MATERIAL DE LECTURA PARA QUIENES FORMAN EN
PERSPECTIVA DE

GÉNERO y *Ley Micaela*

(Ley N°27.499)

Fundación
Micaela García "La Negra"

confedi
Consejo Federal de Decanos y Decanas de Ingeniería República Argentina

MATERIAL DE LECTURA PARA QUIENES FORMAN EN
PERSPECTIVA DE

GÉNERO y Ley Micaela

(Ley N°27.499)

Fundación
Micaela García "La Negra"

confedi
Consejo Federal de Decanos de Ingeniería República Argentina

MATERIAL DE LECTURA PARA QUIENES FORMAN EN PERSPECTIVA DE

GÉNERO y Ley Micaela

(Ley N°27.499)

Índice

Presentación	5
PRÓLOGO	7
Género, estereotipos y perspectiva de género	8
Patriarcado, machismo, desigualdades de género, sexismo e interseccionalidad	31
Conformaciones familiares	37
División sexual del trabajo	44
Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral	55
Masculinidades	64
Educación popular	69
Diseño de un programa de capacitación	85
Violencias por motivos de género	87
Tipos y modalidades de las violencias por motivos de género	91
Iceberg y círculo de la violencia por razones de género	96
Mitos y prejuicios sobre la violencia por razones de género - micromachismos	106
Violencia contra personas LGBTQ+	112
Violencia de género vs crimenes pasionales - datos estadísticos	119
Abordaje de las vionencias por razones de género	123
Promotoras territoriales	152
Violencia laboral por motivos de género	154
Género y derechos humanos: jerarquía normativa y contexto histórico nacional	157

MATERIAL DE LECTURA PARA QUIENES FORMAN EN PERSPECTIVA DE

GÉNERO y Ley Micaela

(Ley N°27.499)

Género y derechos humanos: marco normativo internacional 161

Género y derechos humanos: marco normativo nacional 167

Perspectiva de género en el estado y las universidades: conformación del estado moderno 179

Perspectiva de género en el estado: conformación del estado argentino 183

Perspectiva de género en el estado y la universidad: políticas públicas y universitarias pensadas en género 187

Transversalización de la perspectiva de género en el estado 193

Análisis estadístico en el sistema universitario 204

Encuentros de Capacitación 210

BIBLIOGRAFÍA 226

ANEXOS 231

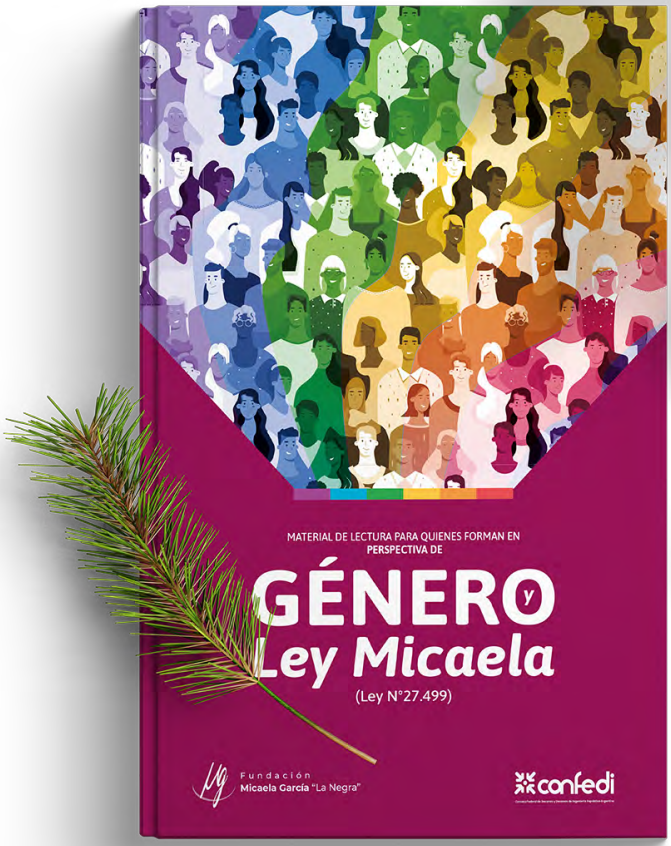
GLOSARIO 256

Autoridades CONFEDI (2021-2022)

Braidot, Néstor | Presidente
Graciela Utges | Vicepresidenta
Martínez, Alejandro | Secretario General
Pascal, Oscar | Presidente Saliente
Recabarren, Pablo | Presidente Comisión de Enseñanza
Medrano, Gustavo | Presidente Comisión de Extensión y Transferencia
Cabrera, Miguel | Presidente Comisión de Ciencia y Tecnología
De Vincenzi, Marcelo | Presidente Comisión de Posgrado
Oliveto, Guillermo | Presidente Comisión de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales
Gerard, Oscar | Presidente Comisión de Interpretación y Reglamento
Herlax, Martín | Presidente Comisión de Presupuesto e Infraestructura
Giordano Lerena, Roberto | Presidente Comisión Ad-Hoc de Terminales y Actividades Reservadas
Peralta, María | Presidenta Comisión Ad-Hoc Mujeres, Género y Diversidad
Caputo, Diego | Presidente Comisión Ad-Hoc Publicaciones

Equipo editorial

Compilación: Fundación Micaela García.
Coordinación: Mercedes Montes de Oca.
Diseño gráfico interior y portada: Hugo Espinosa.
Corrección ortotipográfica: Candela Suárez.



Presentación

Esta publicación es la síntesis de un recorrido comprometido con la perspectiva de género que hemos emprendido desde el Consejo Federal de Decanas y Decanos de Ingeniería.

Iniciamos este proceso debido a la necesidad compartida en el ámbito universitario, y particularmente en las facultades de ingeniería de nuestro país, de diseñar y promover políticas de abordaje de situaciones relacionadas con la discriminación y la violencia por motivos de género.

En este contexto, desde CONFEDI nos propusimos poner en marcha un acompañamiento concreto a las unidades académicas. Surgió la propuesta de implementar una capacitación integral y sistemática, con el formato de capacitación de capacitadoras/es, que contemplara la particularidad y especificidad de las ingenierías y que, a su vez, habilitara espacios de intervención territoriales, atendiendo las realidades y las características de cada facultad.

Nació así el programa "Formación de capacitadoras/es en temática de género y en la implementación de la Ley Micaela para las facultades de ingeniería", con el apoyo de la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación. La Fundación Micaela, con el valiosísimo aporte de Andrea Lescano y Néstor "Yuyo" García, fue convocada para llevar adelante este Programa. El mismo fue presentado formalmente en el marco de la 70° Asamblea Plenaria de CONFEDI, celebrada en el mes de noviembre de 2021, año del 35° aniversario de la institución.

El objetivo fue claro: fortalecer las capacidades de las facultades del sector para que pudieran implementar la Ley Micaela. Para lograrlo era necesario que cada unidad académica del país contara con referentes formadas/os en perspectiva de género, capaces de encabezar acciones concretas en cada facultad.

El Programa se diseñó en dos cohortes, posibilitando la participación de todas las unidades académicas a lo largo y ancho del país. El resultado de estas instancias nos colma de satisfacción, ya que 140 personas de todo el país se encuentran formadas como capacitadoras en temáticas de género y en implementación de la Ley Micaela en el ámbito universitario para facultades de ingeniería.

Cumplida esta primera etapa formativa cabe preguntarse cómo continuamos, cómo se potencian los saberes adquiridos para poder iniciar o reforzar en nuestras unidades académicas este camino de cambio y construcción de nuevas miradas, de nuevas realidades. El gran impacto causado por la capacitación en cada una de las personas participantes debe trasladarse a cada espacio, a cada facultad, a cada aula.

En este marco desafiante, nuestro colectivo se ve comprometido a concretar acciones para disminuir la brecha de género en las facultades de ingeniería. Generar discusión acerca de los estereotipos que influyen en la elección de las carreras y determinan un bajo porcentaje de mujeres y personas con identidades no heteronormativas en las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática), reflexionar sobre la violencia por motivos de género en el ámbito universitario, concretar estrategias que busquen revertir las desigualdades causantes de fenómenos tales como el techo de cristal, la segregación vertical y horizontal, el efecto Matilda, son algunos de los desafíos que requieren de nuestra urgente atención.

Entre las acciones posibles, una de ellas nos convoca como consecuencia natural de los lazos que fuimos tejiendo, y es la conformación de una Red Nacional de Formadoras y formadores en perspectiva de género y Ley Micaela. Dicha red buscará sumar voluntades para, de manera colaborativa y federal, diseñar y dictar talleres de formación y generar equipos de abordaje de cuestiones de género en cada facultad.

Quienes se asomen a estas páginas encontrarán un profuso material que abarca múltiples aspectos relacionados con la formación en perspectiva de género y que brinda numerosas herramientas para acercarnos cada vez más al logro de nuestro principal objetivo: transversalizar la perspectiva de género en las facultades de ingeniería para acercarnos cada vez más a la equidad que deseamos.

Desde CONFEDI queremos darles la bienvenida a este equipo comprometido en la construcción colectiva del futuro igualitario que soñó Micaela, que es también nuestro sueño.

Graciela Utges
Directora General del Programa

Mariana Suarez
Presidenta Comisión de Mújeres, Género y Diversidad 2022-2023)

PRÓLOGO

"No vamos a cambiar el mundo si le damos un sueño a unx niñx de bajos recursos, pero si le vamos a cambiar la visión del mundo a ese niñx. ¿Y eso no es cambiar el mundo?"

Micaela García, "La Negra.

"Ese enorme deseo que tenía Micaela por cambiar el mundo, por revolucionar la matriz injusta de las relaciones sociales, es el que se escribe en sus murales y sobrevive en su Ley. Ese sentir para ella no era sólo un sueño, era una acción cotidiana que la impulsaba a militar en cada barrio para que sus ideas no sean sólo una manera de pensar sino una forma de habitar y transformar éste mundo.

Saberlo es lo que nos moviliza todos los días para hacer de su vida una norma, para que cada decisión que tomamos desde el Estado influya profundamente en desarmar un sistema social que organizó la vida de todas las personas en función del privilegio de unos pocos.

Micaela nos propone que no habitemos más en un mundo que da sólo dos opciones de vida, asignadas según la genitalidad al nacer, y que una de ellas sea subsidiaria a la otra. Porque esa idea anula nuestras vidas, porque hay tantas identidades posibles como personas, y todas tenemos el derecho a vivir en igualdad y autonomía plena.

Nos convoca a impulsar infancias libres que se revelen a lo establecido; que un reto, un deporte, un color o un juego no repriman más sus deseos.

Nos obliga a no tolerar más los chistes que no dan gracia ni los acosos que pretenden llamar piropos. Que cuidar sea una tarea de todos, todas y todes. Y que al querer nombrarnos no nos sigan invisibilizando en el todos.

Queremos ser el Estado en el que la diversidad sea la norma, la igualdad de género con justicia social el derecho básico fundamental y el Orgullo una forma de vida. Por eso te invitamos a transitar estos contenidos, porque como persona trabajadora del Estado tenés la enorme responsabilidad, y posibilidad, de hacerlo posible.

Como decía 'la Negra', sabemos que no vamos a cambiar el mundo con sólo darte los sueños de la Ley Micaela, pero estamos convencidxs de que vamos a cambiar la visión de tu mundo.

Y eso es cambiar el mundo".

Fuente: Cuadernillo Ley Micaela 2021 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Ir al capítulo siguiente

Género, estereotipos y perspectiva de género

¿Qué entendemos por género?

Hablar de género no es sencillo, porque como estamos viendo atraviesa todo lo que hacemos, nuestros modos de ser y de relacionarnos, nuestra vida cotidiana, y nuestras vivencias personales.

Las/os invitamos a leer el siguiente texto en el que analizaremos la perspectiva de género.

Históricamente, la sociedad clasifica a las personas en dos categorías **varón o mujer**, de una manera binaria según el **sexo** asignado al nacer, el cual es establecido según la apariencia de nuestros genitales externos, es decir si tenemos pene o vulva. La **vulva** está compuesta de las partes genitales femeninas que se encuentran afuera del cuerpo; esta incluye los "labios" o pliegues de piel, el clítoris y las aberturas hacia la uretra y la vagina. A partir de ello, si la persona posee vulva será clasificada como mujer y si posee pene, como varón.

La existencia de solo dos sexos biológicos (varón y mujer) se ha naturalizado tanto, que muchas personas consideran al sexo y al género como sinónimos. Esto se debe a que el género se construyó con relación a la genitalidad binaria, como si fueran equivalentes, y a partir allí se materializa en roles y estereotipos que se le asignan a cada quien como "naturales".

La categoría **género** rompe con ese esquema. No es algo natural, sino que refiere a una **construcción social y cultural**. Esta construcción histórica nos "enseña" a ser hombres o mujeres –y solo a ser eso, sin ninguna otra opción- según como cada sociedad lo va definiendo.

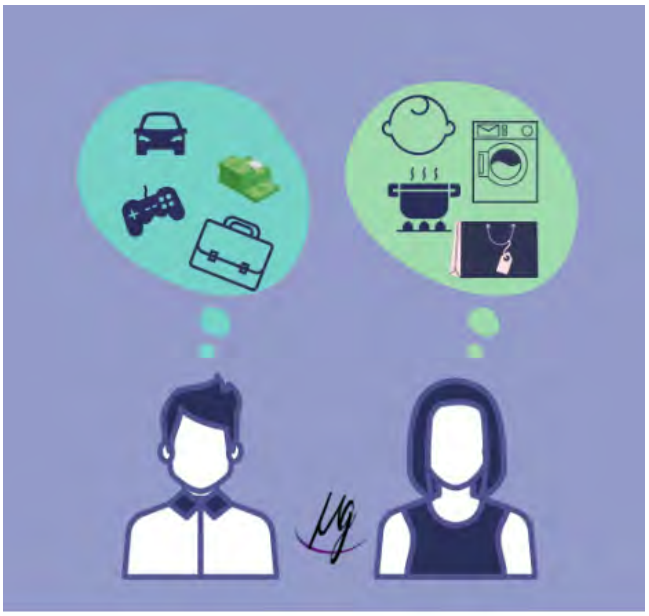
La diferenciación entre **género y sexo** nació en la década de 1970 para distinguir el sexo biológico de la socialización "femenina" y "masculina".

Pero **¿por qué el género es distinto al sexo?** El **género** es un concepto que abarca a todas las personas y las formas en las que se relacionan; tiene que ver con una construcción social y cultural que se da a partir de la diferencia sexual entre unos y otras, y nos atraviesa tanto en la esfera individual como la social, influyendo de

1 Género, estereotipos y perspectiva de género

forma crítica en la composición de la familia ideal, la educación de las infancias, la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos, los tipos de identidades posibles para habitar más allá de lo binario y la definición de jerarquías entre lo masculino y femenino en cada sociedad entre muchas otras. Entonces el género está lejos de referirse a la genitalidad, sino que está relacionado con una serie de prácticas cotidianas, roles y mandatos sociales que se establecen culturalmente para cada uno de los sexos.

Algunos roles que se nos asignan según el género pueden verse en las siguientes imágenes:



1 Género, estereotipos y perspectiva de género

De este modo, la lucha feminista mediante el concepto de género comenzó a cuestionar el modo en que socialmente se definen roles y características, que delimitan nuestra propia identidad a partir del sexo, y a mostrar que existe una construcción cultural y social de un criterio "natural" o "biologicista". Las feministas de la década del '70 llamaron "género" a la construcción sociocultural de "lo femenino" y "lo masculino".

Podríamos decir que **sexo** es todo lo relacionado con la genitalidad biológica, y **género**. Podríamos decir que sexo es todo lo relacionado con la genitalidad biológica, y género, al conjunto de prácticas y mandatos sociales. a un conjunto de prácticas y mandatos sociales.

Vayamos armando un ***GLOSARIO***, el ***Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo*** (**INADI**) en la publicación ***Diversidad sexual y derechos humanos. Sexualidades libres de violencia y discriminación***, define al sexo y al género como:

Sexo: *son las características biológicas que, en cada cultura, se seleccionan para distinguir varones de mujeres. En nuestra sociedad, al nacer se nos asigna un sexo teniendo en cuenta, principalmente, la apariencia de los genitales.*

Género: *se refiere a la construcción cultural e histórica de las esferas sociales de lo femenino y lo masculino, en la que se clasifican roles, atributos y significados. Es un sistema de relaciones sociales y simbólicas desiguales en el que lo femenino aparece como subordinado a lo masculino.*

Además, los atributos y características entre los géneros pueden diferenciarse de una sociedad a otra, pero tienen un aspecto común: siempre se imponen los valores y formas de ser "masculinas" por sobre las "femeninas".

1 Género, estereotipos y perspectiva de género

Desde que llegamos al mundo, a las personas se nos asignan determinados roles, que se consideran "naturalmente" femeninos o masculinos, a partir de las características biológicas y anatómicas. Esto quiere decir de manera simple que: ***aquellas personas que nacen con pene son educadas como varones y aquellas que nacen con vulva como mujeres.***

¿Qué son los Estereotipos?

Los estereotipos son patrones culturales arraigados que se reproducen entre generaciones. Con ellos se educa a niñas y niños, desde que nacen, tanto en la familia, como en la escuela; esto también se ve reflejado en los medios de comunicación y en el uso del lenguaje. Los estereotipos no son universales, sino que tienen sus particularidades en cada comunidad, porque como hemos dicho son culturales.

En todos estos ámbitos se remarca con insistencia lo que deben ***ser y hacer*** las mujeres y los hombres. Se basan en construcciones sociales, culturales e históricas que condicionan la vida de las personas. Los estereotipos se adquieren a partir de las creencias que se comparten en una misma sociedad y establecen lo que es esperable para cada identidad, y lo que no. Se construyen sobre la falsa idea de que hay atributos naturales que diferencian el comportamiento y la personalidad de los géneros.

Los ***estereotipos de género*** definen el rol de una persona en función de su sexo y, con ello, están estableciendo las metas y expectativas sociales tanto del hombre como de la mujer.

Estos estereotipos se asignan para ser funcionales al sistema binario y heteronormado. El binarismo determina solo dos posibilidades: a quien nace con pene se le asigna ser varón y aquel cuerpo con vulva será mujer; a cada quien le corresponderá una serie específica de estereotipos y roles que se oponen. Asimismo, la hetero-normatividad define a la heterosexualidad como la única posibilidad de vínculo sexo afectivo. Este paradigma se reproduce constantemente a través de las diferentes instituciones y los discursos hegemónicos que reafirman una y otra vez la norma establecida socialmente.

Todas las formas de vivir que no respondan a estas construcciones sociales serán disciplinadas y violentadas por alejarse de la "norma". Por ejemplo: *las mujeres que no se depilan, el varón que se pinta las uñas, el niño que juega con muñecas, una pareja homoparental en proceso de adopción, una travesti que inicia su carrera universitaria, la niña que se trepa a los árboles, un varón trans que elige gestar.*

Los roles de género se construyen sobre la base de la diferencia sexual. Son representaciones naturalizadas de lo femenino y lo masculino –y solo de eso, sin ninguna otra posibilidad– que se desprenden de los estereotipos y definen las actividades propias para varones y mujeres. Estas tareas diferenciadas limitan las acciones y elecciones que pueden darse por fuera de lo establecido.

1 Género, estereotipos y perspectiva de género

A medida que cada persona crece, la sociedad se encarga de fijar los roles a partir de diferentes herramientas y recursos: medios de comunicación, libros, películas, espacios de juego, deportes, canciones y cuentos. La misma cotidianidad genera, de manera espontánea y desapercibida, el fortalecimiento de estos roles y estereotipos como algo "natural", "común" o "normal" que no se pone en discusión.

Por ello es importante poder visibilizar estas construcciones sociales para transformarlas hacia una sociedad más libre y equitativa.

Continuemos armando el ***GLOSARIO***, el INADI define estereotipo como:

Estereotipo: *es una imagen simplificada, construida a partir de prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas sobre personas que comparten alguna determinada característica, como su nacionalidad, origen, edad, sexo, preferencia sexual, procedencia geográfica, etc.*

Por lo que podríamos inferir que:

Estereotipos de género: *son el conjunto de ideas, creencias y prejuicios que se utilizan para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.*

Aquellas personas que nacen y no responden al estándar del modelo corporal masculino-femenino hegemónico son patologizadas. Estas variaciones pueden manifestarse a nivel de los cromosomas, las gónadas (testículos y ovarios), los genitales u otras características corporales. En algunos casos se puede comprometer la asignación del sexo en el momento del nacimiento, tal como expresa Paula Sandrine Machado (2009):

> La idea de la ambigüedad guarda –de manera paradójica– una relación estrecha con las demarcaciones y las definiciones: ¿qué es un '"verdadero hombre" y qué es una "verdadera mujer"? y ¿dónde, en este sentido, está la línea que define el límite entre el uno y la otra? Como resulta evidente en las preguntas referidas a la intersexualidad –así como sobre aquello que entra o no, y de qué forma, en las categorías sociales– a una determinada visión de los procesos clasificatorios corresponde una cierta concepción sobre las relaciones entre naturaleza y cultura.

La intersexualidad no es una urgencia médica en sí misma, en todo caso es el modo en que la sociedad la aborda y la trata. Las diferencias respecto de las categorías médicas de cuerpos femeninos y masculinos que se engloban bajo el término intersexualidad pueden incluir:

- el número y los patrones de cromosomas (por ejemplo, XXY o XYY),
- diferentes reacciones de los tejidos a las hormonas sexuales (por ejemplo tener un ovario y un testículo, o gónadas que contienen tanto tejidos ováricos como testiculares), y
- diferentes equilibrios hormonales.

La genitalidad de algunas personas puede no ser claramente identificable de acuerdo a las parámetros de lo femenino y lo masculino, por lo que son identificadas como ***intersex*** al momento del nacimiento; incluso, es probable que la detección sea posible recién durante la pubertad o incluso después. A pesar de que usualmente no enfrentan problemas de salud debido a estas variaciones, las personas intersex son rutinariamente sometidas a tratamientos médicos y quirúrgicos durante los primeros años de vida sin consentimiento, a fin de determinar y alinear su apariencia física con uno de los dos sexos reconocidos socialmente como normales.

