

CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN EL MARCO DE LA LEY MICAELA

LEY NACIONAL Nº 27.499, ADHESIÓN PROVINCIAL LEY Nº 10.768

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN

Jornadas de sensibilización “Ley Micaela, introducción a la perspectiva de género y violencia contra las mujeres”¹

INTEGRANTES DEL EQUIPO

Lic. Alejandra Castellón - Lic. Alicia Vides - Lic. María Eva Famín- Lic.Ma. Fernanda Breppe - Lic. Fernanda Spessot - Coord. Lucía Grimalt - Lic. Ma. Emiliana Olguín - Lic. Ma. José Canale - Lic. Luisina Franco - Dra. Virginia León - Lic. Valeria Plugoboy - Lic. Liz Mesa

FUNDAMENTACIÓN

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación en sus lineamientos enuncia: *“La Ley Micaela establece la formación de todas aquellas personas que ejercen la función pública en los tres poderes del Estado, en la perspectiva de género y las violencias por motivos de género. Establecer las coordenadas de un cambio cultural es avanzar en la capacitación como forma de incorporar la mirada de género sobre las desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias. Es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas. Consideramos la formación desde una concepción integral y situada, en la cual se valoran los procesos y las temporalidades determinadas por los contextos, los pisos adquiridos en términos de herramientas conceptuales y las experiencias previas que permiten un diálogo en los trayectos formativos. Por eso, la adquisición de herramientas teóricas para la incorporación de la perspectiva de género es una parte fundamental de estos procesos y se expresa indefectiblemente en su*

¹ El proyecto que es presentado mediante este escrito fue trabajado en base a una *“Propuesta de sensibilización sobre perspectiva de género y prevención de las violencias contra las mujeres y disidencias sexuales”*, presentada ante la Secretaría de Modernización en la fecha de agosto del 2018 y fue realizada por la Lic. Alicia Vides.

traducción práctica, es decir, en aquellos medios en los que las personas desarrollan sus actividades cotidianas, dentro y fuera de las instituciones”²

A pesar de que las áreas y programas relacionados con la problemática de las Violencias vienen implementando diferentes políticas públicas y estrategias referidas a la prevención, sanción y erradicación de las violencias que se dan en las relaciones entre géneros, es posible vislumbrar que las prácticas culturales en los ámbitos laborales e institucionales, tienden a permanecer inmóviles a través del tiempo. De esta manera, se perpetúa una cultura institucional de discriminación que afecta en sus derechos a gran parte de las mujeres y las personas de las disidencias sexuales, generando situaciones que no sólo perjudican a esas personas sino que también obstaculizan el pleno desarrollo de los objetivos que se plantean las instituciones.

La perspectiva de género es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada. Asimismo, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género para su discusión, revisión y modificación.

La incorporación de la perspectiva de género y el establecimiento de la cultura de la no discriminación y de la no violencia en las prácticas laborales e institucionales del ámbito de la administración pública provincial, constituye un desafío en sí mismo.

Al respecto cabe señalar que las perspectivas de género y de diversidad implican el reconocimiento de que el ejercicio de los derechos no es igual para todas las personas, porque existen condiciones de desigualdad social originadas por la existencia de diversas relaciones de poder y la persistencia de prejuicios y mandatos sociales.

El enfoque de género tiene en cuenta las desigualdades existentes entre las personas, estructuradas sobre las diferencias de género en nuestra sociedad. Cuando este enfoque atraviesa nuestra mirada, es posible analizar cómo las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos operan en cada contexto social.

² Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad. *Ley Micaela N° 27.499 claves para el traslado de contenidos en la práctica*. Abril 2020, p.1.

Tal y como se afirma en los lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación desarrollado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, de lo que se trata es de “Interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del Estado” para “*transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector*”³.

Para ello, resulta indispensable planificar y desarrollar encuentros que propicien la capacitación y el acompañamiento de quienes forman parte de los equipos de trabajo en el Nivel Central. Al mismo tiempo, trabajar con directivos y actores estratégicos de los hospitales y centros de salud dependientes del Ministerio de Salud de la Provincia de Entre Ríos. Es preciso remarcar que en el Sector de Nivel Central es donde se concentra la toma de decisiones, gran parte del trabajo administrativo y de gestión del campo de la salud pública, y que requiere ser pensado como un lugar estratégico y potencial para trabajar desde una perspectiva de género en “*dispositivos político-pedagógicos que le otorguen un lugar central a la reflexión crítica en torno a prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres*”⁴ que naturalizan acciones que pasan desapercibidas y se constituyen en prácticas que vulneran derechos de mujeres.

Dado que tal y como es afirmado en los lineamientos propuestos por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad “*Urge disponer de recursos para el diseño de estrategias, acciones de protección, reparación, sensibilización, y programas de capacitación destinados a toda la comunidad y a los/as agentes gubernamentales en particular*”⁵, este primer acercamiento a la perspectiva de género busca generar las condiciones que inviten a la reflexión sobre las distintas formas que asume la violencia, incluidas las menos evidentes o visibles, generando un espacio concreto de intercambio y debate. Resulta importante pensar estos primeros espacios de encuentro evitando lo exclusivamente expositivo y focalizando en facilitar el intercambio a partir de las experiencias y los saberes de los participantes.

Es por ello que la presente propuesta intenta incorporar la perspectiva de género de forma transversal en el quehacer del Ministerio de Salud, capacitando en temas de equidad e igualdad a

³ Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad. *Ley Micaela N° 27.499 programa de contenidos mínimo*. Abril 2020, p.4.

⁴ Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad. *Ley Micaela N° 27.499 claves para el traslado de contenidos en la práctica*. Abril 2020, p.1.

⁵ Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad. *Ley Micaela N° 27.499 programa de contenidos mínimo*. Abril 2020, p.3.

les funcionaries y trabajadores públicos, posibilitando procesos de institucionalización en el ámbito estatal.

OBJETIVOS

-Promover la construcción de espacios de sensibilización y reflexión referidos a la perspectiva de género (mujeres y colectivo LGBTTIQ (+) al interior de los ámbitos de trabajo, tanto a nivel del trato entre pares como a nivel de las estructuras jerarquizadas.

-Promover la creación de una masa crítica de funcionaries del sector público, comprometida con la tarea de institucionalizar los principios de la equidad de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las diversas dependencias del Estado.

