



INFORME

ENCUESTA REALIZADA A LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

CONFORMADOS EN EL MARCO DEL DECRETO 121/20
REGLAMENTARIO DE LA LEY 14.893

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**

AUTORIDADES

Axel Kicillof Gobernador

Estela Díaz Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

Flavia Delmas Subsecretaria de Políticas contra las Violencias por Razones de Género

Adriana Vicente Directora Provincial de Investigación, Planificación y Gestión de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género

Sigrid Heim Directora de Estadística y Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUCVG)

Equipo técnico-profesional de la Dirección de Estadística y RUCVG Candelaria Romero y Aldana Victoria Siri

Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares Mariela Garay y Noelia Bilyk

Diseño Gráfico y Editorial Dirección Provincial de Comunicación
Dirección de Comunicación y Diseño

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN P.4

1. CARACTERÍSTICAS DE LOS ORGANISMOS P.6

COMPOSICIÓN DE LA PLANTA LABORAL DE LOS ORGANISMOS P.6

DIFUSIÓN SOBRE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS EN LOS ORGANISMOS P.9

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS P.11

SITUACIÓN INSTITUCIONAL DEL EI P.11

COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS P.12

SITUACIÓN LABORAL DE LOS INTEGRANTES DEL EI P.15

3. ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS P.17

REGISTRO DE LAS SVG POR PARTE DE LOS EI P.18

4. ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS P.20

CAPACITACIONES P.20

CAPACITACIONES BRINDADAS POR LOS EI P.23

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN P.25

SITUACIONES ABORDADAS P.25

LICENCIAS SOLICITADAS P.27

DIFICULTADES ENCONTRADAS POR LOS EQUIPOS P.28

SUMARIOS ADMINISTRATIVOS P.31

RECOMENDACIONES P.33

5. DESAFÍOS PARA EL 2023 P.38

ANEXO: TABLAS P.40

INTRODUCCIÓN

El presente informe sistematiza la información recabada a partir de la encuesta realizada a los Equipos Interdisciplinarios (EI) conformados en los Ministerios, Organismos de la Administración Pública Provincial y en las Sociedades de Economía Mixta con participación estatal mayoritaria de la PBA (en adelante referidos como “Organismos”). Tal como lo establece el Decreto 121/20 reglamentario de la Ley 14.893, los referidos EI asisten, asesoran y acompañan a trabajadoras que vivencian situaciones de violencias por razones de género, sea que éstas acontezcan en el ámbito laboral o doméstico.

La información recolectada permitirá caracterizar y analizar el trabajo que los EI desarrollaron a diario durante el año 2022 –de enero a diciembre-, con el objetivo de contar con un estado de situación de las características y los funcionamientos de estos Equipos como así también poder reflejar los desafíos para el año 2023.

La encuesta se estructuró en cinco dimensiones, en base a las cuales también se organizará la presentación de los datos en el presente informe, a saber:

1. Características de los organismos
2. Características de los Equipos Interdisciplinarios
3. Organización de los Equipos Interdisciplinarios
4. Acciones implementadas por los Equipos Interdisciplinarios
5. Desafíos para el 2023

De un total de 48 organismos que deben constituir sus EI, al 31 de diciembre del año 2022 se encontraban conformados 44 EI. La encuesta fue respondida por 40 organismos¹, con la información brindada se produjo el presente informe.

1. El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual no contestó la encuesta por ser el organismo rector.

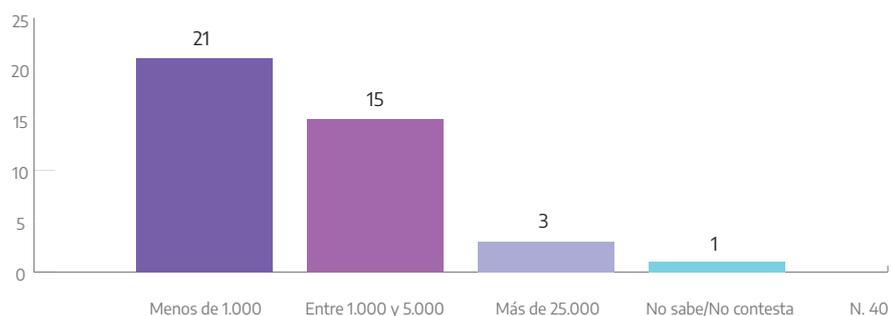
1.

CARACTERÍSTICAS DE LOS ORGANISMOS

COMPOSICIÓN DE LA PLANTA LABORAL DE LOS ORGANISMOS

Entre los **40 organismos que respondieron la encuesta**, se observa que más de la mitad (**21**) cuentan con una **planta menor a 1.000 trabajadoras y trabajadores**, **15** tienen **entre 1000 y 5.000 trabajadoras y trabajadores**, mientras que **3 organismos superan los 25.000 trabajadoras y trabajadores** –sólo 1 no brindó información respecto a este punto².

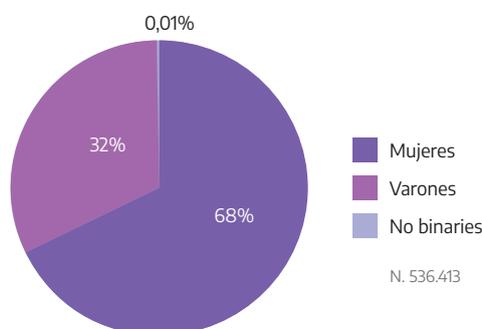
GRÁFICO 1
CANTIDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN LOS ORGANISMOS (F).
ENCUESTA EL ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



El **total de personas** que forman parte de la administración pública que se registraron en la encuesta fue de **536.413** personas. Este total queda desagregado de la siguiente manera: **mujeres 365.051 (68%)**, **varones 171.335 (32%)** y **no binaries 27 (0,01%)**.

2. Para mayor detalle sobre la cantidad de trabajadoras y trabajadores por organismo ver Tabla N° 1 en Anexo: Tablas.

GRÁFICO N° 2
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS, TRABAJADORES Y TRABAJADORES NO BINARIOS (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES, AÑO 2022.

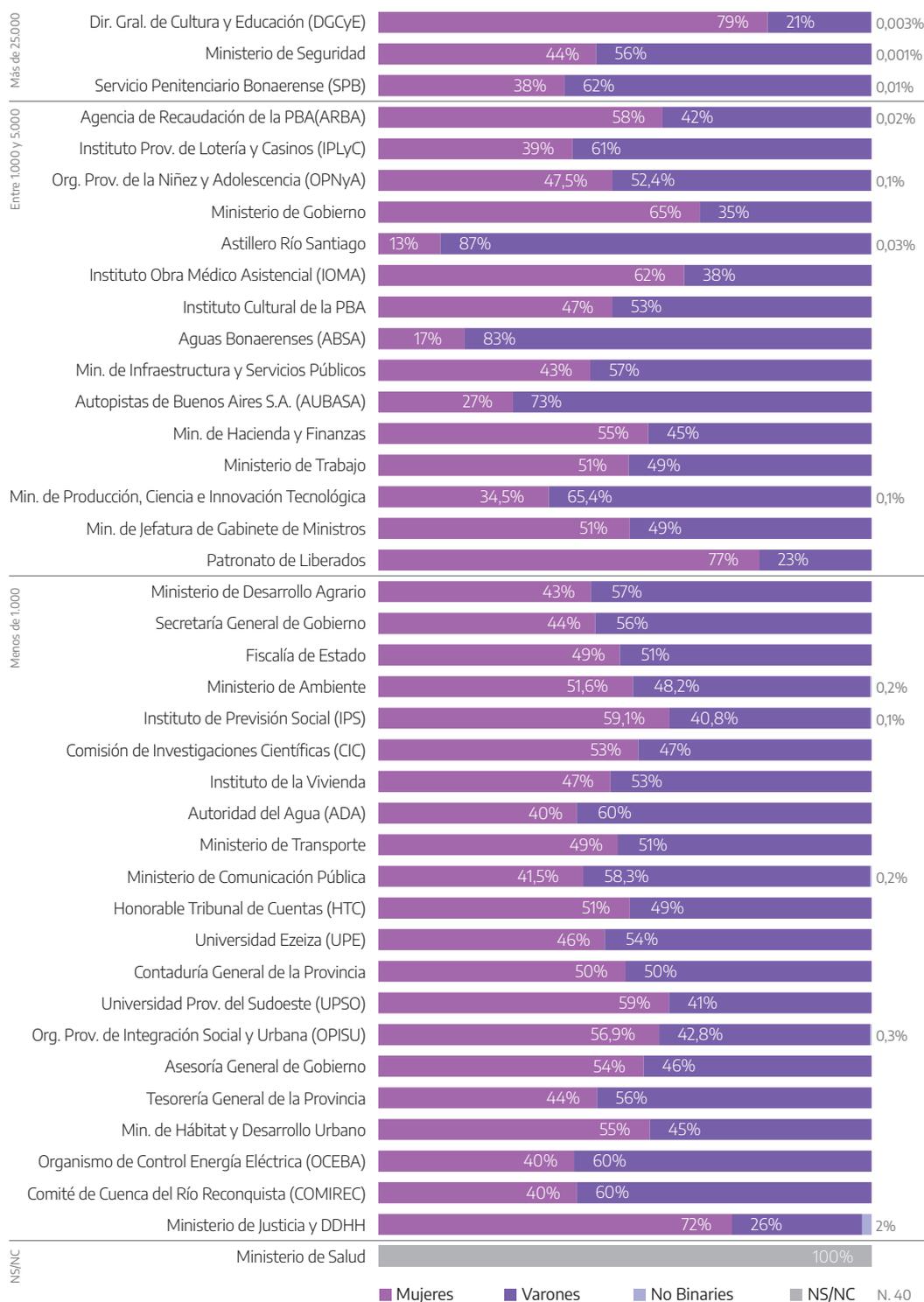


En cuanto a la composición de las plantas de trabajadoras y trabajadores según género, a primera vista se observa que son pocos los organismos con **trabajadores no binarios (12 organismos) y, a su vez, muy baja la cantidad sobre la planta completa**; a excepción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, donde representan un 2%, en general no alcanzan el 0,5% de la planta. Por otra parte, se observa que la **diferencia en la cantidad de trabajadoras y trabajadores suele ser más pronunciada en los organismos de plantas de más de 1.000 empleadas y empleados.**

En **28 organismos** la **distribución de la planta entre varones y mujeres oscila entre un 40% y un 60%**, manteniendo cierto equilibrio, aunque la tendencia indica más cantidad de organismos con mayor presencia de varones (15 con mayor cantidad de varones, 12 con mayor cantidad de mujeres y 1 con paridad entre ambos).

Luego, hay 11 organismos en los cuales la cantidad de mujeres o varones supera el 60%, entre los que se destacan 6 : **3 en los cuales la presencia de mujeres supera el 70%** (Dirección General de Cultura y Educación 79%, Patronato de Liberados 77%, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 72%) y otros **3 donde la presencia de varones supera en un caso el 70% y en los otros dos el 80%** (AUBASA 73%, ABSA 83% y Astillero Río Santiago 87%).

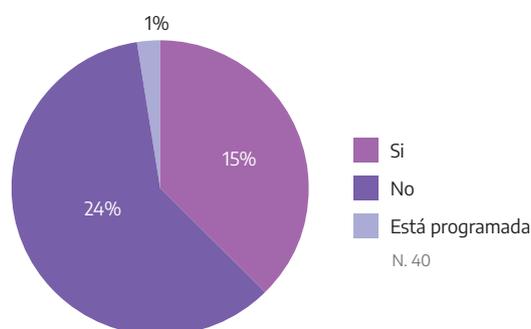
GRÁFICO N° 3
GÉNERO DE LAS Y LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LOS ORGANISMOS (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



DIFUSIÓN SOBRE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS EN LOS ORGANISMOS

Respecto a si los EI tuvieron **presentaciones formales en el organismo**, de los 40 equipos participantes de la encuesta, **15** respondieron que sí, mientras que **24** manifestaron que **no fueron presentados** y **1 equipo** señaló que la presentación **se encuentra programada**.

GRÁFICO N° 4
SE REALIZÓ PRESENTACIÓN FORMAL DEL EI EN EL ORGANISMO (ABSOLUTOS).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



Se indagó también si los **EI se dieron otras estrategias para darse a conocer dentro de los organismos**, un **83% (33 equipos)** respondió que sí, mientras que 18% aún no han realizado acciones en ese sentido.

Los 33 equipos que respondieron afirmativamente, señalaron las siguientes estrategias para informar al interior del organismo acerca de sus funciones y acciones:³ **comunicaciones institucionales**, principalmente vía mails institucionales (**58%**); difusión a través de **cartelería y folletería (28%)**; información en la **web institucional del organismo (23%)**; difusión por **redes sociales (20%)**; **capacitaciones con perspectiva de género (20%)**; **recorridos de las y los integrantes del EI por los puestos de trabajo (15%)**; **presentación o reuniones con autoridades**, ya sean funcionarios o funcionarias y/o personal directivo (**15%**); **campañas o jornadas de sensibilización (13%)**; **participación en Mesas o Comisiones de Género de los organismos** donde concurren trabajadoras y trabajadores, ya sean abiertas o con representantes por sector (**8%**); **aprobación de protocolo de actuación (3%)**; **videoconferencias destinadas a todo el personal (3%)**; y **promotoras y promotores y talleres en territorio (3%)**.

3. Variable de respuesta múltiple, es decir, un EI puede llevar adelante una o más estrategias o acciones para darse a conocer dentro del organismo al que pertenece.

GRÁFICO Nº 5
 EI SE DIO A CONOCER DENTRO
 DEL ORGANISMO (%).
 ENCUESTA EI ORGANISMOS
 PROVINCIALES. AÑO 2022.

