a la especialización de sus gestores públicos para la prevención y atención de la violencia de género en la provincia de Córdoba, es necesario que aquellos que participen de manera activa en los programas de formación y asesoramiento ofrecidos por el equipo interinstitucional e interdisciplinario de la Escuela, entiendan que la capacitación con enfoque de género y derechos humanos es importante para el desempeño de sus funciones. Por tanto, es fundamental que estén dispuestos a incorporar nuevas herramientas teóricas y prácticas, para que una vez incorporados los conocimientos específicos, sean factibles de aplicar a la realidad política, social y económica de sus comunidades.

### **A nivel PROPÓSITO:**

- *La voluntad político-institucional de las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba con respecto a la continuidad de la Escuela se mantiene a través de los años y las distintas gestiones.*
- *La voluntad político-institucional de las autoridades de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) con respecto a la continuidad del trabajo articulado en la Escuela se mantiene a través de los años y las distintas gestiones.*
- *La voluntad político-institucional de las autoridades del Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) con respecto a su participación en la Escuela se mantiene a través de los años.*

Se entiende que, uno de los factores externos más importantes es que las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas, sostengan la voluntad de crear la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

Como ya se mencionó anteriormente, desde la creación y puesta en marcha en el año 2017 de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres* de la provincia de Córdoba, dicha Secretaría manifestó en reiteradas oportunidades, la intención de facilitar la articulación de recursos (humanos, materiales y financieros) disponibles a nivel local y provincial, y de brindar respuestas integrales a la problemática de violencia de género en los distintos territorios, promoviendo así las posibilidades de gestión local de la problemática con perspectiva de Género y Derechos Humanos, pero con apoyo de nuevas herramientas aportadas por el Estado Provincial. Para lograrlo, entendemos que las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de

Personas consideran fundamental que cada municipio o comuna cuente con equipos técnicos preparados para dar respuesta ante las problemáticas de género que se presentan, haciendo hincapié en la violencia contra las mujeres y sus hijos/as. Asimismo, en diversas oportunidades, la Secretaría participó de encuentros de capacitación aislados dirigidos a operadores judiciales, miembros de la Policía de la Provincia de Córdoba, y equipos técnicos de determinados municipios/comunas, en los cuales se brindaron conocimientos generales sobre el protocolo de trabajo de la *Red Municipalista* y el abordaje que hace cada una de las áreas de para aprovechar en mayor medida los recursos disponibles y mejorarlos.

Teniendo en cuenta tales precedentes, consideramos que la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas de la Provincia de Córdoba se constituye en el espacio por excelencia para la ejecución del presente proyecto, dada su trayectoria en el tratamiento de la problemática de violencia de género, la estructura interna de funcionamiento y los programas, proyectos y políticas públicas desplegadas desde sus inicios en 2015, entendiendo además la voluntad manifiesta de sus autoridades de promover y generar programas de formación con enfoque de género y derechos humanos a nivel local y provincial. Es por ello que consideramos factible la posibilidad de crear y poner en marcha la *Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba*.

Por otra parte, entendemos que la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) y el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA) también se constituyen como factores externos de importancia para el correcto funcionamiento de la *Escuela*, dado su calidad de miembros permanentes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional y del aporte en recursos humanos especialistas en perspectiva de género y derechos humanos para conformar los equipos de las Líneas de Trabajo que le dan sentido a los programas y las actividades de la *Escuela*.

Habida cuenta de la participación y el acompañamiento técnico que realizaron dichas instituciones en el proceso de armado de la *Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias hacia las Mujeres* durante el año 2017, y de la expresa voluntad de sus autoridades de mantener la articulación con la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas para realizar aportes académicos, técnicos y de asesoramiento, creemos que existe la voluntad de formar parte del presente proyecto y de mantener su participación para garantizar el funcionamiento de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba.

#### **A nivel COMPONENTES:**

- *El presupuesto de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Córdoba se mantiene estable.*
- *Hay voluntad política de los gobiernos locales y las agencias estatales de la provincia de Córdoba para participar de las actividades de la Escuela.*

Teniendo en cuenta que en el año 2019 hay elecciones gubernamentales a nivel nacional y provincial, se mantiene latente la posibilidad de que la nueva gestión que vaya a dirigir el Gobierno de la Provincia de Córdoba presente diferencias ideológicas, de objetivos y/o intereses, y contextuales. No obstante lo cual consideramos que el presupuesto asignado al Ministerio de Justicia y Derechos

Humanos para la lucha contra la violencia de género puede mantenerse o incrementarse en virtud de la demanda social en aumento, pero no disminuir.