Como resultado de las cirugías y otras intervenciones médicas, las personas intersex son víctimas de la vulneración del derecho a la integridad física y al libre desarrollo y expresión de su identidad de género autopercibida. Es necesario enfatizar también, que estas intervenciones suelen impactar negativamente en el bienestar psíquico y físico, ya que pueden generar consecuencias irreversibles como la esterilización, cicatrices severas, infecciones urinarias, reducción o pérdida total de la sensibilidad sexual, dependencia de medicación, entre otras. En suma, la consecuencia fundamental y más preocupante es la violación de la autonomía y la integridad personal. Las personas intersex tienen derecho a la integridad y la autodeterminación de su propio cuerpo; el consentimiento previo, libre y completamente informado es un requisito que se debe garantizar en todos los protocolos y prácticas médicas. Antes de seguir avanzando vayamos completando el ***GLOSARIO***, ya que utilizamos los términos ***intersexualidad*** e ***intersex*** sin haberlos definido. El INADI define intersex e intersexualidad, de la siguiente manera:

Intersex: *el término engloba un amplio espectro de condiciones en las que se produce una variación anatómica respecto de los parámetros culturales de corporalidad femenina o masculina. Estas variaciones pueden manifestarse a nivel cromosomático, gonadal y/o genital, y pueden derivar de causas genéticas, hormonales u otros factores.*

Intersexualidad: *es un término que engloba un amplio espectro de situaciones en las que el cuerpo de una persona varía de manera congénita respecto del modelo corporal masculino-femenino hegemónico.*

La intersexualidad se presenta con una frecuencia que varía según el estudio estadístico: entre una persona cada 2.000 a una cada 4.500 nacen intersex. La dificultad para saber con mayor precisión cuántos son los casos reside en la diversidad de con-

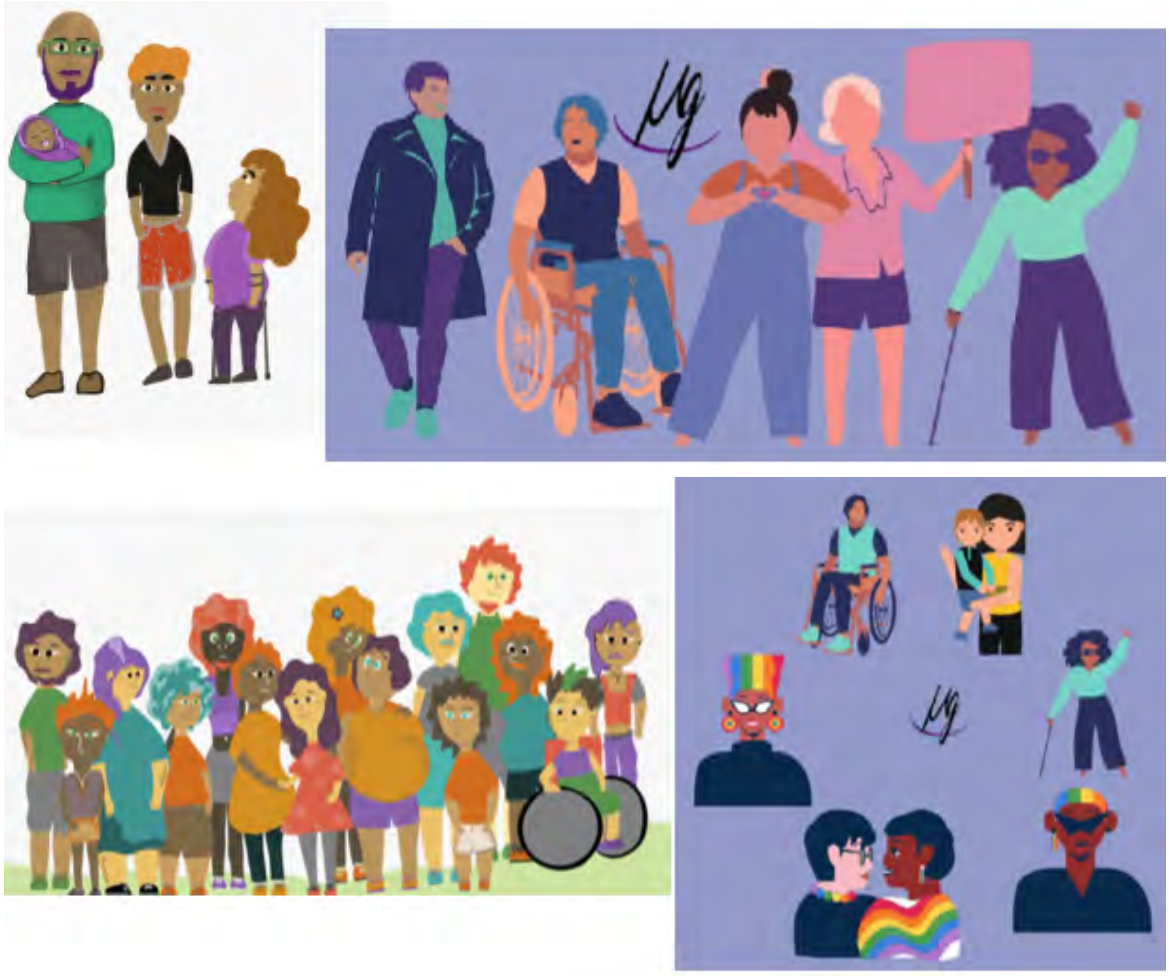
diciones asociadas con la intersexualidad, así como la desagregación entre distintos diagnósticos, como también en el halo de silencio que se crea sobre estas historias.

La manera binaria de diferenciar a las personas según su sexo está siendo cuestionada desde la misma biología. Si bien la biología hegemónica supone sólo dos sexos, la misma biología señala que hay muchas más posibilidades. En el libro ***"Mitomanías de los sexos: ideas sobre el amor, el deseo y el poder"***, la investigadora ***Eleonor Faur*** y el investigador ***Alejandro Grimson*** se preguntan ***¿Cuántos sexos hay?*** compartimos un fragmento del libro:

> Si dejamos en suspenso la identidad de género y la orientación sexual para atenernos de manera exclusiva a la investigación biológica, veremos que hay trabajos recientes que hablan de cinco sexos: el cromosómico (XX, XY, XXY, XYY), el gonadal (responsable de la conformación de ovarios y testículos), el definido por los órganos internos y externos, el hormonal y el cerebral, que se articula mediante estructuras y funciones del sistema nervioso central. Los estudios tambien hablan del sexo en 3G, que incluye genética, gonadas y genitales.
>
> Hay cuerpos en los que estas estructuras se superponen o alteran: bebés que nacen con una fisonomía ambigua, de clasificación imposible, o sin una coincidencia directa entre la estructura cromosómica y la expresión genital o gonadal. Solía denominarse "hermafroditas" a aquellos cuerpos donde coexistían ovarios y testículos. Hoy se reconoce una categoría más amplia de sujetos que no responden al modelo binario, en el cual solo caben dos sexos, y que se reconocen como intersex.

Observá las siguientes imágenes. Mirá a cada una de estas personas. ¿Puede establecerse quién es normal, o qué es la normalidad? ¿Quién puede decir que es la anormalidad? ¿Quién establece lo normal o lo anormal? ¿Porqué y para qué se establece lo "normal"? ¿Desde qué lugar se lo intenta establecer?

1 Género, estereotipos y perspectiva de género



Desde la década de 1970 el concepto de género, diferenciándolo del sexo, comenzó a cuestionar los fundamentos "naturales" de las diferencias entre varones y mujeres, y que lo biológico determinara los roles según el sexo. Pero esta definición inicial de género fue fue puesta en duda y ampliada tan solo unos años después. Ese primera definición se limitaba a cuestionar la asignación de roles pero seguía mostrando solo dos géneros posibles, varón y mujer, y además consideraba una solo manera posible de ser varón o de ser mujer. En los debates se empezaron a cuestionar ¿Solo se puede ser varón o mujer, no existen más géneros posibles? ¿Hay una sola forma de ser mujer o una sola forma de ser varón? ¿Acaso no afectan las pertenencias de clase, etnia, etarias, etc. en las formas de ser varones y mujeres y/o otras identidades sexuales? ¿Qué pasa con las identidades travestis y transexuales, pueden ser consideradas como varón o mujer?

1 Género, estereotipos y perspectiva de género

¿Qué es la Perspectiva de Género?

La perspectiva de género permite analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y la asignación de roles en cada contexto social. Es una mirada que cuestiona las "verdades absolutas" que naturalizan las desigualdades entre los distintos géneros. Con las luchas de los movimientos feministas y los aportes de los estudios de género de las ciencias sociales, fue posible visibilizar las diferentes configuraciones sociales y culturales del género en diferentes contextos históricos. Esto ha permitido ir superando el determinismo biológico que opera.

Este modo de observar e interpretar la realidad nos permite y posibilita:

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias hacia las mujeres y diversidades (desigualdades de género);
- tener en cuenta que las relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- identificar que las relaciones de género atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión;
- reconocer los roles y estereotipos que se asignan a cada identidad;
- visibilizar la falta de acceso a derechos y buscar estrategias para revertirlas;
- cuestionar y generar instancias de acceso igualitarios para todas las personas.

La perspectiva de género ***NO*** niega ni desconoce la existencia de ***OTRAS FORMAS*** de violencia y discriminación sino, que se ocupa de manera particular de aquellas ancladas en razón del género.

Sigamos completando el ***GLOSARIO***, e intentemos definir la perspectiva de género:

Perspectiva de género: *es un término que implica el reconocimiento de la existencia social de relaciones asimétricas de poder ancladas solo en razón del género al que pertenecen las personas, en donde las mujeres y disidencias ocupan la base de esa estructura y, por esa razón, sufren situaciones de discriminación, violencia, abuso y desvalorización.*

Observemos las siguientes historietas de "Mafalda" del humorista Quino. Seguramente ustedes la conocen, es una niña muy curiosa e idealista que sueña con hacer del mundo un lugar más justo, al igual que Micaela. Mafalda se pregunta sobre los roles y mandatos de género que vive como niña junto a sus amigos.

1 Género, estereotipos y perspectiva de género

A partir de ver las historietas proponemos algunas preguntas que nos permitan reflexionar sobre lo que venimos leyendo.

¿Cómo se comportan los personajes de las viñetas? ¿Qué quiere decir "ser varón","ser nena", "ser hombre" o "ser mujer" para estas niñas y estos niños?

¿Cuáles son los espacios que en la historieta se ven asignados para cada género?

Estas diferencias de espacios y tareas en cuanto al género ¿Son equitativos o no lo son? ¿Por qué?

Ahora analicemos nuestras propias historias:

- ¿Alguna vez sintieron que se les asignaba una tarea o rol según su género y con la cual se sintieron incómodas/os?
- ¿Piensan que alguna de las situaciones que aparecen en la historieta pueden producir malestar a alguno de sus personajes? ¿Creen que alguna de esas situaciones puede beneficiar o perjudicar a alguien por el hecho de ser varón o mujer?
- ¿Qué harían para lograr desnaturalizar los roles de género asignados por el patriarcado en ustedes y acompañando a otras personas a que hagan el mismo ejercicio?

1 Género, estereotipos y perspectiva de género

En el siguiente video, que reproduce unas secuencias de un capítulo de la serie Friends, visibilicemos la temática de estereotipos.

Friends - El niñero

Ir al capítulo siguiente

Diversidad y heteronorma

Introducción al tema de la Diversidad

Hablar de diversidad es hablar de todas las personas desde sus rasgos propios, desde su identidad; es decir dede un conjunto de características que la hacen única y diferente de otras. Cuando hablamos de ***Diversidad Sexual*** nos referimos a todas las ***orientaciones sexuales***, las ***identidades de género***, las ***expresiones de género*** y las distintas corporalidades, desde una mirada amplia, más allá de los estereotipos sociales que conocemos.

¿Por qué hay personas que se sienten incomodidad si un compañero de trabajo, hermano, hijo, amigo, etc., de nombre Pedro pide que comiencen a llamarle Tamara?

¿Por qué se incomodan si alguna/o de sus hijas/os tiene una amiga o amigo homosexual? ¿Imaginan que su maestra o maestro sea homosexual?

Nuestro modo de vida está socialmente normalizado, por considerarse "natural", y es legitimado por las instituciones religiosas, estatales, deportivas y educativas. Supone la atracción sexual por el género opuesto asignado al nacer y está basado en la reproducción de la especie.

En la organización social tradicional se espera que todas las personas actúen en base a esta "normalidad" de manera que todo comportamiento que se aleje de conductas heterosexuales, implican estigmatizaciones y prejuicios que se derivan en la negación de derechos.

2 Diversidad y heteronorma

Para que ninguna persona viva con vergüenza o incluso con miedo por su ***identidad de género***, su ***orientación sexual*** o su ***expresión de género***, ni vea impedidos su acceso a derechos, la diversidad debe ser entendida, aceptada y respetada, y hablar de ella tiene que ser algo cotidiano, para poder convivir así, en espacios libres de violencia y discriminación. Todas las personas debemos poder expresarnos con libertad y como sociedad ir aceptando que el sistema binario y heteronormado no es natural, sino una construcción de la sociedad.

¿Cómo ha sido la evolución histórica en relación a este tema?

Hasta 1968, el ***Comité Olímpico Internacional*** (COI) exigía a las competidoras olímpicas que se desnudaran delante de un tribunal examinador. Si tenían pechos y vaginas podían competir en las disciplinas femeninas. Las quejas presentadas por muchas mujeres, que sostenían que el procedimiento era degradante, hizo que el COI decidiera utilizar el test cromosómico. El problema es que ni este test ni el que emplea el COI en la actualidad (que mide la reacción de la polimerasa para detectar secuencias de ADN implicadas en el desarrollo testicular) dan el resultado que esperan.

Lo que sucede, como ya hemos visto anteriormente, es que el sexo de un cuerpo no contempla únicamente dos opciones (varón / mujer), sino grados de diferencia.

Por ejemplo, analicemos el caso de un bebé que nace con dos cromosomas X, oviductos, ovarios y útero, pero un pene y un escroto externos, ¿es niño o niña? Casi todos los médicos dirían que es una niña, a pesar del pene, por su potencial para dar a luz, y recurrirían a la cirugía y tratamientos hormonales para justificar su decisión. La elección de los criterios para determinar el sexo es una decisión social.

En la actualidad, quienes al nacer no son claramente masculinos o femeninos, es decir "ni una cosa ni otra, o ambas" (Ya vimos su porcentaje), no están a la vista porque los agentes de la salud, mediante cirugías, "corrigen" sus cuerpos inmediatamente. No fue siempre así, antes las personas intersexuales eran reconocidas.

Galeno –médico, cirujano y filósofo griego– creía que el sexo emanaba de la posición entre los principios masculinos y femeninos en las semillas materna y paterna en combinación con interacciones entre los lados izquierdo y derecho del útero. Superponiendo los posibles grados de dominancia entre las semillas masculina y femenina a las posibles posiciones del feto en el útero, compuso una cuadrícula que contenía de tres a siete casillas. Dependiendo de la casilla donde se situara el embrión, su sexo podía ir desde enteramente masculino hasta enteramente femenino, pasando por varios estados intermedios. Los seguidores de la tradición galénica no creían en una separación biológica estable entre la condición masculina y la femenina.

La filósofa Judith Butler sugiere que "los cuerpos sólo viven dentro de las construcciones productivas de ciertos esquemas de género altamente polarizados". Los cuerpos dentro del rango "normal" son culturalmente entendidos como masculinos

o femeninos, pero las reglas para vivir como varón o mujer son estrictas y rígidas. No se permiten clítoris demasiado grandes ni penes demasiado pequeños. Las mujeres masculinas y los varones afeminados se descartan. Estos cuerpos son, como escribe Butler, "impensables, abyectos, inviables". Su misma existencia pone en tela de juicio nuestro sistema de género.

Pero esto no es estático, los sistemas de género cambian. En la actualidad es posible hacernos una pregunta nunca antes formulada: ***¿por qué debería haber solo dos sexos?***

En los casos donde el sexo biológico de una persona se ajusta a su género y a la expresión del mismo, estas personas son ***cisgénero*** o simplemente ***cis***. El término ***"cisgénero"*** fue introducido en el año 1991 por el psiquiatra y sexólogo alemán Volkmar Sigusch. Ya que existían las identidades "trans", también debía existir un modo para nombrar a las personas que se identifican con la asignación sexo-genérica al momento de nacer. El prefijo "cis" (que proviene del latín) significa "del lado de acá" o "de este lado". Las personas ***transgénero***, o simplemente ***trans,*** tienen una ***identidad de género*** o una ***expresión de género*** que no se ajusta a lo que su sociedad espera de ellas de acuerdo con su anatomía.

Algunas personas ***trans*** eligen usar terapias médicas, tales como tratamientos hormonales y/o cirugías para modificar sus cuerpos. Otras no quieren o no pueden encarar esas intervenciones, pero pueden expresar su género en su vestimenta o maquillaje, entre otras miles de formas. Todas las personas en diferentes medidas expresamos nuestro género. Hemos utilizado algunos conceptos nuevos. Continuemos armando el ***GLOSARIO***, el INADI define:

Orientación sexual: *es la capacidad de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas, de un género diferente, del mismo género o de varios géneros.*

Identidad de género*: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Puede implicar la modificación de la apariencia corporal a través de la vestimenta, del modo de hablar, de los modales y de procedimientos médicos.*

Heterosexual: *persona cuyo afecto y deseo sexual se orienta hacia personas de un sexo-género distinto al propio.*

Cis/Cisexismo (Cisgénero): *cis es un prefijo latino que quiere decir "de este lado" y se distingue de "trans", que significa "del otro lado". Entonces, cis o cisexual se utiliza en referencia a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer, por ejemplo una persona que al momento del nacimiento se le asig-*

nó el sexo femenino y desarrolla una identidad de género femenina; en contraposición a una persona trans, cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado en el nacimiento. El término asociado cisexismo se refiere al rechazo y desvalorización de las personas trans respecto de las cisexuales. Está en la base de la transfobia.

Trans: *se utiliza para expresar al conjunto de identidades trans, entendidas como las identidades de las personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente al sexo asignado al nacer. Es una expresión genérica que engloba a travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada. Debe tenerse en cuenta que estas categorías no son completamente excluyentes y que, por diferentes motivos, su significado varía entre países, incluso entre hispanohablantes. De acuerdo con el deseo o necesidad de la persona pueden implicar modificaciones sobre su cuerpo para su construcción identitaria, a través tratamientos hormonales y/o quirúrgicos incluyendo intervenciones de reconstrucción genital.*

También podemos dar otras definiciones de conceptos utilizados, por ejemplo:

Expresión de género: *es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como "afeminados" o las mujeres consideradas "masculinas", suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.*

¿Qué es la Heteronorma, o la Cis-heteronormatividad?

Como se vio en la historieta de Mafalda, el género no solo asigna roles según el sexo biológico y los presenta como si fueran "naturales", sino que también las jerarquiza.

2 Diversidad y heteronorma

Es decir que da más importancia a algunos roles y tareas, mientras que menosprecia a otros.

La estructura binaria, que reconoce solo dos posibilidades de vida: ser mujer o ser hombre, implica también jerarquías: el varón está por sobre las demás personas, y esas se vuelven resto. Si bien, como vimos, siempre existió esa diferenciación de poder, se acentúa en el proceso de colonización. La colonización trae pérdida del poder político de las mujeres, se las coloca en la esfera privada, que aparece como tarea sin importancia y degradada, y se produce un desmoronamiento en la capacidad de participación en las decisiones que afectan a toda la sociedad.

Muchos de los prejuicios morales hoy percibidos como propios de "la costumbre" o "la tradición" son en realidad prejuicios, costumbres y tradiciones, que nacen del patrón instalado por la colonización.

Bajo una concepción biologicista se considera al sexo y al género como categorías binarias y rígidas: varón y mujer o masculino y femenino, que a su vez establecen roles y conductas. Se espera que la heterosexualidad sea la orientación sexual "normal", reforzando la idea biologicista ligada a la reproducción. Este paradigma excluye a aquellas personas que no se adecuan a esas normas, incluso las trata como "enfermas" y las oprime, por amenazar el *statu quo* hegemónico.

Un ejemplo concreto de eso se puede dar en un asado, donde se aplaude al asador... pero: ¿quién hizo las compras? ¿quién puso la mesa? ¿quién hizo las ensaladas? ¿quién se encargó del postre? ¿quién levantó la mesa? ¿quién lavó y secó los platos? Te preguntaste alguna vez por qué se aplaude solo al asador y quién ocupa ese lugar, ¿por qué no se reconoce con un aplauso al resto de las tareas? ¿O por qué no se aplaude cuando se cocinan otras comidas, por ejemplo las pastas o un guiso? ¿En tu casa en qué ocasiones y a quién se aplaude?

La intervención colonial, del pasado y del presente, en lo que Rita Segato ha llamado el "mundo-aldea" ha terminado por minorizar todo lo que respecta a las mujeres. El término ***minorización*** hace referencia a la representación y a la posición de las mujeres en el pensamiento social; minorizar alude a tratar a la mujer como "menor" y también a arrinconar sus temas al ámbito de lo íntimo, de lo privado, y, en especial, como ***"tema de minorías"*** y, en consecuencia, como tema "minoritario". Los elementos que determinan la minorización de las mujeres están relacionados con la transición de la vida comunal a la sociedad moderna y, en América Latina, al tránsito de los pueblos que habitan los territorios nacionales de nuestro continente a la colonial modernidad.

Este tránsito fue primero impulsado por el proceso de la conquista y la colonización y más tarde por la administración del Estado construido por las élites criollas. Este proceso también puede ser descrito como criollización y se amplía vertiginosamente en el presente, interviene la vida del mundo-aldea, que a su paso integra a la masividad de la "ciudadanía" nacional. Ese tránsito a la colonialidad-modernidad tiene un impacto masivo sobre las relaciones interpersonales y la organización de las relaciones de género. Si se analiza adecuadamente lo que ese tránsito significó

y la forma en que la intervención reacomodó y agravó las jerarquías preexistentes, comprenderemos una gran cantidad de fenómenos del presente que afectan a toda la sociedad y que están muy lejos de constituir apenas "el problema de la mujer". Segato dice:

> Como he afirmado en "Las estructuras elementales de la violencia" (Segato 2003), es en los "género" que se traviste una estructura subliminal, en sombras, de relación entre posiciones marcadas por un diferencial de prestigio y de poder. Ese cristal jerárquico y explosivo se transpone y manifiesta en la primera escena de nuestra vida bajo las formas hoy maleables del patriarcado familiar, y luego se transpone a otras relaciones que organiza a imagen y semejanza: las raciales, las coloniales, las de las metrópolis con sus periferias, entre otras. En ese sentido, la primera lección de poder y subordinación es el teatro familiar de las relaciones de género.

Hay una pregunta latente en la historia ¿existía el patriarcado, es decir, el género como desigualdad, en el mundo de preintervención colonial? La evidencia muestra alguna forma de patriarcado o preeminencia masculina en todos los relatos del origen de pueblos, incluyendo el propio Génesis judeo-cristiano; siempre narra la derrota y el disciplinamiento de la primera mujer o del primer grupo de mujeres. Ese episodio fundacional de toda historia humana es la prueba de cómo la sujeción del género es el molde principal de todas las otras formas de dominación.

Esta jerarquización no se manifiesta solamente entre varones y mujeres, sino que al jerarquizar la identidad masculina también se desvalorizan y "anormalizan" todas aquellas identidades que se construyen por fuera de la dicotomía varón-mujer. De esta manera, la ***heterosexualidad*** se constituye como norma (***heteronorma***). Se impone un sistema de que la heterosexualidad es un estado "natural" o "normal" del ser humano. La ola feminista de los años 80 plantea que existe un grado de discriminación y violencia mayor sobre aquellas identidades sexuales que no se encuentran dentro de la heteronorma, es decir de lo que se espera de un varón o una mujer con respecto a su orientación sexual.

Si se impone que a las mujeres les deben gustar los varones y a los varones, las mujeres, ¿qué pasa con quiénes tienen otros deseos sexuales que no se ajustan al mandato socialmente establecido?.

En segundo lugar, la jerarquización del género masculino subordina al resto de los géneros. Los atributos vinculados arbitrariamente con "lo masculino" (fuerza, potencia, racionalidad, riesgo) no poseen la misma valoración social que los asociados a "lo femenino" (debilidad, prolijidad, sensibilidad, temor).

A la preponderancia de "lo masculino" por el resto de las identidades sexuales se lo llama ***androcentrismo***, es decir situar al varón y a "lo masculino" en el centro de la sociedad, omitiendo e invisibilizando a las mujeres y personas LGTBIQ+, y tam-

bién a sus intereses, sus gustos y sus posibilidades. De esta forma, ***la diferenciación de género instala, organiza y reproduce relaciones desiguales de poder***.

Sigamos completando el ***GLOSARIO***, el INADI, define:

Heteronormatividad: *se refiere al sostenimiento y la reproducción de la heterosexualidad como natural y necesaria para el funcionamiento de la sociedad, y como el único modelo válido de relación sexual, afectiva y de parentesco. Esta se expresa cuando se da por supuesto que todas las personas que nos rodean son heterosexuales. Es también la asunción de que la heterosexualidad es más deseable que cualquier otra forma de vivir y expresar la sexualidad; es la base de las prácticas sociales discriminatorias hacia todo aquello que no se corresponda con la heterosexualidad.*

Y podríamos definir al Androcentrismo, como:

Androcentrismo: *es el modelo social que coloca en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización al Hombre, varón y que se estructura en torno a un modelo de relación patriarcal y jerarquizado que ha originado un trato desigual y una discriminación social de las mujeres y personas LGTBIQ+.*

Vamos a mencionar un ejemplo de androcentrismo, se podrían dar muchísimos más claramente: todo lo relacionado con la higiene menstrual de las mujeres es totalmente olvidado cuando se diseñan los kits para situaciones de emergencia, ¿cómo es esto posible, siendo las mujeres, normalmente, como mínimo la mitad de la población afectada en estos casos? Sencillo, porque el modelo de ser humano sobre el que todo se diseña es el varón.

Con estas definiciones podemos volvernos a preguntar sobre la frase "¡Un aplauso para el asador!". ¿Escuchaste alguna vez "Un aplauso para la asadora!"? ¿Por qué? ¿Qué pasaría si en el próximo almuerzo familiar celebramos el resto de las tareas y comidas?