- Visibilizar los tipos/modalidades de violencias contra las mujeres y los grupos del colectivo LGBTTIQ (+)

-Desmitificar, desnaturalizar/interpelar/trabajar sobre las situaciones de violencia y sus diferentes manifestaciones en el ámbito cotidiano de trabajo.

- Intercambiar experiencias y vivencias que se hayan presentado en el ámbito laboral y que visibilicen el ejercicio del poder.

-Brindar herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito de trabajo: información, asesoramiento, acompañamiento y derivación.

DESTINATARIOS

El Ministerio de Salud cuenta con más de 18.000 trabajadores, que se encuentran trabajando en efectores de salud de toda la provincia y en el Nivel Central, ubicado en la ciudad de Paraná.

Con la finalidad de garantizar instancias de sensibilización y formación a todes les trabajadores dependientes de este Ministerio fueron planificadas dos etapas:

- **Primera Etapa** Destinada a trabajadores de Nivel Central, Directores, Jefes de Servicio, referentes de cada efector y personal estratégico que cumpla funciones orientadas a garantizar el acceso al sistema de la salud.
- **Segunda Etapa** Trabajo de acompañamiento a los referentes de los efectores dependientes del ministerio, a fin de replicar las capacitaciones situadas en territorio.

Trabajadores Ministerio de Salud de Entre Ríos			
	Población Objetivo	Población Primera etapa – Diciembre 2021	Población – Segunda Etapa Junio 2022
Funcionaries	52	52	
Trabajadores de Nivel Central	797	797	
Trabajadores de Hospitales	14.626	320	14.306
Trabajadores de CAPS	2.568	412	2156
TOTAL	18.043	1581	

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Es preciso mencionar que para llevar adelante este plan de capacitación, se elevó un pedido de relevamiento actualizado a la Dirección General de Recursos Humanos. A través del mismo se detalla la cantidad de trabajadores que se desempeñan en el nivel central especificando datos tales como: nombre y apellido, género (dejando abierta la categoría), edad y nivel de estudio. El diagnóstico recibido no incluyó en su respuesta la categoría de género, por lo cual lo posible a partir de este relevamiento es hacer una cuantificación y diferenciación a partir del dato de los nombres, los cuales quedan sujetos a una asociación preconcebida culturalmente.

Cantidad de trabajadoras mujeres: 457

Cantidad de trabajadores varones: 382

Mujeres trabajadoras del Nivel central que ocupan función jerárquica: 28

Varones trabajadores del Nivel central que ocupan función jerárquica: 24

Teniendo en cuenta los diagnósticos realizados, el presente proyecto tiene como intención priorizar la capacitación de los trabajadores de nivel central, considerando que quienes forman parte de este nivel son quienes se encuentran a cargo del diseño de políticas y decisiones que impactan en los efectores de salud y, a través de estos, en la comunidad en general.

Es importante mencionar, que en el año 2020, se realizó una jornada de sensibilización destinada a todos los funcionarios del Ministerio donde se trabajó la perspectiva de género, la instancia estuvo a cargo de la Lic. Luciana Basso.

En cuanto a los equipos que se encuentran trabajando en la red de servicios de salud compuesta por hospitales y centros de salud, se anexa detalle de instancias de formación en torno a la perspectiva de género que han se han desarrollado desde diferentes áreas del Ministerio.

MODALIDAD Y PLANIFICACIÓN

Debido al contexto de pandemia, y la situación epidemiológica provincial la Modalidad será virtual, con materiales para descargar, encuentros de reflexión e intercambio vía plataforma zoom.

En este sentido, se prevé contar con espacio virtual de capacitación dentro de la página web del Ministerio donde los participantes podrán recorrer, bajar y ver los materiales de cada uno de los ejes temáticos.

Para la **primera etapa**, y haciendo referencia específicamente a los trabajadores de Nivel Central, se prevén cuatro encuentros virtuales de 2 horas, destinados a los trabajadores con cargo jerárquicos (VER ANEXO). Quienes participen en esta primera instancia deberán realizar una reunión de equipo con los agentes a su cargo, trabajando la perspectiva de género y esbozando posibles transformaciones en su trabajo diario.

A estas instancias, se las complementará con un encuentro de capacitación/sensibilización para todos los trabajadores de nivel central que no ocupan una función jerárquica.

Considerando los trabajadores de Hospitales y Centros de Salud, en esta primera etapa se trabajará en grupos de efectores de acuerdo a su nivel de complejidad, y se prevé trabajar en 4 encuentros virtuales de 2 horas destinado a los Directores de los Establecimientos, actores estratégicos de acuerdo a su complejidad, y referentes con quienes se trabajará en la instancia de capacitación futura en cada uno de los efectores, en la segunda etapa.

Planificación Nivel Central

Población Objetivo	Fechas y Encuentros	Evaluación
52 Funcionarios	A definir con el Observatorio	
82 Cargos con Decisión	4 encuentros: Todos los Jueves de Agosto 2 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de análisis de su espacio y proceso de trabajo • Acta de reunión de reunión de equipo
Grupo 1: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 2 de Septiembre	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Satisfacción del Encuentro • Test virtual individual
Grupo 2: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 2 de Septiembre	
Grupo 3: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 9 de Septiembre	
Grupo 4: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 9 de Septiembre	
Grupo 5: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 16 de Septiembre	
Grupo 6: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 16 de Septiembre	
Grupo 7: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 23 de Septiembre	
Grupo 8: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 23 de Septiembre	
Grupo 9: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 30 de Septiembre	
Grupo 10: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 30 de Septiembre	
Grupo 11: 65 Trabajadores	1 Encuentro de 2 horas: 14 de Octubre	