Por otro lado, la *Escuela Provincial de Formación en Género* será un dispositivo de formación y asesoramiento que tendrán a disposición los distintos gobiernos locales de la provincia de Córdoba, independientemente de sus respectivas ideologías políticas, no sólo para incorporar los conocimientos teóricos, técnicos y prácticos con perspectiva de género y derechos humanos a sus funcionarios/as y gestores de políticas públicas, sino también, y sobre todo, para mejorar y potenciar su gestión en el tratamiento de las problemáticas de género, considerando las especificidades locales y/o provinciales. En tal sentido, entendemos que la voluntad política institucional de participación estará presente y se incrementarán el interés y el esfuerzo de las distintas gestiones de gobierno locales con el transcurso del tiempo, teniendo en cuenta que la magnitud de las demandas y las movilizaciones ciudadanas contra la violencia de género van en aumento, lo cual es un factor de control y de presión para los/las gestores estatales que requieren cada vez de mayor capacitación, y para los gobiernos en general que necesitan de un mayor asesoramiento con perspectiva de género y derechos humanos para potenciar el diseño y la implementación de sus políticas públicas.

**A nivel ACTIVIDADES:**

- *Las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas habilitan el uso de los espacios físicos y lo equipamientos necesarios para el desarrollo de la Escuela dentro del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, en las condiciones pactadas.*
- *Los municipios cabeceras de Circunscripción Judicial ponen a disposición los espacios físicos aptos para el desarrollo de los encuentros de formación con los gestores públicos locales.*
- *Las autoridades de la UNVM efectivizan el envío de docentes, egresados y estudiantes avanzados con formación en género y derechos humanos designados para integrar los equipos de las Líneas de Trabajo de la Escuela.*
- *Las autoridades de CISCESA efectivizan el envío de los especialistas en temáticas de género y derechos humanos designados para participar en calidad de integrantes de las Líneas de Trabajo de la Escuela.*
- *La estrategia de difusión del gobierno de la provincia de Córdoba logra el efecto deseado sobre los Intendentes/as y Jefes/as Comunes en general y los gestores públicos de los gobiernos locales y agentes estatales de la provincia particularmente.*
- *Los gobiernos locales que adhieren a la Escuela Provincial de Formación en Género y Derechos Humanos, efectivizan el envío de los gestores públicos designados para que participen de los encuentros de formación.*

A pesar de las dificultades derivadas del origen externo de tales factores, que lógicamente exceden el control del equipo ejecutor del proyecto, partimos de una alta probabilidad de ocurrencia de los mismos. Por una parte, porque es factible la disponibilidad de un espacio físico dentro de las instalaciones existentes del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, y aún más, del equipamiento necesario para poner en marcha las actividades iniciales de la Escuela, por ser de uso corriente y de fácil acceso en el mercado. Por otra parte, la finalidad y los objetivos de la *Escuela*

*Provincial de Formación en Género* representan una necesidad y una demanda social que no está cubierta ya que, como mencionamos desde un principio, no existe en la provincia de Córdoba una institución pública de formación y asesoramiento para la administración estatal de éste tipo. Por consiguiente, entendemos que tanto la Universidad Nacional de Villa María (UNVM) y el Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina (CISCSA), como los gobiernos locales en articulación con el Gobierno de la Provincia de Córdoba, pondrán a disposición las herramientas legales, organizacionales, técnicas y humanas que estén a su alcance, al servicio de la *Escuela*, lo cual será considerado como un gran aporte para la comunidad provincial en general y, particularmente, para los gestores públicos que deben dar respuestas eficaces frente a problemáticas de género y derechos humanos.