En nuestras sociedades el género masculino y la ***heterosexualidad*** tienen supremacía sobre otros géneros y sobre otras orientaciones sexuales. Así, varones, mujeres y personas LGBTIQ+ tienen experiencias de vida muy diferentes, su desarrollo personal y las posibilidades que se les habilitan (o intentan impedir) según esta construcción social y cultural. Es a partir de esta jerarquización social, simbólica y cultural, que se sostiene y reproduce la desigualdad por motivos de género en todas las fases de la vida.

2 Diversidad y heteronorma

¿Qué significa LGBTIQ+?

La abreviatura LGBTIQ+ significa ***lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales, queer***. Es la forma de referirnos al conjunto de personas que no se identifican con dicha heterosexualidad normalizada y que tienen una serie de características y necesidades comunes por encontrarse en situación de discriminación, a pesar de que cada una de estas comunidades son diferentes entre sí.

Las primeras tres letras (***LGB***) son orientaciones sexuales, la siguiente (***T***) corresponde a identidades de género; la (***I***) a intersexual, que engloba un amplio espectro de condiciones en las que se produce una variación anatómica del modelo dicotómico varón-mujer. Las personas intersex tienen derecho a la integridad y la autodeterminación de su propio cuerpo y no es una patología. La (**Q**) de Queer considera al género como una construcción y no como un hecho natural y establece ante todo la posibilidad de repensar las identidades rompiendo los cuadros normativos de la sociedad. El más (**+**) nos dice que hay tantas identidades posibles como personas.

Sigamos ampliando nuestro ***GLOSARIO***:

Lesbiana: *mujer que se siente atraída emocional, afectiva y/o sexualmente hacia otras mujeres.*

Gay: *hombre que se siente atraído emocional, afectiva y/o sexualmente hacia otros hombres.*

Bisexual: *persona cuya atracción emocional, afectiva y/o sexual se expresa hacia personas de diversos géneros.*

Asexual: *persona que presenta una ausencia de deseo sexual por otras. Sin embargo, siente atracción afectiva, intelectual y/o emocional por otras personas como una no asexual.*

Persona trans: *persona que no se siente identificada con el género que le asignaron al nacer. Es un término paraguas, dentro de este hay muchas identidades. Estas pueden ser Binarias como por ejemplo, varones trans y mujeres trans. También existen identidades No Binarias: no binaries, agénero, género fluído y muchas más. El termino No Binarie también es un paraguas.*

Transexual: *persona cuya biología no corresponde con su identidad de género y que puede realizar un cambio en ella para adecuarla.*

Transgénero: *Persona cuya biología no corresponde a su identidad de género, pero no busca hacer modificaciones para adecuarla.*

Travesti: *En palabras de Lohana Berkins, activista travesti: "la identidad travesti cuestiona la noción de identidades como límites [...]. Las travestis somos personas que construimos nuestra identidad cuestionando los sentidos que otorga la cultura dominante a la genitalidad. El travestismo irrumpe en la lógica binaria de las sociedades occidentales que es hegemónica y que oprime a quienes se resisten a ser subsumidas y subsumidos en las categorías 'varón' y 'mujer'. En Latinoamérica, el travestismo se construyó como un espacio propio a través de la movilización política y de la discusión con otros sujetos subordinados. Es una categoría política".*

Intersexualidad: *condición en la cual una persona ha nacido con una anatomía reproductiva y/o sexual que no se ajusta a la definición habitual de hombre o mujer.*

Género fluido/Genderqueer: *una persona que se identifica entre, o más allá, de los extremos del espectro hombre-mujer o que se identifica como hombre y mujer a la vez o como una combinación de géneros.*

Queer: *es la reivindicación de una categoría de la diversidad sexual: "La palabra inglesa queer tiene varias acepciones. Como sustantivo significa 'maricón', 'homosexual', 'gay'; se ha utilizado de forma peyorativa en relación con la sexualidad, designando la falta de decoro y la anormalidad de las orientaciones lesbianas y homosexuales. El verbo transitivo queer expresa el concepto de 'desestabilizar', 'perturbar'; por lo tanto, las prácticas queer se apoyan en la noción de desestabilizar normas que están aparentemente fijas. El adjetivo queer significa 'raro', 'torcido', 'extraño'. Por ello, actualmente, el término ha sido apropiado para definirse fuera del binario masculino/femenino".*

Derecho a la intimidad

Cada persona tiene derecho a desarrollar un determinado plan de vida, conforme a sus creencias, ideales y objetivos personales. El artículo 19 de la Constitución Nacional consagra el derecho a la libertad y establece:

> Artículo 19.- *Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y*

> *exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.*

El Estado debe velar porque las personas puedan mantener su intimidad, existe un fallo en particular, "V. M. c/ Editorial Atlántida S.A. | daños y perjuicios s/ordinario", del año 2015, en el cual se condena a la editorial a resarcir el daño causado a raíz de la publicación de una foto de un actor en un contexto diferente del cual había sido publicada. En esta nueva publicación, la imagen generó intrigas sobre su sexualidad, respecto de la cual el actor no tenía la intención de hacer pública. En este fallo es interesante la cuestión del derecho a la intimidad y a la no divulgación de la sexualidad de las personas por parte de los medios de comunicación, sea certera o falaz.

Muchos casos de despidos injustos también fueron judicializados. Empresas que en un acto discriminatorio que viola el derecho laboral despiden a personas trabajadoras por su orientación sexual e identidad de género, aspectos que pertenecen al ámbito de su esfera íntima.

La **Ley 26.743 - Ley de Identidad de Género** establece, en su artículo 1º, el derecho a que toda persona sea *"tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada".*

Y en su artículo 12 establece el derecho a recibir un trato digno:

> Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.
>
> Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.
>
> En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

Es preciso no homogeneizar. Que todas las personas LGBTIQ+ compartan una historia de discriminación sin inclusión social plena, no significa que las necesidades de una persona gay sean las mismas que las de una lesbiana o las de una trans. Para promover el trato digno desde una perspectiva de diversidad sexual es necesario reconocer y respetar las diferencias que se agrupan o engloban en la sigla LGBTIQ+.

2 Diversidad y heteronorma

El Principio 5 de ***"Los principios de Yogyakarta"*** establecen que *"toda persona, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tiene derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado frente a todo acto de violencia o daño corporal que sea cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo o grupo"*.

Promoción de acceso al empleo formal

El 24 de junio de 2021, el Congreso Nacional sancionó la **Ley 27.636 - Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins"**, cuyo objeto es

> [...] establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

Ir al capítulo siguiente

Patriarcado, machismo, desigualdades de género, sexismo e interseccionalidad

¿Qué es el Patriarcado?

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Es decir el predominio o mayor autoridad del varón en una sociedad o grupo social. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, las hijas, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es una de las instituciones básicas de este orden social.

Es un sistema de relaciones sociales basadas en diferentes instituciones públicas y privadas que trazan un pacto interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, ejercen su dominio sobre las mujeres e identidades de género feminizadas también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

Es un sistema que hace 6.000 años justifica la superioridad y dominación de las masculinidades dominantes por sobre las mujeres y otras identidades, construyendo un modelo "natural" de cómo debe ser la vida; estableciendo lo que está bien y lo que está mal para legitimar su poder a través de las prácticas sociales: en la familia, en la escuela y en el trabajo, en todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana.

Sin embargo, no es la única forma posible de organizar nuestras vidas en sociedad; como cualquier construcción social puede ser modificado o transformado con el anhelo de una sociedad libre de violencias hacia las mujeres y diversidades. Se estima que el *homo sapiens* surgió hace 300.000 o 200.000 años y el sistema patriarcal ha definido las sociedades de los últimos 6000 años. ¿Cómo era la organización relacional antes, es decir en más del 97% de la historia de la sociedad?

3 Patriarcado, machismo, desigualdades de género, sexismo e interseccionalidad

Con la formación de los Estados modernos, el poder sobre los demás miembros de su familia pasa de manos del padre de familia al Estado, o instituciones públicas y privadas que dan lugar a normas, leyes, valores, ideas y prácticas que reproducen la lógica patriarcal. Como resultado de ello, la sociedad se encuentra centrada en la figura del varón y tanto las mujeres, como otras identidades genéricas no binarias, quedan subordinadas de manera práctica y simbólica en todos los ámbitos de la vida: la familia, el trabajo, el deporte, las organizaciones, la política, es decir en la vida social en general. Se puede hablar, entonces, de un Estado patriarcal que garantiza a través de la ley y la economía, la sujeción de las mujeres al padre, al marido y a los varones en general, impidiendo su constitución como sujetos políticos.

Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación a las desigualdades que sufrían las mujeres. Ponerle nombre al sistema significó visibilizar el carácter estructural de las violencias y discriminaciones: ya no se trataba más de vivencias individuales, hechos anecdóticos, ni circunstancias particulares; por fin era posible afirmar que era la sociedad entera la que se regía por normas que, de manera sistemática, subordinaban a las mujeres e identidades diversas.

En el siguiente video realizado por la Universidad de General Sarmiento se nos invita a reflexionar a través de algunas escenas muy comunes de nuestra vida cotidiana sobre qué es el patriarcado y cuáles son las normas y mandatos que impone según el género. Les invitamos a verlo y pensar si reconocen alguna de estas experiencias en ustedes u otras personas:

Fuente: El Patriarcado. Elaborado por la Universidad Nacional de General Sarmiento.

3 Patriarcado, machismo, desigualdades de género, sexismo e interseccionalidad

Analicemos nuestras propias vivencias e intentemos observarlos con perspectiva de género ¿Qué elementos patriarcales recuerdan?

Sigamos completando el ***GLOSARIO***, Gerda Lerner (1986) definió al patriarcado como: *"La manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general"*. Una definición demasiado binaria para estos tiempos, por lo que proponemos definirlo como:

Patriarcado: *un sistema de relaciones sociales basadas en diferentes instituciones públicas y privadas que trazan un pacto interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva ejercen su dominio sobre las mujeres e identidades de géneros no binarias en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.*

La diferencia sustancial entre el significado del término en la teoría feminista y el significado tradicional en la sociología es que para el primero el patriarcado no existe solo en las sociedades primitivas, sino también en las civilizaciones complejas, existiendo una continuidad histórica entre el patriarcado de las sociedades antiguas y el patriarcado de las sociedades contemporáneas.

¿Qué es el Machismo?

El machismo es la traducción ideológica, ***la expresión cotidiana y permanente del patriarcado***. Engloba un conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a promover la superioridad de lo masculino sobre lo femenino y se puede observar a cada segundo en comportamientos y expresiones hostiles y hasta en gestos que podríamos ver como positivos o "de caballero", en cualquier ámbito, con cualquier persona y todo el tiempo.

El machismo tiene como fin poner en evidencia el poder masculino para afirmar así la estructura patriarcal. Es una actitud inherente en los varones, buscando conservar su masculinidad, y con ella sus privilegios y su poder, pero también es reproducida por mujeres, porque –aunque se perjudican con ella– es la ideología aprendida a lo largo de nuestras vidas, a través de la cultura, la comunicación, el lenguaje y la educación.

Se manifiesta con prácticas y discursos disciplinantes sobre quienes no ejercen la masculinidad hegemónica, invalidando cualquier palabra, identidad o práctica que pueda poner en riesgo el carácter de "verdad absoluta" de aquellas ideas que sostienen el patriarcado como única forma de dominación y organización social posible.

Para nuestro ***GLOSARIO***:

Machismo: *conjunto de ideas, actitudes y comportamientos sexistas que tienen por objeto establecer o mantener el predominio de los hombres sobre las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Se da tanto en hombres como en mujeres, ya que tiene un fuerte componente cultural y educativo, muy arraigado socialmente e incluso bien visto en diferentes sociedades y épocas. De ahí la necesidad de que la familia y la escuela eduquen y socialicen a niños y niñas en valores y comportamientos no sexistas.*

Desigualdades de Género

La desigualdad de género se expresa en los privilegios y la supremacía del poder que se les asigna a los hombres frente a las mujeres e identidades feminizadas.

Es estructural e inherente a la sociedad en la que vivimos, por lo tanto, opera y se manifiesta en los diferentes ámbitos de la vida; tanto en lo privado (doméstico y familiar) como en lo público (instituciones educativas, deportivas, de salud, en el trabajo, en la política, etc.).

Es importante identificar y reconocer las desigualdades de género como transversales a todas las esferas de la sociedad, que se manifiestan en cada una de nuestras relaciones. En nuestra vida cotidiana poner foco sobre la desigualdad nos permite dejar de naturalizar situaciones, abandonar roles que nos son asignados interponiéndose a nuestros deseos, libertades y condiciones de vida. Nos posibilita a construir nuestra autonomía.

En la función pública, conocer las situaciones de inequidad, exclusión y violencia estructural que atraviesan las mujeres y personas no binarias nos hace tomar conciencia de que ***cada decisión y acción política que tomamos puede incidir en las brechas de género, tanto para igualar en la construcción de una sociedad más libre y equitativa como para profundizar esa desigualdad***.

Incorporando el concepto al ***GLOSARIO***:

Desigualdad de género: *distancia y/o asimetría social entre hombres y otros géneros. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.*

3 Patriarcado, machismo, desigualdades de género, sexismo e interseccionalidad

¿Qué es el Sexismo?

La idea de sexismo fue propiciada desde el feminismo en la década de los sesenta. Se refiere a la ecuación simbólica y política que pretende ordenar el mundo de acuerdo con la superioridad del varón en relación con la mujer. Es complementario del androcentrismo que generaliza "lo humano" como masculino, expulsando a las mujeres del mundo real y del universo simbólico.

Corresponde considerar los efectos del sexismo en la producción de discriminaciones que alcanzan a los hombres intentando disminuirlos por alguna característica sexual mediante comparaciones anatómicas de sus genitales, por ejemplo el tamaño del pene.

Para el ***GLOSARIO*** usaremos la definición de Eva Giberti (2008):

Sexismo: *conjunto de actitudes y comportamientos que instala la discriminación entre las personas basándose en su sexo. Se organiza en forma de prejuicio y creencia, y se pone de manifiesto mediante el lenguaje, símbolos y costumbres históricamente arraigadas.*

Interseccionalidad

El concepto de interseccionalidad es útil para integrar las desigualdades de género con otros ejes de desigualdad, tales como clase social, edad, raza/etnia o ciudadanía y proporciona un enfoque multidimensional para el abordaje de las desigualdades y discriminaciones.

La interseccionalidad nos permite ver desigualdades que se superponen y que a primera vista obviamos, y nos muestra que si alguien padece un gran número de identidades oprimidas, estas acabarán provocando opresiones también múltiples.

Es un enfoque que subraya que el género, la etnia, la clase y la orientación sexual, entre otras, son categorías sociales "no biológicas" y "no naturales", sino que están construidas e interrelacionadas. No es lo mismo ser una mujer con poder económico que una que ni siquiera tiene salario. No es igual ser heterosexual que trans o ser lesbiana. Ni una con discapacidad. Ni con avanzada edad. Muy distinto es ser blanca que negra. Y mucho más cuando se pertenece a varias de estas identidades juntas. En este sentido, el análisis interseccional evita tener una visión única o universalista de las identidades de género no binarias, para tener en cuenta las desigualdades y discriminaciones por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad y pobreza.

¡Kimberlé Williams Crenshaw, académica y profesora estadounidense nos da una definición que es útil para el ***GLOSARIO*** que venimos ampliando:

3 Patriarcado, machismo, desigualdades de género, sexismo e interseccionalidad

Interseccionalidad: *fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales.*

¿Que habría pasado si Einstein, Schrödinger o Fleming hubieran nacido mujeres?

No More Matildas

Ir al capítulo siguiente

4

Conformaciones familiares

¿Las formaciones familiares son influenciadas por el género?

Hemos analizado la perspectivas de género y cómo impacta en nuestras formas de ser y en cómo nos relacionamos e interactuamos con otros seres.

Les proponemos pensar ¿cómo el género afecta específicamente a las familias? El género atraviesa de manera muy directa y profunda las configuraciones familiares, los roles y las expectativas que ponemos en ella. La manera de vivir en familia ha ido modificándose a lo largo de la historia. Pero la construcción social y cultural de la que venimos hablando configuró un modelo hegemónico de familia ideal que la mayoría de la población adoptó y que marcó una única posibilidad de vivir en familia.

La familia conyugal y heterosexual se impuso como el modelo de familia ideal al que se aspira. En ella, los roles de género fueron delimitados claramente: el varón como proveedor de los ingresos económicos a través del trabajo fuera del hogar, y la mujer como garantía de asegurar las tareas domésticas y la crianza de las/os hijas/os. El núcleo familiar se compone por una madre, un padre e hijas/os, en reemplazo a la antigua familia más amplia.

El modelo nuclear de familia se impuso como la única forma socialmente válida de vivir en familia. Pero en los últimos años, con una serie de leyes se ha dado una enorme transformación (Matrimonio Igualitario, Identidad de Género, de Adopción), la situación cambió. Sin embargo, las familias diversas tienen todos los derechos por ley, pero no una igualdad real; muchas viven sistemáticamente situaciones de discriminación. En el sistema educativo hay una gran invisibilidad de los nuevos modelos de familia; desde los formularios de inscripción pasando por la falta de bibliografía específica, las tareas, las clases y los actos escolares. Las familias de padre y madre heterosexuales se siguen mostrando como el único modelo válido que se refleja tanto en las aulas como en los materiales de enseñanza, juegos y la comunicación escolar.

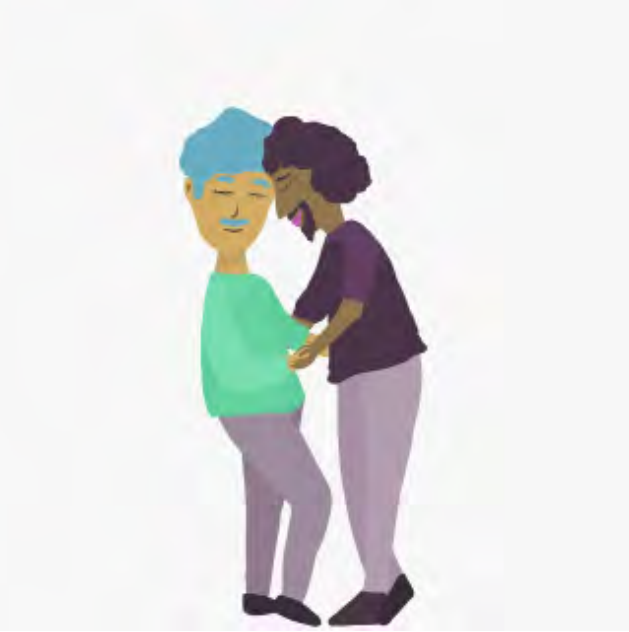
4 Conformaciones familiares

En la actualidad, las familias diversas tienen una variación muy amplia, no solo son parejas del mismo género, también pueden ser familias poliamorosas, monoparental, etc. Siempre que hablemos de familias diversas lo hacemos en oposición a un parámetro establecido, es decir: una familia nuclear, conyugal y heterosexual, que no es un dato de la naturaleza. Ha sido una construcción social, cultural e histórica. Esta es la razón por la que cuesta tanto referirse a familias en plural y poder entender que hay otras configuraciones familiares, que en realidad siempre han existido, pero estaban invisibilizadas.

Para los organismos internacionales que defienden los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la familia se define como el ámbito donde se encuentra afecto, cuidados y protección. En este contexto, ya lo genético o lo sanguíneo no son variables determinantes para definir qué es una familia, y así los vínculos, lo relacional, es lo que toma protagonismo.

El modelo hegemónico de familia (conyugal, nuclear y heterosexual) se impuso social y culturalmente logrando que todas aquellas que no se adaptaron a este modelofamiliar fueran juzgadas y discriminadas socialmente. Pensemos, por ejemplo, cómo se estigmatiza a las madres solteras o la discriminación hacia las familias LGBTIQ+.

4 Conformaciones familiares



Actualmente, se cuestiona la existencia de un solo tipo de familia. Sin embargo, aún persiste el mandato social de lo que debería ser una familia y esto es problemático, porque allí también se sostiene una división sexual del trabajo (varón proveedor y mujer ama de casa). En este supuesto de único y "normal", todo lo que se sale de esa noción se juzga como anormal. Es decir, que todas las variaciones familiares

4 Conformaciones familiares

alejadas del modelo ideal, como por ejemplo: madres solteras o separadas con hijas/os, padres solteros o separados con hijas/os, abuelas/abuelos que viven y crían a sus nietas/os, familias LGBTIQ+ que deciden adoptar una/un niña/o, familias monoparentales y homoparentales, y otras tantas formas de vivir en familia posibles.

Fuente: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Serie Elvira, “Las Familias de mi barrio”.

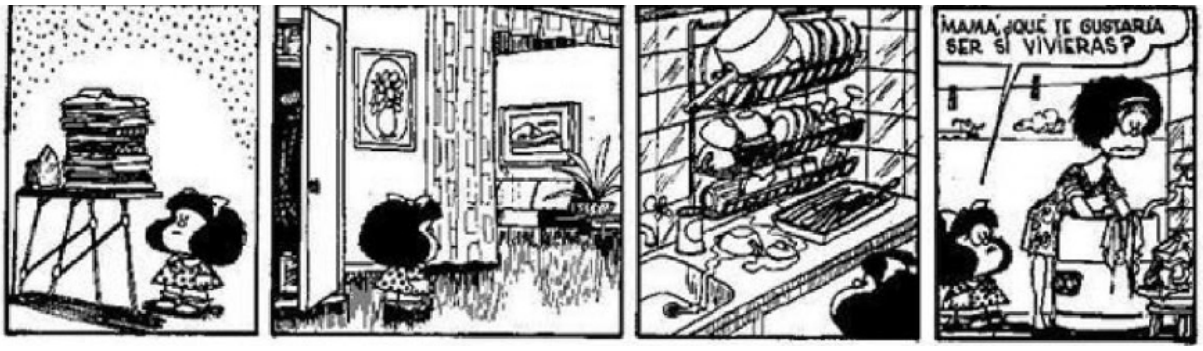
¿Qué tipo de familia se propone en el corto Elvira? ¿Es similar o diferente al modelo de familia con el que creciste? ¿Cuáles son los roles que cada una/o ejerce? (quién cuida, quién acompaña, quién arregla el auto).

Tal como las familias que aparecen en el corto de Elvira, las familias son diversas, y sentenciar y juzgar al resto debido al mandato de familia nuclear puede dañar a muchas personas y hasta atentar contra sus derechos y libertades. Por eso, invitamos también a transformar la manera en que vivimos en familia, para hacer de ellas lugares para promover la igualdad de género, democratizar el trabajo doméstico y de cuidado desde una coresponsabilidad en la crianza, y estimular cambios en los procesos de socialización involucrando de manera igualitaria a géneros y generaciones.

Luego de analizar el impacto en las configuraciones familiares invitamos a seguir reflexionando.

Observemos las historietas de Quino:

4 Conformaciones familiares



Fuente: Quino "Mafalda"

Fuente: Quino "Mafalda"

¿De qué manera las historietas interpelan a la "familia tradicional"?

¿Cuáles son los roles de género que se le asignan a los personajes materno y paterno?

Continuemos...

El educador popular Paulo Freire decía que para producir procesos de producción de saberes emancipatorios, las personas que participamos de dicho proceso lo hacemos a partir de las palabras y lenguajes con el que interpretamos e intentamos comprender la realidad. ¿Quién es la otra persona que aprende conmigo, con nosotros? ¿Dónde vive y cómo vive? ¿Qué cosas le gustan? ¿Qué música escucha? ¿Cuál es su experiencia de vida? Preguntarse siempre por las otras personas construye un pensamiento situado para producir saberes y generar un diálogo con quien hablamos, sea a través de la escritura, la palabra o la imagen.

Partir desde la vida cotidiana de todas las personas es una condición del proceso de educación cuando deseamos producir saberes situados y transformadores. ¿Qué pensamos? ¿Qué sentimos? ¿Qué experiencias vivimos? Nos preguntamos a noso-

tras mismas o nosotros mismos, también pensando en quién está aprendiendo con nosotros. Cuando dialogamos también nos preguntamos y repensamos.