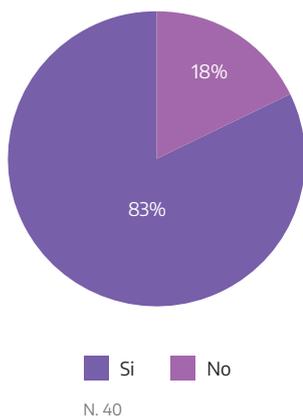
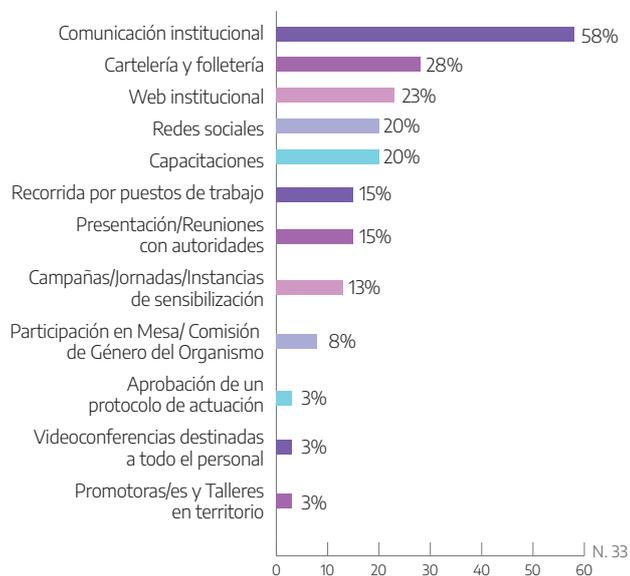


GRÁFICO Nº 6
 ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS POR EL EI PARA DARSE
 A CONOCER DENTRO DEL ORGANISMO (%).



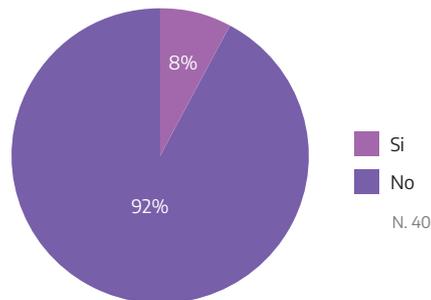
2.

CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

SITUACIÓN INSTITUCIONAL DEL EI

De los 40 organismos que contestaron la encuesta, sólo un **10% (3 organismos)** cuentan con **Equipos Interdisciplinarios descentralizados**. Los mismos son: el Ministerio de Salud, el Ministerio de Seguridad, y el Instituto Provincial de Lotería y Casinos (IPLyC).

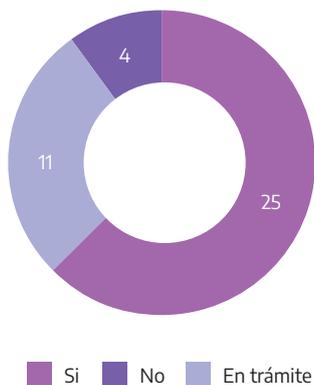
GRÁFICO N° 7
CANTIDAD DE ORGANISMOS CON EI DESCENTRALIZADOS (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



En **25 organismos** tienen **resolución de nombramiento del EI por acto administrativo**, mientras que **en 11 aún están en trámite**, en **4 no tienen**. Cabe mencionar que en uno de los organismos no hay resolución porque se desprende de un Decreto del año 2022.

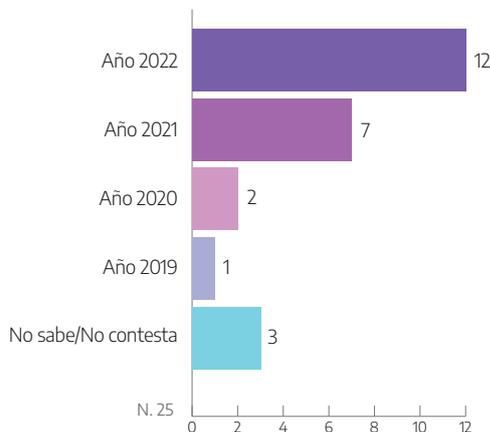
Respecto a las resoluciones, del total (25), **12 corresponden al año 2022**, **7 al 2021**, **2 al 2020** y **1 al año 2019**. Sobre tres de las resoluciones no se cuenta con información acerca del año en que fueron firmadas.

GRÁFICO N° 8
 EI CUENTA CON RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO
 POR ACTO ADMINISTRATIVO (ABSOLUTOS).
 ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES.
 AÑO 2022.



N. 40

GRÁFICO N° 9
 AÑO DE RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO
 DEL EI (ABSOLUTOS). ENCUESTA EI ORGANISMOS
 PROVINCIALES. AÑO 2022.



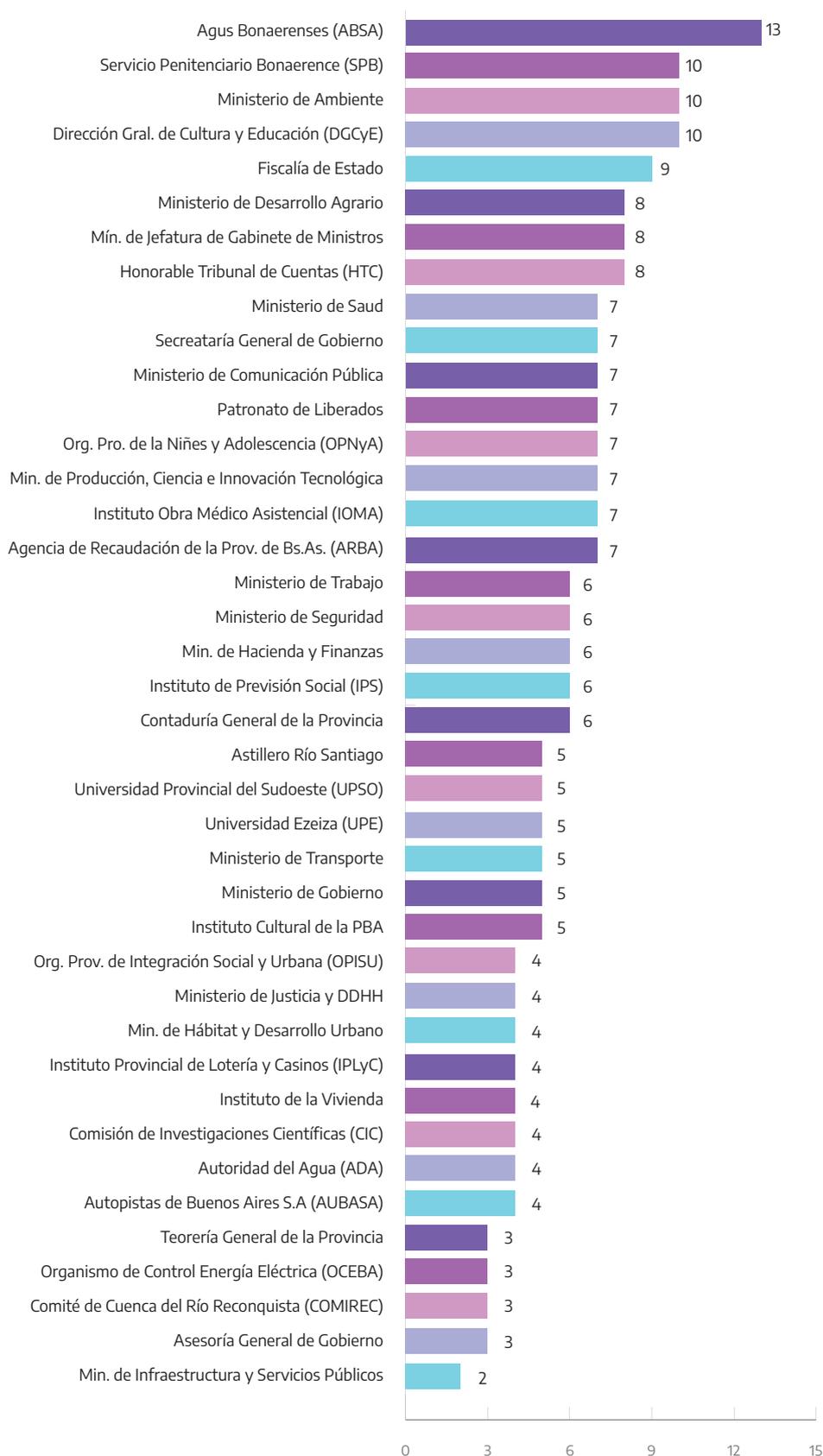
N. 25

COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

En el gráfico N° 10 que se muestra a continuación, se puede observar la **cantidad de integrantes que componen los Equipos Interdisciplinarios**. Dentro de la descripción, lidera este listado el EI de **Aguas Bonaerenses S.A. (ABSA)** con **13 integrantes**, seguido por **3 organismos** que manifestaron que sus **EI cuentan con 10 integrantes**, **1 con 9** y otros **3 con 8 integrantes**.

En **19 organismos** (casi el 50%) los **equipos están conformados por entre entre 5 y 7 trabajadoras y trabajadores**; y en **13 organismos los equipos tienen entre 2 y 4 integrantes**.

GRÁFICO N° 10
 CANTIDAD DE INTEGRANTES DEL EI, POR ORGANISMO (F).
 ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



Sobre la formación de los integrantes de los equipos, pueden observarse que priman las 3 profesiones básicas: Abogacía, Psicología y Trabajo Social. Así, **43% de los equipos cuentan con integrantes de las tres profesiones básicas, 35% de dos de ellas, y 18% de al menos una**, mientras que sólo en el **3% de los equipos no hay integrantes de alguna de estas profesiones**.

Así, en **85% de los EI hay abogadas y abogados**, en **73% psicólogas y psicólogos** y en **58% trabajadoras y trabajadores sociales**. Luego, los equipos cuentan con integrantes de otras profesiones o saberes técnicos, destacándose la presencia de **comunicadores sociales** en un **30%**, **personal administrativo 18%**, **sociólogas 13%** y **docentes 13%**. En menor medida, se observa en los equipos la presencia de integrantes de diversas formaciones: **estudiantes de Abogacía (10%)**, **estudiantes de Psicología (8%)**, **Licenciatura en Recursos Humanos (8%)**, **Acompañamiento Terapéutico, Psicología Social, Antropología, Contaduría, Arquitectura, Licenciatura en Administración, Diseño en Comunicación Visual (5% cada una)** y **estudiante de Trabajo Social (3%)**. Por último, se mencionaron **otras profesiones y formaciones** con menor frecuencia, en conjunto representan un **55%** de los integrantes de los equipos.⁴

4. Otras formaciones: Medicina, Psicopedagogía, Operador Socio-terapéutico, Operadora en Adicciones, Licenciatura en resolución de conflictos y mediación-Counselor, Terapeuta ocupacional, Coach Profesional, Licenciatura en Ciencias de la Educación, Ciencias Políticas, Licenciatura en Economía, Estudiante Ciencias Económicas, Licenciatura en Letras, Licenciatura en Historia del Arte, Licenciatura en Artes Plásticas, Productora y Comunicadora Audiovisual, Profesora de Artes Visuales, Escenografía, Profesora de Educación Física, Licenciatura en Administración Hotelera, Licenciatura en Turismo, Estudiante de Ciencias Atmosféricas, Personal con capacitación en género.

Cabe mencionar que la variable "Tipo de Formación de los integrantes del EI" es de respuesta múltiple, es decir, cada equipo puede estar compuesto por integrantes con diferentes profesiones y/o formaciones.

GRÁFICO Nº 11
CANTIDAD DE INTEGRANTES DE LAS TRES PROFESIONES BÁSICAS EN LOS EI (%). ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.

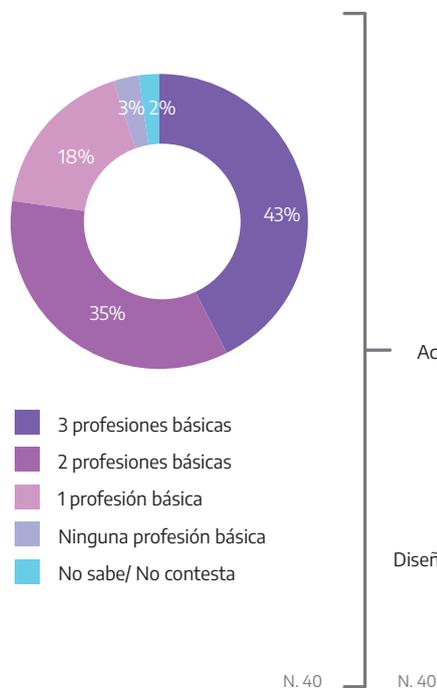
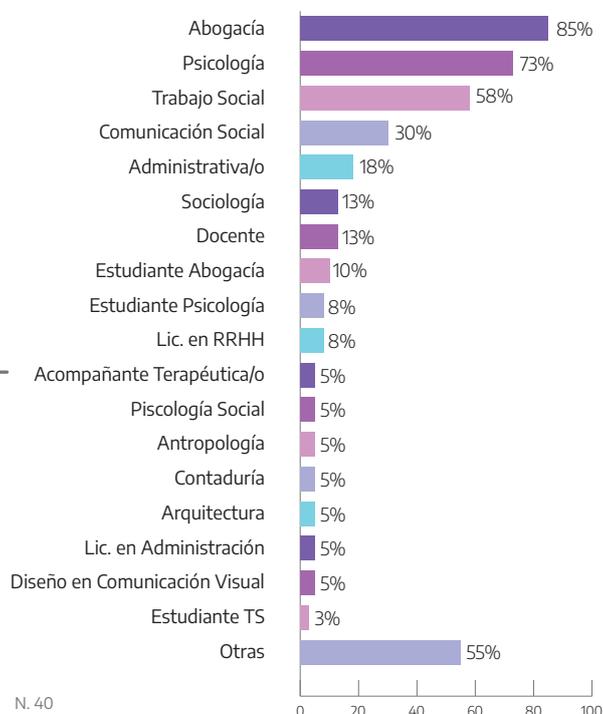


GRÁFICO Nº 12
TIPO DE FORMACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL EI (%). ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.