Hospitales			
Población Objetivo	Cantidad de participantes	Fechas y Encuentros	Evaluación
Grupo 1 Hosp.Nivel I 15 Hospitales Convocados 4 por cada hospital Director – Referente - Mesa de Entrada – Encargado de RRHH o Guardia	60 trabajadores de Hospitales de Nivel I	4 encuentros: Todos los Miércoles de Agosto	<ul style="list-style-type: none"> Individual : Test virtual Grupal: Propuesta de sensibilización y replicar en el hospital a desarrollar antes de Junio de 2021.
Grupo 3 Hosp.Nivel I 16 Hospitales Convocados 4 por cada hospital Director – Referente - Mesa de Entrada – Encargado de RRHH o Guardia.	64 Trabajadores de Hospitales Nivel I	4 encuentros: Todos los Miércoles de Agosto	
Grupo Hosp. Nivel II 19 hospitales Convocados 4 por cada hospital Director – Referente - Mesa de Entrada – Encargado de RRHH o Guardia.	76 Trabajadores de Hospitales Nivel II	4 encuentros: Todos los Miércoles de Septiembre	
Grupo Hosp. Nivel III 5 Hospitales Convocados 10 por cada hospital Director – Referente - Mesa de Entrada – Encargado de RRHH – Jefes de Servicios	50 Trabajadores Hospitales Nivel I	4 encuentros: Todos los Miércoles de Septiembre	
Grupo Hosp. Según Tipología 10 Hospitales Convocados 7 por cada hospital Director – Referente - Mesa de Entrada/Admisión – Encargado de RRHH – Jefes de Servicios	70 Trabajadores Hospitales Según su tipología	4 encuentros: Todos los Miércoles de Octubre	

CAPS			
Población Objetivo	Cantidad de participantes	Fechas y Encuentros	Evaluación
Grupo 1: CÁPES NIVEL 1 34 Efectores Convocar al Director y un referente	68 Trabajadores	4 encuentros: Todos los Miércoles de Octubre	<ul style="list-style-type: none"> Individual : Test virtual Grupal: Propuesta de sensibilización y replicar en el hospital a desarrollar antes de Junio de 2021.
Grupo 2: CAPS Nivel 2 20 efectores Convocar 3 por efector: Director, referente y Mesa de Entrada	60 Trabajadores	4 encuentros: Todos los Miércoles de Octubre	
Grupo 3 CÁPES NIVEL 3 34 Efectores Convocar al Director y un referente	68 Trabajadores	4 encuentros: Todos los jueves de Octubre	
Grupo 4 CAPS NIVEL 4 30 Efectores Convocar al Director y un referente	60 Trabajadores	4 encuentros: Todos los jueves de Octubre	
Grupo 5 CAPS NIVEL 4 30 Efectores Convocar al Director y un referente	60 Trabajadores	4 encuentros: Todos los Miércoles de Noviembre	
Grupo 6 CAPS NIVEL 4 30 Efectores Convocar al Director y un referente	60 Trabajadores	4 encuentros: Todos los Miércoles de Noviembre	
Grupo 7 CAPS NIVEL 4 33 Efectores Convocar al Director y un referente	66 Trabajadores	4 encuentros: Todos los Jueves de Noviembre	
Grupo 8 CAPS SALUD MENTAL 3 Efectores 10 Trabajadores por CAPS	30 trabajadores	4 encuentros: Todos los Jueves de Noviembre	

Para la **segunda etapa**, se prevé trabajar y acompañar a los referentes de los hospitales y centros de salud para replicar y realizar las instancias en cada territorio y de manera situada.

EVALUACIÓN

Para certificar el curso se requiere:

- 100% de asistencia.
 - Realización de una encuesta cualitativa sobre la capacitación.
 - Evaluación a través de un formulario con múltiples opciones.
-
- Les trabajadores del Nivel Central deberán presentar un acta que acredite una reunión de equipo y un escrito donde se revisen y adecuen las actividades laborales cotidianas.
 - Les trabajadores de efectores de salud deberán presentar un proyecto a través del cual se garantice la realización de la capacitación en perspectiva de género en sus espacios de trabajo.

CONTENIDOS

- **PRIMER MÓDULO: Marco Normativo.**

El Ministerio de las Mujeres Género y Diversidad de la Nación plantea: “Trabajar sobre los marcos legales existentes que regulan nuestras prácticas, implica considerarlos rectores a la vez que orientadores de la construcción y deconstrucción de las mismas. Entre lo legal y lo legítimo existen lineamientos para la aplicación de las normativas, y se trata de un ejercicio de concientización que consideramos pedagógico, de proceso y no de acción punitiva. Entonces, cuando nos preguntamos cómo aplicar a nuestra cotidianeidad institucional aquello que se plasma en las leyes, entendemos la necesidad de darlas a conocer, aprehenderlas y pensarlas en su aplicabilidad más concreta.”⁶

Partimos de la interpelación que plantea el origen de la Ley Micaela 27.499: ¿Por qué existe esta ley? Focalizando en el marco Normativo: Convenciones - Constitución Argentina Art. 75 - Ley Micaela 27.499 Legislación vigente contra la discriminación y violencias hacia las MLGTTIQ+ (mujeres y colectivo LGBTTIQ+) con o sin discapacidad/diversidad funcional/corporal.

Se hace hincapié en la importancia del cambio de concepción respecto de la violencia contra las mujeres, preceptos y principios contenidos en las legislaciones internacionales e incorporadas a la Constitución Nacional. Partamos entonces de un intento de

⁶ 6 Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad. Ley Micaela N° 27.499 claves para el traslado de contenidos en la práctica. Abril 2020, pp.1 y 2.

acercamiento y comprensión de la Ley Micaela y todo lo que ella implica y de las posibles articulaciones con otras normativas.

- **Segundo Módulo: Introducción a la perspectiva de género.**

El objetivo de este módulo es conocer, definir y profundizar los conceptos que constituyen el basamento de la perspectiva de género. Se abordarán los conceptos de sexo/género como sistema, lo que resulta fundamental para repensar el género como una construcción social e histórica. Partiendo de la problematización de estos conceptos, se intenta desnaturalizar creencias, mitos y estereotipos asociados a varones y mujeres como una relación binaria, a fin de contribuir a la reflexión crítica de nuestras experiencias cotidianas.

La perspectiva de género se constituye, de esta forma, en una herramienta para la acción, una propuesta política en tanto que exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas.

Perspectiva de género: Sistema sexo-género-deseo, orden de género, naturalización, identidad de género, roles y estereotipos, desigualdades de género/social y equidad, lo privado (doméstico) y lo público, división sexual del trabajo, trabajo productivo y reproductivo, la doble jornada de trabajo, lenguaje no sexista, construcción y deconstrucción de subjetividades, empoderamiento como proceso cultural.