A lo largo de nuestra vida nos vamos formando y eso va definiendo nuestras propias personalidades e identidades. Nadie nace formado de una manera o de otra, sino que nos vamos "haciendo" a lo largo del tiempo y el camino. También nos vamos "haciendo" con la familia, los amigos, la escuela, el barrio, el club, la militancia, el trabajo, la ciudad o el campo, y todos los espacios en donde se ha crecido y se ha formado. Experiencias de vida que nos dejan marcas buenas y malas, que nos duelen o nos dan placer, que nos alegran o nos entristecen. Experiencias de vida que también nos enseñan y nos nutren de saberes. Nuestra subjetividad nos hace ser quienes somos. En ese proceso, como se ha visto, naturalizamos conductas, con estructuras conscientes y pensantes, y también estructuras emocionales y todo esto no sucede separado y ordenado, sino todo junto y mezclado. ¿Hemos escuchado a alguien diciendo: *"Mejor que no estudie, porque no le da la cabeza"*, asumiendo que una nena/e no aprende porque no sigue una norma universal en el modo de aprender; o *"La nena me salió medio machona, le gusta jugar a la pelota y no a las muñecas"*, dando por hecho que a la pelota juegan los varones y que las nenas deben jugar a las muñecas; o *"Lidera como un hombre"*, valorándola por tener capacidades masculinas. Cada expresión define una manera de pensar y de sentir.

Hay muchísimas expresiones que delatan y nos delatan, por ejemplo: *"¡Felipe, ¿Por qué hablas tanto? te parecés a las nenas!"*, dice una maestra enojada con Felipe por charlar durante la clase. *"Es simple, si tiene pene es nene"*, opina alguien sobre una mujer que es trans. *"Seguí llorando como nena"*, se le dice a un nene que se emociona, y así podríamos seguir y seguir quien sabe hasta cuándo. Cada una de estas expresiones desnudan discriminaciones sexo-genéricas.

¿Recuerdan algunas expresiones ustedes? No solo lo que han escuchado, sino las que nosotras/os mismas/os decimos "sin darnos cuenta", o también aquellas que nos han expresado a nosotros y nos han lastimado mucho. ¿Quién no fue discriminado alguna vez por cómo siente, piensa, por el color de su piel, su clase social o su elección amorosa?

Hasta acá abordamos las distintas identidades de género y las configuraciones familiares. Seguidamente vamos a reflexionar sobre la dualidad en ámbitos privados-públicos y de cómo la división sexual del trabajo tradicional las constituye. También analizaremos el mundo del trabajo remunerado, donde se manifiestan múltiples discriminaciones y desigualdades de género. Y por último hablaremos de *Masculinidades*.

Las mujeres desde siempre han trabajado en el ámbito público, pero aun así siguen siendo las que se ocupan mayoritariamente del trabajo doméstico y las tareas de cuidados que no son remunerados.

4 Conformaciones familiares

Esto está cambiando pero necesita cambiar más. Pensemos un poco, preguntémonos:

¿Las tareas domésticas se distribuyen de manera igualitaria en nuestros hogares?

¿Quién lava la ropa, y la cocina? ¿Quién plancha y guarda la ropa? ¿Quién generalmente cocina?

Es probable que actualmente los varones hagan algunas de estas tareas, pero ¿quién hace las compras?, ¿Quién hace la lista de lo que hace falta comprar?

Pensemos algunos ejemplos habituales:

X: *"Mi amor, yo cocino"*
Y: *"Buenísimo, voy a leer/mirar TV un rato que hoy tuve un día agotador"*

[Luego de unos minutos]

X: *"¿Hay papas?", "¿Dónde está el aceite?" ¿Hago la carne al horno o en la bifera?"*. ¿Podes identificar el género de cada una de las personas del diálogo anterior? Creo que nos hemos identificado con este diálogo, de un lado o del otro.

Las/os invitamos a realizar la siguiente actividad de lectura, para ir desmenuzando más esto que venimos analizando.

Ir al capítulo siguiente

División sexual del trabajo

¿Qué es la División Sexual del Trabajo?

La asignación de roles que se construye intencionalmente y no corresponde a un proceso natural, como ya vimos, organizó la sociedad durante miles de años para que el trabajo en la esfera pública fuera considerado exclusivamente "cosa de hombres" y el doméstico quedara bajo la responsabilidad de las mujeres. Esa división sexual del trabajo estructura el mercado laboral.

Para mediados del siglo XIX, en la Argentina solo trabajaban unas 140.000 mujeres como costureras, lavanderas, planchadoras, cigarreras y amasadoras. Los salarios de los varones debían "alcanzar" para abastecer a toda la familia y los salarios de una esposa no debían superar lo suficiente como para su propio sustento. La legislación, desde las primeras leyes fabriles hasta finales del siglo XIX, en los países con desarrollo industrial, concibió a las mujeres como inevitablemente dependientes y a las asalariadas como un grupo insólito y vulnerable, limitado a ciertos tipos de empleo. El Estado le asignaba un rol secundario a su actividad productiva, tras haber definido el papel reproductor de la mujer como su función primaria.

Se consideraba que las tareas que requerían delicadeza, sumisión, repetición, tolerancia –todos rasgos considerados "naturales" en las mujeres– se asignaban a ellas, como las tareas de enseñanza, cuidado de las infancias, dactilografía, y los trabajos de oficina en general. Ya en el siglo XX, se sanciona en la Argentina la primera ley de trabajo de menores y mujeres, que prohibía emplear mujeres o menores de 16 años en trabajos nocturnos y solo concedían un mes de licencia posparto, sin retribución.

En 1914, una de cada cinco mujeres trabajaba fuera de su hogar. En esa época se conmemora por primera vez el Día Internacional de la Mujer con concentraciones en muchos países, donde además del derecho al voto y a ocupar cargos públicos se exigió el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

5 División sexual del trabajo

Con el avance de la lucha de las mujeres se fueron adquiriendo derechos. Uno de ellos es el derecho al trabajo remunerado y se generó una ruptura en esa división estática entre lo público como exclusivamente masculino y lo femenino como lo privado. Sin embargo, en la conquista de nuevos derechos ¿Está asegurada la igualdad de condiciones con los varones? La división sexual del trabajo da cuenta de los diferentes mandatos socioculturales que se asignan en las tareas, que están íntimamente relacionados a los mundos opuestos que se le permite a los varones y las mujeres, y si bien en los últimos años se produjeron avances notables, las asimetrías de género aún persisten.

Hay tareas y profesiones totalmente feminizadas o masculinizadas y por lo general aquellas en las que hay muchas más mujeres trabajando, como en el servicio doméstico, la enfermería y la docencia, no solo siguen siendo tareas que, aunque se cumplan fuera del hogar continúan constituyendo actividades de cuidado y limpieza y son además las peores pagas, las menos valorizadas.

Con la incorporación de las mujeres al trabajo productivo se dio un fenómeno particular de flexibilización y sobrecarga de sus vidas, ya que las tareas del hogar y de reproducción no dejaron de depender de ellas. El 75 % de estas aún hoy, en el año 2021, las siguen haciendo las mujeres, lesbianas y trans. Cuando hablamos de esta condición lo hacemos sobre de la doble o la triple carga laboral, ya que la jornada no termina cuando termina el trabajo, continúa otro y no remunerado.

Las divisiones de tareas y trabajos que parecen asignadas “naturalmente” de manera binaria, por el solo hecho de ser mujer o ser varón, tienen una marca de género profunda. Por ejemplo, si él lava los platos y ella mira la TV, entonces él “es un pollerudo”. ¿Cuántas veces a las mujeres les tocó levantarse de la mesa porque falta un tenedor o un cuchillo tan solo por “ser mujer”? ¿Cuántas los varones se sienten obligados a cambiar el “cuerito” de la canilla por ser el “hombre de la casa”?

Es decir, las tareas y trabajos cotidianos se regulan en base a estereotipos de género, que hacen que la sociedad crea que según el sexo que nos asignaron al nacer, nos corresponden diferentes tipos de tareas.

Esa división históricamente ha sido pensada de manera binaria: a las mujeres se les asigna tareas vinculadas al hogar y al cuidado (espacio privado) y a los varones aquellas que se desarrollan mayoritariamente fuera del hogar (espacio público).

Para hacer visible esta idea recurrimos a la imagen del ***“Iceberg de la división sexual del trabajo”***, según la cual existe una parte visible sobre el nivel del agua, es decir los trabajos productivos o remunerados, tales como labores en el campo, en una fábrica, el estado, un banco, o la construcción. En este ámbito, aunque existen mujeres, predominan los varones.

5 División sexual del trabajo

Sin embargo, existe una parte invisible, debajo del nivel del agua, donde están las tareas que se realizan en los hogares (cocinar, limpiar, cuidar a los/as niños/as o a los adultos/as mayores) y que son necesarias para que existan los otros trabajos y para la reproducción social de la vida en general. Estas actividades vinculadas a tareas domésticas y de cuidado no suelen considerarse un trabajo como tal y mayoritariamente recaen sobre las mujeres. ¿Por qué están en la parte invisible, o sea debajo del nivel de agua? Porque son tareas invisibilizadas socialmente. Aquí están los trabajos reproductivos o no remunerados.

Para nuestro ***GLOSARIO:***

División sexual del trabajo: *es la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Está estrechamente vinculada a los estereotipos de género y esto implica que las masculinidades y las femineidades están predestinadas a desempeñarse en la vida laboral según el sexo asignado al nacer. Está basada en una relación jerárquica de poder del varón sobre la mujer y funciona como reproductor de las diferencias de género.*

5 División sexual del trabajo

Trabajo reproductivo o no remunerado

Nuestras madres y abuelas eran consideradas "amas de casa", es decir trabajadoras domésticas no remuneradas ¿Acaso sigue pasando en tu vida? ¿Has escuchado decir "mi papá trabaja y mi mamá es ama de casa"?

¿Les ha tocado completar una planilla en una dependencia estatal o privada donde hay que elegir alguna de las siguientes opciones?:

a. Trabaja
b. Es ama de casa

Les proponemos que en el siguiente video podamos conocer a Rosa y, a través de ella, la experiencia de muchas mujeres de nuestro país.

Fuente: Care Perú. Trabajo Doméstico

¿Qué opinan del video de la vida de Rosa?
*Al final hace referencia a que los varones deberían **"colaborar"** con el trabajo del hogar ¿Qué opinan de esta afirmación?*
*varones son quienes **"colaboran"** ¿la responsabilidad no seguiría recayendo sobre las mujeres?*

Antiguamente, el trabajo doméstico no era considerado un trabajo valioso para la sociedad y, menos aún, una contribución a la economía. No solo su existencia e importancia era invisibilizada y devaluada, también determinaba un deber, una obligación de realización de responsabilidad exclusiva de las mujeres.

Sigamos ampliando el ***GLOSARIO***:

5 División sexual del trabajo

Trabajo reproductivo: *es el conjunto de actividades del hogar cuya cualidad principal es que se trata de un trabajo dirigido a garantizar la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo. El trabajo reproductivo hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito al marco privado, primordialmente a la esfera doméstica, razón por la que también se define como "trabajo doméstico" o "familiar".*

Actualmente dicha situación se está reformulando gracias a la lucha feminista, que pusieron en el eje del debate que las tareas domésticas no son aquellas que las mujeres están obligadas a resolver tan solo por el hecho de ser mujeres, a la vez que es un tipo de trabajo fundamental para la reproducción social de la vida que no es remunerado. Una de las consignas utilizadas es ***"eso que llaman amor es trabajo no pago"***. Es decir, que la función vinculada al "dar amor" en realidad esconde un tipo de trabajo socialmente imprescindible, pero invisible y no valorado por el resto de la sociedad.

¿Por qué decimos trabajo? Si las tareas de limpieza o cuidado no puede realizarlas la mujer del hogar se tendría que pagar por ellas, por ejemplo: contratar a una empleada doméstica para que limpie la casa, llevar la ropa a lavar, comprar la comida en una rotisería, o pagar una guardería, son actividades que claramente costarían dinero. Sin embargo, cuando las realiza una persona en su casa se pierde su valor económico y, por ende, se invisibilizan.

A pesar de que el estado viene mostrando vocación de trabajar con perspectiva de género, las estadísticas oficiales siguen reproduciendo el binarismo sexual. Motivo por el cual los siguientes datos que pondremos como ejemplos utilizan la división "mujeres/varones".

En la Argentina, según datos del INDEC recabados en personas de 18 años o más, en la ***"Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo"***, durante el tercer trimestre de 2013, se observa que los varones en total dedican 2.0 horas diarias a actividades domésticas no remuneradas y las mujeres 5.7 horas (Los varones realizan el 26% del total de actividades domésticas y las mujeres, el 74%). En dicha encuesta también está la información discriminada por provincias, y el índice global subdividido en ***Quehaceres domésticos, Apoyo escolar*** y ***Cuidado de personas.***De las 2.0 horas dedicadas por los varones, 1.25 corresponden a quehaceres domésticos, 0.1 hora a apoyo escolar y 0.65 al cuidado de personas. Quedémonos con este dato, en nuestro país los varones dedican a las tareas domésticas 2.0 horas diarias, mientras que las mujeres 5.7 horas.

5 División sexual del trabajo

Es decir, ***las mujeres de la República Argentina dedican casi el triple de horas a tareas que no son remuneradas*** que las que dedican los varones. Como es de esperar, esto les quita tiempo para dedicarse a actividades de ocio, recreación, formación o políticas, y la mayoría de las veces ni siquiera se les reconoce este trabajo (ni económica ni socialemente).

Imaginemos un día cualquiera de la semana de su vida cotidiana, se animan a contestar: ¿Qué tareas de trabajo doméstico y de cuidado se realizan? ¿Quiénes las llevan a cabo? ¿Cuánto tiempo demandan?

Todas estas desigualdades entre varones y mujeres en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado suceden al interior de cada hogar y de cada familia, pero terminan impactando en el ámbito público, y en la posibilidad concreta de inserción en el mundo laboral. Es decir, no es indiferente ser varón o mujer a la hora de buscar un trabajo o no, conseguirlo o no, decidir en qué área o sector, bajo qué condiciones realizarlo. Esta situación se agudiza en el caso de las personas LGBTIQ+, principalmente en las travestis y trans, pues la discriminación opera dificultando y obturando su entrada al mercado laboral formal.

Trabajo Productivo o Remunerado

El tiempo que demanda la realización del trabajo doméstico no remunerado, incluyendo tareas de cuidado, dificultan la inserción equitativa de las mujeres en el empleo remunerado del espacio público. ***Trabajo remunerado es toda tarea por la cual se recibe un pago, en forma de salario o sueldo***.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo

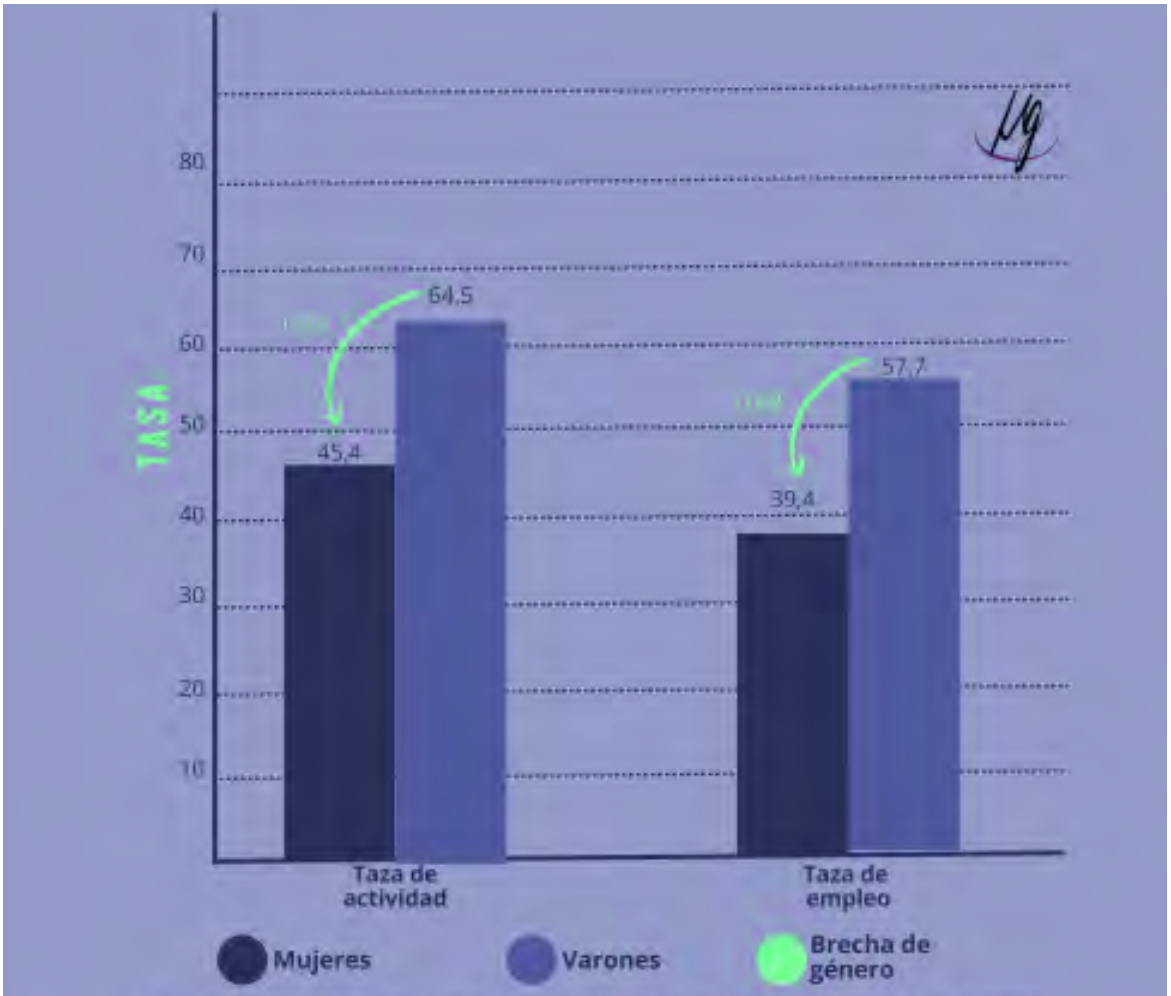
Como consecuencia de las desigualdades de género que venimos analizando, y al tener una cantidad de tiempo disponible menor (por todas las tareas domésticas en sus hogares), las mujeres y personas LGBTIQ+ participan menos en el ámbito del trabajo productivo o remunerado. Además, cuando logran conseguir un trabajo lo hacen bajo peores condiciones: jornadas más reducidas, más inestabilidad, mayor precarización, salarios más bajos, etc.

La participación en el mercado laboral favorece la autonomía económica de las mujeres. Más allá de los importantes avances (en octubre de 1996 la tasa de empleo de las mujeres era de 32,8%), todavía hoy las mujeres participan menos en el mercado laboral que los varones.

Uno de los indicadores para identificar el acceso al mundo del trabajo remunerado es la tasa de actividad, que es un índice que mide el nivel de empleo de un país y se calcula como el porcentaje entre la Población Económicamente Activa (Personas en edad de trabajar que tienen trabajo o buscan tenerlo) y la población en edad de trabajar (PET). Otro indicador es la ***tasa de empleo, se calcula como porcentaje entre la población ocupada y la población total***.

5 División sexual del trabajo

El siguiente gráfico muestra la Tasa de actividad y empleo de la población de 14 años y más, por sexo y brecha de género. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020.



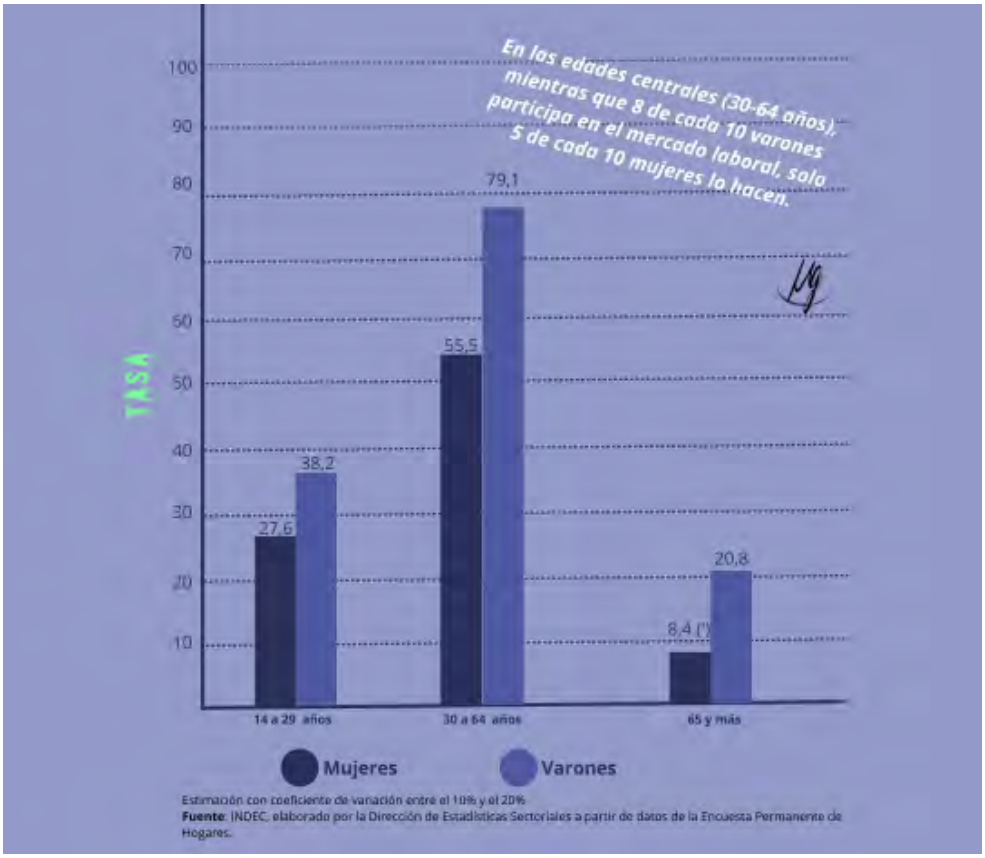
Fuente: INDEC, elaborado por la Dirección de Estadísticas Sectoriales a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

La tasa de actividad de participación de las mujeres en el mercado laboral en el tercer trimestre del 2020, fue de 45,4% mientras que la de los varones fue de 64.5%, es decir 19.1 puntos porcentuales más alta que la de las mujeres. Esto significa que de cada 10 varones, casi 6.5 de ellos trabajan o buscan trabajo. Sin embargo, de cada 10 mujeres algo más de 4.5 trabajan o buscan trabajo.

La tasa de empleo de mujeres en el mercado laboral en el tercer trimestre del 2020, fue de 39,4% mientras que la de los varones fue de 57.7%, es decir 18.3 puntos porcentuales más alta que la de las mujeres. Esto significa que de cada 10 varones, casi 6 de ellos trabajan. Sin embargo, de cada 10 mujeres casi 4 de ellas trabajan.

5 División sexual del trabajo

La participación laboral registra diferencias según la etapa del ciclo de vida por la que transitan las personas. El siguiente gráfico muestra la tasa de empleo de la población de 14 años y más, por sexo y grupos de edad. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020.