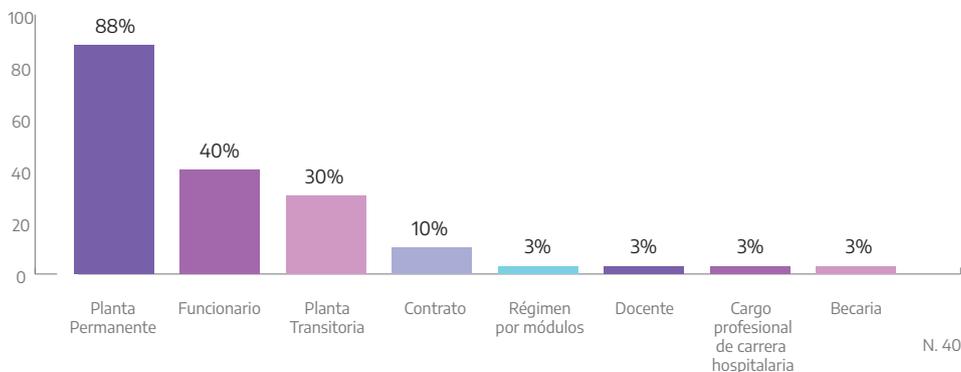


SITUACIÓN LABORAL DE LOS INTEGRANTES DEL EI

Sobre los cargos que poseen las y los integrantes de los equipos, **88%** son de **planta permanente** del Estado provincial, un **40%** son **funcionarias y funcionarios** y un **30%** posee **planta transitoria**. Luego, un **10%** está en modalidad **contratadas**, en menor medida, poseen **régimen por módulos, cargo profesional de carrera hospitalaria, becas** o son **docentes (3% cada uno)**.⁵

5. Variable de respuesta múltiple: un equipo puede tener integrantes con distintos tipos de cargo.

GRÁFICO Nº 13
TIPO DE CARGO QUE POSEEN LAS Y LOS INTEGRANTES DEL EI DENTRO DEL ORGANISMO (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



En cuanto a si las y los **integrantes de los equipos tienen dedicación exclusiva**, **83% de los equipos respondieron que no**, mientras que un **13% indicó que sí** y en un **5% sólo una parte del equipo** tiene dedicación exclusiva. A su vez, en la mayoría de los equipos (**95%**) indicaron que las y los **integrantes no perciben una remuneración adicional**, mientras que en un **3% se encuentra en trámite** y el resto (**3%**) **cuenta con este tipo de remuneración, en concepto de horas extra**.

GRÁFICO Nº 14
DEDICACIÓN EXCLUSIVA DE INTEGRANTES DEL EI (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.

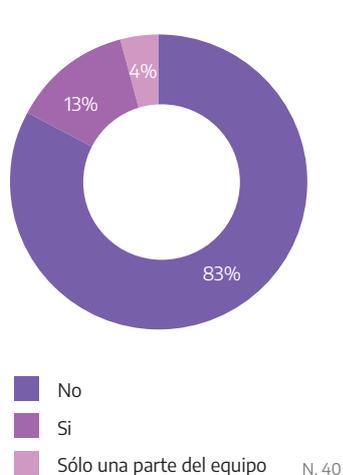
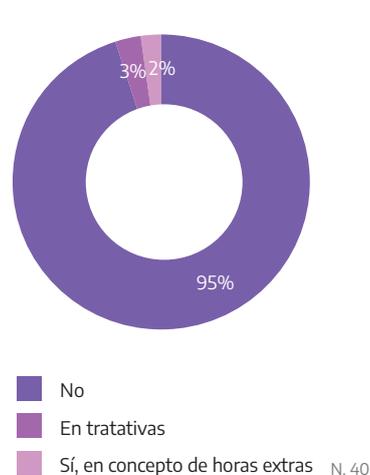


GRÁFICO Nº 15
INTEGRANTES DEL EI PERCIBEN REMUNERACIÓN ADICIONAL (%). ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.

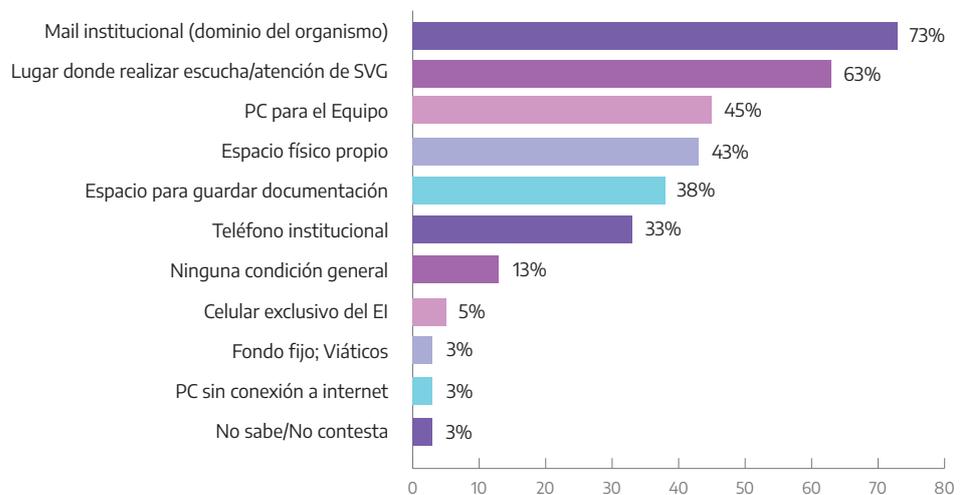


3.

ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

Respecto de las **condiciones generales de los equipos**,⁶ un **73%** respondió que poseen **mail institucional con dominio del organismo**, **63%** posee un **lugar donde realizar la atención y escucha** de las situaciones de violencias por razones de género, **45%** tienen **computadora para el equipo** y un **43%** cuenta con un **espacio físico propio**. Luego, un **38%** de los equipos respondieron que cuentan con un **espacio para guardado de documentación** y **33%** posee **teléfono institucional**, en menor medida, un **5%** tiene un **celular exclusivo del equipo**, **3%** un **fondo fijo y/o viáticos**, y otro **3%** tiene **computadora sin conexión a internet**. Por otro lado, un **13%** de los equipos señalaron no contar con ninguno de los elementos mencionados.

GRÁFICO Nº 16
CONDICIONES GENERALES CON LAS QUE CUENTA EL EI (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.

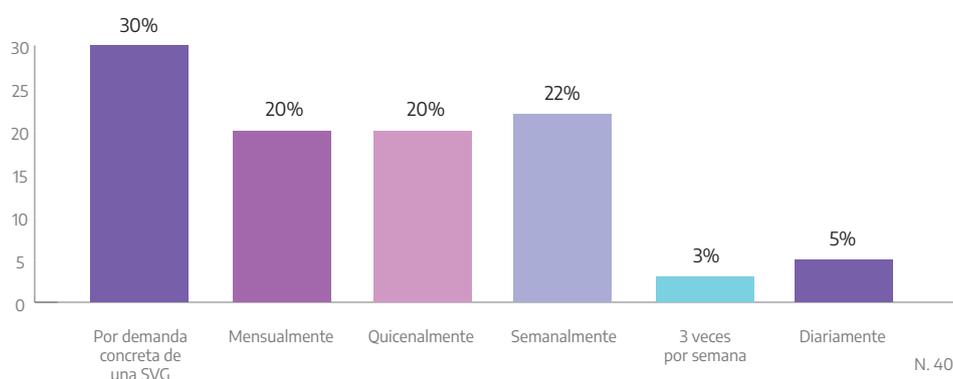


N. 40

6. Variable de respuesta múltiple: cada equipo puede indicar más de una condición general.

Sobre la **frecuencia con que se reúne el equipo**, aproximadamente un tercio de los mismos (**30%**) respondió que lo hace **por demanda concreta de una situación de violencias por razones de género**, un **22%** lo hace de manera **semanal**, **20%** una vez al mes, otro **20%** cada quince días, **5%** se reúne **diariamente** y un **3%** lo hace **3 veces por semana**.

GRÁFICO Nº 17
FRECUCIA CON LA QUE SE REÚNE EL EI (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



REGISTRO DE LAS SVG POR PARTE DEL EI

Entre los EI que respondieron la encuesta, un **58% (23 equipos)** manifestaron que **registran las situaciones que abordan en el Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC)**, mientras que un **43% (17 equipos)** no lo hacen.⁷

Entre los 17 **equipos que no realizan cargas en el RUC**, se señalaron **diversos motivos**,⁸ entre los cuales los principales son: que el **EI no ha recibido solicitudes de intervención** desde la implementación del RUC (**29%**); el **EI aún se está interiorizando en el uso del sistema (18%)**; **falta de tiempo y/u organización dentro del EI (18%)**; y **falta de Convenio que autorice al EI el uso del sistema (12%)**⁹. Luego, otros motivos manifestados son: **falta de capacitación, falta**

7. Ver Anexo: Tablas, Tabla Nº 16: El utiliza RUC.

8. La variable "Motivos por los que EI no carga las SVG en RUC" es de respuesta múltiple, es decir, un equipo puede indicar más de un motivo.

9. Para la implementación del sistema dentro del organismo no es necesaria la firma de un convenio pero en los casos donde el mismo organismo es el que solicita esta instancia desde este Ministerio se procede a gestionar los medios correspondientes para concretar el proceso.

de espacio y computadora para hacerlo, las situaciones abordadas no están contemplados por la normativa (6% cada uno, correspondientes a 1 equipo cada uno). Finalmente, un 6% no ha brindado información al respecto.

En cuanto al **modo alternativo al RUC en que estos 17 equipos llevan adelante el registro** de las situaciones que abordan, varios han indicado que utilizan más de un sistema¹⁰. Así, un **65%** ha señalado que utilizan **Google Drive**, un **41%** planillas de **Excel**, un **24%** llevan sistemas de **registro en papel** y un **6%** (1 solo equipo) utiliza un **sistema propio del Organismo**. Un equipo ha indicado que no hay un registro porque aún no se han presentado situaciones y otros dos no han brindado información al respecto.

GRÁFICO Nº 18
MOTIVOS POR LOS QUE EL NO CARGA LAS SVG EN RUC (%). ENCUESTA EL ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.

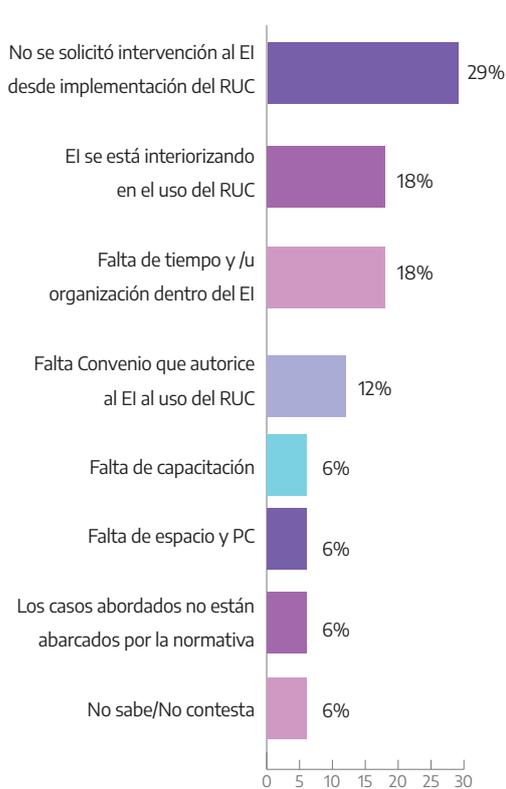
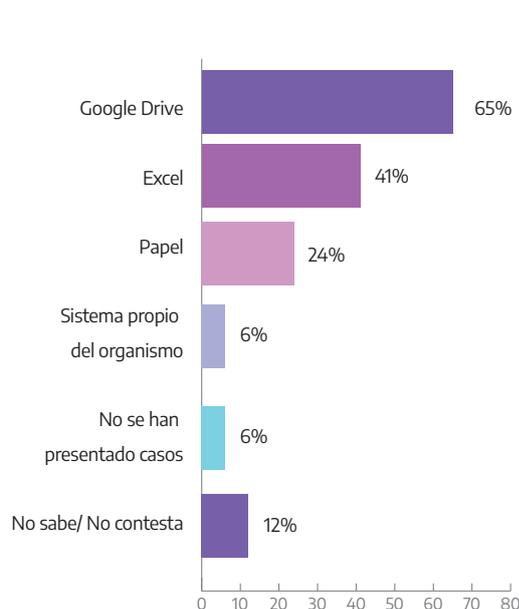


GRÁFICO Nº 19
MODO DE REGISTRO DE LAS SVG QUE ABORDA EL EI (%). ENCUESTA EL ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



10. La variable "Modo de registro de las SVG que aborda el EI" es de múltiple respuesta; un equipo puede combinar distintas formas de registro.

4.

ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

CAPACITACIONES¹¹

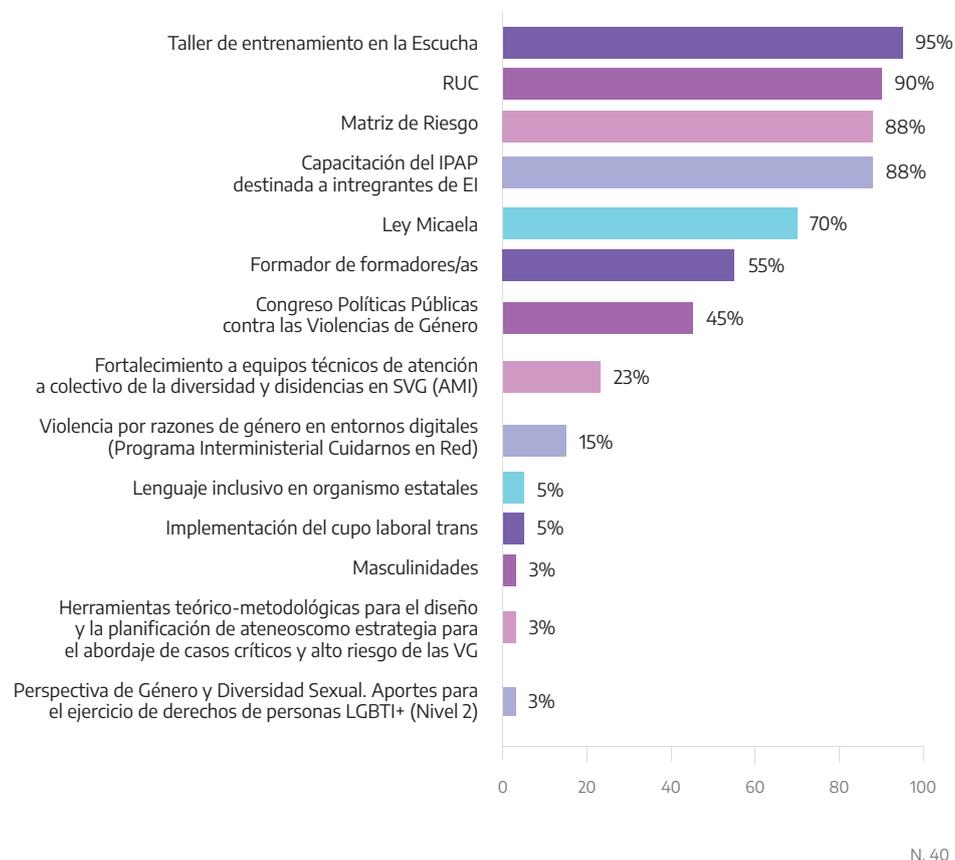
Los 40 equipos participantes han realizado capacitaciones brindadas por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyDS). En su mayoría han realizado las capacitaciones referidas a **entrenamiento en la escucha (95%)**, del sistema **RUC (90%)**, la específica **para integrantes de EI¹² (88%)** y sobre **matriz de riesgo (88%)**. Asimismo, en gran medida también han realizado la **Capacitación de Ley Micaela (70%)** y el curso de **formador de formadoras y formadores (55%)**, así como un **45%** han asistido al **II Congreso de Políticas Públicas con las Violencias de Género** organizado por el Ministerio.

Luego, un **23%** de los equipos, respondió que ha realizado el curso de **fortalecimiento a equipos de atención a colectivo de la diversidad y disidencias en SVG** y un **15%** realizó cursos sobre **violencias por razones de género en entornos digitales**, del Programa Interministerial Cuidarnos en Red. Por último, en menor medida, han realizado las capacitaciones que brinda el Ministerio sobre: **lenguaje inclusivo en organismos estatales (5%)**, **implementación del cupo laboral trans (5%)**, sobre **estrategias para el abordaje de casos críticos y alto riesgo (3%)** y sobre **perspectiva de género y diversidad sexual (3%)**.

11. Las variables sobre capacitaciones son de respuesta múltiple; es decir cada equipo puede referir haber realizado más de una capacitación del MMPGyDS o de otro organismo, así como haber brindado más de una capacitación.

12. Espacio de Formación en Género y Derechos para integrantes y aspirantes de Equipos Interdisciplinarios conformados en el marco del Decreto Reglamentario 121/20 de la Ley N° 14893.

GRÁFICO Nº 20
CAPACITACIONES BRINDADAS POR EL MMPGYDS REALIZADAS POR LOS EI (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



Además, **13 de los equipos (33%) han realizado capacitaciones con perspectiva de género brindadas por otros organismos o instituciones**, a saber:

- Jornada de Capacitación y Presentación del Informe de “Estado de Implementación de la Ley 14.893, licencia laboral por situaciones de violencias de género”, realizada por la Defensoría de la provincia de Buenos Aires.
- Taller de concientización sobre noviazgos violentos de la Defensoría de la provincia de Buenos Aires.
- Curso sobre “Procedimientos Sumariales de Violencia Laboral en Razón del Género”, dictado por La Dirección de Sumarios Administrativos, perteneciente a la Dirección Provincial de Personal y la Junta de Disciplina bonaerense, certificado por el IPAP.

- Capacitación sobre “Géneros e Inclusión” del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la PBA.
- “Prevención y abordaje de la crisis suicida en contexto de encierro”, Ministerio de Salud PBA.
- Capacitación sobre Grooming brindada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el marco del Programa Interministerial Cuidarnos en Red.
- Capacitación del Instituto de Masculinidades.
- Capacitación “Mujeres en la Justicia” de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires.
- Capacitaciones del Instituto Nacional de la Administración Pública sobre sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres.
- Conversatorio “Más igualdad, más producción: aportes del feminismo para la recuperación productiva”, organizado por el Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación (MDP).
- Curso “La perspectiva de género como una herramienta para la gestión PyME”, realizado de forma conjunta entre la Universidad Nacional de Quilmes y el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Encuentro de la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género “Fortalecer la Recuperación Económica con Más Igualdad”, organizado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Curso “Agendas legislativas con perspectiva de género para garantizar los derechos de las mujeres”, brindado por FLACSO Argentina y la oficina ONU Mujeres Bolivia.
- Capacitaciones de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLCEFS).
- Participación en la Clínica de Casos del Consejo Regional de Planificación de la Educación Superior Metropolitano (CPRES Metropolitano).

- Especialización en género, políticas públicas y sociedad de la Universidad Nacional de Lanús (UNLA).
- Diplomatura de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA).
- Capacitación sobre ciberacoso de la Secretaría de Posgrado de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP).
- Jornadas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (FCJyS) de la UNLP.
- Seminario “Reflexiones en torno a las Violencias de Género desde una Perspectiva Interseccional”, organizado por el Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAV) de la Secretaría de Extensión Universitaria de la FCJyS - UNLP.
- Capacitaciones de la Red Universitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE): “Políticas de cuidado en instituciones de educación superior”; “Haciendo universidades feministas”; Asambleas RUGE.
- Capacitaciones de Ley Micaela y Perspectiva de Género del Colegio de Psicólogos.
- Mesa Intersectorial para abordaje de violencias por razones de género en el Conurbano Bonaerense, Tercera Sección.

CAPACITACIONES BRINDADAS POR LOS EI

Por su parte, **10 de los equipos** encuestados (**25%**) **han brindado capacitaciones** referidas a violencias por razones de género. En el cuadro a continuación puede verse el detalle de las mismas.

Cuadro N° 1: Detalle de Capacitaciones brindadas por los EI.

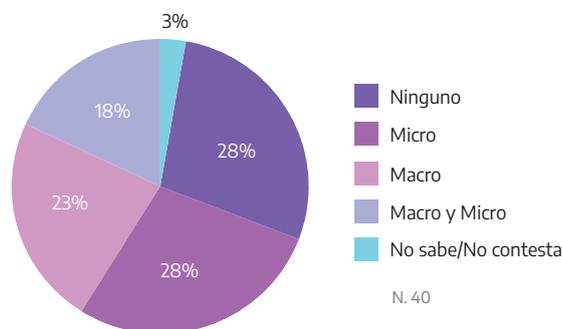
Encuesta El organismos provinciales. Año 2022.

Organismo	Capacitaciones brindadas por los Equipos Interdisciplinarios
Instituto Provincial de Lotería y Casinos (IPLyC)	Capacitación en violencias de género para la Escuela de Jockey del Hipódromo de la Plata.
Ministerio de Hacienda y Finanzas	Talleres sobre clima laboral con perspectiva de género a gran parte de las autoridades, referentes y agentes del Ministerio. Se está armando el proyecto sobre capacitación en Ley Micaela destinado a todo el plantel que conforma el Organismo, comenzando por jefes y referentes de área.
Ministerio de Ambiente	Jornada de Sensibilización en Perspectiva de Género. Ciclo de charlas abiertas en Género y Diversidades, dirigidas a todas y todos los trabajadores del Ministerio, con participación de disertantes del MMPGyDS.
Organismo Provincial de la Niñez y Adolescencia (OP-NyA)	Jornada de trabajo en diferentes Centros de Contención sobre Violencia laboral por razones de género. Sensibilización - Niñeces y Adolescencias desde una perspectiva de género. Programa de formación de promotores y promotoras en masculinidades para la igualdad de género, Masculinidades e igualdad: desafíos y lineamientos para pensar su inclusión en las políticas públicas de las Niñeces y adolescencias, destinadas a trabajadoras y trabajadores. En cada actividad se incluyó información sobre la licencia por Violencias de género.
Aguas Bonaerenses (ABSA)	Masculinidades, violencias por razones de género, dirigidas a todo el personal de la empresa. Implementación de Licencias, dirigida a los referentes RRHH.
AUBASA (Autopistas de Buenos Aires S.A.)	Capacitaciones en perspectiva de género y en masculinidades; dirigidas a personal de sectores específicos dentro de la empresa.
Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros	Capacitación en Ley Micaela, dirigida a funcionarios y personal estratégico.
Ministerio de Seguridad	Ley Micaela, Capacitaciones y Talleres dirigidas a personal policial como dispositivo de intervención en casos concretos.
Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB)	Talleres en el marco de los Cursos de Ascenso para Alcaldes Mayores y Prefectos, Talleres para Guardias Ingresantes, Talleres en territorio en el marco de las Campañas, Espacios de formación y Co-visión para lxs Asistentes Sociolaborales; dirigida al personal penitenciario, jefes y jefas de Sección, Área, Asistentes Sociolaborales.
Ministerio de Salud	Capacitaciones en Ley 14.893 a trabajadoras y trabajadores. Capacitación a efectores para implementación de circuito administrativo de la licencia.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El **28%** de los equipos cuentan con un **protocolo de actuación para el abordaje de situaciones de violencia por razones de género a nivel macro**, un **23%** tiene un **protocolo a nivel micro** y un **18%** cuenta con **ambos tipos de protocolo**, mientras que un **28%** expresó **no contar con protocolo** de actuación.

GRÁFICO N° 21
TIPO DE PROTOCOLO CON QUE CUENTA EL EI (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022

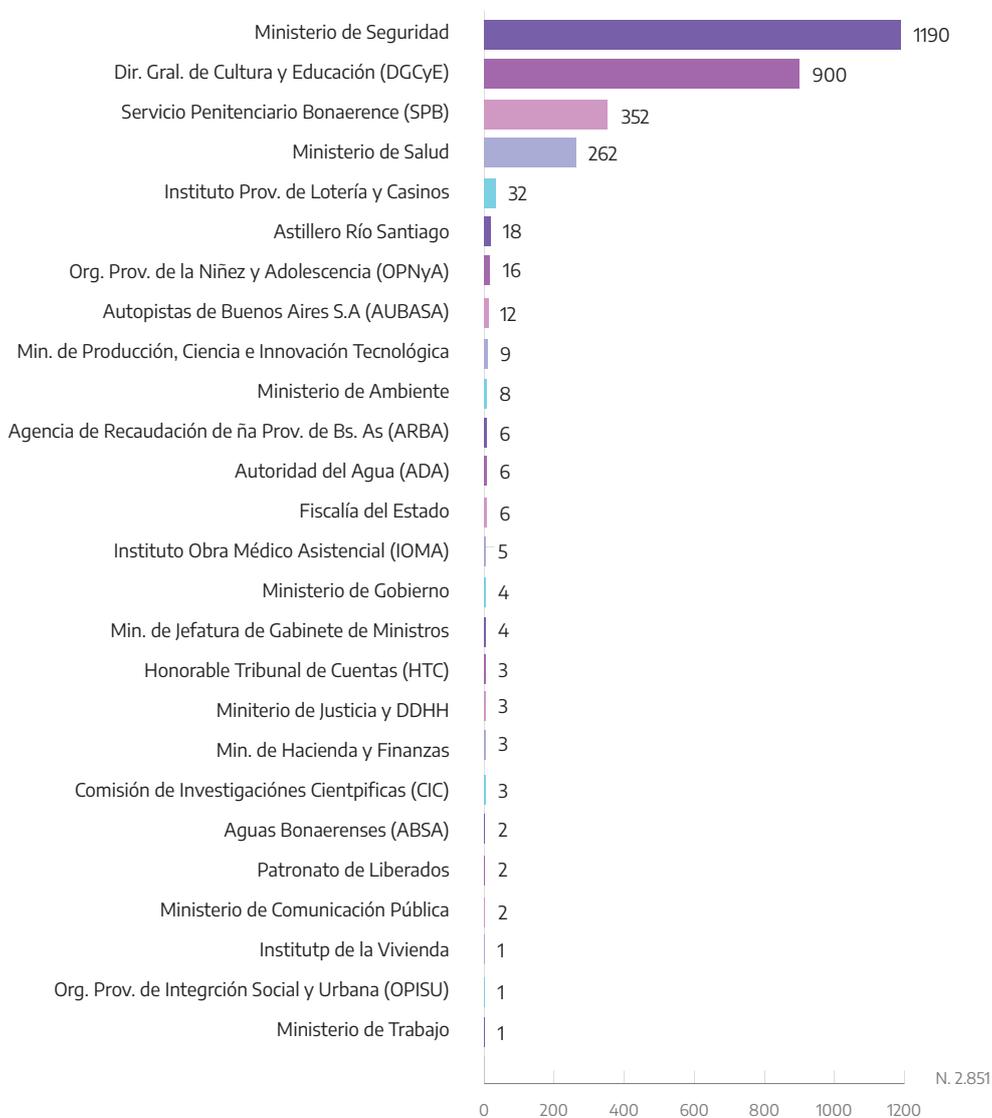


SITUACIONES ABORDADAS

De los 40 equipos, **26 (65%) respondieron haber realizado asesoramientos y/o acompañamientos durante el año 2022**, constituyendo en conjunto **un total de 2.851 situaciones de violencia por razones de género** abordadas. Como puede observarse en el gráfico N° 22, la mayoría de los equipos (22) indicaron haber recibido una cantidad menor a las 35 consultas de las cuales: **13 equipos** recibieron **entre 1 y 5 consultas**, **5 equipos** entre **6 y 10**, **3 equipos** entre **11 y 20** y **1 equipo** alrededor de **30 consultas**.