## 9. Bibliografía

- Aguilar Villanueva, L. (1992). Estudio Introductorio. En A. Villanueva (ed.), *El estudio de las políticas públicas* (pp. 15-74). México: Porrúa.
- Alonso, G. (2008). Elementos para el análisis de capacidades estatales. En G. Alonso (ed.) *Capacidades estatales, instituciones y política social* (pp. 17-40). Buenos Aires: Prometeo.
- Araujo, K., Guzmán, V., y Mauro, A. (2000). El surgimiento de la violencia doméstica como problema público y objeto de políticas. *Cepal*, 70, 133-145.
- Arensburg, S., y Lewin, E. (2014). Comprensión de los nudos institucionales en el abordaje de la violencia contra las mujeres en la pareja: aportes de una lectura feminista a la experiencia chilena. *Universitas humanística*, 78, 187-210.
- Bernazza, C., Comotto, S., y Longo, G. (2015). Evaluando “en clave pública”: indicadores e instrumentos para la medición de capacidades estatales. *Revista Estado y Políticas Públicas*, 4, 17-36.
- Chiarotti, S. (2006). Aportes al Derecho desde la Teoría de Género. En Revista Otras Miradas, 1, 6-23. Recuperado en Agosto de 2018 de <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/4775>
- \_\_\_\_\_ (2008). La importancia de los Instrumentos internacionales en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. *En el Seminario: Los Acuerdos Internacionales como herramienta para erradicar la Violencia hacia las Mujeres*. Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado en Agosto de 2018 de [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21720/1/3\\_ponencia\\_chiarotti.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21720/1/3_ponencia_chiarotti.pdf)
- Colazo, C. (2010). Sobre la categoría género. En Escuela Virtual de Dirección Nacional para América Latina y el Caribe. Recuperado en Agosto de 2018 de [www.justiciacordoba.gov.ar/cargawebweb/\\_cursos/file.aspx?id=71](http://www.justiciacordoba.gov.ar/cargawebweb/_cursos/file.aspx?id=71)
- Falú, A. (2015). *Manual de género para las políticas y planificación territorial*. Córdoba: Libro digital. Recuperado en Julio de 2018 de [www.redmunicipalista.cba.gov.ar/wp-content/uploads/2017/08/Manual-Genero-GIZ.pdf](http://www.redmunicipalista.cba.gov.ar/wp-content/uploads/2017/08/Manual-Genero-GIZ.pdf)
- Gómez Cárdenas, C. (2011). Hacia un entendimiento necesario del concepto de políticas públicas en las ciencias sociales. En *Dlocal*, núm 8. Recuperado en Julio de 2018 desde [www.cedet.edu.ar/dlocal/dlocal\\_numero\\_8/Perspectivas.pdf](http://www.cedet.edu.ar/dlocal/dlocal_numero_8/Perspectivas.pdf)
- Graglia, J. (2012) *En la búsqueda del bien común: manual de políticas públicas*. 1a ed. Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.
- \_\_\_\_\_ (2017) *Políticas públicas: 12 retos del siglo 21*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.

- Guzman, V. (2001). La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis. *Cepal*, 32, 1-40.
- Incháustegui, T. (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. En *Revista de Estudios de Género*, 10, 84-123. Recuperado en Agosto de 2018 de <http://www.redalyc.org/pdf/884/88411129005.pdf>
- Lapasini, C. (2010) *Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Villa María*. Trabajo final de maestría en gestión política. Universidad Católica de Córdoba. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Disponible en: <http://pa.bibdigital.uccor.edu.ar/id/eprint/718>
- Méndez de Hoyos, I., y Lendo Fuentes, T. (2008). Reseña de *Políticas Públicas. Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de las políticas públicas* de Wayne Parsons. *Liminar. Estudios Sociales y Humanísticos*, VI (2) 212-214. Extraído desde <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74511194016>
- Meny, Y., y Thoenig, J. 1992 (1989). *Las Políticas Públicas*. Barcelona: Ariel.
- Ortegón, Pacheco y Prieto (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- Oszlak, O. (2006). Burocracia estatal: política y políticas públicas. En *Revista POSTData* 11, 11-5161.
- Otero, I.B. (2009). Mujeres y violencia. El género como herramienta para la intervención. *Política y Cultura*, 32, 105-126.
- Parsons, W. (2007). *Políticas públicas: una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas* (Ateneo Acevedo, trad.). México: FLACSO. (Obra original publicada en 1997).
- Payo, M.A (2005). *La inclusión de la perspectiva de género en las Políticas Públicas: Mujeres Golpeadas: Un estudio de caso*. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.505.pdf>
- Repetto, F. (2008). Capacidad estatal, institucionalidad social y políticas públicas. En G. Alonso (ed.) *Capacidades estatales, instituciones y política social* (pp. 41-85). Buenos Aires: Prometeo.
- Ricardo, E. (2016). Capacidad estatal, brechas de capacidad y fortalecimiento institucional. En *Revista Análisis político*, 87, 60-76.
- Rigat, M. (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. En *Revista Nueva Sociedad*, 218, 40-56. Recuperado en Julio de 2018 de [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21671/1/35\\_maistreaming.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21671/1/35_maistreaming.pdf)