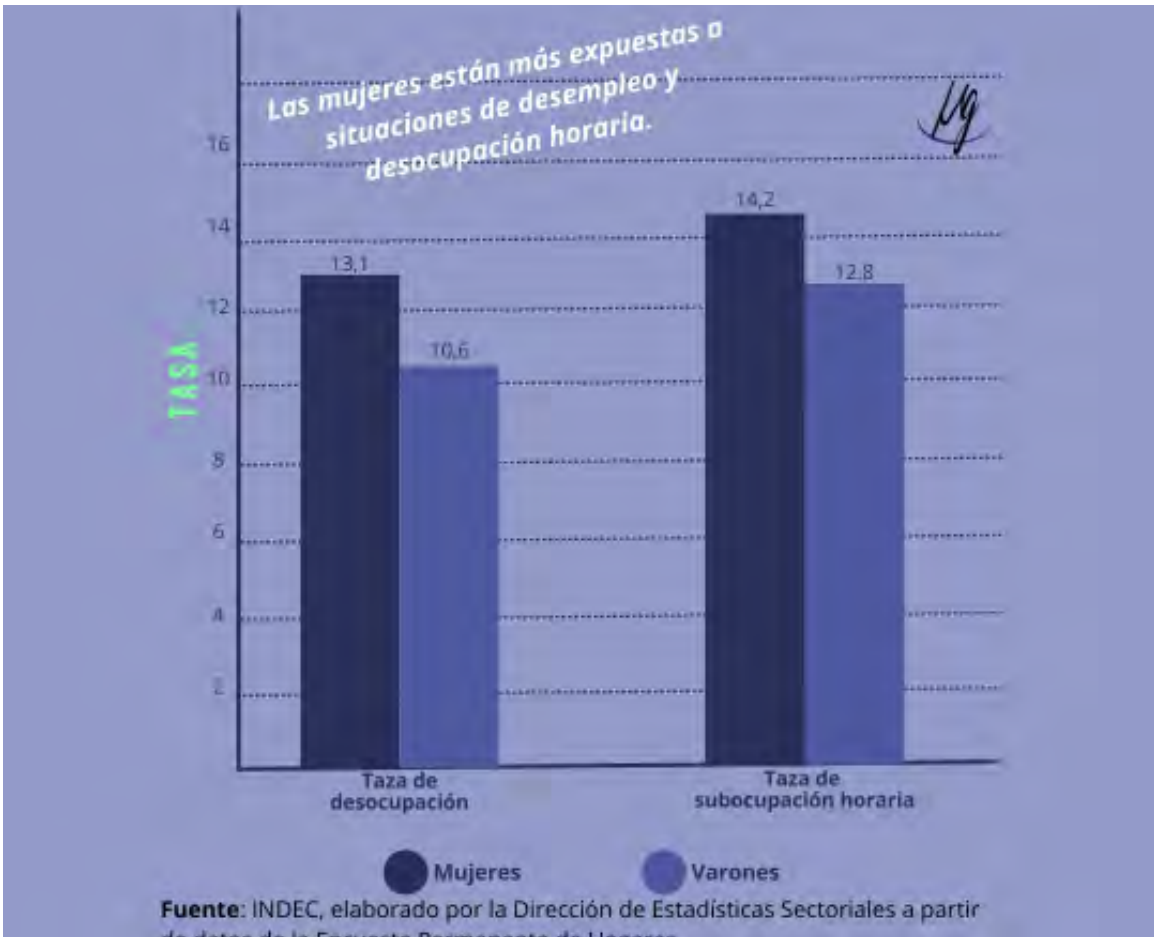
Nuevamente podemos ver cómo las desigualdades de género se ensanchan al analizar el género junto con otras dimensiones: si analizamos la tasa de empleo según las edades, el caso más notable es el de las mujeres jóvenes (de hasta 29 años) que no superan el ***28%***, siendo que para los varones de la misma edad la tasa de empleo es superior al ***38%***. (Exactamente 10.6 puntos por encima). Aunque la mayor diferencia está en edades entre 30 y 64 años que es de 23.6 puntos.

Otra de las herramientas para analizar las desigualdades en el mundo laboral es la ***Tasa de Desocupación***, que indica el porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no siempre supone mejores condiciones. Las mujeres son más propensas a atravesar situaciones de desocupación y subocupación. En el siguiente gráfico se muestra la tasa de desocupación y subocupación horaria de la población de 14 años y más, por sexo. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020.

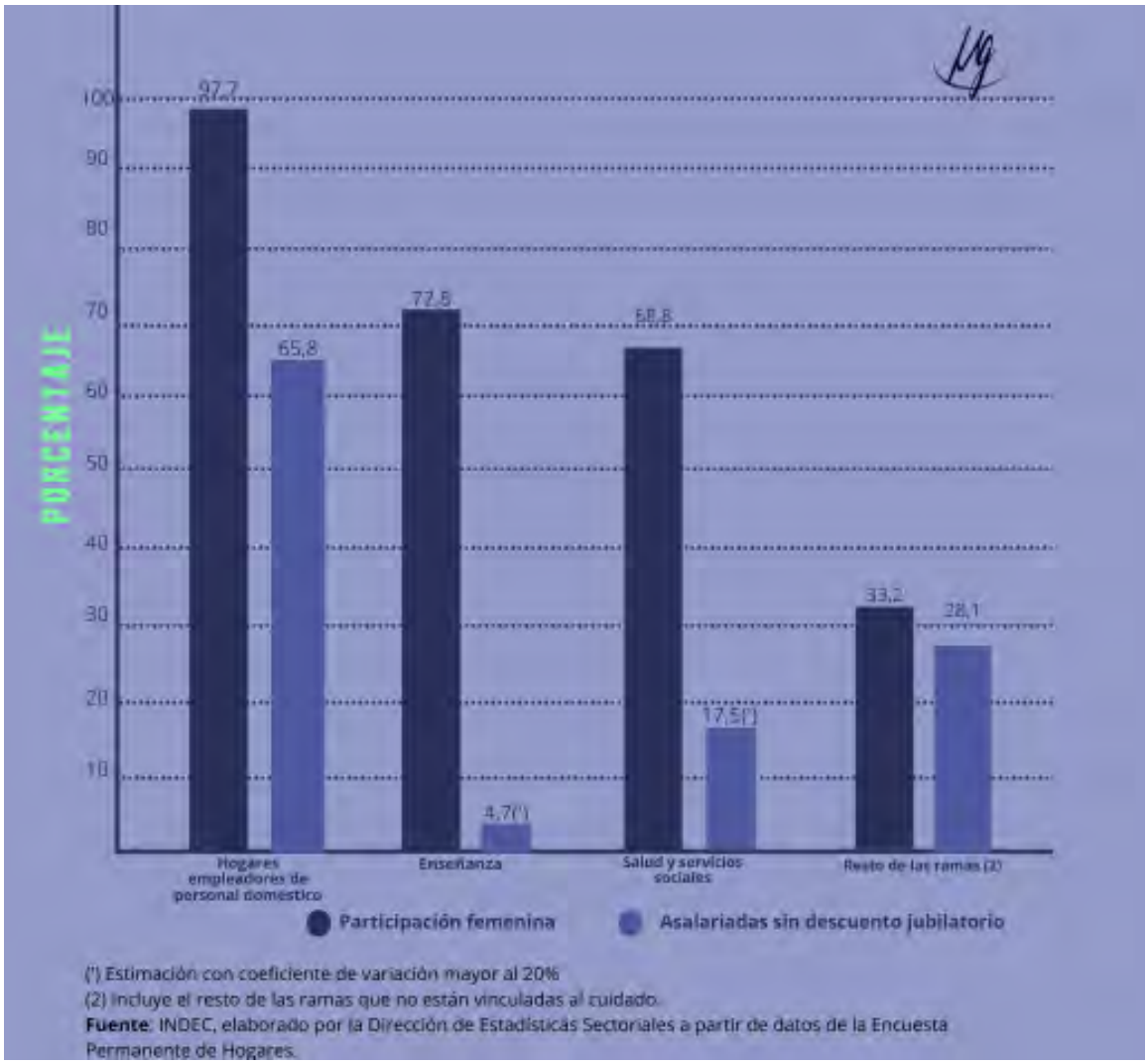
5 División sexual del trabajo

En relación a las condiciones de trabajo por género, la informalidad también afecta más a las mujeres, como vemos en el gráfico siguiente, que muestra la Tasa de informalidad asalariada de la población de 14 años y más, por sexo. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020. Donde un 29.2% de las que trabajan lo hacen de manera no registrada, con sus consecuencias: precarización, sin cobertura de salud ni aportes jubilatorios. Sin embargo, para sus pares varones dicha tasa es del 28.3%.



Las mujeres trabajan en el mercado laboral menos tiempo promedio que los varones, con excepción de las que alcanzan mayores niveles educativos. El grafico siguiente muestra la tasa de subocupación horaria de la población de 25 años y más, por sexo y máximo nivel educativo alcanzado. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020.

5 División sexual del trabajo



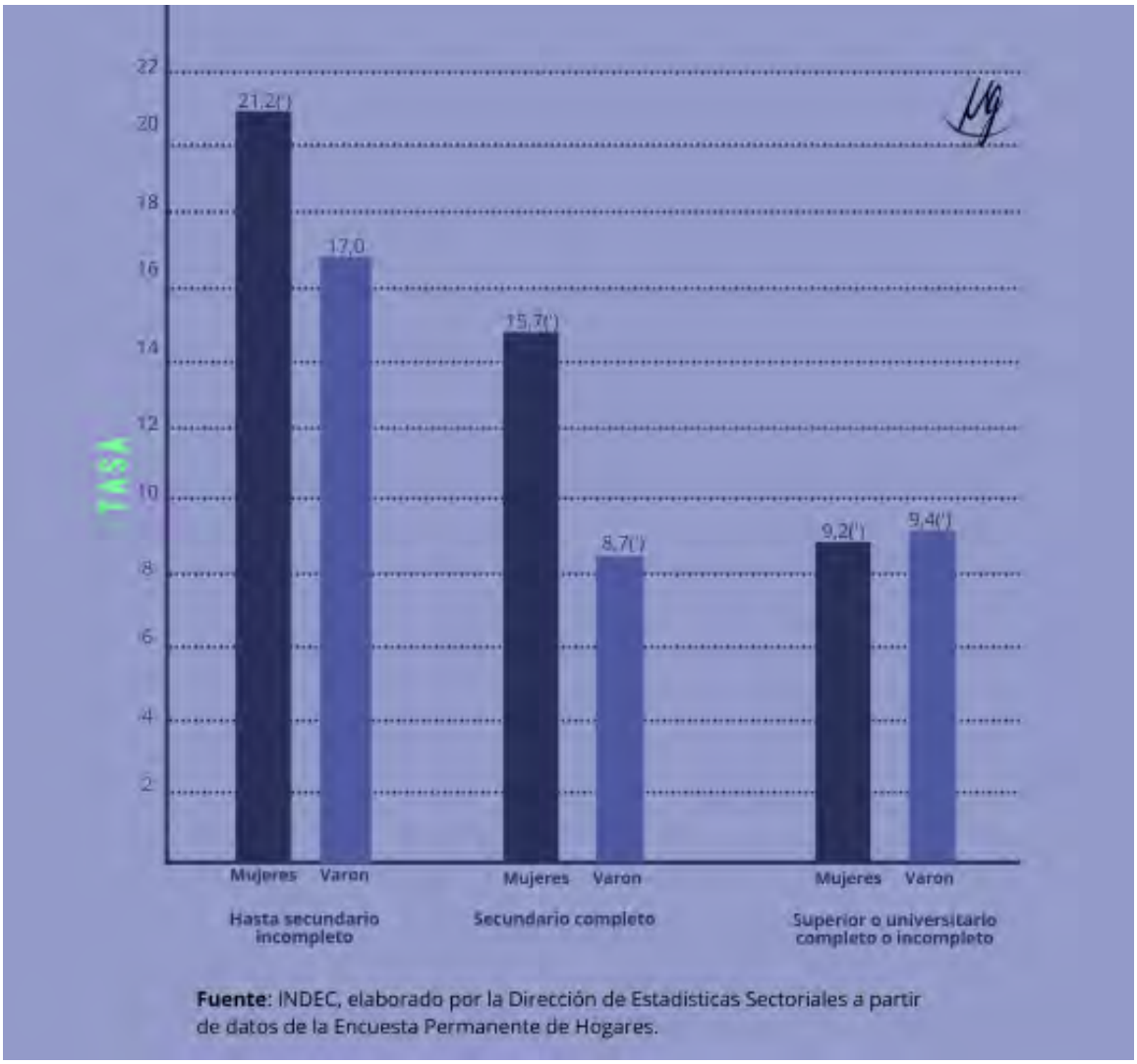
(1) Estimación con coeficiente de variación mayor al 20%
(2) Incluye el resto de las ramas que no están vinculadas al cuidado.
Fuente: INDEC, elaborado por la Dirección de Estadísticas Sectoriales a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

Mientras que aproximadamente 1 de cada 10 mujeres con nivel universitario (completo o incompleto) está subocupada, 2 de cada 10 que no completó el secundario está en esa condición.

Las mujeres se insertan principalmente en sectores vinculados al cuidado. Con una importante presencia de empleo informal e ingresos laborales más bajos, el servicio doméstico es la rama de ocupación con mayor índice de feminización en la Argentina.

En el gráfico se muestra la participación de las mujeres ocupadas de 14 años y más en sectores del cuidado y otras ramas, y porcentaje de asalariadas sin descuento jubilatorio. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020.

5 División sexual del trabajo



Esto significa que el 97.7% del personal doméstico es femenino, que entre 10 personas que se dedican a la enseñanza más de 7 son mujeres y que en sector de salud y servicios sociales de 10 personas empleadas casi 7 son mujeres.

Podés descargar el ***Dosier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer*** completo que confeccionó el INDEC para el 8M del pasado 2021, de donde obtuvimos información que analizamos anteriormente dónde también hay otros gráficos.

Ir al capítulo siguiente

6

Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral

¿Qué es la segregación horizontal y la segregación vertical?

Miremos la siguiente imagen:

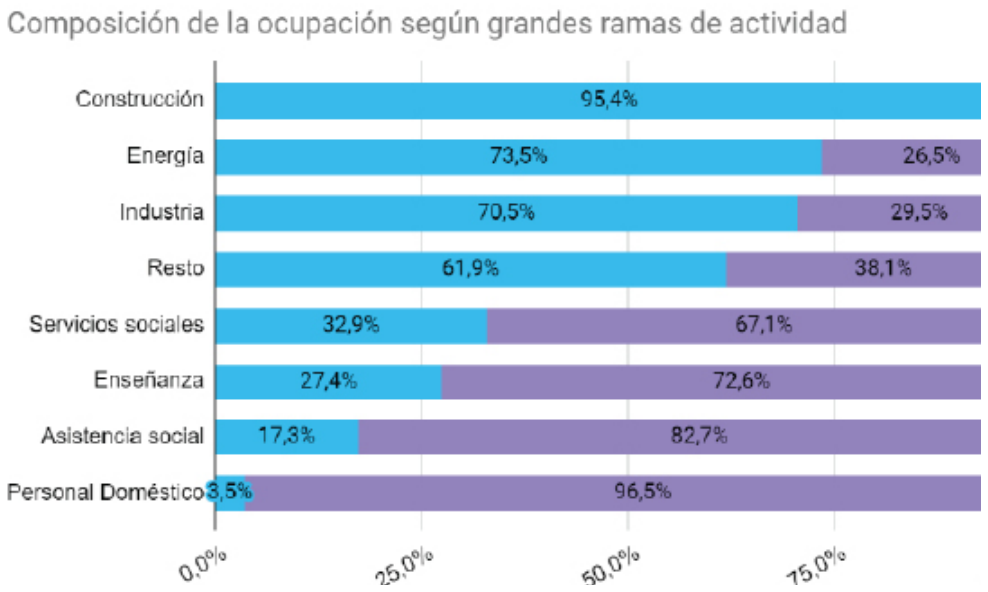
Algunos textos de la imagen los hemos escuchado, pero seguramente algunos no. Al analizar el acceso al trabajo remunerado podemos observar dos fenómenos de desigualdad muy visibles: la ***segregación horizontal*** y la ***segregación vertical*** (la más conocida es el "techo de cristal"), que demuestran la existencia de diferentes barreras para la participación de mujeres en determinados tipos de trabajo y para el acceso a cargos jerárquicos dentro de dichos trabajos.

6 Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral

La ***segregación horizontal*** consiste en que mujeres y hombres trabajan en sectores u ocupaciones diferentes. Refiere a la distribución entre ramas de actividad, es la que origina ocupaciones con fuerte concentración de mujeres o de varones, como la docencia primaria, el servicio doméstico, la enfermería o el secretariado para las mujeres y la plomería, la ingeniería, las fuerzas armadas o el cuidado de plazas o jardines para los varones. Es decir, aunque en muchos ámbitos laborales se observan a mujeres y varones compartiendo oficinas y escritorios, el hecho es que hay una especialización, una división de ocupaciones de modo tal que algunas son desempeñadas exclusiva o casi exclusivamente por mujeres y otras por varones.

En cuanto a la segregación horizontal, en la Argentina la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado, como vimos en un gráfico anterior. Los varones, en cambio, son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción y la energía. Estas ***paredes de cristal*** no aparecen solo en contextos urbanos.

En el siguiente gráfico podemos observar los porcentajes actuales para cada rama de actividad en Argentina. Aquellas donde predomina el color celeste son "sectores ***para varones***", y aquellos sectores donde prevalece el violeta son "***para mujeres***".



Fuente: Elaboración DNEIyG en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, 3er trimestre 2019) en población urbana ocupada de 14 años y más.

Es importante indicar que la segregación horizontal no se limita exclusivamente al sector de actividad económica analizado, sino que también se puede aplicar a las diferentes tareas en las que varones y mujeres se desempeñan dentro de cada ámbito de trabajo. Las mujeres tienden a trabajar en las áreas vinculadas con los recursos humanos, las tareas administrativas y la comunicación, mientras que los

varones tienden a hacerlo en las áreas de producción, ventas, logística, investigación, etc.

También podemos decir que no es un fenómeno exclusivo del mercado laboral. Esta segregación comienza y se reproduce ya desde las aulas, con un predominio de mujeres o varones según la rama educativa a la que nos orientemos.

En el siguiente video se muestra cómo, desde la niñez incorporamos ideas que se transforman en estereotipos binarios de lo que pueden ser trabajos y/o profesiones de varones y de mujeres. También allí se nos propone desmontar y/o romper con esos mismos estereotipos a través de una experiencia que puede mostrar otra posibilidad de comprensión.

Fuente: El País. “Romper estereotipos de género en los colegios”

Para el ***GLOSARIO*** definamos algunos términos en relación a la segregación horizontal, observando nuevamente el primer gráfico de este apartado:

Segregación horizontal: *es el fenómeno por el cual la fuerza laboral de una industria o sector específico se concentra de manera diferenciada por géneros.*

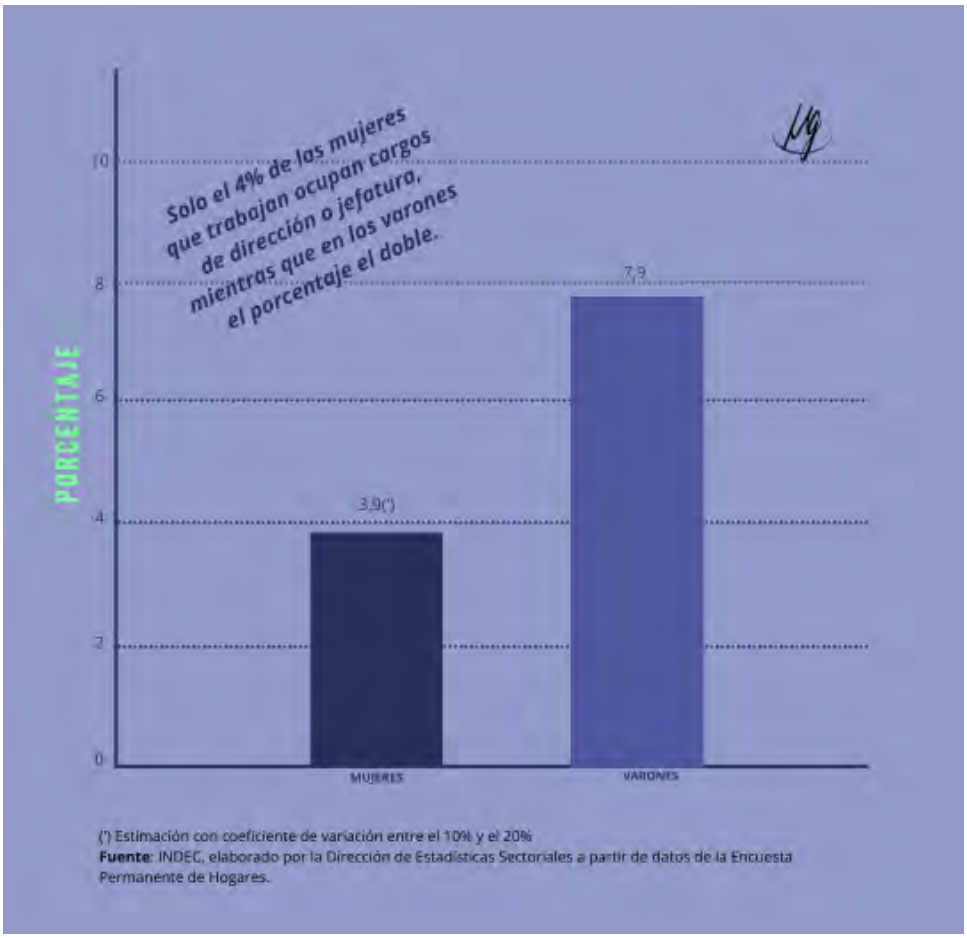
Paredes de cristal: *son muros invisibles que segmentan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía y manteniendo una predominancia masculina en ramas como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática.*

Así como existe la segregación horizontal también existe la ***segregación vertical***. Alude a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, es decir, la concentración de mujeres en niveles inferiores y a la de los varones en niveles superiores de un mismo sector de actividad. (García de Fanelli, Gogna y Jelín, 1990).

6 Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral

Este fenómeno también es conocido popularmente como ***"Techo de Cristal"*** y otros términos que definiremos luego, debido a los obstáculos o impedimentos que hacen que en cierto punto las mujeres no puedan ascender laboralmente, generalmente "invisibles" o imperceptible, y no responde a ninguna norma o razón de fondo que no sea la diferencia de género.

En el siguiente gráfico se visibiliza el porcentaje de la población ocupada de 14 años y más en puestos jerárquicos, por sexo. Total: 31 aglomerados urbanos. Tercer trimestre de 2020.



Para el ***GLOSARIO*** definamos algunos términos en relación a la segregación vertical, observando nuevamente el primer gráfico de este apartado:

Segregación vertical: *es el fenómeno por el cual se generan dificultades que afectan a las mujeres para ocupar puestos de toma de decisiones en espacios de trabajo, lo que impacta en sus condiciones laborales y equidad en el desarrollo profesional.*

Techos de cristal: *es el conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter invisible (Cristal) es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Se utiliza para hacer referencia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento.*

Techos de cemento: *es el conjunto de autoimposiciones por el que las mujeres deciden no querer promocionarse por el alto coste personal y familiar que va a tener el nuevo puesto. Las mujeres, inconscientemente o no, se consideran las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar. La maternidad coincide, en muchos casos, con el momento de desarrollo profesional clave para acceder a puestos superiores.*

Escaleras rotas: *es un término utilizado por ONU Mujeres para referirse a "mujeres con educación secundaria e ingresos familiares intermedios que, aunque están insertas en el mercado laboral, carecen de redes de protección que les permitan avanzar significativamente hacia el empoderamiento económico".*

Suelo pegajoso: *es el conjunto de las cargas familiares que adhieren a las mujeres a su casa y les impiden desarrollar todo su potencial laboral y personal. Muchas sienten presión social (familiar, de su pareja) para ser las principales responsables del cuidado de los miembros de su familia y de las tareas domésticas. Esto las empuja a realizar dobles jornadas laborales (fuera y dentro de casa) o incluso a no integrarse en el mercado laboral porque no pueden desatender las cargas familiares que la tradición de la sociedad patriarcal les hace sentir como propias.*

Acantilados de cristal: *es el fenómeno mediante el cual las mujeres en puestos de liderazgo, como las ejecutivas en el mundo empresarial y las candidatas a elecciones políticas, tienen más probabilidades que los hombres de alcanzar puestos de dirección durante períodos de crisis o recesión, en los que la probabilidad de fracaso es mayor. Esto es debido a sus habilidades para gestionar momentos difíciles, así que es mucho más probable que sea la mujer directiva quien termine cayendo por el acantilado.*

6 Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral

¿Qué es la Brecha Salarial?

Ya ha aparecido el termino ***Brecha Salarial*** en algunos gráficos que se mostraron y es la diferencia entre el salario promedio de los varones y el de las mujeres. Aquí es importante hacer foco en la palabra "promedio", es decir que no nos estamos refiriendo a un caso específico ni a un sector específico. Contamos la totalidad de ingresos laborales percibidos por aquellas mujeres con empleos remunerados y estamos calculando justamente su promedio. No hay que confundir con la idea de que una persona por el solo hecho de ser mujer o varón gana menos o más que su par en el mismo trabajo y el mismo sector.

Hemos visto que las mujeres tienen mayor informalidad, esto hace que accedan a trabajos más precarizados y, por lo tanto, peor pagos. Además, trabajan mayoritariamente en las áreas feminizadas que son justamente las peor remuneradas de todos los sectores. Y, por último, dentro de cada trabajo, generalmente, como también hemos visto, están en los cargos de menor jerarquía que es donde los sueldos son menores. Estos fenómenos en conjunto explican que en promedio las mujeres tengan menores ingresos laborales que los varones.