Se observa un salto considerable en el volumen de consultas recibidas por los EI: **2 equipos** abordaron **entre 200 y 400** situaciones y otros **2 equipos** entre **900 y 1200** situaciones.

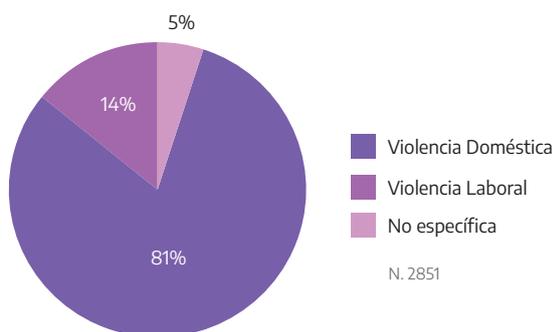
GRÁFICO Nº 22
 CANTIDAD DE SVG ASISTIDAS, ASESORADAS Y ACOMPAÑADAS POR CADA EI (F).
 ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



Ante estas brechas, cabe recordar que los organismos a los que estos equipos pertenecen cuentan con grandes diferencias en el número de trabajadoras y trabajadores que componen sus plantas laborales. En este sentido, a fin de analizar la información brindada por los diferentes EI en torno a los abordajes de las situaciones de violencias por razones de género (SVG), se presentarán los datos aportados por los 26 equipos que han realizado intervenciones, partiendo del total de **2.851 SVG** asesoradas y/o acompañadas por los mismos.

En cuanto a la **modalidad de la violencia de las situaciones acompañadas** por esos 26 equipos, el **81%** de las mismas fueron **situaciones de violencia doméstica** (con intervención de 22 EI), mientras que **14%** fueron **situaciones de violencia laboral** (con intervención de 19 EI); sobre el restante 5% no se especifica modalidad.

GRÁFICO Nº 23
MODALIDAD DE LA VIOLENCIA DE LAS SVG ABORDADAS POR LOS EI (%).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



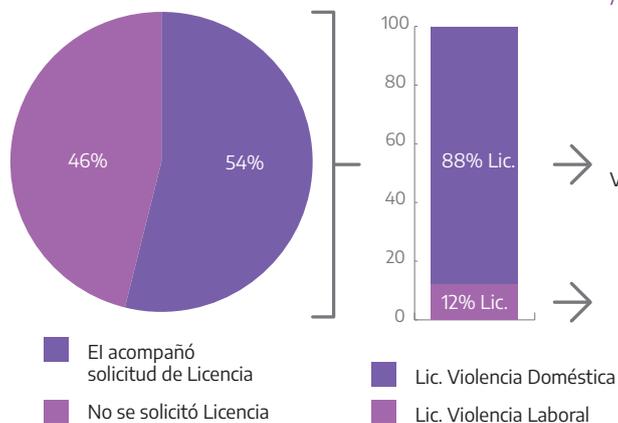
LICENCIAS SOLICITADAS

Entre los 26 equipos que abordaron situaciones de violencias por razones de género, **23 equipos acompañaron la solicitud de licencias** enmarcadas en la Ley 14.893 de Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia, constituyendo un **total de 1.552 licencias solicitadas** durante el 2022, que significan un **54% del total de las situaciones abordadas**.

De ese total de licencias solicitadas por las trabajadoras, un **88%** corresponden a **SVG de modalidad doméstica** (acompañadas por 17 EI), mientras que el restante **12%** corresponde a **situaciones de violencia laboral por razones de género** (acompañadas por 12 EI).

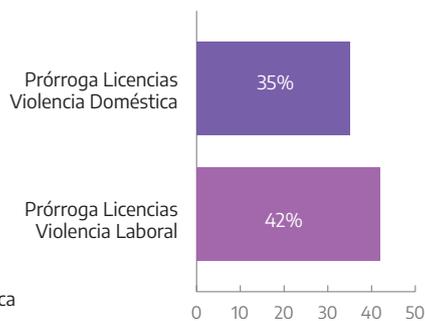
Asimismo, los EI realizaron Informe Técnico Profesional recomendando la **prórroga** sobre alrededor de un tercio (**35%**) de las **licencias por violencia doméstica**, así como aproximadamente la mitad (**42%**) de las **licencias por violencia laboral por razones de género**.

GRÁFICO N° 24
SVG EN QUE EL EI ACOMPAÑÓ SOLICITUD DE LICENCIA POR VG (%). ENCUESTA ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



N. 2.851

GRÁFICO N° 25
SVG EN QUE EL EI ACOMPAÑÓ SOLICITUD DE LICENCIA POR VG (%). ENCUESTA ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



N. 1.552

DIFICULTADES ENCONTRADAS POR LOS EQUIPOS

La encuesta contempló un campo específico para poder ahondar en qué tipo de dificultades identificaban los EI a la hora de abordar situaciones de violencia doméstica y laboral por razones de género. A continuación, se describen los principales puntos destacados para ambos tipos de violencia.

Violencia Doméstica:

La mayoría de las respuestas se concentran en que **no se han presentado situaciones de violencia doméstica o no se han presentado dificultades de manera general en el abordaje**. Otro tipo de menciones se han vinculado a la identificación de **falencias dentro del mismo equipo** como por ejemplo, a no poder contar con una distancia saludable para el abordaje, a resistencias en torno a la escucha de estas situaciones y también las dificultades en torno al correcto acompañamiento. También se han identificado dificultades relacionadas directamente con **el propio entramado de violencia del cual esa persona es parte**, reconociendo las limitaciones que tiene el EI para hacer el acompañamiento del caso. Se ha mencionado la dificultad para establecer una correcta **articulación por fuera del ámbito laboral**

con otros organismos y/o profesionales reconociendo, en algunos casos, el mal funcionamiento de la policía como así también del poder judicial.

Se identifican también dificultades en torno a cuestiones **administrativas** resaltando las demoras en la confección de los expedientes y las dificultades existentes en la recopilación de la documentación. Por último, se mencionó que **en situaciones de violencia doméstica la incidencia del EI es menor que en los casos de violencia laboral por razones de género**, vinculado a este punto algunos organismos reconocen que ya está fuera de sus competencias el abordaje de este tipo de situaciones.

Violencia Laboral por razones de género:

En relación a las dificultades identificadas sobre el abordaje de las violencias laborales por razones de género que han realizado los EI, la mayoría de las respuestas fueron que aún no han recibido situaciones de este tipo de violencias o se han tipificado como “No sabe/No contesta”.

Respecto a las problemáticas, se han identificado los siguientes aspectos: **Confidencialidad:** se hace mención a la falta de discreción de los integrantes del Equipo frente a las situaciones que se presentan, transgrediendo, de esta manera, los principios de integridad y confidencialidad que deben primar. En este mismo marco se señala la exposición a la que la trabajadora queda involucrada. Otra dimensión recurrente es el **tiempo** y en torno a éste aparecen diferentes cuestiones. En principio se resalta la falta de celeridad en la toma de decisiones, lo cual impacta en los procesos en general, por ejemplo en la confección de expedientes o también en los tiempos que giran en torno a la construcción de recomendaciones viables para cada situación; sin embargo, sobre esta dimensión también se hizo referencia a que se esperan resultados inmediatos. La **falta de apoyo institucional** también apareció como una de las dimensiones más frecuentes, que se expresa en la falta de decisión política para realizar cambios, de acompañamiento de las direcciones correspondientes, de empatía y comprensión de la problemática por parte de actores de la conducción y también en la falta de articulación y acompañamiento con algunas áreas y/o autoridades.

Respecto a la **persona que ejerce la agresión**, en principio se observa la carencia de estrategias para trabajar con quienes ejercen las violencias y en torno a éstos

también se manifiestan dificultades sobre las medidas a implementar, como por ejemplo correr del puesto a esa persona. Dos organismos también mencionaron dificultades cuando las personas que ejercieron la agresión eran funcionarios, destacándose sobre esta situación la lentitud, falta de celeridad y eficacia en la resolución de la Licencia. El **proceso administrativo en torno a la licencia** también manifiesta sus reparos, notándose la falta de coordinación entre las instituciones intervinientes, problemas en la solicitud de las licencias (identificándose diferentes etapas del circuito) y en un caso se señaló la necesidad de diseñar planillas estandarizadas que colaboren en etapas administrativas puntuales. Sobre las **recomendaciones** que el equipo lleva adelante surgen algunas menciones interesantes a destacar: las diferencias en los criterios sobre los cuáles se basa el EI y las que termina tomando la administración/órgano decisor, señalando que en algunas ocasiones las recomendaciones no son tenidas en cuenta y no se termina acordando o sosteniendo la recomendación sugerida.

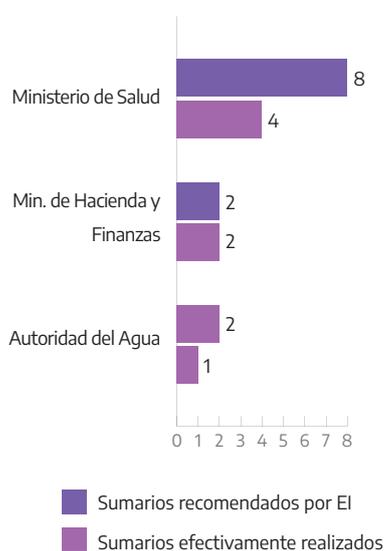
Si bien con menor frecuencia, aparecen otras dificultades relativas a la necesidad de fortalecer la **“escucha activa” en las intervenciones de los EI**, se señala la **falta de institucionalización del Equipo al interior del organismo**. Como consecuencias de ello, se observa la sobre intervención, fundamentalmente por el desconocimiento de la existencia del EI y la necesidad de lograr más legitimidad. En este sentido, dos organismos identificaron como una problemática específica el **no contar con un espacio físico para el EI**; también la falta de **disponibilidad horaria**, reconociendo que en algunos casos implica una doble carga de trabajo. También aparecen las discrepancias con las **autoridades** en situaciones donde éstas son condescendientes con los denunciados como así también en los casos donde por omisión o complicidad terminan beneficiando a los denunciados. Se mencionan dificultades con la **oficina de personal** notándose escollos en la modalidad y los cortes de las licencias; en algunos casos se observa la **falta de perspectiva de género en los sumarios** y se resalta la necesidad de fortalecer el diálogo entre ambos espacios. Dos menciones específicas hacen referencia a la **intervención** y la **reinserción laboral**; la primera resalta las dificultades en la no intervención de la instrucción sumarial y la segunda la falta de asistencia psicológica para facilitar la reinserción laboral.

SUMARIOS ADMINISTRATIVOS

Respecto a la **recomendación de sumarios administrativos**, ésta se ha realizado **en 12 situaciones de violencia doméstica**, correspondientes a intervenciones de **3 equipos**: 8 en el Ministerio de Salud; 2 en el Ministerio de Hacienda y Finanzas; y 2 en la Autoridad del Agua. **En 7 casos el sumario se ha hecho efectivo**: 4 en el Ministerio de Salud; 2 en el Ministerio de Hacienda y Finanzas; y 1 en la Autoridad del Agua.

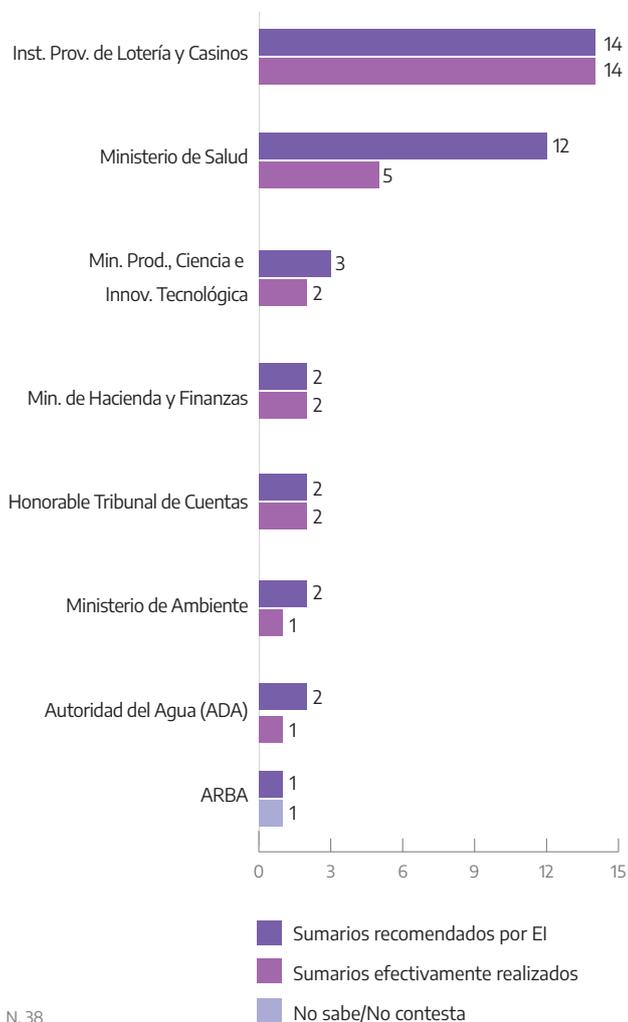
En cuanto a **sumarios administrativos en situaciones de violencia laboral por razones de género**, han sido realizadas **38 recomendaciones** por parte de **7 equipos**: 14 en el Instituto Provincial de Lotería y Casinos; 12 en el Ministerio de Salud; 3 en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica; 2 en el Ministerio de Hacienda y Finanzas; 2 en el Ministerio de Ambiente; 2 en el Honorable Tribunal de Cuentas; 2 en la Autoridad del Agua; y 1 en ARBA. **En 27 casos el sumario se ha hecho efectivo**: 14 en el Instituto Provincial de Lotería y Casinos; 5 en el Ministerio de Salud; 2 en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica; 2 en el Ministerio de Hacienda y Finanzas; 2 en el Honorable Tribunal de Cuentas; 1 en el Ministerio de Ambiente y 1 en la Autoridad del Agua.