- Ríos, M. (2008). *Avances internacionales en la estrategia de transversalización*. Recuperado en Agosto de 2018 de la Página Web del Servicio Nacional de la Mujer, Chile, en <https://app.sernam.cl/pmg/documentos.php>
- Rodríguez G., L (2008). Capacidades estatales: reflexiones en torno a un programa de investigación. En G. Alonso (ed.) *Capacidades estatales, instituciones y política social (pp. 85-107)*. Buenos Aires: Prometeo.
- Rodríguez, M. (2008). Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo. *Revista de Trabajo*, 6, 71-81.
- Rosales, M. (2011). Políticas Públicas con enfoque de género en el estado municipal: sentidos y representaciones de las mujeres que participan en la mesa local para la prevención de la violencia. *Revista Question*, 31.
- Sagot, M. (2008). Los límites de las reformas: violencia contra las mujeres y políticas públicas en América Latina. *Revista Ciencia Sociales*, 120, 35-48.
- Sampieri, R., et al., (2010). *Capítulo II: Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta: la idea*. En Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw-Hill. Recuperado en junio de 2018 en: <https://avdiaz.files.wordpress.com/2010/09/sampieri-metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-5ta-edic3b3n.pdf>
- Solar, X. (2009). Género y políticas públicas: Estado del arte. *Germina, conocimiento para la acción*, 1-51. Recuperado en Julio de 2018 de la Página Web de Germina, Chile, en [https://germina.cl/wp-content/uploads/2011/05/publicacion2\\_genero\\_politicas\\_publicas\\_estado\\_del\\_arte.pdf](https://germina.cl/wp-content/uploads/2011/05/publicacion2_genero_politicas_publicas_estado_del_arte.pdf)
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Capítulo I: La investigación cualitativa*. En Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Gedisa. Recuperado en Junio de 2018 en: <http://jbposgrado.org/icuali/investigacion%20cualitativa.pdf>
- Vicente, A. y Voria, M. (2016). ¿Protegidas o desprotegidas? La integridad de las mujeres en relación a las medidas de protección urgentes establecidas por la Ley 26485 en Argentina, en número monográfico “Beijing+20 y la igualdad de género” de la Revista StudiaPoliticae. Universidad Católica de Córdoba.
- Wigdor, G., y Artazo, G.C. (2015). “La maté porque es mía”: femicidios en la provincia de Córdoba. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 17, 67-79.
- Zafra, G. (2005). Políticas públicas con perspectiva de género: avances sobre un programa de especialización para la administración pública desarrollado por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña. *Estudios Sociológicos*, XXIII (67), 253-282.

**Otras Fuentes:**

- *Convención Interamericana de Belém Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994)*. Organización de los Estados Americanos (OEA). Recuperada en Julio de 2018 de <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)*. Ratificada en Argentina mediante Ley N° 23.179 (1985). Recuperada en Julio de 2018 de <http://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/ley23179.pdf>
- Comisión Interamericana de Mujeres (2017). Tercer Informe de Seguimiento a la implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI, Washington. Recuperado en Julio de 2018 de [www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico.pdf](http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico.pdf)
- Decreto N° 174/16 de Creación del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia de la provincia de Córdoba. Recuperado en Junio de 2018 en: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/85a69a561f9ea43d03257234006a8594/95d11961a10f643703257f7900633e7d?OpenDocument>
- Informe final de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres (2018). Observatorio de Políticas Públicas, Universidad Nacional de Villa María.
- Informe final de femicidios ocurridos en Córdoba entre 2013 y 2017. Centro de Estudios y Proyectos Judiciales(2018). Recuperado en Mayo de 2018 en: <http://www.justiciacordoba.gob.ar/JusticiaCordoba/Inicio/indexDetalle.aspx?codNovedad=1481>
- Informe del Segundo Relevamiento del formulario de denuncias.Oficina de Coordinación de Violencia Familiar (OVF), Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ).Recuperado en Junio de 2018en:<http://www.justiciacordoba.gob.ar/justiciacordoba/files/violencia/Informe%20Violencia%20Familiar%20en%20Cordoba%20Noviembre%20de%202017-v4.pdf>
- Ley Nacional N° 26.485 de *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres* (2009). Recuperada en Julio de 2018 de [www.oas.org/dil/esp/ley\\_de\\_proteccion\\_integral\\_de\\_mujeres\\_argentina.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/ley_de_proteccion_integral_de_mujeres_argentina.pdf)
- Ley Provincial N°9283 de *Violencia Familiar* (2006). Córdoba, Argentina. Recuperada en Julio de 2018 de [www.mpfcordoba.gob.ar/pdf/Ley%209283%20Violencia%20Familiar.pdf](http://www.mpfcordoba.gob.ar/pdf/Ley%209283%20Violencia%20Familiar.pdf)
- Ley Provincial N°10400 modificatoria de la Ley N° 9283 de *Violencia Familiar* (2016). Córdoba, Argentina. Recuperada en Julio de 2018 de [https://boletinoficial.cba.gov.ar/wp-content/.../1\\_Secc\\_25112016\\_extraordinaria.pdf](https://boletinoficial.cba.gov.ar/wp-content/.../1_Secc_25112016_extraordinaria.pdf)
- Ley Provincial de Presupuesto (2018). Gobierno de la provincia de Córdoba. Recuperada en Julio de 2018 en: <http://www.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2018/01/Mapa-de-Programas-Adm-Ctral.pdf>