Al 2 de junio de 2021, la Sindicatura General de la Nación (SiGeN) mostró en la web la siguiente placa:

Como se observa, la brecha es 5.6 puntos porcentuales mayor en los trabajos informales. En trabajos formales significa que, en promedio, por cada $1000 que gana una mujer, el varón gana $1300. Y en trabajos informales, por cada $1000 que gana una mujer, el hombre gana $1356.

Como hemos comentado en un apartado anterior, las estadísticas del estado siguen siendo binarias, es decir en términos de varones y mujeres, y no están contempladas las identidades LGBTIQ+. ¿Alguna vez se pusieron a pensar o a investigar cuántas mujeres o personas LGBTIQ+ hay en los puestos jerárquicos en sus lugares de trabajo? ¿Qué espacios suelen ocupar las mujeres en la escala laboral de la Universidad y la Facultad? ¿Hay personas LGBTIQ+ trabajando allí? Les proponemos que hagan este ejercicio en sus espacios laborales y comiencen a mirar con los "lentes violetas" sus propios lugares de trabajo.

Pensemos ahora en nuestros espacios laborales propios. Nuestra facultad, sin ir más lejos. Es moneda corriente escuchar: "*Las señorita primero....*", "*Los compañeros tenemos que...*", "*Ese no es trabajo para una compañera...*" en referencia a manejar las camionetas de la Facultad, o peor "*Para secretaria, ustedes saben, mejor las compañeras, son más ordenadas*", o peor aún "*Ella no puede por qué está así....*" en referencia a estar embarazada, o que diga "*Vos sabes cómo es esta...*" en referencia a que es lesbiana. Y así podríamos estar recordando todo el día. Seguramente ayer mismo escucharon o dijeron alguna frase parecida a estas.

La división sexual del trabajo no solo se expresa en nuestros hogares y relaciones personales, sino en todos los espacios donde transitamos. ¿Qué sucede en nuestros trabajos? ¿Qué tareas hacen las mujeres y cuáles los varones? ¿Son diferenciadas según el género? ¿Te parecen injustas esas divisiones?

Para nuestro ***GLOSARIO***:

Brecha Salarial de Género: *técnicamente es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? Si la cifra es negativa, significa que las mujeres cobrarían más.*

La doble jornada laboral

Aunque en las últimas décadas las mujeres han logrado importantes avances en su inserción en el mercado laboral, estos no han sido acompañados de un incremento significativo de la participación de los varones en las responsabilidades domésticas (ya vimos que para nuestro país, las mujeres hacen 3 horas de las tareas domésticas por cada hora de los varones). Ello tiene como consecuencia que muchas de ellas efectúen una ***doble jornada laboral*** (que consiste en la suma de la jornada de trabajo remunerado en el ámbito público y la dedicada al trabajo doméstico no remunerado).

6 Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral

¿Ustedes se preguntaron por los costos físicos y emocionales que existen para muchas mujeres cuando asumen como únicas responsables la casi totalidad de la gestión y de la ejecución del trabajo doméstico y de cuidado?

Ejemplos. Ella tiene un almacén, trabaja toda la mañana, cierra el local, se va a la casa, se pone a hacer de comer para la familia, limpiar y luego vuelve al negocio. Él come, duerme la siesta y después se va al trabajo a abrir la ferretería. Dos negocios, uno atiende él y el otro ella. Sin embargo, ella vuelve a la casa y sigue trabajando. ¿En qué momento descansó? ¿En qué momento tuvo un espacio para ella? Nunca. Se ocupó de él, de los niños y de las niñas, y tal vez se también de algún adulto mayor, esto todos los días de su vida en que los negocios abren al público. El fin de semana seguramente arreglará algunas remeras, calzoncillos, pantalones rotos de toda su familia.

Trabajar en dos lugares, su trabajo que le brinda ingresos y su tarea doméstica no remunerada, dos veces presente con un alto costo psíquico, ya que continúan siendo principalmente las mujeres concebidas como únicas responsables del trabajo intradoméstico, aun cuando ya están incorporadas al empleo remunerado. Para cuidar de otros y otras disminuye el tiempo dedicado a las actividades destinadas al autocuidado, descanso y ocio, factores imprescindibles para preservar la salud y disfrutar de una adecuada calidad de vida.

Como hemos visto, los estereotipos de género están anclados en la división sexual del trabajo.

¿Sienten que hay que revisar todo esto?

6 Segregación horizontal y vertical, brecha salarial y doble joranada laboral

Construir una sociedad más justa en términos de género siempre parte de nosotras/os en relación con nosotras/os mismos, con los demás, en los ámbitos donde nos movemos. Nadie puede modificar nada sino se incluye en ese proceso transformador de manera introspectiva.

Si has descargado ***"Las brechas de género en la Argentina - DNdeEIG 2019"***, que confeccionó la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, del Ministerio de Economía, también hay otros gráficos que pueden resultarte interesantes.

Miremos el siguiente video en donde se abordan la distribución de tareas domésticas y el concepto de ***"doble jornada laboral"*** de las mujeres:

Fuente: Universidad Nacional de General Sarmiento. Caja de Herramientas: Amor, cuidados y trabajo doméstico.

¿Vieron el video?

Les invitamos a hacerse las siguientes preguntas:

¿Quiénes hacen el trabajo doméstico en sus hogares? ¿La distribución es equitativa entre los que viven con ustedes en el hogar?

¿Ser "ama de casa" es un trabajo? ¿Por qué?

En el video se plantea que las personas somos "entrenados/as para "ser varón" o "ser mujer", ¿Cómo creen que impacta este "entrenamiento" en el acceso al mundo laboral y en las tareas que desarrollamos en él?

Ir al capítulo siguiente

Masculinidades

Masculinidades

Hablar de masculinidades, en plural, es reconocer que existe una multiplicidad de formas de "ser varón". Sin embargo, hay un tipo de masculinidad hegemónica que se establece como norma o modelo a seguir.

Repasemos algunos comentarios que algunas personas hemos dicho en algún momento:

"¡Dale maricón! ¡Animate!!..."

"Sos demasiado sensible"

"¡¿Qué te pasa sos gay?"

"¡¿Te pegó una chica?!"

"¡¿Todavía sos virgen?!"

"¿Llorás en las películas?"

"¿Vas a dejar que ese tipo hable con tu novia?"

"¿Sos vos el que cocina?"

7 Masculinidades

Seguramente has pensado en muchas más, y te sucede eso porque la masculinidad hegemónica se exige como un mandato y que además debe ser demostrado, la masculinidad tiene que quedar visible y reafirmada permanentemente.

Entonces... ¿Qué son las Masculinidades?

No siempre los varones se comportan de acuerdo a lo que establece la masculinidad hegemónica. Por eso hablamos de masculinidades en plural, porque hay otras expresiones de género masculinas, otras formas de vivir la masculinidad que no son solo las sistémicas; como las personas no binarias, varones gays y masculinidades trans, entre otras, e incluso varones cis-heterosexuales que no se sienten cómodos con la masculinidad normada.

La coyuntura actual "sentó" en las mesas familiares, además de los espacios culturales, de militancia, etc., también otros tipos de masculinidades, sobre todo entre la juventud, donde se replantean los mandatos y los lazos de sociabilización que están cambiando respecto a lo que se considera ser un varón. Esta ruptura también habilita a mostrar afecto entre varones y a consolidar relaciones de amistad con personas de distintas orientaciones e identidades de género. Sin embargo, en esa mesa familiar también se "sientan" espacios reaccionarios de quienes pretenden defender los privilegios y el poder de la masculinidad hegemónica.

Rita Segato, una reconocida antropóloga feminista, señala que el sistema de dominación masculina constituye un grupo social con numerosas prerrogativas y privilegios que denotan un poder de dominio que actualiza y reasegura un estatus social de autoridad reconocida. Sin embargo, no es cierto que todos los varones gocen de iguales ventajas, muchos son los desfavorecidos, pues la clase social, la etnia, la

edad y la orientación sexual modelará trayectos de vida y jerarquías sociales diferentes entre sí.

7 Masculinidades

Pero ¿qué pasa con aquellos varones que no se adaptan al mandato de masculinidad? La premisa inicial para ser reconocidos como "varones", además de nacer con pene, es que sean heterosexuales, es decir, que su deseo sexual sea hacia mujeres cis-género, nacidas con vagina y vulva. A partir de allí aparecen mandatos que se vinculan a una supuesta "cuestión natural" entre esa asignación inicial, el deseo heterosexual y ciertos comportamientos. Como ya venimos conversando, estas características vinculadas a la masculinidad son la fuerza, la racionalidad, la valentía y el pragmatismo, entre muchas otras.

Lo que sigue está dirigido a varones, pero si eres de otro género las preguntas pueden trasladarlas a su pareja, algún amigo, o compañero de trabajo para seguir construyendo saberes colectivos.

¿Se han preguntado qué tipo de varón son, o se lo han preguntado a algún conocido? ¿Cuántos de estos privilegios poseen? ¿Les han hecho sufrir los mandatos de la masculinidad, a ustedes o a sus conocidos varones? ¿De qué manera? ¿Ustedes o sus conocidos se han visto obligados a demostrar características o realizar acciones "masculinas" a pesar de que no querían hacerlo?

Hace falta coraje para interpelarnos a nosotros mismos y más para preguntarles a otros. Primero las podemos hacer en soledad. Darnos ese tiempo que permite desarmar justificaciones innecesarias, que tanto daño nos hacen a nosotros mismos y a las y los demás. Siempre hay una oportunidad para poder crecer y, sobre todo, si existe la voluntad de transformación para ser más justo con nosotros y con los y las demás.

Te invitamos a mirar el siguiente video, recuerden y/o averigüen si conocen grupos de reflexión sobre las masculinidades en la localidad o la provincia. Luego reflexionen y anímense a responder a las siguientes preguntas: ¿Cuál era su percepción de estos grupos, antes y después de ver el video? ¿Qué temas de los planteados en el video las/os sorprendieron? ¿Por qué?

Los hombres no lloran

7 Masculinidades

El diálogo y la pregunta como estrategia de educación personal y colectiva es un recurso pedagógico que, utilizado adecuadamente y con respeto, puede ser una instancia transformadora.

Les proponemos una reflexión sobre la siguiente encuesta acerca de la orientación sexual, llamada ***"¿Cuando te diste cuenta que eras heterosexual?"***.

Esta encuesta tiene un carácter ficticio y fue realizada por activistas LGBTIQ+ para transmitirle a la sociedad el peso de la heteronormatividad y algunas de las preguntas que a las personas del colectivo se les hace repetidamente a lo largo de su vida tan solo por su orientación sexual.

Esta encuesta tiene como objetivo específico que nos cuestionemos la heterosexualidad obligatoria a través de una serie de preguntas que la ubican como una construcción sociocultural.

1. ***¿Cuándo te diste cuenta de que eras heterosexual?***
2. ***¿Cuándo lo contaste por primera vez?***
3. ***¿A quién se lo contaste primero? ¿Cómo se lo tomó?***
4. ***¿Cómo supiste que te gustaban las personas de otro sexo?***
5. ***¿Qué sentiste aquel día? ¿Te daba vergüenza reconocerlo?***
6. ***¿Nunca te ha apetecido estar con alguien de tu mismo sexo?***
7. ***Pero... ¿Estás seguro/a de que eres heterosexual? ¿Cómo lo sabes? No pareces hétero.***
8. ***¿Has probado a enrollarte con alguien de tu mismo sexo por si acaso?***
9. ***¿Tu familia lo sabe? ¿Qué opinan de que seas hetero? ¿Les parece bien?***
10. ***¿En tu trabajo están al tanto? ¿Cómo se enteraron que eres heterosexual? ¿Alguna vez te han dicho algo al respecto?***

Luego de realizarla hagan alguna reflexión al respecto sobre la sensación que les generó hacerla. ¿Qué sensación te transmitieron estas preguntas? ¿Te habías preguntado esto alguna vez?

Ir al capítulo siguiente

Educación popular

La Educación como bien público y social

La conceptualización de Educación Popular es realizada por Simón Rodríguez en momentos de la independencia en Latinoamérica, y además plantea que la educación popular, que es necesaria para la construcción de una sociedad verdaderamente republicana naciente en Latinoamérica, tenía que transitar un camino original. Y para transitarlo era necesaria una educación capaz de construir el pueblo como actor político.

Como las propuestas educativas populares se generan de la mano de movimientos sociales, han sido denominadas de diferentes maneras: educación propia, pedagogía rebelde, pedagogía comunitaria, emancipadora, descolonizante, pedagogía de la pregunta, concientizadora, problematizadora, pedagogía de la libertad, etc. Incluso algunos desarrollos de economías populares no asumen ningún nombre. Y estas denominaciones, a pesar de que las propuestas se generen desde diferentes lugares, con diversos objetivos y trayectorias sirven para identificar rasgos comunes.

Alfonso Torres identifica cincos rasgos comunes:

1. Todas las propuestas ***son críticas frente a la exclusión***, o discriminación presentes en la sociedad. En un primer momento Paulo Freire se centró, en general, en la relación entre oprimidos y opresores. Las pedagogías populares no se resumen a técnicas participativas, al diálogo, el canto y los juegos, deben ser críticas frente a diferentes formas de opresión como el patriarcado.
2. Todas las propuestas ***son emancipadoras***, buscando transformaciones sociales acompañadas por los movimientos sociales. Aunque cada vez tengan más presencia en ámbitos institucionales es imposible pensar estas pedagogías por fuera de los movimientos sociales y del pueblo oprimido.
3. Todas estas propuestas ***se asumen como emancipadoras***, siendo portadoras de esperanzas, sueños, etc, en una realidad diferente, y pensar en "otros mun-

dos posibles". Paulo Freire escribió en este sentido "pedagogía de la esperanza" a más de 20 años de haber escrito "*Pedagogía del oprimido*".

4. Todas estas propuestas ***buscan transformar a los sujetos*** que participan de las luchas, que resisten individualmente y colectivamente y, presentan alternativas a las diferentes formas de opresión. Al hablar de sujetos se amplía el concepto de conciencia a lo emocional, la voluntad, lo simbólico y lo corporal.
5. Todas estas propuestas ***son portadoras de formas de trabajo, de metodologías y de pedagogías nuevas***. La construcción de las propuestas no solo se da desde el discurso y la declaración, sino desde la generación de estrategias metodológicas concretas.

La educación debe ser entendida como un bien público y un derecho personal y social, como establece nuestra Ley de Educación (Ley N° 26.206). Es un derecho humano fundamental, y pensar la educación desde lo popular es necesario para restituir a la educación el lugar central que tiene en la organización de las relaciones sociales, en un ambiente democrático y a través del diálogo, que posibiliten pensar la sociedad que *queremos, definiendo lo utópico, lo urgente, lo necesario y también lo posible en un contexto dado.*

En este sentido, Lola Cendales dice:

> Hay que reconocer el derecho a la educación como un derecho fundamental, que va más allá de la escolarización; la escuela es solo un momento de la educación y aquí vale tener en cuenta el principio de que no es una educación para la vida, sino una educación durante toda la vida.

Oscar Jara identifica tres sentidos en la educación popular:

- Lo popular quiere decir ***"a todo el mundo, a todo el pueblo, para todas las personas a lo largo de toda su vida..."***, mediante *"un sistema escolar, un sistema universitario, aún sabiendo que la educación no se limita al espacio escolar". "...la adopción de iniciativas que surjan de otros espacios que permitan desarrollar procesos educativos desde otros niveles que no son solamente los escolarizados, pero que son desde donde intervenimos."*
- Siguiendo a Helio Gallardo, plantea que *"Hay que hablar del* ***pueblo social****, que incluye todos aquellos sectores sociales que sufren, que viven algún nivel de asimetría o de subalternidad, entonces las personas que son explotadas económicamente, oprimidas políticamente, discriminadas, excluidas, marginadas por alguna razón, todos estos sectores forman parte de lo que llama el pueblo social. Por lo tanto, una educación popular debería ser también una educación que tenga como prioridad, como sujeto, como principal sector activo a esos sectores subalternos del pueblo social".*

8 Educación popular

- El tercer sentido es retomando a Helio Gallardo, *"...lo **popular político**, que son todos aquellos sectores, movimientos, instituciones o personas que luchan por transformar esas subalternidades y esas asimetrías, de tal manera que hay una noción del pueblo social, una educación popular, que trabaja con aquellos sectores que sufren las asimetrías, y hay una educación popular que tiene que ver con una apuesta de transformación en la cual los sujetos protagónicos no son solo los sectores del pueblo social, sino (otros sectores) que buscan la transformación de la sociedad."*

Plantea, de esta manera, que, al hablar de educación popular, debería pensarse en procesos que tengan esas tres características o sentidos.

Adriana Puiggros afirma

> ...que el "pueblo" es una construcción, a ver, a mí no me cabe duda, que hay una igualdad inicial, que la igualdad no es algo que se construye, sino que nacemos todos iguales, luego hay una desigualdad producida por la sociedad y nosotros lo que queremos es trabajar para superar esa desigualdad y entendemos que no es para llegar a una uniformidad, sino que es para llegar a la justicia social y a una sociedad que se organice en base a los derechos, y entre los cuales nos parece fundamental el derecho a la educación.

Es más sencillo transmitir contenidos, información ideológica y teórica, pero ampliar conciencia y conciencia histórica exige otras prácticas didácticas. Como dice Estela Quintar *"...la necesidad de repensar otras formas de relaciones, de vínculos y representaciones de sí y del otro; que, por lo tanto, tiene otras exigencias psicológicas, didácticas y metodológicas"*.

María Teresa Sirvent propone en este sentido cinco dimensiones de la educación popular:

1. ***Dimensión socio-política***: poniendo el foco en las desigualdades sociales, partiendo de una sociedad sustentada en la injusticia social y la dominación. Asumiendo una visión de la transformación social asociada al crecimiento de la capacidad de los sectores populares de participar realmente en las decisiones que afectan su vida cotidiana.
2. ***Dimensión popular***: como instrumento de apoyo a la organización popular con la intención de construir y consolidar un proyecto político-social colectivo y emancipatorio.
3. ***Dimensión cognitiva***: implica un proceso de análisis, circulación, apropiación y producción colectiva de conocimiento, que permita analizar objetivamente de manera crítica la realidad cotidiana, como punto de inicio de un proceso de transformación.

4. ***Dimensión epistemológica***: concibe al conocimiento como una construcción colectiva y dialéctica de ida y vuelta constante entre teoría y práctica; entre conocimiento científico y conocimiento cotidiano.
5. ***Dimensión metodológica***: No en referencia específica a las técnicas de trabajo sino a los modelos de investigación y de acción pedagógica y didáctica que aseguren, ***partiendo de situaciones problemáticas vividas*** como tales por los participantes, la producción colectiva y el crecimiento del grupo hacia su autonomía de decisiones. Toma centralidad metodológica lo grupal como instancia productora de conocimiento colectivo.

Generar aprendizaje como objetivo

Paulo Freire escribió: *"El educador ya no es solo el que educa sino aquel que, en tanto que educa, es educado a través del diálogo con el educando, quien, al ser educado, también educa".* ***"Nadie ignora todo, nadie sabe todo. Por eso aprendemos siempre"***.

La educación debe ser pensada como generadora de aprendizaje y no como enseñanza; así supone asumir un rol de educandos y transitar una aventura apasionante: la de generación de saberes colectivamente a través del diálogo. Esta debe ser democrática, dialogando sobre saberes individuales, plurales y diversos, y desde ahí posibilitar propuestas de transformación.

La transformación como objetivo

La educación popular debe buscar reivindicaciones que superen lo meramente enunciativo, y de manera solidaria y colectiva poder contrarrestar aquellos discursos y prácticas que legitiman y naturalizan la dominación de los poderosos, la violencia patriarcal, el racismo, etc.

Podría decirse que se pretende revertir un sentido común que, consciente o inconscientemente, ordena la sociedad, basado en la competencia, el individualismo y la segregación.

Los procesos educativos deben contribuir a crear personas críticas y creativas que transformen la sociedad. Analizar una nueva concepción de la educación no enfocada en el mercado sino en ampliar las capacidades de cada persona. En este sentido Paulo Freire escribe *"Se necesita una educación para la decisión, para la responsabilidad social y política"*.

Oscar Jara en relación a esto dice:

> ...todo el mundo habla de educación, ante cualquier problemática, 'ah, ese es un problema de educación', pero, ¿de qué educación estamos hablando? y ahí nos colocamos frente a la gran pregunta, ¿estamos hablando de una educación para adaptarnos a esta

> situación o una educación que nos permita transformar esta situación?... nosotros tenemos que ver si lo que queremos es re colocarnos para adaptarnos a eso, hacer una educación que nos permita entrar en la lógica del mercado, en la lógica de la competencia, en la lógica de la sobrevivencia, en la lógica del individualismo o vamos a tener la capacidad de construir valores, perspectivas, formas de relación, proyecciones que nos permitan transformarnos.

Paulo Freire plantea

> La educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo". "No sólo soy objeto de la Historia, sino también su sujeto. En el mundo de la Historia, de la cultura, de la política, no constato para adaptarme sino para cambiar". "La existencia es vida que se sabe tal, que se reconoce finita, inacabada; que se mueve en el tiempo-espacio sometido a la intervención de lo existente". "No podemos existir sin interrogarnos sobre el mañana, sobre lo que vendrá a favor de qué, en contra de qué, a favor de quién, en contra de quién vendrá; sin interrogarnos sobre cómo hacer concreto lo inédito viable que nos exige que luchemos.

Lo ***inédito viable*** es esa capacidad personal y colectiva de innovar y fundar un proceso creativo y en donde crear se hace en comunidad. Hacer surgir lo inédito aquí quiere decir construir caminos de aprendizaje de manera organizada, de acuerdo a un propósito que en nuestro caso es erradicar las violencias por razones de género.

El objetivo de transformación que buscamos persigue el sueño esperanzador de vivir en una sociedad sin violencias. Teniendo esto como objetivo, nos convoca a la rebeldía de no naturalizar, y no conformamos con disminuir la violencia. La utopía es eliminarla, que no haya más violencia, por eso esta formación es una invitación y una oportunidad concreta para que nos comprometamos, sin perder de vista este hermoso horizonte.

La novedoso de la propuesta no busca un fin de conseguir la impronta personal e individual, lo inédito en la educación popular es lo que se logra a través del dialogo, lo que se logra en comunidad y está dado por la producción colectiva de saberes a partir de identificar una situación problemática, real, injusta y concreta que está y que persiste, pensar cómo transformarla e idear hacia dónde se quiere ir. Este es el primar paso de todo proceso de educación popular, es decir: ***identificar una situación problemática existente que pretendemos modificar***, esto requiere de que investiguemos y conozcamos profundamente esa realidad a modificar. No se puede transformar lo que se desconoce.

Lola Cendales dice:

> ...quiero rescatar la importancia de la Educación Popular. Asumir que el punto de partida de una propuesta educativa es la lectura crítica del contexto, y el conocimiento que tengamos de las personas con las cuales vamos a trabajar.

8 Educación popular

No deben plantearse recetas o definiciones precisas de cómo debería ser la educación popular, se debería decir en plural, educaciones populares, porque cada una de ellas está relacionada con un contexto particular, propio y único. Una propuesta de educación es necesario que se genere desde el conocimiento del contexto y desde la participación activa y desde la subjetividad colectiva.

Un juego, un canto, un cuento son herramientas necesarias y que despiertan las conciencias, pero si esas herramientas se generan desde "los otros" pueden generar más sometimiento que libertades. En estos casos, aunque el juego, el cuento y el canto estén presentes, no se trata de educación popular.

Nuestra esperanza es que esos saberes colectivos que generamos en comunidad brinden una solución a la situación problemática identificada, una solución que también es colectiva. De esta manera puede intervenirse estratégicamente con políticas públicas para que se pueda producir justicia social, cultural y política con perspectiva de género.

La educación del pueblo es con el pueblo mismo, con los saberes que este pueblo tiene. Es importante que nuestra motivación sea el amor al pueblo de tu Facultad, del centro, de los barrios periféricos y la ruralidad. Paulo Freire decía: ***"La educación es un acto de amor, por tanto, un acto de valor"***. Estamos todas y todos desde nuestros lugares armando la institución "Universidad" que queremos tener y, en relación a la temática, una facultad y una universidad sin violencias.