- **Tercer Módulo: Violencias de Género. Ley Nacional N° 26.485 y Ley N° 26.743. Alcances y Nuevo Paradigma.**

Este módulo procura deconstruir prejuicios, mitos y creencias en torno a la violencia hacia las mujeres e identidades de género no hegemónicas. Asimismo, se pretende hacer visibles los patrones socioculturales que sustentan las diferentes manifestaciones de la violencia por razones de género. La Ley N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” recoge los avances conceptuales y procedimentales necesarios para el abordaje complejo de la violencia hacia las mujeres. Establece y describe tipos y modalidades. Asimismo, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género reconoce la identidad de género autopercibida, incorporando a todas las subjetividades en un mismo plano de igualdad, deslegitimando todas las violencias y discriminaciones hacia las personas travestis y transexuales. Las instituciones deben respetar esas decisiones y acompañarlas sin entorpecer las trayectorias personales/laborales de la persona

Introducción al concepto de patriarcado: El Patriarcado en las sociedades actuales. La Interseccionalidad. La Transversalización del enfoque de género.

Ejes temáticos:

-Violencia contra las mujeres y las disidencias sexuales como problema social y político. -
Nuevo paradigma: Ley 26.485: fundamentos, principios fundamentales, tipos y modalidades y Ley 26.743: Artículo 11 y 12.

Cuarto Módulo: Trabajo práctico.

Se prevé trabajar en un espacio de intercambio a partir de las propuestas de adecuación de las áreas (aspectos organizacionales y procedimentales) en el marco de los conceptos desarrollados en el presente curso como requisito para la aprobación del mismo. Así también se trabajará en torno a las propuestas para realización de la capacitación con perspectiva de género en cada efector de salud, acompañando estos procesos de acuerdo a cada realidad local.

- Lineamientos y condiciones: Se solicitará a los participantes la presentación de un plan o propuesta de acción para la adecuación de lo trabajado en esta instancia de formación, en sus ámbitos de trabajo. El equipo capacitador acompañará la planificación y el diseño de estrategias concretas de intervención, a fin de posibilitar la efectivización de los cambios necesarios en la cotidianeidad laboral de cada área. Esta propuesta se explicitará al comenzar la capacitación, a fin de que los participantes puedan referenciarse con los conceptos trabajados desde su cotidianeidad y espacios laborales, situando así, las posibles modificaciones a llevar a cabo. Este tercer y último módulo estará a cargo del equipo completo que presenta la propuesta de trabajo, detallado al comienzo del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL VIGENTE:

-Constitución Nacional.

-Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979)

-Convención de los Derechos del Niño. (1989)

-Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer o “Convención de Belém do Pará” (1994)

- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2005).
- Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de personas y Asistencia a sus Víctimas (2008).
- Ley 26.378 Adhesión Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad
- Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos donde desarrollan sus relaciones interpersonales”.(2009) Y Decreto Reglamentario Nº 1011/2010.
- Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (2007)
- Ley 26.743 de Identidad de Género (2012).
- Ley Micaela 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2018)
- Ley 27.533 Incorpora la violencia política contra las Mujeres a la ley 26.485 (2019).

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Capitalismo y patriarcado: la doble desigualdad de la mujer. Julia Evelyn Martínez. Acción Educativa. 2015.
- Cómo el patriarcado y el capitalismo refuerzan en forma conjunta la opresión de las mujeres. Denise Comanne. 2010.
- Cuando el género suena cambios trae (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). Alda Facio Montejo. 1992. (1a. ed. San José, C.R.: ILANUD).

-Patriarcado y capitalismo: un contrato entre “fraters”...¿hasta cuándo?. Revista Quilombo, Un hipo de libertad. Nº3. Octubre 2008.

-Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. Publicado en Mujeres en Red. El periódico feminista. Rosa Cobos.

-MESYNGIER, Leila. “*Micaela: el femicidio que apagó el sol*”. Cosecha Roja, abril de 2017. Link: <http://cosecharoja.org/micaela-garcia-el-femicidio-apago-el-sol/>

Bibliografía sugerida por el Ministerio de las Mujeres Género y Diversidad de la Nación para el curso:

- Barrancos, D. (2011). Género y ciudadanía en la Argentina. Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies. Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 23-39.
- Berkins, L. (2013). Existenciarios Trans. En: Fernández, A. M., & Siqueira Peres, W. La diferencia desquiciada. Buenos Aires: Biblos.
- Cabral, M., (2009). Versiones. En: Interdicciones: Escrituras de la intersexualidad en castellano. Anarrés Editorial.
- Dorlin, E. (2009). Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista. Bs.As.: Nueva Visión.
- Faur, E. (2005). Masculinidades y Familia, en Sexualidad y familia. Crisis y desafíos frente al siglo XXI. Noveduc. Buenos Aires.
- Fernández, A. M. (2013). El orden sexual moderno ¿la diferencia desquiciada? En: Fernández, A. M., & Siqueira Peres, W. La diferencia desquiciada. Buenos Aires: Biblos.
- Fernández, J. (2003). Los cuerpos del feminismo. En: Maffia, D. (Comp.) Sexualidades migrantes: Género y transgénero. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. En A. Sánchez Vázquez (ed.), El mundo de la violencia. México, Universidad Autónoma de México (UNAM).

- Maffia, D., & Cabral, M. (2003). Los sexos ¿son o se hacen? D. Maffia, (Comp.). Sexualidades migrantes. Género y transgénero, 86-96. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Maffia, D. (2003). Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires - Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género.
- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. La Cibeles, 2(1.6).
- Fernández, A. M. (1989). Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros. En: Giberti, E., Fernández, A. M. y Bonder, G. [comp.], La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Hercovich, I. (1997). El enigma sexual de la violación. Buenos Aires: Ed. Biblos.
- Lagarde, M. (2008). Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres. En Retos teóricos y nuevas prácticas. Ankulegi; pp. 209-240.
- Malacalza, L. (2018). Violencia contra las mujeres: Un modelo de gestión securitario y privatista. En: Género y Diversidad Sexual. Iguales de derecho, desiguales de hecho. Revista institucional de la defensa pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Año 14, Nro 8.
- Segato, R. (2004). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Buenos Aires: Editorial Prometeo.
- Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. En Debate Feminista 52, 1-17. México, Universidad Autónoma de México.
- Crenshaw, K. (2012). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En R. Platero (ed), Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Barcelona: Edicions Bellaterra.

- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- Vargas, V. (2002). Las agendas políticas feministas en un mundo cambiante. En V. Guzmán Las relaciones de género en un mundo global. Unidad de la Mujer. Serie Mujer y Desarrollo, 38. CEPAL: Santiago.

ANEXOS

I. ANTECEDENTES TRABAJO CON EQUIPOS DE SALUD DE CENTROS DE SALUD Y HOSPITALES

Es posible mencionar algunas actividades con perspectiva de género desarrolladas desde el Ministerio de Salud, a lo largo de los últimos años, por quienes forman parte de este equipo de capacitación.

En 2003 se implementa el programa de Salud Sexual y Reproductiva de Entre Ríos enmarcado en la Ley Provincial 9501 que crea el Sistema de Salud sexual y Reproductiva y educación sexual con perspectiva de género. Posteriormente, con la sanción de la Ley 26.485 de Protección de las violencias hacia las mujeres y su correspondiente adhesión provincial, comenzó a enmarcarse en las disposiciones que establece la ley, más específicamente en relación al Artículo 6: Modalidades. Violencia a la libertad reproductiva y Violencia Obstétrica.

En 2004 el PPSSyR (Programa Provincial de Salud Sexual y Reproductiva) comienza con la distribución de métodos anticonceptivos, acción acompañada de la capacitación correspondiente que incluye la indicación de la consejería en salud sexual y reproductiva.

Desde el 2010 el programa cuenta con el 0800-222-3444 que oficia como un dispositivo a través del cual las personas pueden informarse, pedir turnos, realizar denuncias y reclamos. Asimismo, dentro de las áreas que tiene a su cargo el programa, se encuentra una específica en relación a las **capacitaciones**.

El programa de Salud sexual y reproductiva participó en la elaboración de la caja de herramientas para la prevención y asistencia de las violencias de género en contexto de Pandemia. Asimismo, a lo largo del 2018 fueron desarrolladas 37 capacitaciones en torno a las temáticas: Estrategias de promoción territorial de la SSySR a promotoras/es comunitarias/os y/o agentes sanitarios, consejería Integral en SSySR a equipos del primer nivel de atención, Actividades de promoción y difusión de la SSySR a la comunidad, Capacitación en ILE / ANP, atención a víctimas de la violencia sexual, colocación de implantes, extracción de implantes, Capacitación en servicio: colocación de

DIU, Actualización de MAC – Criterios de elegibilidad, diversidad sexual y corporal (modelo de atención), Capacitación en técnicas de hormonización (Ley 26743 Identidad de Género).

Durante el 2019 el programa llevó adelante un total de 62 capacitaciones: 13 acerca de “*Derechos adolescentes. Derechos sexuales y reproductivos*”, 17 sobre “*Prevención. Protocolo abuso sexual infantil*”, 3 en relación a “*Colocación y extracción de implantes*”, 13 en “*Abordaje integral protocolo ILE. Causales*”, 4 sobre “*Diversidad sexual*”, 7 en “*Prevención de violencias de género*”, 1 acerca de “*Sexualidad y diversidad funcional/discapacidad*”, 2 para “*Prevención ITS VIH Sida*” y 2 en “*Abordaje embarazo en niñas y adolescentes menores de 15 años*”.

En relación al período de enero a junio del 2020 se sostuvieron las siguientes actividades:

A. SISTEMA ASEGURAMIENTOS DE INSUMOS:

- Depósito de insumos: Oficina del PSSyR con la correspondiente adecuación de instalaciones.
- Identificación por los registros de colocación Implantes subdèrmicos de niñas de 11 y 12 años, que solicitaron colocación de Implantes subdèrmicos, para actuar en prevención de posibles Abuso Sexual o malos tratos

B. DIVERSIDAD SEXUAL:

- Articulación con Sec. DD HH, Área Diversidad Sexual, para promover el derecho a la salud de personas LGBTI durante este periodo de Pandemia COVID 19.
- Acompañamiento a los 8 equipos de salud en Entre Ríos que realizan hormonización.
- Realización de articulaciones e informes para la concreción de la resolución sobre certificación de consentimiento informado de la voluntad procreacional de nacimientos por TRH.

C. ILE:

- 330 tratamientos entregados a efectores (No se entregó misoprostol al Hospital Materno Infantil San Roque)
- 199 tratamientos de ILE ambulatorios rendidos (No incluye al Hospital Materno Infantil San Roque)

- 356 tratamientos de ILE -ambulatorios y con internación- en el Hospital Materno Infantil San Roque.

D. PLAN ENIA (Implementado en tres departamentos Paraná-Concordia y Gualeguaychú)

- Realización de un Dossier para equipos de salud sobre información atención de la salud sexual y reproductiva en la adolescencia en tiempos de Pandemia.
- Realización de materiales de comunicación (Flyers) sobre prevención del abuso sexual en niñas, niños y adolescentes.
- Colocación de implantes con acompañamiento desde la consejería en salud sexual.
- Consejería en opciones, derivaciones y articulación.
- Realización de ILE en CAPS (acción realizada por las 3 médicas forman parte del Plan).
- Monitoreo en CAPS que detectan embarazos menores 15 años (desde el mes de julio).
- Capacitaciones realizadas en torno a las temáticas ILE (4), DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS (5), COLOCACIÓN DE IMPLANTES (2).

E. ABORDAJE EMBARAZADAS MENORES DE 15 AÑOS:

- Participación en la estrategia de abordajes de los embarazos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años desarrollada por la Dirección de Salud Materno Infanto Juvenil.

F. CAPACITACIONES REALIZADAS POR EL PROGRAMA DE SSyR:

- Género y Derechos Sexuales y Reproductivos, destinado a personal de programas provinciales y nacionales y direcciones del Nivel Central. En articulación con la Subsecretaría de Redes Integradas de servicios de salud.
- Sexualidad y Discapacidad. Instancia abierta a la comunidad. En articulación con la Subsecretaría de Salud de la Municipalidad de Paraná.
- Introducción a la perspectiva de género. Destinado al personal directivo del Nivel Central del Ministerio de Salud de Entre Ríos. En articulación con la Dirección de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Salud de Entre Ríos.
- Atención en Salud Sexual y Reproductiva y situaciones de violencia sexual en contexto de pandemia por COVID-19. Destinado a los efectores del Primer Nivel de Atención de la Provincia de Entre Ríos. En articulación con la Dirección General del Primer Nivel de

Atención, la Dirección de Salud Materno Infanto Juvenil y la Dirección de Salud Mental en APS.