- Manual del Plan Nacional de Acción (2017-2019). Recuperado en Abril de 2018 en: [http://www.cnm.gov.ar/recursos/PlanNacionalDeAccion\\_2017\\_2019Ult.pdf](http://www.cnm.gov.ar/recursos/PlanNacionalDeAccion_2017_2019Ult.pdf)
- Plan de Acción Quinquenal de la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014-2019) del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. Recuperado en Agosto de 2018 en: <http://www.isdemu.gov.sv/index.php?...137%3Ainformes...violencia-contra-las-mujeres...8>
- Programa de Coordinación intersectorial y Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Público, del Servicio Nacional de la Mujer, Chile. Recuperado en Agosto de 2018 en: <https://www.minmujeryeg.cl/sernameg/>
- Programa de Diplomatura en Formación de Acompañantes Comunitarias/os contra la Violencia de Género, Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de Córdoba. Recuperado en Abril de 2018 en: <http://www.upc.edu.ar/wp-content/uploads/2015/09/Diplomatura-Acompa%C3%B1antes-VERSION-FINAL.pdf>
- Programa Escuelas Libres de Violencias de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. Recuperado en Abril de 2018 en: <http://www.cba.gov.ar/escuelas-libres-de-violencia/>
- Programa de Especialización en Género para la Administración Pública de Oaxaca, del Instituto Municipal de la Mujer del municipio de Oaxaca de Juárez. Recuperado en Agosto de 2018 en: <https://www.tribunaloaxaca.gob.mx/escuelajudicial/fileap2/2427.pdf>
- Programa Nacional de Escuelas Populares de Formación en Género, Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado en Marzo de 2018 en: <https://www.argentina.gob.ar/inam/programa-escuelas-populares>
- Protocolo de abordaje de la Violencia Familiar (2018). Ministerio Público Fiscal, Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Recuperado en Marzo de 2018 en: [www.mpfcordoba.gov.ar/wp-content/uploads/.../Reglamento-FG-83-VF-Anexo-A.pdf](http://www.mpfcordoba.gov.ar/wp-content/uploads/.../Reglamento-FG-83-VF-Anexo-A.pdf)
- Protocolo de actuación de la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres (2017). Recuperada en Mayo de 2018 de <https://redmunicipalista.cba.gov.ar/biblioteca/>
- Recomendaciones de ONU Mujeres 42. Recuperado en Julio de 2018 en: [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/15-07887\\_S\\_ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/15-07887_S_ebook.pdf)

#### **Páginas web de instituciones consultadas**

- Gobierno de la Provincia de Córdoba: <http://www.cba.gov.ar>
- Prensa Gobierno de la provincia de Córdoba: <http://prensa.cba.gov.ar>

- Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y la Trata de Personas del Gobierno de la Provincia de Córdoba: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos/secretaria-de-lucha-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-trata-de-personas/>
- Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia de la provincia de Córdoba: <https://www.polomujer.com.ar>
- Red Municipalista de Lucha Contrar las Violencias hacia las Mujeres de la provincia de Córdoba: <https://redmunicipalista.cba.gov.ar>
- Defensoría del Pueblo de la Provincia de Córdoba: <http://www.defensorcordoba.org.ar/violenciaGenero.aspx>
- Portal de Transparencia de la Provincia de Córdoba: <http://transparencia.cba.gov.ar>
- Centro de Intercambio y Servicios para el Cono Sur Argentina(CISCSA): <https://www.ciscsa.org.ar/institucional>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAM): <https://www.argentina.gob.ar/inam>
- Instituto de la Mujer de España: <http://www.inmujer.gob.es>