¿Cómo generamos pertenencia a la facultad, o a la universidad? La pertenencia se va construyendo en el amor, la capacidad que tenemos de conversar con el resto de la comunidad universitaria, nuestra propia autoestima, y sobre todo en escuchar a otras y otros. No solamente escuchar con los oídos, también observar, sentir y comprender el lugar donde estamos, como es nuestro sitio y qué necesidades tiene el lugar, qué necesidades tenemos nosotras/os y qué derechos queremos abordar (temáticas, situaciones conflictivas, problemáticas, etc.). Un proceso situado comienza con ubicarse en un contexto social, cultural, político, económico en el que se vive. Un contexto en el que están insertas las personas con las que trabajamos en cualquier proceso de capacitación y también nuestros propios contextos como coordinadores/as del proceso educativo.

Para trabajar la Ley Micaela hace falta conocerla bien y hay que tenerla muy presente para diseñar y desarrollar un proceso de aprendizaje colectivo, por eso la trabajamos en la UNIDAD 1. Debemos tener claras las respuestas a las siguientes preguntas: ¿En qué consiste? ¿A raíz de qué surgió? ¿Por qué es obligatoria? ¿Qué se quiere lograr con ella?.

Pero hay una pregunta clave que interpela nuestro compromiso y motivación: ¿Qué significa la Ley Micaela para vos, para nosotros y nosotras? Es fundamental la respuesta que pensemos sobre ella. ¿Por qué? Porque nadie puede producir un proceso de modificación si primero no transforma su corazón. Dejen que la última pregunta les atraviese.

8 Educación popular

¿Qué significa para ustedes la Ley Micaela?

La pregunta es para vos, para ustedes, pero también es útil para iniciar un proceso de capacitación en Ley Micaela. La propuesta es que la conozcan, luego hacerse ustedes la pregunta, y luego sí interrogar a quienes participan de un encuentro de capacitación, qué significa para ellos, para ellas y por qué consideran importante aplicarla.

Diseñar un proceso de capacitación

Para diseñar un proceso de capacitación, o programa o plan de capacitaciones, lo primero es escribir bien los ***objetivos específicos*** que se persiguen. En este punto debemos recoger información de cómo es la situación de partida de la institución en donde el proceso va a aplicarse.

Luego deben ***seleccionarse los contenidos temáticos*** que se pretenden trabajar, siempre en relación a los objetivos definidos anteriormente. De este paso dependerá, en gran medida, el éxito o el fracaso de la propuesta. En función a los objetivos y contenidos podremos elegir la ***cantidad de encuentros y las dinámicas específicas*** para cada uno de ellos.

Seguidamente ***buscar las personas formadoras adecuadas***, no específicamente sus nombres y apellidos, sino sus perfiles, y si nosotras/os mismos vamos a estar como formadores en algún encuentro de los que se establezcan en el programa.

Es importante, en el programa, definir algunas cuestiones generales del plan de capacitación. Algunas de las preguntas que se sugieren hacerse en este punto son: ¿Se realizará la formación dentro de la jornada laboral? ¿Nos desplazaremos a un salón por fuera del edificio de trabajo?

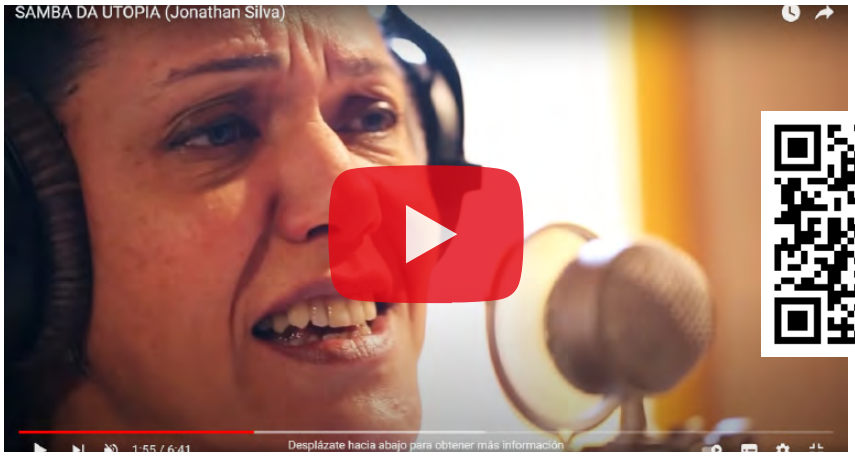
Definir claramente el "público objetivo", con quienes empezamos, con quienes seguimos. ¿Las personas participantes de un encuentro de capacitación específico, son de la misma área? ¿Participarán personas de diferentes niveles jerárquicos?¿En los encuentros habrá un mix de autoridades y empleados/as, o por el contrario participarán en encuentros específicos y sin mezclarse? ¿Si se trabaja la temática de "masculinidades", de ese taller participarán solo varones, o varones con identidades genéricas masculinizadas?¿Las mujeres serán invitadas a los encuentros de "masculinidades" como temática?

Por último ***definir un sistema de encuesta***, principalmente para lograr tener una devolución que permita mejorar los siguientes encuentros formativos.

La educación popular implica compartir conocimientos por parte de todas las personas que participan del proceso educativo: ustedes y los grupos destinatarios con quienes se llevará a cabo la capacitación en Ley Micaela. A veces el diseño sale de una, otras la inspiración nos es esquiva. Dejarse motivar y enamorarse del proceso es necesario para hacer surgir tu creatividad. La educadora o educador popular debe tener vocación, sueños, utopías, Celestin Freinet decía: *"No podéis preparar a*

vuestros alumnos para que construyan mañana el mundo de sus sueños, si vosotros ya no creéis en esos sueños; no podéis prepararlos para la vida, si no creéis en ella; no podríais mostrar el camino, si os habéis sentado, cansados y desalentados en la encrucijada de los caminos".

Para eso es bueno generar un buen clima, por ejemplo escuchar canciones que nos generen esa energía, que nos ponga en movimiento, o simplemente cualquier "musa" inspiradora que provoque las condiciones personales para pensar y hacer un buen ***Programa de Capacitación***. A modo de ejemplo y para la lectura y actividades de esta clase, la música puede acompañar.



Samba da Utopía - Jonathan Silva

Samba da Utopia

Se o mundo ficar pesado
Eu vou pedir emprestado
A palavra poesia

Se o mundo emburrecer
Eu vou rezar pra chover
Palavra sabedoria

Se o mundo andar pra trás
Vou escrever num cartaz
A palavra rebeldia

Se a gente desanimar
Eu vou colher no pomar
A palavra teimosia
Se acontecer afinal

De entrar em nosso quintal
A palavra tirania

Pegue o tambor e o ganzá
Vamos pra rua gritar
A palavra utopia

Samba de la Utopia (Traducción)

Si el mundo se pone pesado
Voy a pedir prestado
La palabra poesía

Si el mundo se entierra
Voy a rezar para que llueva
Sabiduría de la palabra

Si el mundo va hacia atrás
Lo escribiré en un póster
La palabra rebelde

Si nos desanimamos
Voy a cosechar en el huerto
La palabra obstinación

Si sucede después de todo
Para entrar en nuestro patio trasero
La palabra tiranía

Toma el tambor y la olla
Salgamos a gritar
La palabra utopía

¿Qué cosas le inspiran a ustedes? ¿Qué mecanismos propios silencian el ambiente y les permiten escucharse ustedes? Nunca olviden que los procesos de educación popular son un acto de amor.

8 Educación popular

Escucharse a una o uno mismo

Es importante escucharnos, reconocernos, ¿Dónde estamos, qué deseamos y qué soñamos, vamos hacia lo que soñamos o solo vamos sin GPS? ¿Quiénes somos? Nuestra vida previa, nuestra propia historia, es parte del aprendizaje cuando estamos capacitando. ¿De dónde venimos: familia y contextos en los que hemos crecido? ¿De dónde aprendimos a ser quien somos?

La familia, los amigos/as, el barrio, el club, el trabajo, los fracasos y los éxitos, dejaron huellas en lo que somos. ¿Cuáles son esas huellas? ¿En qué momentos, en que etapas, el aprendizaje fue más fuerte? Claro, eso que define un punto de inflexión, es decir un antes y un después. ¿Ese punto de inflexión fue placentero o no tanto? Hemos aprendido de vivir, por eso tenemos saberes que a paso de tortuga nos han enseñado. ¿Recuerdas algo amoroso que alguien te haya dicho, que lo recuerdes siempre? Por ejemplo, Simón Bolívar recibió una educación que lo marcó para toda la vida. Fue la que compartió con él su maestro llamado Simón Rodríguez, donde la pedagogía era acompañarlo desde chiquito mediante viajes. En ellos el niño y luego adolescente Bolívar, aprendió todo viajando con su maestro, sobre la vida, las ciencias, los contextos, los pueblos. El viaje, el gran maestro, que va mostrando, enseñando sin darnos cuenta, y al mismo tiempo vivimos. Todo lo que nos pasó, nos enseñó rápido, y se aprendió más rápido.

Un proceso de aprendizaje tiene un punto de inicio que es nuestra propia historia. No somos objetivos, aunque se diga mucho, cada una/o de nosotras/os tiene su propia subjetividad, que es cambiante permanentemente, y que se va forjando en permanente conflicto con nuestra propia historia. Llevamos nuestra propia historia inscripta en la mirada, en los movimiento de nuestras manos, en la forma de acercarnos a las personas. Como capacitadores/as llegamos con toda nuestra mochila, nuestra historia y nuestro modo de vivir y de sentir. Por eso es importante conocerse a una misma, a uno mismo. Anímense a escucharse, a preguntarse y preguntarnos que cosas nos "duelen", ¿Nuestros dolores son individuales o son colectivos? Las cosas que nos duelen, son las cosas que debemos escuchar.

Escuchar a las otras personas

¿Quiénes son las otras personas? ¿Dónde viven? ¿Cómo viven? ¿Cuál es su situación social? ¿El acceso a derechos es real para ellas? ¿Tienen acceso a la justicia? ¿Tienen todos los derechos garantizados: a la vivienda, a la salud, a la educación, a la comunicación, al ocio, a la cultura, al trabajo? ¿Qué hacen, qué piensan, qué festejan y qué no? ¿Qué les duele, sus dolores son individuales o colectivos? La pregunta que involucra a las otras y las sintetiza es: ¿Quiénes son las otras personas con las que queremos trabajar en un proceso educativo? También tienen una vida previa, una historia, sus subjetividades y un presente social, cultural, político y económico.

8 Educación popular

Cada vez que planificás un proceso de capacitación con un grupo determinado de personas es necesario encontrarte con ellas, recorriendo sus espacios y observar su lugar con las gafas de la pedagogía de la pregunta, para poder comprender cómo se autoperciben. ¿Qué sienten respecto de la situación del país, de la provincia o de la universidad? ¿Qué sienten en relación a las desigualdades de género y que podrían hacer para prevenir y transformar esa realidad? Seguramente, se les ocurren muchísimas más preguntas que estas. Sumen todas las preguntas que puedan orientarlos/as y les ayuden a conocer a las personas participantes como destinatarias y con quienes compartiremos encuentros para trabajar los contenidos elegidos para las capacitaciones en Ley Micaela.

¿Qué representa la música, la narrativa audiovisual, la poesía para las personas destinatarias de las capacitaciones, con quienes compartiremos el proceso de capacitación? ¿Y si les preguntan? ***será una manera de conocerles, pero también de crear un clima pedagógico para el aprendizaje***.

Escuchar e interpretar el contexto

¿Quiénes somos las argentinas y los argentinos? Esta pregunta es necesaria porque es el mapa que nos contiene como comunidad universitaria de nuestro país. Somos diferentes en el noroeste, en la ciudad de Buenos Aires, en el conurbano bonaerense, en la patagonia o el litoral. Les proponemos reconocer la identidad de nuestra querida ciudad, de nuestra universidad, de nuestra facultad, sin olvidar que estamos en un mapa más grande, el de nuestra amada patria.

Cuando pensamos un proceso educativo de capacitación, la realidad social, cultural, política, económica, la distribución poblacional, y todo lo que se quiera analizar, definen un contexto en donde vivimos y donde habita nuestro pueblo, y conocerlo es necesario y fundamental para saber no solo quienes somos, sino cómo estamos y a qué aspiramos colectivamente. A esto le llamamos situarse o situarnos, es decir saber dónde y cómo estamos. El proceso educativo debe ser situado, ya que ocurre dentro de un contexto determinado. No es neutro.

Hablando bien sencillo, no producimos un proceso educativo abstracto, un "enlatado" que sirva para cualquier contexto, miren a su alrededor: ¿Cuáles son las desigualdades, los conflictos sociales y cómo se viven en tu ciudad? No es lo mismo tener resuelta la olla con el guiso de todos los días que no tenerla, no es lo mismo estar en situación de violencia que ejercerla. La propuesta de la educación popular es la de armar un buen mapeo de nuestra gente y la situación social en la que viven, particularmente les proponemos centrarse en la situación de las personas destinatarias de la capacitación, pero sin olvidar el contexo de una sociedad de la que la universidad es parte. Es inevitable no pensar y preguntarse, haciendo esta capacitación de formadoras y formadores en Ley Micaela, por la situación de las violencias en la facultad, en la universidad. Es inevitable no analizar si recibimos violencia o la ejercemos. O si vemos que se ejerce y elegimos mirar hacia afuera por la ventana.

¡Este mapeo o registro hay que tenerlo! y si no se lo tiene, no alcanza con suponer que existe, hace falta esquematizarlo, comprenderlo y nombrarlo aunque duela. La Ley Micaela nos enfrenta desde su origen a una realidad insoslayable que hace falta nombrar para poder transformar.

¿Desde dónde hacemos la capacitación en Ley Micaela?

A la Ley Micaela la trabajamos entendiéndola como política pública. Una política pública para intervenir un dolor social muy serio: las violencias por razones de género. Hay que erradicar ese dolor, transformarlo en justicia de género, en derechos. Es el CONFEDI que, comprometido, encara el proceso con ustedes y organiza esta formación para ir a la raíz de los problemas de las violencias en las facultades de ingeniería.

Cada vez que ustedes estén capacitando en Ley Micaela, que implica un proceso educativo emancipador, sepan que son la institución organizada colectivamente para resolver los problemas. *"El pueblo educa al pueblo"* decía Paulo Freire, pues eso son las instituciones, son la herramienta de transformación organizada para transformar el dolor en alegría y emancipación. Es un duro trabajo del que nos hacemos cargo, y si no nos haremos cargo, es mejor no hacerlo. ¿Están dispuestas y dispuestos? Es una decisión de entrega y compromiso para construir una facultad y universidad más justa, y una institución y sociedad como Micaela soñó, y tenemos que comenzar en nuestros hogares, en los espacios y pasillos de la facultad.

La educación popular aplicada a la Ley Micaela es necesario que recorra los rincones de todos los espacios de las facultades de ingeniería mediante este programa de formación. Lleguemos a todas sus instancias, sus vínculos y articulaciones, que no quede nadie sin aprender lo que la Ley Micaela promueve.

El tema y sus perspectivas

Analicemos la Unidad 2, podemos hacerlo ahora, anotemos los temas centrales, revisemos las actividades que les propusimos, las que les gustaron y las que no, de una manera crítica. Vayamos pensando en un encuentro de capacitación para el área en la que trabajamos, piensen que temas elegimos para nuestro encuentro, tachemos algunos y remarquemos otros. Los temas no son neutros, tienen una posición tomada, una postura concreta y claramente esa visión está marcada por la Ley y el compromiso que tenemos en transversalizar la perspectiva de género, reconocer las desigualdades de género e identificar lo que pasa con las violencias. Se trata de ayudar a grupos concretos a desnaturalizar el patriarcado anclado en las personas, en las instituciones, las organizaciones populares, las universidades y el propio estado.

Pero estos temas, que marcamos y elegimos, hay que ponerlos en relación con todo lo que venimos analizando en esta unidad, y esto quiere decir: escucharnos a nosotras

y nosotros mismos, escuchar a otras personas, e interpretar el contexto. El grupo de aprendizaje tiene historias individuales e historias compartidas. Quienes interactúan tienen sus propias mochilas con las que llegan al espacio de capacitación. Nosotras y nosotros tenemos las propias mochilas. No lo olviden nunca, porque no somos una hoja en blanco, sin escrituras previas y sin aprendizajes anteriores. Aprendizajes que están ahí, para bien o para mal, y que se actualizan al momento de la interacción. Insistimos, son mochilas que hablan de subjetividades personales y colectivas que están ahí cuando inicia el encuentro de capacitación.

En todo proceso de aprendizaje generado desde la educación popular están presente las diferencias y esto es un valor fundamental como parte de una construcción colectiva de saberes. Los temas no son abstractos, se sitúan en la vida individual de cada persona desde espacios e historias diferentes, pero también desde lo que vivimos colectivamente, y en la facultad en particular.

Con cada uno de los temas que vienen luego, en las siguientes unidades, hagan lo mismo, es decir un listado y una selección, pensando en ese encuentro de capacitación para el área en la que prestan funciones, pensemos en el diseño de ese encuentro durante toda esta formación.

LA LEY MICAELA Y LA EDUCACIÓN POPULAR

La Ley Micaela es una enorme oportunidad de poder articular lo público con la educación popular, permitiendo avanzar en la institucionalización del enorme cúmulo de experiencias existentes en el territorio, es decir que se institucionalicen los "saberes del territorio" a través de una política pública como esta ley.

Para su implementación es importante entender que la educación, en un sentido amplio, está más allá de la escuela inicial, media, terciaria y universitaria. Es nece-

sario comprender que hay saberes en las universidades, en las aulas, pero también en las plazas, los parques, los barrios, los clubes y todo ámbito donde las personas dialogan buscando encontrar soluciones a su problemática cotidiana. Como expresa Rosa Nidia Buenfil Burgos tener la disposición de *"no ver solamente en la escuela el acto educativo, sino verlo más allá de la escuela permite ir observando e ir haciendo visible una serie de operaciones mediante las cuales, sujetos se forman para bien o para mal"*.

Les invitamos a recordar y que anoten en lo que tengan a mano, en sus propias libretas o cuadernos:

¿Cuáles fueron los espacios de capacitación que más les han interpelado en sus vida y por qué?

Les proponemos reflexionar sobre alguna anécdota donde hayan percibido discriminación por razones de género en alguna instancia de capacitación.

Elijan una canción, foto o video que represente lo que para ustedes es la educación popular con perspectiva género. Anoten estas cosas en sus cuadernos.

La educación popular enfocada al género

Ya hemos analizado los estereotipos de género, los colores que debemos usar y que nos imponen que nos gusten, lo mismo que los juegos que podemos jugar, incluso qué vestimenta usar, qué deportes practicar, que nos van metiendo en un embudo, y que nos van anulando deseos y libertades porque existe un mandato social y cultural que nos elige un camino posible y nos anula otros. Estas lógicas patriarcales generan desigualdades.

Uno de los objetivos de los temas de la UNIDAD 2 es ir desnaturalizando esos aprendizajes estereotipados. Las capacitaciones en género persiguen el objetivo de desnaturalizar, deconstruir y construir otras lógicas sociales y culturales, y es para lo que se están formando en este momento, para liderar este proceso de transformación con la educación como herramienta. La educación popular se inicia con un análisis previo de las personas participantes y su contexto. Pero a través del diálogo, y tomar la palabra por parte de quienes participan, se va profundizando el conocimiento de las otras personas, la empatía con ellas y entre ellas, y la interpretación del contexto. Los y las participantes al tomar la palabra nombran la vida cotidiana y al mismo tiempo interpelan la realidad. Mediante la pedagogía de la pregunta también se interpela la manera de "decir" y preguntándonos buscamos razones por la cual se nombra así y no de otra manera.

¿Qué quiere "decir" por ejemplo eso de que las mujeres tienen que ir a lavar los platos y criar a las hijas y a los hijos? ¿Quién "dijo" que es es así y no de otra manera?

8 Educación popular

¿Por qué las mujeres ganan menos? ¿Por qué ocupan menos espacios en la toma de decisiones? ¿Por qué hay tan pocas gobernadoras o intendentas mujeres? ¿Por qué no hay intendentes o intendentas trans? ¿Por qué la mayoría de los cargos de mayor jerarquía en las universidades la ocupan los varones? ¿Por qué las directoras de escuelas o directores, incluso maestras o maestros, tienen que ocultar sus orientaciónes sexuales cuando no son heterosexuales?

La pedagogía de la pregunta, o la educación popular, busca que las propuestas de capacitación en género tengan como eje central la búsqueda de personas críticas, que se pregunten estas cosas, o que las pongan en duda, cuando alguna otra persona las formula, que puedan cuestionar analíticamente todo orden y teoría establecida y que puedan ir elaborando respuestas alternativas de manera colectiva. La necesidad de cuestionar el modo en que nos han enseñado y hemos aprendido está fundamentada en años de dominio y opresión cultural y social, utilizando como herramienta una educación direccionada y guiada por el propio patriarcado.

Un objetivo es romper con el binarismo establecido en los espacios educativos, respetando las diferencias, valorizando las experiencias y saberes previos de todas y todos. En los procesos de aprendizaje que proponemos desde esta perspectiva educativa, estudiantes y educadoras/es trabajan en un espacio con determinadas particularidades y en un determinado contexto. Aprender no implica exclusivamente entender o repetir de manera memorista algunas ideas y conceptos, se trata, por el contrario, de incorporar y apropiarse de saberes y experiencias. De este modo, cuando la palabra entra en circulación es importante retomar las vivencias de todas las personas participantes, en donde se priorice la escucha y se genere la empatía necesaria para lograr la construcción de un conocimiento colectivo.

Piensen ustedes cómo les gusta aprender, ¿ese gusto, no está también condicionado por la manera en que hemos aprendido, y que no tuvimos la posibilidad de elegir? ¿Ustedes quieren modificar esa forma? Tengan en cuenta que ahora son ustedes las personas encargadas de diseñar y planificar un proceso de capacitación y tienen que acompañar a otras a hacerlo. Recuerden que lo que no pasa por la propia experiencia, no se puede trabajar con otras y otros.

La educación popular surgió en América Latina como práctica educativa cuyo enfoque parte de concebir el aprendizaje entre personas que enseñan y aprenden conjuntamente, desde el rol que cada quien tiene, analizando críticamente sus vidas, sus contextos y los temas que son de mayor importancia para ellas. Y hacerlo desde un enfoque de géneros nos propone transversalizar los contenidos de todas las unidades, las que ya pasaron y las que van a venir las semanas siguiente en el diseño y la planificación de los encuentros formativos.

Invitamos a ver el siguiente video de la red de educación popular Alforja:

8 Educación popular

Fuente: Red Alforja

A partir de la visualización, les proponemos analizar la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo imaginan ustedes una educación popular que sea abordada desde una perspectiva de géneros y diversidades?
Les sugerimos también mirar el siguiente video, es de un corto que muestra un proceso emancipador solamente con imágenes y música de fondo.

El Pez de **Jay Shih**

¿Cómo el video interpela tu vida? ¿Encontrás algo que se relacione con una actividad de capacitación? La educación popular ve a la educación como práctica de la libertad, como lo enunció Paulo Freire. Vivir un proceso para la libertad implica ponerse en los zapatos de las otras personas, más allá de lo formativo. En ese sentido diseñar un proceso educativo, partiendo de la cultura de las otredades, nos ubica en una perspectiva muy diferente que si solo nos quedamos con nuestro propio universo.

Ir al capítulo siguiente

Diseño de un programa de capacitación

Utilizando como base lo indicado en el apartado ***"¿Cómo pensar un proceso de capacitación?"***, podemos enumerar los ítems a tomar en consideración para escribir un ***Programa de Capacitación***:

1. Fundamentación:

Primeramente hay que recoger información de cómo es la situación de partida de la institución en donde la Ley Micaela va a aplicarse. Por ejemplo: cantidad total del personal por género, por Jerarquía. Rol de las mujeres en la vida e historia institucional. Acciones importantes en materia de género (positivas y negativas). Fortalezas y dificultades institucionales respecto a la instrumentación de acciones vinculadas a la temática de género. Áreas específicas de género, protocolos de intervención, capacitaciones previas, etc. Situación de la Ley Micaela en la institución/organismo. ¿Cual es la Ley Micaela a aplicar? (nacional, provincial o local). ¿Cuál es el órgano de aplicación? ¿Se establecen plazos de ejecución? ¿Cómo es el mecanismo de la aprobación del Programa de capacitación? ¿Hay normativamente un listado de contenidos mínimos para las capacitaciones? ¿Cuál es la percepción institucional sobre la violencia por motivos de género? ¿Cuál es la percepción institucional sobre la importancia de la capacitación en género?