GRÁFICO Nº 28
SUMARIOS ADMINISTRATIVOS POR SVG
DOMÉSTICA (ABSOLUTOS). ENCUESTA
ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



N. 12 N. 38

GRÁFICO Nº 29
SUMARIOS ADMINISTRATIVOS POR SVG LABORAL (ABSOLUTOS).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



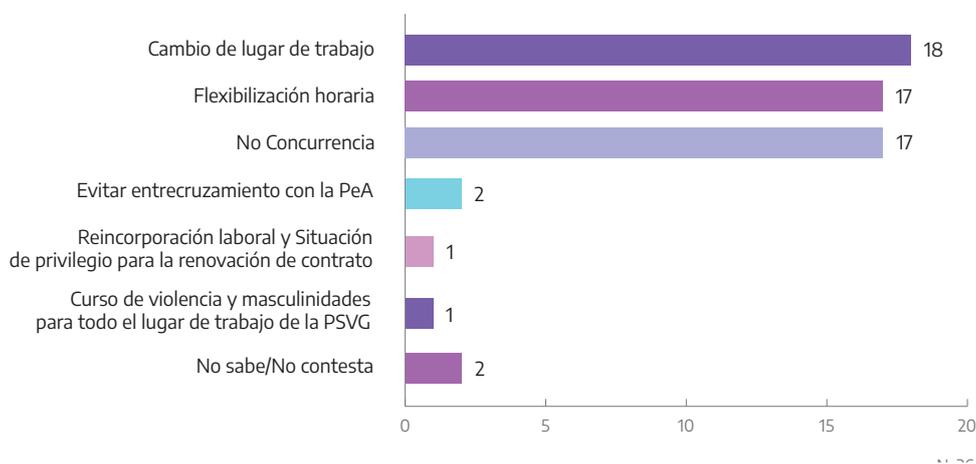
Cabe mencionar que uno de los equipos (**Ministerio de Seguridad**) ha manifestado que al momento de su intervención las denuncias ya estaban realizadas e iniciados los sumarios administrativos automáticamente, por lo que no hizo falta la recomendación; asimismo, informó que fueron efectivamente iniciados **237 sumarios en SVG de modalidad doméstica**, y **57 en SVG de modalidad laboral**.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de los EI que acompañan situaciones de violencia por razones de género se pueden agrupar en cuatro dimensiones, relacionadas con: el ámbito de trabajo de la persona en situación de violencia por razones de género (PSVG), la salud laboral, las articulaciones interinstitucionales y la persona que ejerce la agresión (PeA).

Entre los 26 equipos que realizaron abordajes, se hicieron mayormente tres tipos de **recomendaciones vinculadas al ámbito de trabajo de la PSVG: cambio de lugar de trabajo (18 EI), flexibilización horaria (17 EI) y no concurrencia** de la PSVG al lugar laboral (17 EI). Luego, en menor medida, se hicieron recomendaciones relativas a **evitar el entrecruzamiento con la PeA (2 EI)**, a la **reincorporación laboral de la PSVG con beneficios en la renovación contractual (1 EI)** y **curso sobre violencia y masculinidades para todo el plantel** del lugar de trabajo de la PSVG (1 EI).

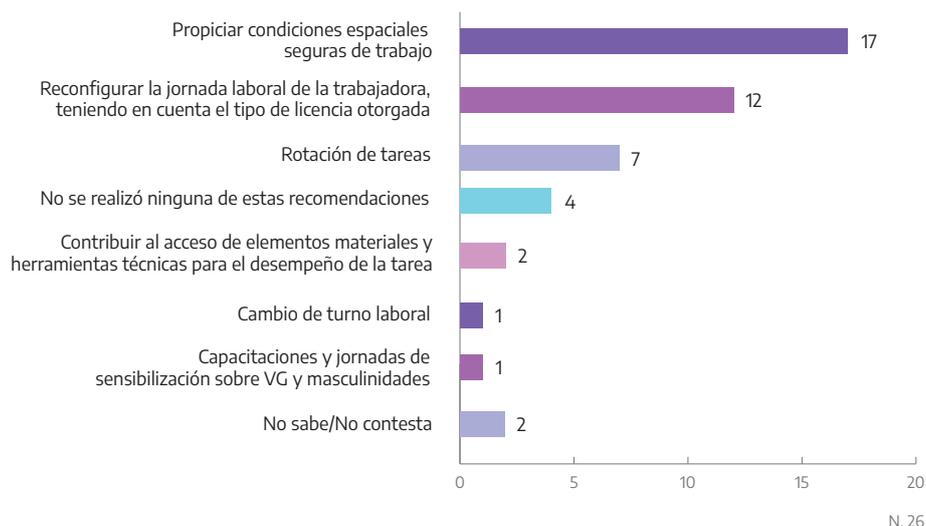
GRÁFICO Nº 30
RECOMENDACIONES REALIZADAS POR EL EI VINCULADAS AL ÁMBITO DE TRABAJO DE LA PSVG (ABSOLUTOS). ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



En cuanto a las **recomendaciones referidas a la salud laboral**, las principales tuvieron que ver con **propiciar condiciones espaciales seguras de trabajo (17 EI)** y **reconfigurar la jornada laboral de la PSVG**, teniendo en cuenta el tipo de licencia otorgada (12 EI). Luego, **7 equipos** realizaron recomendaciones de **rotación de tareas**, **2** referidas al **acceso a materiales y herramientas técnicas de trabajo** para el desempeño de la tarea, **1** de **cambio de turno laboral** y **otro equipo sugi-**

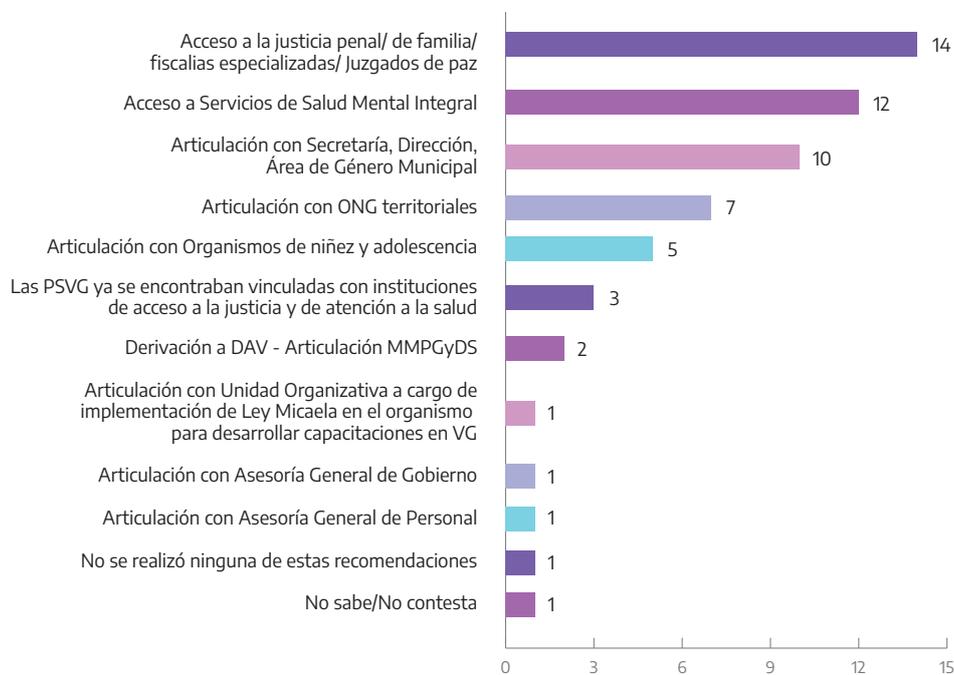
rió capacitaciones y jornadas de sensibilización sobre violencia por razones de género y masculinidades. Por último, 4 equipos indicaron no haber realizado ninguna de estas recomendaciones.

GRÁFICO N° 31
RECOMENDACIONES REALIZADAS POR EL EI VINCULADAS CON LA SALUD LABORAL (ABSOLUTOS).
ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



En relación a las **recomendaciones vinculadas a articulaciones con otras instituciones**, **14 equipos** realizaron articulaciones relacionadas al **acceso a la justicia**, **12 equipos** articulaciones asociadas al **acceso a servicios de salud mental integral** y **10 equipos** articularon con áreas de género municipales. Luego, **7 equipos** articularon con **Organizaciones sociales territoriales** y **5** con **Organismos de Niñez y Adolescencia**. Por su parte, **3 equipos** indicaron que las **PSVG**, al momento de la entrevista, **tenían recorridos institucionales previos** y ya se encontraban vinculadas con instituciones de acceso a la justicia y atención en salud mental; y **2 equipos** hicieron referencia a **articulaciones con distintas áreas del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad y Sexual**. Por último, **1 equipo** manifestó haber articulado para el desarrollo de capacitaciones sobre violencia por razones de género con la **Unidad a cargo de la implementación de la Ley Micaela en el organismo**, **otro equipo** indicó haber articulado **tanto con la Asesoría General de Gobierno como con la Dirección Provincial de Personal**, y **1 solo equipo** refirió no haber realizado articulaciones con otras instituciones.

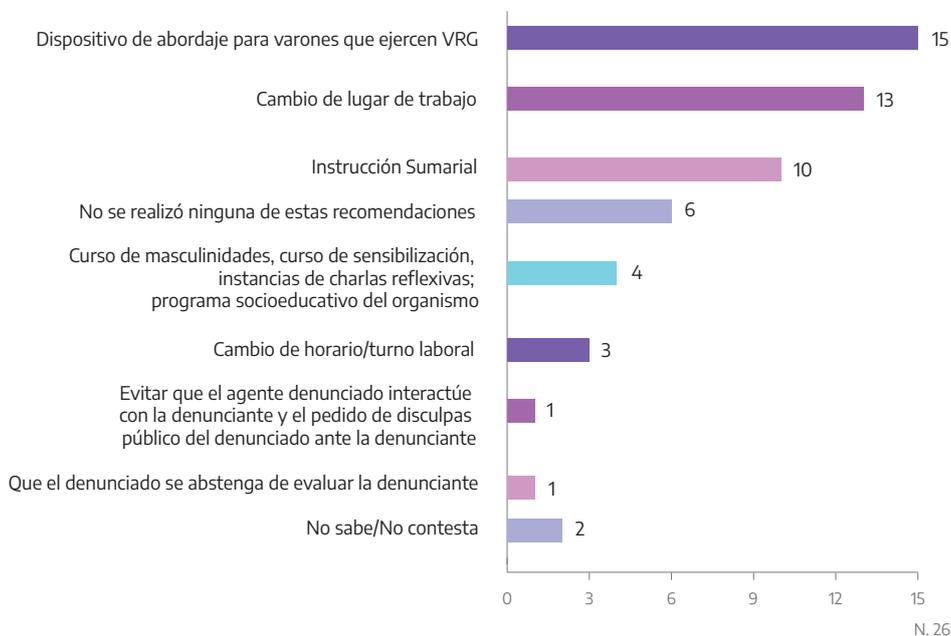
GRÁFICO Nº 32
 RECOMENDACIONES REALIZADAS POR EL EI VINCULADAS A ARTICULACIONES
 INTERINSTITUCIONALES (ABSOLUTOS). ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



N. 26

En relación a las PeA, los equipos mayormente recomendaron el **dispositivo de abordaje para varones que ejercen violencia por razones de género (15 EI)**, **cambio de lugar de trabajo (13 EI)** e **instrucción sumarial (10 EI)**. También fue recomendada por **4 equipos** la **realización de capacitaciones a la PeA**, por ejemplo, cursos sobre masculinidades, de sensibilización, charlas reflexivas o programas socioeducativos del organismo. A su vez, **3 equipos** recomendaron **cambio de horario o turno laboral de la PeA**, **1** sugirió el **impedimento de contacto del denunciado con la PSVG**, así como el pedido de disculpas públicas, y otro equipo recomendó que el denunciado no pueda realizar evaluaciones sobre la denunciada. Por último, **6 equipos indicaron no haber hecho recomendaciones referidas a la PeA**.