- Atención en Salud Sexual y Reproductiva y situaciones de violencia sexual en contexto de pandemia por COVID-19. Destinado a hospitales de II y III nivel de atención. En articulación con la Secretaría de Salud y la Dirección de Salud Materno Infanto Juvenil.
- Lectura de datos ILE y recomendaciones para tener en cuenta en la práctica ILE en contexto de pandemia por COVID-19. Destinado a equipos de salud que realizan ILE de 1° T en la provincia.
- Derechos LGBTTIQ+. La perspectiva de la Salud Integral. Instancia abierta a la comunidad. En articulación con la Secretaría de Mujeres, género y diversidad, área de políticas públicas de identidad de género y Diversidad Sexual. Dirección Nacional de género y diversidad.
- Prevención de las violencias hacia MLTT, y aplicación protocolo ASNNyA. Destinado a las Áreas Mujer y Áreas Juventud de la Provincia de Entre Ríos. En articulación con la Secretaría de Mujeres, género y diversidad, la subsecretaría de la Juventud, la Dirección de Salud Materno Infanto Juvenil y la Dirección de Salud Mental en APS.

Asimismo, es preciso mencionar que en el año 2012 en el Ministerio de Salud se crea la Unidad de Gestión de políticas preventivas de las violencias en las relaciones de género, enmarcada en los principios que establece la Ley Nacional 26.485 y su correspondiente adhesión provincial con la Ley 10.958. Este marco ha permitido llevar adelante un proceso de difusión y sensibilización en todos los niveles de atención. Se ha avanzado en el reconocimiento de la problemática de las violencias de género como un problema de salud pública y de vulneración de derechos. En este sentido, durante el período previo a la pandemia por COVID-19 (2016-2019) se sostuvieron las siguientes acciones de sensibilización:

- Encuentros intersectoriales por Protocolo Abuso.
- Jornadas de capacitación sobre Violencias, su abordaje y marcos normativos.
- Jornadas de capacitación en el Abordaje de las violencias desde un enfoque de género.
- Jornada de trabajo “Organización Guardia hospitalaria de abordaje en prevención y asistencia de situaciones a personas en situación de violencia sexual desde la perspectiva de género y derechos”.
- Abordaje de las violencias, organización de equipos, normas y protocolos vigentes.

- Charlas sobre Violencia Laboral en el Hospital Materno Infantil San Roque (Paraná).
- Jornada “Violencia en el ámbito laboral: Discriminación, estereotipos sociales y normas vigentes”.
- Orientación para la realización de denuncias. Organismos provinciales pertinentes.
- Jornada de trabajo sobre delitos sexuales.
- Jornadas de trabajo departamental.
- Plan de acción que involucre un programa de capacitaciones y el establecimiento de un protocolo para el abordaje de estas situaciones. Violencia en el ámbito laboral y su abordaje en el efector.
- Promoción de la Ley de parto Respetado Nº 25.929. Articulación con CONSAVIG (Comisión Nacional para la elaboración de sanciones por violencia de género. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación) y con la Dirección de Géneros y Diversidad del MSN.
- Experiencias de capacitación en servicio en Hospital Materno Infantil San Roque “*Ciclo de formación de los equipos de salud para una atención integral desde una perspectiva de diversidad*”.

Por otro lado, durante el contexto de pandemia por COVID-19 desde el equipo de la unidad se definió:

- Garantizar y dar continuidad a la atención de las consultas de situaciones de violencias de género, notificando en todos los casos telefónicamente a la Fiscalía del Poder judicial.
- Garantizar y dar continuidad a la atención de situaciones de sospecha de abuso sexual de niñas, niños y adolescentes según protocolo vigente y remitir informe de sospecha a COPNAF/DEFENSORIA.

Para poder llevar adelante estos objetivos, fue necesario acompañar a los equipos de salud socializando herramientas, trabajando en la comunicación acerca de los marcos, las articulaciones, los registros y la organización, necesarios para abordar la problemática en este contexto.

A partir del mes de marzo de este año se trabajó en el fortalecimiento de las siguientes líneas de trabajo:

- Capacitaciones dirigidas a agentes de salud del Primer Nivel de Atención y de Hospitales de diferentes niveles (I, IIA, IIB, IIIA y IIIB) referidas a: Abuso Sexual contra Niños, Niñas y Adolescentes, y al Protocolo correspondiente.

- Capacitaciones dirigidas a agentes de salud del Primer Nivel de Atención y de Hospitales de diferentes niveles (I, IIA, IIB, IIIA y IIIB) referidas a Violencia sexual contra personas adultas y al Protocolo de atención.
- Abordaje de los casos de violencia sexual contra menores y adultes, desde una estrategia sanitaria de derivación a efectores de mayor nivel, si no se contara con los recursos necesarios. (Kit de profilaxis, equipo interdisciplinario, etc)
- Fortalecimiento de los equipos de salud: acompañamiento en la organización interna para el abordaje interdisciplinario de las violencias. Definición de roles y funciones de integrantes de los equipo de salud, en los diferentes niveles de complejidad. Designación de referente/s en cada efector a fin de canalizar información y el material necesario para el abordaje.
- Elaboración de herramientas para registro de la información recopilada en el proceso de intervención de las situaciones: Historia Clínica; Informe de Sospecha; Formulario de carga online (link); Ficha de registro para situaciones de violencia por razones de género, en general.

Por otro lado, durante este período se trabajó con la comunidad para identificar organizaciones sociales que estén presentes en los barrios, difundir los contactos telefónicos necesarios para la comunidad para realizar denuncias y/o avisos de situaciones de violencias, involucrar, comprometer a la comunidad para el estado de alerta ante la emergencia en situaciones de violencias.