10. Anexos**MARCO LÓGICO\***

FINES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>1. Contribuir a la capacitación y especialización de los gestores públicos locales y agentes estatales para la prevención y atención de la violencia de género, y la promoción de la equidad de género, en la provincia de Córdoba.</p>	<p>1. El número de gestores públicos locales y agentes estatales provinciales capacitados en perspectiva de género y derechos humanos se incrementó en un 30% para el año 2020.</p>	<p>1.1. Encuestas personales a gestores públicos locales y agentes estatales provinciales al iniciar el proyecto y pasado los dos años de inicio. 1.2. Informe de la Coordinación de Capacitación.</p>	<p>- Los/las gestores públicos de los gobiernos locales y agentes estatales de la provincia de Córdoba consideran que es importante la capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.</p>
<p>2. Contribuir a la <i>transversalización de la perspectiva de género</i> en las políticas públicas de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba.</p>	<p>2.1. La cantidad de políticas públicas con perspectiva de Género y Derechos Humanos a nivel local de gobierno se incrementó en un 25% para el año 2020.</p> <p>2.2. La articulación de políticas de Género y Derechos Humanos entre las áreas de gobierno locales, la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del gobierno provincial, la UNVM y CISCOSA se incrementó en un 30% para el año 2020.</p> <p>2.3. Los/las ciudadanos/as están un 30% más conforme respecto al desempeño</p>	<p>2.1. Encuestas personales a gestores públicos, y agentes estatales en el total de municipios y comunas de la provincia de Córdoba.</p> <p>2.2.1. Informes anuales de la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas de la provincia de Córdoba.</p> <p>2.2.2. N° de convenios entre la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del Gobierno de la provincia de Córdoba, la UNVM, CISCOSA, y los gobiernos locales adheridos a la Red Municipalista de Lucha Contra las Violencias a las Mujeres.</p> <p>2.2.3 Encuestas personales a</p>	<p>- Los/las gestores públicos de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba que participan de la <i>Escuela</i> aplican los conocimientos adquiridos en su práctica laboral cotidiana.</p>

	de los/las gestores públicos de las problemáticas de Género y Derechos Humanos para el año 2020.	Intendentes/as, Jefes/as Comunes y grupos de gestores públicos al iniciar el proyecto y pasado los dos años de inicio.  2.3. Encuestas telefónicas a ciudadanos/as al iniciar el proyecto y pasado los dos años de inicio.	
<b>PROPÓSITO</b>  Espacio interdisciplinario e interinstitucional denominado Escuela Provincial de Formación en Género constituido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más del 50% de los gobiernos locales participan de la Escuela de Género para el año 2020.</li> <li>- Más del 50% de los/las gestores públicos locales de las problemáticas de Género y Derechos Humanos han recibido las capacitaciones teóricas y prácticas correspondientes para el año 2020.</li> <li>- El 30% de las políticas públicas implementadas en los municipios que participan de las capacitaciones de la Escuela Provincial de Género son monitoreadas y evaluadas cada año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de convenios firmados para la participación en la Escuela entre la Secretaría de Lucha contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas del gobierno provincial y los gobiernos locales de las distintas Circunscripciones Judiciales.</li> <li>- Informe de la Coordinación de Capacitación</li> <li>- Informe de la Coordinación de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La voluntad político-institucional de las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de personas del gobierno de la provincia de Córdoba con respecto a la continuidad de la <i>Escuela</i> se mantiene a través de los años y las distintas gestiones.</li> <li>- La voluntad político-institucional de las autoridades de la UNVM con respecto a la continuidad del trabajo articulado en la <i>Escuela</i> se mantiene a través de los años y las distintas gestiones.</li> <li>- La voluntad político-institucional de las autoridades de CISCESA con respecto a su participación en la <i>Escuela</i> se mantiene a través de los años.</li> </ul>
<b>COMPONENTES</b> 1. Espacios físicos acondicionados para el correcto funcionamiento de la Escuela Provincial de Formación en Género del Gobierno de Córdoba. 2. Definido el Director/a de la Escuela; el/la	<p>1. Sala de trabajo acondicionada y habilitada.</p> <p>2.1. Nombrado el/la director/a al inicio del proyecto.</p>	<p>1. Informe de avance del proyecto.</p> <p>2.1. Contrato de trabajo.</p> <p>2.2. Contratos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El presupuesto de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas se mantiene estable.</li> <li>- Hay voluntad política de los gobiernos locales de la provincia de Córdoba para participar de la <i>Escuela</i>.</li> </ul>