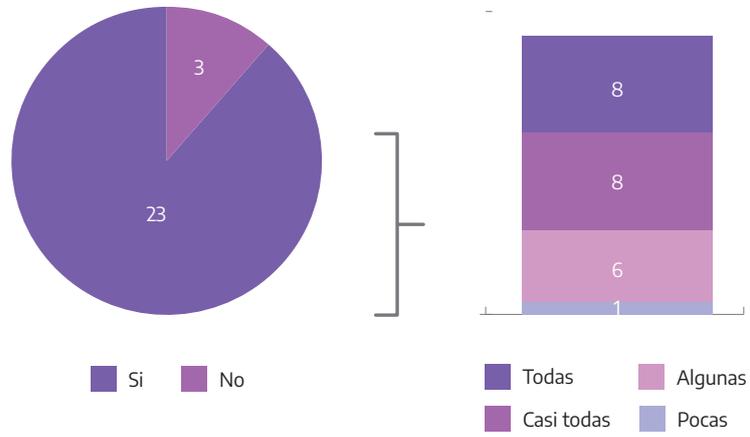
GRÁFICO Nº 33
 RECOMENDACIONES REALIZADAS POR EL EI VINCULADAS A LA PEA (ABSOLUTOS).
 ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



En lo que respecta a la efectiva **implementación de las recomendaciones realizadas por los equipos interdisciplinarios por parte de los organismos**, de los 26 equipos que acompañaron situaciones de violencia por razones de género, **22 (85%) han respondido que sus recomendaciones fueron implementadas** por el organismo al que pertenecen, mientras que **4 equipos (15%) han manifestado que no**.

Entre los equipos que respondieron afirmativamente sobre la implementación de las recomendaciones por parte de los organismos, respecto a en qué medida lo hicieron, **8 equipos indicaron que el organismo implementó todas las recomendaciones propuestas**, otros **8 casi todas**, **6 algunas recomendaciones** y **1 que fueron pocas las recomendaciones implementadas**.

GRÁFICO Nº 34
IMPLEMENTACIÓN EN EL ORGANISMO DE LAS RECOMENDACIONES REALIZADAS POR EL EI
(ABSOLUTOS). ENCUESTA EI ORGANISMOS PROVINCIALES. AÑO 2022.



N. 40

5.

DESAFÍOS PARA EL 2023

Respecto a los desafíos identificados para el corriente año la mayoría de las respuestas se centraron en tres ejes fundamentales:

CAPACITACIONES

MAYOR DIFUSIÓN
DE LAS ESTRATEGIAS

FORTALECIMIENTO
DEL EI

Dentro de estas tres líneas de desafíos las **capacitaciones** es una constante en casi todos los organismos que contestaron la encuesta y si bien gran parte de ellos señalan la necesidad de avanzar en las capacitaciones, en líneas generales sobre la temática de género, surgieron tres particularidades a destacar: en algunos casos se hace referencia a la necesidad de fortalecer las capacitaciones al interior de los propios EI, en otros se señala que se deben hacer al interior del organismo en general y en otras situaciones se considera que las capacitaciones deben hacerse tanto al EI como a trabajadoras y trabajadores del organismo. También se hace referencia en algunos casos a la necesidad de realizar capacitaciones puntuales y entre ellas se mencionan, en mayor medida, las capacitaciones orientadas al trabajo con **masculinidades** con el fin de fomentar su reflexión y facilitar la comunicación y capacitaciones sobre **Ley Micaela**. De manera más aislada se señalan capacitaciones orientadas a la autogestión, interseccionalidad y entrenamiento en la escucha.

En relación al eje referido al **Fortalecimiento de los EI**, se hace mención a distintas estrategias de fortalecimiento, como por ejemplo **sumar más**

personas al equipo, refiriendo en un caso a profesionales específicos, y se destacan también las menciones en torno a que estas personas deban ser de planta permanente. En esta línea, también aparece como desafío lograr un mayor **reconocimiento del EI** “*Contar con un reconocimiento implicaría una motivación y valorización de nuestro trabajo*” esto contempla también mejorar la situación laboral de quienes ya integran el Equipo. Los **recursos materiales** también emergen como un desafío para el año 2023. Específicamente se refiere a la necesidad de contar con un espacio propio, celular específico para el EI -como otro medio de comunicación- propiciando de esta manera una mejor forma de trabajar. Otros de los desafíos mencionados se basan en lograr un mayor **compromiso** de los integrantes de los EI con el rol asumido.

Por último, la dimensión que en mayor medida se manifestó, estuvo relacionada con lograr estrategias para **fortalecer la difusión de las tareas que hace el EI** con la finalidad de que integrantes del organismo conozcan qué funciones lleva a cabo el Equipo, como así también en qué tipo de casos se interviene.

En menor medida aparecen otras menciones: lograr más acciones/propuestas de articulación entre el EI y el personal del organismo, refiriéndose en este caso al fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales. Y en esta línea también se destaca el poder **generar Espacios de articulación con otros organismos** haciendo foco en poder generar un recursoro que establezca nexos con otros organismos y profesionales con perspectiva de género. Se destaca también la necesidad de profundizar el proceso de **protocolización**, fundamentalmente de protocolos de actuación del EI para que se presente ante las autoridades. Dos organismos señalaron la importancia de poder **ampliar la ley de Licencias al colectivo LGTBI+** trabajando de manera conjunta con la ley de cupo trans dentro de los organismos provinciales: “*Sería auspicioso pensar en ampliar el ámbito de aplicación a estas personas o prever una herramienta similar para su acompañamiento ante situaciones de violencia*”. Por otro lado, otras menciones refieren a **profundizar las herramientas en torno a las entrevistas** que se realizan, también **revisar los procesos administrativos en torno a la tramitación de la licencia por SIAPE** y fortalecer el trabajo con los organismos descentralizados.

ANEXO: TABLAS

Tabla N° 1

Cantidad trabajadoras y trabajadores por organismo.

Encuesta El organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 1, N° 2 y N° 3)

Nombre del organismo	Cantidad trabajadoras mujeres		Cantidad trabajadores varones		Cantidad trabajadorxs no binaries		Cantidad Total por Organismo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Dirección Gral. de Cultura y Educación (DGCyE)	292.268	79%	77.753	21%	12	0,003%	370.033	100%
Ministerio de Seguridad	41.833	44%	52.921	56%	1	0,001%	94.755	100%
Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB)	9.787	38%	16.190	62%	2	0,01%	25.979	100%
Agencia de Recaudación de la Prov. de Bs. As. (ARBA)	2.569	58%	1.887	42%	1	0,02%	4.457	100%
Instituto Provincial de Lotería y Casinos (IPLyC)	1.600	39%	2.461	61%	Ns/Nc	0%	4.061	100%
Org. Prov. de la Niñez y Adolescencia (OPNyA)	1.713	47,5%	1.892	52,4%	3	0,1%	3.608	100%
Ministerio de Gobierno	1.949	65%	1.042	35%	Ns/Nc	0%	2.991	100%
Astillero Río Santiago	368	13%	2.562	87%	1	0,03%	2.931	100%
Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA)	1.550	62%	949	38%	Ns/Nc	0%	2.499	100%
Instituto Cultural de la PBA	1.062	47%	1.177	53%	Ns/Nc	0%	2.239	100%
Aguas Bonaerenses (ABSA)	371	17%	1.754	83%	0	0%	2.125	100%
Min. de Infraestructura y Servicios Públicos	727	43%	964	57%	Ns/Nc	0%	1.691	100%

AUBASA (Autopistas de Buenos Aires S.A.)	458	27%	1.221	73%	0	0%	1.679	100%
Min. de Hacienda y Finanzas	829	55%	686	45%	Ns/Nc	0%	1.515	100%
Ministerio de Trabajo	648	51%	629	49%	0	0%	1.277	100%
Min. de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica	426	34,5%	807	65,4%	1	0,1%	1.234	100%
Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros	626	51%	602	49%	0	0%	1.228	100%
Patronato de Liberados	919	77%	271	23%	Ns/Nc	0%	1.190	100%
Ministerio de Desarrollo Agrario	403	43%	533	57%	0	0%	936	100%
Secretaría General de Gobierno	399	44%	508	56%	0	0%	907	100%
Fiscalía de Estado	441	49%	459	51%	0	0%	900	100%
Ministerio de Ambiente	451	51,6%	421	48,2%	2	0,2%	874	100%
Instituto de Previsión Social (IPS)	492	59,1%	340	40,8%	1	0,1%	833	100%
Comisión de Investigaciones Científicas (CIC)	426	53%	382	47%	Ns/Nc	0%	808	100%
Instituto de la Vivienda	301	47%	339	53%	Ns/Nc	0%	640	100%
Autoridad del Agua (ADA)	244	40%	363	60%	Ns/Nc	0%	607	100%
Ministerio de Transporte	280	49%	297	51%	Ns/Nc	0%	577	100%
Ministerio de Comunicación Pública	234	41,56%	328	58,3%	1	0,2%	563	100%
Honorable Tribunal de Cuentas (HTC)	286	51%	275	49%	Ns/Nc	0%	561	100%
Universidad Ezeiza (UPE)	220	46%	259	54%	0	0%	479	100%
Contaduría General de la Provincia	225	50%	224	50%	Ns/Nc	0%	449	100%
Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO)	234	59%	163	41%	0	0%	397	100%
Org. Prov. de Integración Social y Urbana (OPISU)	210	56,9%	158	42,8%	1	0,3%	369	100%
Asesoría General de Gobierno	142	54%	122	46%	Ns/Nc	0%	264	100%
Tesorería General de la Provincia	97	44%	122	56%	0	0%	219	100%

Min. de Hábitat y Desarrollo Urbano	115	55%	94	45%	0	0%	209	100%
Organismo de Control Energía Eléctrica (OCE-BA)	69	40%	105	60%	0	0%	174	100%
Comité de Cuenca del Río Reconquista (CO-MIREC)	41	40%	61	60%	0	0%	102	100%
Ministerio de Justicia y DDHH	38	72%	14	26%	1	2%	53	100%
Ministerio de Salud	Ns/Nc	0%	Ns/Nc	0%	Ns/Nc	0%	Ns/Nc	100%
Total por Género	365.051	68%	171.335	32%	27	0,01%	536.413	100%

Tabla Nº 2

Presentación formal del EI en el Organismo.

Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos Nº 4)

Se presentó el EI formalmente en el Organismo	F	%
No	24	60%
Sí	15	37,5%
Está programada	1	2,5%
Total	40	100%

Tabla Nº 3

El se dio a conocer dentro del Organismo.

Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos Nº 5)

El se dio a conocer dentro del organismo	F	%
Sí	33	83%
No	7	18%
Total	40	100%

Tabla N° 4

Estrategias implementadas por el EI para darse a conocer dentro del Organismo.

Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022.

(Ref. Gráficos N° 6)

El se dio a conocer dentro del organismo	F	%
Comunicación institucional	23	58%
Cartelería y folletería	11	28%
Web institucional	9	23%
Redes sociales	8	20%
Capacitaciones	8	20%
Recorrida por puestos de trabajo	6	15%
Presentación/Reuniones con autoridades	6	15%
Campañas/Jornadas/Instancias de sensibilización	5	13%
Participación en Mesa/Comisión de Género del Organismo	3	8%
Aprobación de un protocolo de actuación	1	3%
Videokonferencias destinadas a todo el personal	1	3%
Promotoras/es y Talleres en territorio	1	3%

Tabla N° 5

Organismos con EI descentralizados. Encuesta EI organismos provinciales.

Año 2022. (Ref. Gráficos N° 7)

El Organismo cuenta con EI descentralizado territorialmente	F	%
No	37	92%
Sí	3	8%
Total	40	100%

Tabla N° 6

El cuenta con Resolución de nombramiento por acto administrativo.

Encuesta El organismos provinciales. Año 2022.

(Ref. Gráficos N° 8)

El tiene Resolución de nombramiento por acto administrativo	F	%
Sí	25	62,5%
En trámite	11	27,5%
No	4	10%
Total	40	100%

Tabla N° 7

Año de Resolución. Encuesta El organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 9)

Año de Resolución de nombramiento del EI	F	%
2019	1	4%
2020	2	8%
2021	7	28%
2022	12	48%
No sabe/No contesta	3	12%
Total	25	100%

Tabla Nº 8

Cantidad de integrantes del EI. Encuesta El organismos provinciales. Año 2022.
(Ref. Gráficos Nº 10)

Cantidad de integrantes del EI	F
Aguas Bonaerenses (ABSA)	13
Dirección Gral. de Cultura y Educación (DGCyE)	10
Ministerio de Ambiente	10
Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB)	10
Fiscalía de Estado	9
Honorable Tribunal de Cuentas (HTC)	8
Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros	8
Ministerio de Desarrollo Agrario	8
Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA)	7
Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA)	7
Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica	7
Organismo Provincial de la Niñez y Adolescencia (OPNyA)	7
Patronato de Liberados	7
Ministerio de Comunicación Pública	7
Secretaría General de Gobierno	7
Ministerio de Salud	7
Contaduría General de la Provincia	6
Instituto de Previsión Social (IPS)	6
Ministerio de Hacienda y Finanzas	6
Ministerio de Seguridad	6
Ministerio de Trabajo	6
Instituto Cultural de la PBA	5
Ministerio de Gobierno	5
Ministerio de Transporte	5
Universidad Ezeiza (UPE)	5
Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO)	5
Astillero Río Santiago	5
Autopistas de Buenos Aires S.A. (AUBASA)	4

Autoridad del Agua (ADA)	4
Comisión de Investigaciones Científicas (CIC)	4
Instituto de la Vivienda	4
Instituto Provincial de Lotería y Casinos (IPLyC)	4
Min. de Hábitat y Desarrollo Urbano	4
Ministerio de Justicia y DDHH	4
Organismo Provincial de Integración Social y Urbana (OPISU)	4
Asesoría General de Gobierno	3
Comité de Cuenca del Río Reconquista (COMIREC)	3
Organismo de Control Energía Eléctrica (OCEBA)	3
Tesorería General de la Provincia	3
Min. de Infraestructura y Servicios Públicos	2
Total	250