Se realizaron capacitaciones en articulación con otras áreas ministeriales:

- Ciclo de capacitaciones para promover la transversalización de la perspectiva de derechos humanos, de género y de diversidad sexual en las políticas públicas municipales.
- Consejerías en Salud Sexual y Reproductiva. Uso Preservativo y AHE. Prevención de las violencias en las relaciones de género y situaciones de ASNNyA; Promoción de la salud mental. Abordajes territoriales de problemas actuales; Estrategias de Derivación. Redes. Recursos Institucionales y Comunitarios.

Acciones en el marco del protocolo de abuso contra NNyA:

- Kit de profilaxis para casos de delitos sexuales contra personas menores de edad y adultes (insumos que debe contener).

- Criterios para la derivación de casos de delitos sexuales (menores y adultos) a hospitales (Niveles II y II).
- Condiciones a cumplimentar como centro de recepción de casos de delitos sexuales contra personas menores de edad y adultos.
- Recomendaciones para la organización de los servicios de salud para la atención-cuidado de las personas-víctimas de violaciones.
- Rol de referente de abusos sexuales.

La Dirección de Salud Materno Infanto Juvenil realiza tareas conjuntas en dos sentidos:

- Acompañamiento y asistencia técnica a los equipos de salud;
- Construcción de una base de datos que permita en forma periódica, el análisis y la generación de propuestas de gestión de políticas de salud en esta problemática, a fin de lograr impactos sanitarios favorables, previniendo embarazos no intencionales en la adolescencia, en concordancia con los objetivos planteados por el Plan ENIA.

En el acompañamiento que se realiza a los efectores, se promueve que ante la detección de un embarazo en una menor de 15 años, se realicen las siguientes acciones:

- Toma de conocimiento de un caso: notificación por correo desde el efector hacia el nivel central. También se entrecruzan datos de Programa Sumar.
- Se realiza contacto telefónico para ampliar información (obstétrica/ginecóloga/trabajo social). Cuidando aspectos sensibles y confidenciales.
- Realizar consejería en opciones.
- Acompañar en la opción que la adolescente elija (Continuar con el embarazo/I.L.E.).
- Indagar sobre la posibilidad de abuso sexual y realizar el informe de sospecha correspondiente.
- Si se opta por continuar con el embarazo, promover el control de embarazo de manera oportuna y adecuada.

II. Destinataries primer instancia de Capacitación Ley Micaela - Nivel Central

1. Ministra de Salud
2. Secretaría de Salud
3. Secretaría de Políticas de Salud y Bienestar
4. Subsecretaría de Redes Integradas de Servicios de Salud
5. Subsecretaría de Administración
6. Dirección de Administración
7. Subsecretaría de Prensa y políticas de comunicación
8. Secretaría Privada
9. Coordinación General del Ministerio de Salud
10. Dirección de Asuntos Jurídicos
11. Dirección de Administración
12. Dirección General de Segundo y Tercer Nivel de Atención
13. Dirección General de Despacho
14. Dirección de Contrataciones
15. Dirección General de Recursos Humanos
16. Dirección General de Prestaciones
17. Dirección General Primer Nivel de Atención
18. Dirección General de Epidemiología
19. Dirección General de Emergencia Sanitarias

20. Dirección General de Salud Mental
21. Dirección de Salud Mental en Atención Primaria
22. Dirección de Abordaje integral de las problemáticas de consumo
23. Dirección de Odontología
24. Dirección de de Salud Materno Infanto Juvenil
25. Dirección de Ciencia y Tecnología
26. Coordinación General de la Unidad Ministerial de Programas y Políticas de Salud para personas mayores
27. Coordinación de Registro y Fiscalización profesional
28. Coordinación de Admisión Archivo y Mesa de Entrada
29. Coordinación de Residencias Médicas
30. Programa SUMAR
31. Programa REDES
32. Programa Proteger
33. Programa Remediar
34. IPC
35. Programa Incluir Salud
36. Departamento Informática
37. Departamento Conservación
38. Departamento Liquidaciones
39. Departamento Tesorería

40. Departamento Contrataciones
41. Departamento Arancelamiento
42. Departamento Auditoría
43. Departamento Vigilancia Epidemiológica
44. Departamento prevención y control de enfermedades transmisibles
45. Departamento Bioestadística
46. Departamento bioquímica
47. Control del Gasto
48. Departamento Bioingeniería
49. Departamento de Atención Médica
50. Departamento integral del Medicamento
51. Departamento Enfermería
52. Coordinadora Clínica Escolar
53. Departamento Obrero y Maestranza
54. Departamento Automotores

III. Destinataries segunda instancia de Capacitación Ley Micaela - Nivel Central

1. BREPPE, MARIA FERNANDA - AREA DE CAPACITACION Y DOCENCIA - Jefe División
2. GALLIUSI, MELISA ABIGAIL - AREA DE CAPACITACION Y DOCENCIA - Jefe Departamento
3. FERREIRA, AMALIA MARTA – BIOESTADISTICAS - Jefe división
4. GORDILLO, GASTON MARCELO CEFERINO – BIOESTADISTICAS - Jefe división
5. PANNUTO, ALBERTO FABIAN - BIOESTADISTICAS - Jefe división
6. ARIAS MANSILLA, MARIA AURELIA - CLINICA ESCOLAR-PARANA - Jefe división
7. GONZALVEZ, ARIEL - COORDINACION DE CONSERVACION Y SERVICIOS GENERALES - Jefe división
8. SOLERES, PABLO ALBERTO - COORDINACION DE REGISTRO Y FISCALIZACION DE PROFESIONALES Y AUXILIARES DE LA SALUD - Jefe Departamento
9. VIVIANI, SUSANA GLADIS - COORDINACION GENERAL DE RESIDENCIAS MEDICAS - Jefe división
10. VENUTTI, MARIO ALEJANDRO - DEPARTAMENTO ARANCELAMIENTO - Jefe división
11. GAYDOU, MIRNA ESTELA - DEPARTAMENTO ATENCION MEDICA - Jefe división
12. BERON, ROQUE GASPAR - DEPARTAMENTO AUTOMOTORES - Jefe división
13. SALGUERO, EDUARDO - DEPARTAMENTO AUTOMOTORES - Jefe división
14. BAROLI, MONICA BEATRIZ - DEPARTAMENTO BIOINGENIERIA - Jefe división
15. ROMERO, ALFREDO EMANUEL - DEPARTAMENTO BIOINGENIERIA - Jefe división
16. ALMADA, HORACIO VICTOR - DEPARTAMENTO CONSERVACION - MAYORDOMIA - Jefe división
17. SCHALPETER, BETIANA VERONICA - DEPARTAMENTO CONTRATACIONES - Jefe división
18. GIANOTTI, ANA ISABEL - DEPARTAMENTO CONTRATACIONES - Jefe división
19. ROGEL, VANESA PAOLA - DEPARTAMENTO CONTRATACIONES - Jefe división
20. MIGONI, MONICA LILIANA - DEPARTAMENTO DIAGNOSTICO POR IMÁGENES - Jefe departamento
21. RUBO, JOSE MARIA - DEPARTAMENTO INFORMATICA - Jefe división
22. RUFINO, MARCELO ANDRES - DEPARTAMENTO INFORMATICA - Jefe división
23. NASSIVERA, ANALIA ROXANA - DEPARTAMENTO LIQUIDACIONES - Jefe división
24. BLASON, OSCAR ARNOLDO - DEPARTAMENTO LIQUIDACIONES - Jefe división
25. OJEDA, ZULEMA BEATRIZ - DEPARTAMENTO LIQUIDACIONES - Jefe división
26. PUCHETA DE LARREA NORMA, MIRTA - DEPARTAMENTO LIQUIDACIONES - Jefe división
27. RODRIGUEZ, MARTIN ARIEL - DEPARTAMENTO LIQUIDACIONES - Jefe división
28. BONELL, EDUARDO JAVIER - DEPARTAMENTO PLANIFICACION - Jefe Departamento
29. FERNANDEZ, CARLOS GABRIEL DEPARTAMENTO TESORERIA - Jefe división
30. FERRARI GALEANO, MIRIAM MA. ROSA - DEPARTAMENTO TESORERIA - Jefe división