<p>Coordinador/a de la Mesa de Trabajo Interinstitucional; y Coordinadores/as de líneas de trabajo).</p>	<p>2.2. Nombrados cuatro coordinadores/as al primer mes de iniciado el proyecto.</p>		
<p>3. Mesa de Trabajo Interinstitucional conformada. (Integrada por Universidad, Gobierno provincial, CISCSA, Poder Judicial, representantes de los Polos de la Mujer por Circunscripción Judicial; Municipios cabeceras de cada Circunscripción Judicial).</p>	<p>3.1. Convocados los/las integrantes de la Mesa de Trabajo interinstitucional e interdisciplinaria al mes de iniciado el proyecto. 3.2. Firmados los convenios correspondientes a los/las instituciones públicas y privadas integrantes de la Mesa de Trabajo Interinstitucional al segundo mes de iniciado el proyecto.</p>	<p>3.1. Informe de avance del proyecto.  3.2. Informe mensual de avance de proyecto-Actas de convenios firmados.</p>	
<p>4. Plan de gestión de las tres Líneas de Trabajo de la Escuela definido: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.</p>	<p>4.1. Realizado el diagnóstico de necesidades y problemas por la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la Escuela al tercer mes de iniciado el proyecto. 4.2. Acordada la agenda de actividades de la Escuela por los integrantes de la Mesa de Trabajo al cuarto mes de iniciado el proyecto. 4.3. Presentado el Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos al quinto mes de iniciado el proyecto.</p>	<p>4.1. Documento General de Diagnóstico.  4.2. Informe de gestión de la Coordinación de la Mesa de Trabajo Interinstitucional de la Escuela.  4.3. Documento del Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos.</p>	
<p>5. Equipos de las Líneas de Trabajo de la Escuela conformados. (Docentes, egresados, estudiantes avanzados, especialistas).</p>	<p>5.1. Realizada la convocatoria a docentes, egresados y estudiantes avanzados de la UNVM al quinto mes de iniciado el proyecto. 5.2. Realizada la convocatoria a profesionales</p>	<p>5.1. Publicación de convocatoria interna de docentes, egresados y estudiantes avanzados de la UNVM.  5.2. Publicación de</p>	

<p>lizados en temáticas definidas con perspectiva de género).</p> <p>6. Líneas de trabajo en funcionamiento: Investigación; Capacitación; Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.</p>	<p>especialistas en género de CISCOSA al quinto mes de iniciado el proyecto.</p> <p>5.3. Conformados los equipos de trabajo de la Escuela al quinto mes de iniciado el proyecto.</p> <p>5.4. Organizadas las actividades de cada Línea de Trabajo por los respectivos equipos al quinto mes de iniciado el proyecto.</p> <p>6.1. Difundido el Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos al sexto mes de iniciado el proyecto.</p> <p>6.2. Convocados los gestores públicos locales de los municipios participantes al sexto mes de iniciado el proyecto.</p> <p>6.3. Realizado el primer encuentro de los equipos de las Líneas de Trabajo con los gestores públicos, participantes por Circunscripción Judicial, al séptimo mes de iniciado el proyecto.</p>	<p>convocatoria interna de especialistas de CISCOSA.</p> <p>5.3. Informe de avance de proyecto.</p> <p>5.4. Informe de gestión de la Escuela.</p> <p>6.1. Presentación oficial de Gobierno del Programa de Formación en Género y Derechos Humanos.</p> <p>6.2.1. Publicación y difusión del Programa de Formación en Género y Derechos Humanos en el Boletín Oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba.</p> <p>6.2.2. Publicación de convocatoria interna de los municipios/comunas participantes.</p> <p>6.2.3. Plataforma en la página web oficial del Gobierno de Córdoba para convocatorias e inscripciones vía web.</p> <p>6.3. Informe de avance de proyecto.</p>	
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>1.1. Asignación de los espacios físicos disponibles en el Polo Integral de la Mujer de Córdoba.</p> <p>1.2. Compra de materiales necesarios para las actividades de la Escuela.</p> <p>1.3. Acondicionamiento de los espacios.</p> <p>2.1. Nombramiento de Director/a de la Escuela.</p> <p>2.2. Firma de convenio y protocolo de trabajo entre la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y</p>	<p>- Presupuesto de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas.</p>	<p>- Registros contables y financieros del gobierno de la provincia de Córdoba.</p>	<p>- Las autoridades de la Secretaría de Lucha Contra la Violencia a la Mujer y Trata de Personas habilitan el uso de los espacios físicos y lo equipamientos necesarios para el desarrollo de la Escuela dentro del Polo Integral de la Mujer en Situación de Violencia, en las condiciones pactadas.</p>