Tabla N° 9

Composición de los EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022.
(Ref. Gráficos N° 11)

Composición de los EI	F	%
3 profesiones básicas	17	43%
2 profesiones básicas	14	35%
1 profesión básica	7	18%
Ninguna profesión básica	1	3%
No sabe/No contesta	1	3%
Total	40	100%

Tabla N° 10

Formación de las y los integrantes de los EI. Encuesta EI organismos provinciales.
Año 2022. (Ref. Gráficos N° 12)

Formación de las y los integrantes del EI	F	%
Abogacía	34	85%
Psicología	29	73%
Trabajo Social	23	58%
Comunicación Social	12	30%
Administrativa/o	7	18%
Sociología	5	13%
Docente	5	13%
Estudiante Abogacía	4	10%
Estudiante Psicología	3	8%
Lic. en RRHH	3	8%
Acompañante Terapéutica/o	2	5%
Psicología Social	2	5%
Antropología	2	5%
Contadora	2	5%
Arquitectura	2	5%
Lic. en Administración	2	5%
Diseño en Comunicación Visual	2	5%
Estudiante TS	1	3%
Otras	26	65%

Tabla N° 11

Tipo de cargo de las y los Integrantes del EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 13)

Cargos de integrantes del EI	F	%
Planta Permanente	35	88%
Funcionaria/o	14	35%
Planta Transitoria	12	30%
Contrato	4	10%
Régimen por módulos	1	3%
Cargo profesional de carrera hospitalaria	1	3%
Docente	1	3%
Becaria	1	3%

Tabla N° 12

Integrantes del EI tienen dedicación exclusiva. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 14)

Integrantes EI tienen dedicación exclusiva	F	%
No	33	82,5%
Sí	5	12,5%
Sólo una parte del equipo	2	5%
Total	40	100%

Tabla N° 13

Integrantes del EI perciben remuneración adicional. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 15)

Integrantes EI perciben remuneración adicional	F	%
No	38	95%
En tratativas	1	2,5%
Sí, en concepto de horas extras	1	2,5%
Total	40	100%

Tabla N° 14

Condiciones generales con las que cuenta el EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 16)

Condiciones generales EI	F	%
Mail institucional (dominio del organismo)	29	73%
Lugar donde realizar escucha/atención de SVG	25	63%
PC para el Equipo	18	45%
Espacio físico propio	17	43%
Espacio para guardar documentación	15	38%
Teléfono institucional	13	33%
Ninguna condición general	5	13%
Celular exclusivo del EI	2	5%
Fondo fijo; Viáticos	1	3%
PC sin conexión a internet	1	3%
No sabe/No contesta	1	3%

Tabla N° 15: Frecuencia con la que se reúne el EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 17)

Frecuencia de reunión de EI	F	%
Por demanda concreta de una SVG	12	30%
Mensualmente	8	20%
Quincenalmente	8	20%
Semanalmente	9	22%
3 veces por semana	1	3%
Diariamente	2	5%
Total	40	100%

Tabla N° 16

El utiliza el RUC para registro de las SVG que aborda.
Encuesta El organismos provinciales. Año 2022. (Sin Gráfico)

El utiliza RUC	F	%
Sí	23	58%
No	17	43%
Total	40	100%

Tabla N° 17

Motivos por los que El no utiliza el RUC. Encuesta El organismos provinciales. Año 2022.
(Ref. Gráficos N° 18)

Motivos por los que El no utiliza RUC	F	%
No se solicitó intervención al El desde implementación del RUC	5	29%
El se está interiorizando en el uso del RUC	3	18%
Falta de tiempo y/u organización dentro del El	3	18%
Falta Convenio que autorice al El al uso del RUC	2	12%
Falta de capacitación	1	6%
Falta de espacio y PC	1	6%
Las situaciones abordadas no están abarcados por la normativa	1	6%
No sabe/No contesta	1	6%
Total	17	100%

Tabla N° 18

Modo de registro de las SVG que el EI aborda. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 19)

Modo de registro del EI	F	%
Google Drive	11	65%
Excel	7	41%
Papel	4	24%
Sistema propio del organismo	1	6%
No se han presentado situaciones	1	6%
No sabe/No contesta	2	12%

Tabla N° 19

Capacitaciones brindadas por el MMPGyDS realizadas por el EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 20)

Capacitaciones brindadas por el MMPGyDS realizadas por el EI	F	%
Taller de Entrenamiento en la Escucha	38	95%
RUC	36	90%
Matriz de Riesgo	35	88%
Capacitación del IPAP destinada a integrantes de EI	35	88%
Ley Micaela	28	70%
Formador de formadores/as	22	55%
II Congreso Políticas Públicas contra las Violencias de Género	18	45%
Fortalecimiento a equipos técnicos de atención a colectivo de la diversidad y disidencias en SVG (AMI)	9	23%
Violencia por razones de género en entornos digitales (Programa Interministerial Cuidarnos en Red)	6	15%
Lenguaje inclusivo en organismos estatales	2	5%
Implementación del cupo laboral trans	2	5%
Masculinidades	1	3%
Herramientas teórico-metodológicas para el diseño y la planificación de ateneos como estrategia para el abordaje de casos críticos y alto riesgo de las VG	1	3%
Perspectiva de Género y Diversidad Sexual. Aportes para el ejercicio de derechos de personas LGBTI+ (Nivel 2)	1	3%

Tabla N° 20

Tipo de Protocolo de actuación con que cuenta EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 20)

Tipo de protocolo que posee el EI	F	%
Ninguno	12	30%
Micro	11	28%
Macro	9	23%
Macro y Micro	7	18%
No sabe/No contesta	1	3%
Total	40	100%

Tabla N° 22

Cantidad y modalidad de SVG asistidas, asesoradas y acompañadas por los EI. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 21 y N° 22)

26 Organismos en que los EI asistieron, asesoraron y acompañaron SVG durante 2022	Cant. Total de SVG		Cant. de SVG doméstica		Cant. de SVG laboral		No específica modalidad	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ministerio de Seguridad	1.190	100%	1.035	87%	57	5%	98	8%
Dir. Gral. de Cultura y Educación (DGCyE)	900	100%	827	92%	40	4%	33	4%
Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB)	352	100%	232	66%	115	33%	5	1%
Ministerio de Salud	262	100%	176	67%	86	33%	0	0%
Instituto Prov. de Lotería y Casinos (IPLYC)	32	100%	7	22%	25	78%	0	0%
Astillero Río Santiago	18	100%	8	44%	10	56%	0	0%
Org. Prov. de la Niñez y Adolescencia (OPNyA)	16	100%	4	25%	10	63%	2	13%
Autopistas de Buenos Aires S.A. (AUBASA)	12	100%	2	17%	10	83%	0	0%
Min. de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica	9	100%	3	33%	4	44%	2	22%
Ministerio de Ambiente	8	100%	2	25%	6	75%	0	0%
Agencia de Recaudación de la Prov. de Bs. As. (ARBA)	6	100%	3	50%	3	50%	0	0%
Autoridad del Agua (ADA)	6	100%	2	33%	4	67%	0	0%

Fiscalía de Estado	6	100%	0	0%	6	100%	0	0%
Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA)	5	100%	2	40%	3	60%	0	0%
Ministerio de Gobierno	4	100%	4	100%	0	0%	0	0%
Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros	4	100%	4	100%	0	0%	0	0%
Honorable Tribunal de Cuentas (HTC)	3	100%	1	33%	2	67%	0	0%
Ministerio de Justicia y DDHH	3	100%	3	100%	0	0%	0	0%
Min. de Hacienda y Finanzas	3	100%	1	33%	2	67%	0	0%
Comisión de Investigaciones Científicas (CIC)	3	100%	0	0%	3	100%	0	0%
Aguas Bonaerenses (ABSA)	2	100%	2	100%	0	0%	0	0%
Patronato de Liberados	2	100%	2	100%	0	0%	0	0%
Ministerio de Comunicación Pública	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%
Instituto de la Vivienda	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%
Org. Prov. de Integración Social y Urbana (OPISU)	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%
Ministerio de Trabajo	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%
Total	2.851	100%	2.322	81%	389	14%	140	5%

Tabla N° 23

Cantidad y modalidad de Licencias solicitadas por EI.

Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 23)

Cantidad de Licencias Solicitadas por EI	F	%
No se solicitó Licencia	1.299	46%
El solicitó Licencias	1.552	54%
Lic. por Violencia Doméstica	1.369	(88%) 48%
Lic. por Violencia Laboral	183	(12%) 6%
Total	2.851	100%

Tabla N° 24

Cantidad de Prórrogas de las Licencias solicitadas por EI, según modalidad de la violencia. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 24)

Prórrogas de Licencias solicitadas por EI	Licencias por Violencia Doméstica		Licencias por Violencia Laboral	
	F	%	F	%
No	892	65%	106	58%
Sí	477	35%	77	42%
Total	1.369	100%	183	100%

Tabla N° 25

Sumarios Administrativos por SVG doméstica. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 27)

Organismo	Sumarios por Violencia Doméstica recomendados por EI	Sumarios efectivamente realizados
Ministerio de Salud	8	4
Min. de Hacienda y Finanzas	2	2
Autoridad del Agua	2	1
Total	12	8

Tabla N° 26

Sumarios Administrativos por SVG laboral. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 28)

Organismo	Sumarios por Violencia Laboral recomendados por EI	Sumarios efectivamente realizados
Inst. Prov. de Lotería y Casinos (IPLyC)	14	14
Ministerio de Salud	12	5
Min. Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica	3	2
Min. de Hacienda y Finanzas	2	2
Honorable Tribunal de Cuentas	2	2
Ministerio de Ambiente	2	1
Autoridad del Agua (ADA)	2	1
ARBA	1	Ns/Nc
Total	38	27

Tabla N° 27

Recomendaciones realizadas por el EI vinculadas al ámbito de trabajo de la PSVG. Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 30)

Recomendaciones vinculadas al ámbito laboral de la PSVG	F	%
Cambio de lugar de trabajo	18	69%
Flexibilización horaria	17	65%
No Concurrencia	17	65%
Evitar entrecruzamiento con la PeA	2	8%
Reincorporación laboral y Situación de privilegio para la renovación de contrato	1	4%
Curso de violencia y masculinidades para todo el lugar de trabajo de la PSVG	1	4%
No sabe/No contesta	2	8%

Tabla Nº 28

Recomendaciones realizadas por el EI vinculadas a la salud laboral.
Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos Nº 31)

Recomendaciones vinculadas a la salud laboral	F	%
Propiciar condiciones espaciales seguras de trabajo	17	65%
Reconfigurar la jornada laboral de la trabajadora, teniendo en cuenta el tipo de licencia otorgada	12	46%
Rotación de tareas	7	27%
No se realizó ninguna de estas recomendaciones	4	15%
Contribuir al acceso de elementos materiales y herramientas Técnicas para el desempeño de la tarea	2	8%
Cambio de turno laboral	1	4%
Capacitaciones y jornadas de sensibilización sobre VG y masculinidades	1	4%
No sabe/No contesta	2	8%

Tabla Nº 29

Recomendaciones realizadas por el EI vinculadas a articulaciones interinstitucionales.
Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos Nº 32)

Recomendaciones vinculadas a articulaciones interinstitucionales	F	%
Acceso a la justicia penal/de familia/ fiscalías especializadas/ Juzgados de paz	14	54%
Acceso a Servicios de Salud Mental Integral	12	46%
Articulación con Secretaría, Dirección, Área de Género Municipal	10	38%
Articulación con ONG territoriales	7	27%
Articulación con Organismos de niñez y adolescencia	5	19%
Las PSVG ya se encontraban vinculadas con instituciones de acceso a la justicia y de atención a la salud	3	12%
Derivación a DAV - Articulación con MMPGyDS	2	8%
Articulación con Unidad Organizativa a cargo de implementación de Ley Micaela en el organismo para desarrollar capacitaciones en VG	1	4%
Articulación con Asesoría General de Gobierno	1	4%
Articulación con Dirección Provincial de Personal	1	4%
No se realizó ninguna de estas recomendaciones	1	4%
No sabe/ No contesta	1	4%

Tabla N° 30: Recomendaciones realizadas por el EI vinculadas a la PeA.
Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 33)

Recomendaciones vinculadas a la PeA	F	%
Dispositivo de abordaje para varones que ejercen VRG	15	58%
Cambio de lugar de trabajo	13	50%
Instrucción Sumarial	10	38%
No se realizó ninguna de estas recomendaciones	6	23%
Curso de masculinidades, curso de sensibilización, instancias de charlas reflexivas; programa socioeducativo del organismo	4	15%
Cambio de horario/turno laboral	3	12%
Evitar que el agente denunciado interactúe con la denunciante y el pedido de disculpas público del denunciado ante la denunciante	1	4%
Que el denunciado se abstenga de evaluar a la denunciante	1	4%
No sabe/No contesta	2	8%

Tabla N° 31

Implementación en el Organismo de recomendaciones realizadas por el EI.
Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 34)

Implementación en el Organismo de Recomendaciones del EI	F	%
Sí	23	88%
No	3	12%
Total	26	100%

Tabla N° 32

Nivel de implementación en el Organismo de recomendaciones realizadas por el EI.
Encuesta EI organismos provinciales. Año 2022. (Ref. Gráficos N° 34)

Nivel de implementación en el Organismo de las recomendaciones del EI	F	%
Todas	8	35%
Casi todas	8	35%
Algunas	6	26%
Pocas	1	4%
Total	23	100%

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**