31. LOPEZ, SILVINA VANESA - DEPARTAMENTO TESORERIA - Jefe división
32. RIOS REYNOSO, BRENDA ILEANA - DEPARTAMENTO TESORERIA - Jefe división
33. AREVALO, PATRICIA SANDRA - DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS - Jefe división
34. BLANCO, MARIA MARTA - DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS - Jefe Departamento
35. GIRARD DE OBAID, POLONIA ANA MARIA - DIRECCION DE ATENCION MEDICA - Jefe división
36. MONZON, ALEJANDRA MONICA - DIRECCION DE ATENCION MEDICA - Jefe Departamento
37. ALLOATTI, ADRIAN CEFERINO - DIRECCION DE EPIDEMIOLOGIA - Jefe división
38. CABAÑA, OSCAR RAMON - DIRECCION DE EPIDEMIOLOGIA - Jefe división
39. CALCINA, LUIS PABLO - DIRECCION DE EPIDEMIOLOGIA - Jefe división
40. FERNANDEZ, JUAN CARLOS - DIRECCION DE EPIDEMIOLOGIA - Jefe división
41. REYES, ZULMA MABEL - DIRECCION DE EPIDEMIOLOGIA - Jefe división
42. AYALA GILES, PATRICIA LILIANA - DIRECCION DE ODONTOLOGIA - Jefe división
43. FADIL, WANDA DAIANA KEYLA - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
44. BOLEAS, VIVIANA - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
45. CUADRA, RAMON FRANCISCO - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
46. GALEANO, MARIA PAULA - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
47. GODOY, LILIANA ESTHER - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
48. GRENAT, MARIA ITATI - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe Departamento
49. MARTINEZ, ALEJANDRA ISABEL - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
50. SCHWINDT, CRISTIAN GUSTAVO - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
51. ZARZA, PATRICIA MERCEDES - DIRECCION GENERAL DE DESPACHO - Jefe división
52. CORNET, SANDRA BEATRIZ - DIRECCION GENERAL DE EMERGENCIAS SANITARIAS - Jefe división
53. PAYER, ANTONIO RUBEN -DIRECCION GENERAL DE EMERGENCIAS SANITARIAS - Jefe Departamento
54. POVEDANO, ANDREA GUILLERMINA - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe división
55. ALALUF, ALEJANDRA ZAIDA - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe división
56. BRANDAN, OLGA BEATRIZ - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe Departamento
57. ESCOBAR, RICARDO ALBERTO - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe división
58. FAMEA, DIEGO HERNAN - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe división
59. KHAIRALA, MARIA VICTORIA - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe división
60. VELOSO DE FADIL, STELLA MARIS - DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - Jefe división
61. HERRERA, DIANA VILMA - DIRECCION GENERAL DE SALUD MENTAL -Jefe división

62. JAZMIN, LAURA MABEL - DIRECCION GENERAL DE SALUD MENTAL - Jefe Departamento
63. KAMLOFKY, MIRNA GRACIELA GUADALUPE -DIRECCION GENERAL DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION - Jefe división
64. PAEZ, FEDERICO GABRIEL - DIRECCION GENERAL DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION -Jefe división
65. MIRANDA, ALEJANDRO NESTOR - DIRECCION GENERAL DEL SEGUNDO Y TERCER NIVEL DE ATENCION - Jefe división
66. RODRIGUEZ DAVE, ANDRES ARMANDO- DIVISION CONCURSO - Jefe división
67. IRIGOITIA, GUSTAVO RUBEN - DIVISION CONTABILIDAD - Jefe división
68. MOREYRA, CAROLINA CECILIA - DIVISION GESTION ADMINISTRATIVA - Jefe división
69. PEREYRA, HUMBERTO EDUARDO - DIVISION PRESUPUESTO - Jefe división
70. CARBONI, HUGO MIGUEL - DIVISION TÉCNICA - DPTO CONSERVACIÓN - Jefe división
71. BRASSEUR, ADRIAN EDUARDO - DIVISIÓN TÉCNICA DE ODONTOLOGIA - Jefe división
72. ALEGRE, SERGIO DANILO -MESA DE ENTRADAS - Jefe división
73. GERBAZONI, MARIO LUIS ORLANDO - MESA DE ENTRADAS - Jefe división
74. GONZALEZ, NORBERTO MOISES - MESA DE ENTRADAS - Jefe división
75. MITRE, MARIA GISELA - PRENSA Y DIFUSION - Jefe división
76. TODONI, LAURA VANESA - SUBSECRETARIA DE ADMINISTRACION - Jefe división