<p>Trata de Personas y la UNVM.</p> <p>2.3. Convocatoria de egresados especialistas en Género y Derechos Humanos de la UNVM para formar parte del equipo de Coordinadores/as de la Escuela.</p> <p>2.4. Selección de cuatro Coordinadores/as de las Líneas de Trabajo de la Escuela.</p> <p>2.5. Capacitación interna del equipo Coordinadores/as.</p> <p>2.6. Conformación del Gabinete de Coordinación General de la Escuela.</p> <p>3.1. Convocatoria a las distintas instituciones y dependencias públicas que conforman la Mesa de Trabajo.</p> <p>3.2. Firma de convenio y protocolo de trabajo.</p> <p>3.3. Convocatoria de integrantes a la primera reunión de presentación y diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.</p> <p>3.4. Efectivización de la primera reunión de la Mesa de Trabajo.</p> <p>3.5. Desarrollo del Documento General de Diagnóstico.</p> <p>4.1. Presentación del Documento General de Diagnóstico de la Mesa de Trabajo Interinstitucional.</p> <p>4.2. Definición de los planes de acción para las tres líneas de trabajo de la Escuela.</p> <p>4.3. Presentación del "Programa General de Formación en Género y Derechos Humanos" de la Escuela.</p> <p>4.4. Firma de</p>			<p>- Los municipios cabeceras de Circunscripción Judicial ponen a disposición los espacios físicos aptos para el desarrollo de los encuentros de formación con los gestores públicos locales.</p> <p>-Las autoridades de la UNVM efectivizan el envío de docentes, egresados y estudiantes avanzados con formación en Género y Derechos Humanos designados para integrar los equipos de las Líneas de Trabajo de la Escuela.</p> <p>- Las autoridades de CISCOSA efectivizan el envío de los especialistas en temáticas de Género y Derechos Humanos designados para participar en calidad de integrantes de las Líneas de Trabajo de la Escuela.</p> <p>-La estrategia de difusión del gobierno de la provincia de Córdoba logra el efecto deseado sobre los Intendentes/as y Jefes/as Comunales en general y los gestores públicos de los gobiernos locales de la provincia particularmente.</p>
--	--	--	--

<p>Convenios con municipios y comunas participantes.</p> <p>5.1. Convocatoria a docentes, egresados y estudiantes avanzados de la UNVM especialistas en las temáticas definidas.</p> <p>5.2. Convocatoria a especialistas de CISCESA.</p> <p>5.3. Selección de equipos interdisciplinarios para las Líneas de Trabajo.</p> <p>5.4. Reunión informativa del Gabinete de Coordinación General con los equipos de trabajo.</p> <p>5.5. Organización de las actividades a desarrollar para cada eje/temática del programa.</p> <p>6.1. Publicación y difusión de la creación y puesta en funcionamiento de la Escuela.</p> <p>6.2. Relevamiento y determinación de los espacios físicos y equipamientos necesarios para el desarrollo del primer encuentro de formación en los lugares designados por Circunscripción Judicial.</p> <p>6.3. Definición de la dinámica del primer encuentro de formación para gestores públicos por Circunscripción Judicial.</p> <p>6.4. Convocatoria vía web y telefónica de los distintos agentes estatales locales/provinciales por Circunscripción</p>			<p>- Los gobiernos locales que adhieren a la Escuela Provincial de Formación en Género y Derechos Humanos, efectivizan el envío de los gestores públicos designados para que participen de los encuentros de formación.</p>
--	--	--	---

<p>Judicial.          6.5. Efectivización del primer encuentro de formación por Circunscripción Judicial.          6.6. Observación participante del equipo Coordinador de la Escuela en el primer encuentro de formación por Circunscripción Judicial.          6.7. Identificación de problemáticas y necesidades de la gestión pública local/ regional para la puesta en marcha de la Línea de Trabajo de Investigación y la Línea de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas de la Escuela.</p>			
---	--	--	--

*Esquema de Marco Lógico del Proyecto. Extraído de Microsoft Excel 2010.*

\*Cabe aclarar que cada uno de los ítems mencionados en el presente cuadro se encuentran ampliados y desarrollados en el cuerpo del proyecto.