Esta información va servir para escribir la ***Fundamentación del Programa de Capacitación***, es decir poder responder a la pregunta ¿Por qué se hace este Programa de capacitación?

2. Objetivo General:

Para establecer el objetivo general hay que preguntarnos ¿Qué se espera de este Programa de capacitación?

3. Objetivos Específicos:

Los objetivos específicos son aquellos logros que se desean alcanzar durante el desarrollo del programa por medio de los talleres de capacitación propuestos y las actividades actividades sugeridas en ellos.

Es importante que los objetivos específicos tengan coherencia con el objetivo general, o dicho de manera diferente que a partir del objetivo general se desglosen los específicos, de tal forma que sean precisos y a su vez expresen correctamente lo que se quiere lograr en el trabajo a través de ellos.

Para indicar un objetivos específico, desde la redacción del Programa, es necesario utilizar el verbo que define la acción concreta en infinitivo, es decir sin conjugar. El mismo debe explicar de manera concreta la acción que ejercerá el logro a cumplir. Algunos ejemplos de verbos infinitivos son: Diagnosticar, Aumentar, Evaluar, Realizar, Determinar, entre otros.

4. Contenidos Temáticos:

Deben seleccionarse los contenidos temáticos que se pretenden trabajar, siempre en relación a los objetivos específicos definidos en el ítem anterior. De este dependerá, en gran medida, el éxito o el fracaso de la propuesta de capacitación.

Tomando en consideraación los objetivos específicos y los contenidos temáticos, podremos elegir la cantidad de encuentros de capacitación, es decir, la cantidad de talleres y también las dinámicas específicas para cada uno de ellos.

5. Elegir el equipo de capacitación:

Seguidamente hay que establecer el equipo de capacitación, no específicamente sus nombres y apellidos, sino sus perfiles, y si nosotras o nosotros mismos vamos a estar como capacitadores en algún taller de los que se establezcan en el programa.

6. Definir claramente el "público objetivo":

Para indicar esto es necesario hacerse las siguientes preguntas: ¿Con quiénes empezamos y con quiénes seguimos? ¿Las personas participantes de un encuentro de capacitación específico son de la misma área? ¿Participarán personas de diferentes niveles jerárquicos? ¿En los encuentros habrá un mix de autoridades y empleados/as, o por el contrario participarán en encuentros específicos y sin mezclarse? ¿Si se trabaja la temática de "masculinidades", de ese taller participarán solo varones, o varones con identidades genéricas masculinizadas? ¿Las mujeres serán invitadas a los encuentros de "masculinidades" como temática?

7. Definir un sistema de encuesta:

El objetivo de la encuesta es contar con una devolución de las personas participantes de los talleres, que permita mejorar los siguientes encuentros formativos.

Es importante que quede claro que un Programa de Capacitación es una estrategia de la implementación de la Ley Micaela en la Facultad, la institución o el organismo del Estado a aplicar. Que puede ser anual, o bianual y que contiene, en general, una serie de encuentros o talleres de capacitación.

Ir al capítulo siguiente

10

Violencias por motivos de género

¿Es lo mismo hablar de violencias por motivos de género que violencias contra las mujeres?

La ***"violencia de género"*** y la ***"violencia contra las mujeres"*** son conceptos parecidos, no son idénticos ni intercambiables. Como señala Patsilí Toledo, *"...la violencia de género (o violencia basada en el género o por razones de género) es una noción teóricamente más amplia que la violencia contra las mujeres, incluyendo también la violencia contra otros sujetos, por su* ***condición de género****"*. Este concepto incluye, además la violencia que se dirige contra otros sujetos (no mujeres) por su condición de género como pueden ser las personas que poseen orientación sexual o identidades de género distintas a las dominantes, por ejemplo, personas homosexuales (gays o lesbianas), intersexuales, transgénero o transexuales.

¿Qué es la violencia de género?

La definición de la violencia contra las mujeres está definida en el ***Artículo 4° de la Ley 26.485 Ley de Protección Integral a las Mujeres***, que con la última modificación se escribe a continuación:

"ARTICULO 4° — *Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".*

10 Violencias por motivos de género

La redacción de este artículo fue modificada por el art. 2° de la Ley 27.533 publicada en el Boletín Oficial el 20/12/2019.

Hay algunas cuestiones interesantes del texto del artículo para analizar:

- El artículo dice ***"por acción u omisión"***, lo que indica que también constituyen actos de violencia aquellos que no implican ningún tipo de acción: por ejemplo: cuando se "cajonea" un expediente, no se toma una denuncia, no se controla una medida cautelar que limita el acercamiento entre el agresor y la víctima, o no se brindan los servicios necesarios, para la protección de una persona denunciante de una situación de violencia.
- Muchos agentes del estado suelen considerar únicamente el tipo de violencia física, sin embargo como pudieron leer, se identifica como violencia a toda conducta que ***"...afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal"***.
- Existe generalizadamente pensar como conducta violenta la que se ejerce individualmente de una persona hacia otra, de un varón hacia una mujer o persona del colectivo LGTBIQ+, sin embargo dicho artículo menciona como violencia a las ***"...perpetradas desde el Estado o por sus agentes"***. Claramente se corre el eje de la violencia ejercida solamente de manera individual, a un tipo de violencia institucional y por lo tanto colectiva.
- Por último, establece que se considera violencia indirecta y lo define como ***"... toda conducta, ...que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón"***.

Seguramente, en alguna capacitación que han realizado, algún varón, al sentirse interpelado, menciona que ellos también son víctimas de violencia por motivos de género, lo que nos lleva a formular la siguiente pregunta:

¿Pueden los varones ser víctimas de violencias por razones de género?

La respuesta es que ***NO***. Aunque muchas veces los varones son violentados o se encuentran en situación de violencia, no están abarcados en la legislación específica de violencias por motivos de género, ni desde lo conceptual. ¿Por qué? Porque las violencias a las que son sometidos no se atribuyen a una relación desigual de poder por una asimetría histórica, que sí afecta a las mujeres y las personas LGTBIQ+.

Podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Por qué existe legislación que pretende garantizar derechos a una parte de la sociedad, excluyendo a otra? Acá es conveniente analizar el concepto de ***discriminación positiva***, también llamada ***acción positiva, acción afirmativa*** o ***de trato preferente***, que se refiere a un conjunto de políticas y prácticas dentro de un gobierno u organización que busca aumentar la representación de determinados grupos en función de su género, raza, sexualidad,

credo o nacionalidad en ámbitos en los que están subrepresentados, como la educación y el empleo. Históricamente y a nivel internacional, el apoyo a la acción afirmativa ha tratado de lograr objetivos como la reducción de las desigualdades en el empleo y la remuneración, el aumento del acceso a la educación, la promoción de la diversidad y la reparación de aparentes agravios, daños u obstáculos del pasado.

En el siguiente video, el Dr. Roberto Saba expone sobre el concepto de igualdad ante la Ley, asociada al ***principio de no arbitrariedad***, a la idea de igualdad como ***no sometimiento de grupos***, lo que le demanda al estado la obligación de establecer políticas para desmantelar las condiciones que colocan a determinados grupos en situación de sometimiento, estas políticas son las de discriminación positiva, o de acción afirmativa.

Fuente: Oficina de la Mujer - CSJN y Ministerio Público Fiscal

Claramente, la Ley 26485 es una política pública de acción afirmativa o trato preferente y, por este motivo, los grupos en situación de sometimiento que se intenta empoderar mediante esta ley son el grupo de mujeres y de las personas LGTBIQ+.

El ejercicio de las violencias por razones de género significa una violación a los derechos humanos. Argentina ha suscrito a varias convenciones internacionales que así lo establecen, como la Convención contra todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará). Las violencias de género se sustentan en un sistema sociocultural, que determina un conjunto de prácticas cotidianas, basadas en las desigualdades de género, y la negación de los derechos de las mujeres y las personas LGTBIQ+.

Les invitamos a ver el siguiente video sobre una campaña contra las violencias hacia las mujeres, realizada por el Canal Encuentro.

¿Alguna vez escucharon las frases que se dicen en el video? ¿Se las expresaron a ustedes o las escucharon dirigidas a otra mujer? ¿Les dijeron algunas de estas frases a otras personas? ¿Relacionan estas frases con los estereotipos de género?

10 Violencias por motivos de género

Fuente: Oficina de la Mujer - CSJN y Ministerio Público Fiscal

Pueden identificar algunas de las frases en donde observen algún tipo de violencia, y analicen por qué les parecen violentas.

Ir al capítulo siguiente

11

Tipos y modalidades de las violencias por motivos de género

Tipos de violencias por motivos de género

Los ***tipos*** de violencias por motivos de género hacen referencia a las formas en que las violencias se ejercen, en cambio las ***modalidades*** se relaciona a los ámbitos en donde las violencias se pones de manifiesto, es decir a los lugares en donde estas violencias suceden.

En el artículo 4° de la Ley 26485, que ya analizamos, y donde se define el concepto de ***"violencias contra las mujeres"***, se mencionan los seis (6) tipos de violencias que la Ley identifica. Estos pueden ser: ***física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial, simbólica y política***. En el artículo 5° de la mencionada Ley se definen los tipos de violencias contra las mujeres de la siguiente manera:

Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato, agresión que afecte su integridad física.

Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones

vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

a. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes.
b. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
c. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
d. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. (Inciso incorporado por art. 3° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

Modalidades de violencias por motivos de género

Como hemos dicho las modalidades se refieren a los lugares en donde estas violencias suceden y pueden ser: ***doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público y pública-política***.

En el artículo 6° de la Ley 26.485 se definen las ocho (8) modalidades de violencias contra las mujeres de la siguiente manera:

Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

11 Tipos y modalidades de las violencias por motivos de género

Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

Violencia contra las mujeres en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019).

Violencia pública-política contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019).

11 Tipos y modalidades de las violencias por motivos de género

¿Una violación es una violencia de tipo física o sexual?, en realidad que se identifique un tipo de violencia no excluye a que pueda haber otros tipos. Lo que has pensado está bien, es violencia física y también violencia sexual, y si tuviéramos más información podría agregarse otro tipo también.

Los tipos de violencias por razones de género se pueden combinar con las distintas modalidades de maneras diversas. Por ejemplo: La violencia doméstica (modalidad) puede ser física, psicológica, simbólica, sexual o económica-patrimonial (tipos). Y la violencia psicológica (tipo) puede producirse en el ámbito doméstico, en el laboral, en el espacio público, bajo la modalidad mediática en las redes sociales, etc. (modalidades).

Veamos un caso que es real, adaptado y simplificado para que podamos identificar qué tipos y modalidades de violencias por razones de género se pueden identificar.

> Caso de ejemplo: *Una joven de 19 años denunció que fue víctima de acoso sexual y robo en un autobús. La mujer señala que durante una hora un individuo la amenazó y la ultrajó sin que nadie a su alrededor la auxiliara. El hecho sucedió el sábado pasado, en horas de la mañana, cuando la joven tomó el autobús, ubicándose en la parte trasera del mismo. Un hombre de aproximadamente 23 años se ubicó en el asiento contiguo y comenzó a observarla detenidamente. La mujer manifestó que el hombre, vestido con un short de jean y remera blanca, tenía una llamativa herida de arma blanca en el brazo que le sangraba. "Al ver la sangre me asusté e intenté pararme del asiento, pero él me lo impidió", expresó la víctima. Para evitar que ella se levantara, el agresor la tomó por el cuello, la abrazó y le comenzó a dar besos en la mejilla, para simular que era su pareja. "Yo le reprochaba que no lo conocía, que me dejara quieta, pero él en voz alta decía: 'mi amor, quédese quieta'. Yo lo insulté, al ver que me alteré, sacó un cuchillo y me lo puso en la parte baja del abdomen", indicó. Durante el recorrido, el atacante le pidió a la mujer dinero argumentando que estaba herido y no podía acudir a un hospital, y "al llegar a una parada intermedia me dijo que nos bajáramos. Ante mi negativa el continuó amenazándome, que si me movía, me cortaba. Salimos y él me apoyó contra uno de los vidrios, continuó besándome y diciendo que le diera el dinero. La gente veía todo, pero no hacían nada". La joven aseguró que un policía fue testigo del acoso sexual, "pero no hizo nada. Yo llevaba cerca de $25 mil, que acaba de sacar de un cajero. Sabía que si abría el bolso, me los robaba. Metí la mano al bolso y alcancé a sacar $2 mil. Le dije que me soltara, que me dejara sacar la billetera para darle más. Aproveché entonces un descuido, corrí y subí a otro autobús". Sin embargo el hombre alcanzó a subir también, llenando de pánico a la mujer quien explico que, "fueron los momentos más eternos de mi vida. Esperé que el bus llegara a una parada que conocía bien, corrí al puente peatonal y me refugié en un centro comercial". El hecho ocurrió en presencia de muchos pasajeros y algunos policías. La mujer expresó que no realizará la denuncia, ya que quiere olvidar este terrible episodio.*

11 Tipos y modalidades de las violencias por motivos de género

Les invitamos a que puedan identificar qué tipos de violencias se observan en el ejemplo, y en qué momento del relato las identifican, y lo mismo para las modalidades.

La Ley 26.485, al tratarse de una Ley de discriminación positiva, intenta corregir desigualdades estructurales. ¿Se enfoca explícitamente en las violencias por motivos de género o en violencias hacia las mujeres?

Como hemos observado, los diferentes tipos y modalidades de violencias se encuentran establecidos en la ***Ley 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales"***. Si han prestado atención, en toda la ley se hace referencia a las violencias contra las mujeres, y ya analizamos la diferencia entre las violencias por motivos de género y las violencias hacia las mujeres. Esto tiene que ver con que la Ley fue sancionada en 2009, aunque la última modificación fue a finales del 2019. Hoy los debates en torno a las violencias por razones de género se han ampliado y el proceso de lucha hizo visible que las violencias por razones de género también se extienden a las identidades LGBTIQ+.

¿No les parece que debería modificarse la ley para que de manera explícita se incluya a las personas LGBTIQ+?

Además, la Ley N° 26.791, sancionada el 14 de noviembre de 2012, y promulgada el 12 de diciembre del mismo año, reformó el artículo 80 del Código Penal para criminalizar de modo agravado ciertos homicidios especialmente relacionados con el fenómeno de las violencias por razones de género. En particular, esta norma amplió la figura del homicidio calificado por el vínculo (inciso 1°) y el catálogo de crímenes de odio (inciso 4°), e incorporó las figuras de femicidio (inciso 11°) y "femicidio vinculado" (inciso 12°). Particularmente, la reforma del inciso 4 amplió el catálogo de crímenes de odio para tutelar a grupos especialmente victimizados por cuestiones de género y orientación sexual, como las lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgéneros e intersexuales. Es así que hoy se encuentran reconocidos legalmente tanto los femicidios, como los travesticidios y transfemicidios, las formas más extremas de violencia hacia las mujeres y personas LGBTIQ+.

Está en esta formación la posibilidad de descargar la ***Ley 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" y la Ley 26.791 de "Modificación del Artículo 80 del Código Penal"***, para poder tenerlas en caso de que las necesiten.

Ir al capítulo siguiente

12

Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

El iceberg de la violencia por razones de género ¿Qué es y por qué es importante conocerlo?

Muchas veces, la violencia de género está camuflada y se hace presente en una realidad donde la única persona que la detecta es la propia víctima. Se trata de la violencia ***invisible***, legitimada y aceptada socialmente. Hemos visto diferentes tipos y modalidades. Queda claro, entonces, que la violencia por motivos de género se puede ejercer de múltiples formas y en diferentes ámbitos. Así lo evidencian los últimos datos que el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad visibilizó a partir de los registros de la línea 144: en 2020 el 95% de los llamados provenían de personas en situación de violencia psicológica, el 67 % de violencia física, el 37 % de violencia económica y patrimonial y el 13 % de violencia sexual.

Hay violencias invisibles, sutiles y naturalizadas, que como dijimos pasan desapercibidas y son aceptadas socialmente por un número importante de personas. El ***Iceberg de la Violencia de Género***, divulgado por Amnistía Internacional, explica este fenómeno a la perfección.

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

El iceberg representa de una manera gráfica y metafórica cómo se van estableciendo, de manera invisible y naturalizada, prácticas violentas y también otras formas de violencias visibles y extremas.

La porción del ***iceberg*** que se encuentra sumergida es casi del 90 % y por lo tanto, sobre la superficie del agua, visible, se encuentra algo más del 10 % del volumen total del ***iceberg***. En ese sentido, utilizando el iceberg como herramienta, podemos analizar que hay violencias invisible y naturalizadas, que sustentan a las otras violencias que se manifiestan más visiblemente. Para que una parte del iceberg sea visible, se necesita de otra parte, sumergida e invisible.

El iceberg divulgado por Amnistía internacional inicialmente, que es el de la figura anterior, en su extremo superior dice "Asesinato", en la actualidad, y teniendo en cuenta además la modificación del artículo 80 del Código Penal, se ha incorporado la figura del ***"Femicidio"*** y hoy el iceberg de la violencia de género se representa con gráficos como el siguiente:

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

Es importante que la sociedad conozca el iceberg de las violencias porque permite visibilizar claramente la trama sociocultural que promueve la desigualdad estructural por motivos de género.

Las violencias más extremas, como los femicidios, cuentan con un grado de repudio e intolerancia social prácticamente total, pero esto no sucede con las violencias invisibles y naturalizadas de la parte más profunda del iceberg, que cuentan con cierta tolerancia social.

En el video siguiente, de una clase de ESI para 5° año de la Escuela Secundaria 10: "Dr. René Favaloro" de Trenque Lauquen, Provincia de Buenos Aires, de una manera rápida y amena, repasamos muchos de los temas que ya hemos analizado en esta unidad y en la Unidad 2, y sobre el final se explica de una manera clara el concepto del iceberg de la violencia de género. Lo miramos? Solamente te llevará 6 minutos.

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

Fuente: ES 10 Dr. René Favaloro - Trenque Lauquen

Sobre el final el video se les propone a los alumos que busquen ejemplos de canciones, fragmentos de novelas, películas, noticieros, notas de diarios, etc. que den cuenta de las violencias invisibles que se analizaron y que expliquen por que las eligieron.

¿Si hacemos lo mismo?

A manera de ejemplo, y en base a la consiga planteada, hemos buscado una canción de "Cacho" Castaña, *"Si te agarro con otro te mato"*:

Estribillo:
Si te agarro con otro, te mato
Te doy una paliza y después me escapo, ay ay ay
Si te agarro con otro, te mato
Te doy una paliza y después me escapo

Dicen que yo soy violento
Pero no te olvides, que yo no soy lento
Dicen que yo soy celoso
Pero no te olvides, que yo fui tramposo

(Estribillo)Dicen que soy absorbente
Porque siempre quiero tenerte presente
Dicen que soy aburrido
Pero cuando quiero lo que quiero es mío

(Estribillo)
Dicen que soy muy antiguo
Porque no me gusta que tengas amigos

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

Que llegan de madrugada
Y como son amigos, ja, que no pasa nada

(Estribillo)

Dicen que es tiempo perdido
Lo dicen de envidia, porque estás conmigo
Dicen que yo estoy errado
Los que dicen eso porque nunca amaron

(Estribillo)

¿Escucharon la canción? ¿La cantaron y/o bailaron? ¿Se cuestionaron alguna vez la letra, anteriormente? ¿Crees que una persona puede matar o morir por amor?

¿Se acordaron de otra canción?, nosotras/os justo ahora nos acordamos de: "Vení Raquel", recordamos esta parte:

Fui hasta el café,
Busqué a mis amigos y
La encaramos en barra
Vení Raquel, vení con los muchachos,
Vení Raquel, te vas a divertir

El círculo o espiral de la violencia por razones de género

Es una teoría desarrollada por la psicóloga estadounidense Lenore Walker en 1979 y plantea que los vínculos de pareja donde existen situaciones de violencia son cíclicos. Se refiere a una secuencia de eventos que permiten la repetición de la violencia, incluso cuando la mujer la ha desnaturalizado y la cuestiona.

Las víctimas no son agredidas todo el tiempo de la misma manera, sino que existen fases para la agresión, que cada una tiene una diferente duración y que se manifiesta de distintas maneras.

Las fases o etapas son tres (3):

- **Fase I - Etapa de acumulación de tensión**
- **Fase II - Etapa de explosión violenta, o estallido de la tensión**
- **Fase III - Etapa de luna de miel o de "arrepentimiento"**

- **Fase I - Etapa de acumulación de tensión**

Esta etapa puede tener una duración indeterminada, desde días, semanas, meses o años. En ella ocurren los primeros incidentes como gritos, insultos y maltra-

to verbal, humillación, ataque a la autoestima, control, posesividad, sofocamiento, conductas abusivas físicas de baja intensidad, o pequeñas peleas. Se acumula la tensión y aumenta la violencia verbal. La víctima interpreta estos incidentes que se producen en la primera fase como casos aislados que puede controlar, que no se volverán a repetir o que simplemente desaparecerán.

Una de las características que Walker destaca durante esta fase es la de autoculpabilización de la víctima: trata de "complacer" al agresor y cree que está en su mano hacer que no se repitan los incidentes, por este motivo él no se siente culpable de su comportamiento.

- **Fase II - Etapa de explosión violenta, o estallido de la tensión**

En esta fase se produce la descarga incontrolable de las tensiones que se han acumulado en la fase anterior. Esta vez la falta de control y la destructividad dominan la situación. Se producen las agresiones físicas, psicológicas y/o sexuales. La víctima primero experimenta una sensación de incredulidad que le lleva a paralizarse y a no actuar hasta pasado unos días para denunciar o pedir ayuda. En esta fase es común que la víctima sufra tensión psicológica, insomnio, ansiedad, que permanezca aislada, impotente o que evite contar lo que ha ocurrido. Es la fase más breve. En esta instancia ella ya no minimizará los hechos. En general, luego del pico máximo de violencia, el violento detiene su agresión.

- **Fase III - Etapa de luna de miel o de "arrepentimiento"**

Esta etapa suele venir inmediatamente después de la segunda fase. Es un periodo caracterizado por una relativa calma, en la que el agresor se muestra cariñoso, amable, incluso arrepentido, llegando a pedir perdón y prometiendo que no volverá a suceder. Además suele tener conductas compensatorias de cuidado, y regalos; y atribuye la violencia a algún agente externo (alcohol o drogas), como "los celos". Esta fase funciona como refuerzo "positivo" para que ella continúe en la relación.

La tercera fase se suele acortar o desaparecer según se sucede el ciclo a lo largo del tiempo.

Este periodo dificulta en muchas ocasiones la posibilidad de que la víctima denuncie la situación, puesto que el comportamiento amable de su pareja le hace pensar que quizá haya sido solo un suceso aislado y que nunca más se va a volver a repetir la agresión. O puede que incluso sea durante esta etapa cuando la víctima retire la denuncia que había puesto en la etapa anterior.

Después de la fase de arrepentimiento se vuelve a la primera, la de acumulación de la tensión y después a su estallido, convirtiéndose así en un círculo, el ciclo, que define Walker, de la violencia. Esta teoría ayuda a explicar por qué muchas mujeres deciden no denunciar a sus parejas o por qué tardan tanto en hacerlo.

Cada vez que se inicia una nueva fase I deja en el vínculo efectos residuales de aumento de tensión, esto quiere decir que la violencia psicológica y verbal será menos sutil y más intensa en el siguiente ciclo.

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

¿Por qué hablamos de la espiral de la violencia? Porque con cada ciclo que vuelve a comenzar, la violencia aumenta. El ciclo se vuelve a repetir, pero cada vez que se repite se completa en menor tiempo, al igual que el espiral para los mosquitos. Los hechos se suceden cada vez con más más intensidad y mayor agresión física. Por esta razón, si el vínculo perdura durante muchos años, la escala de violencia es mayor y suele suceder que la etapa de luna de miel ya no se repita en el ciclo y solo se sucedan la fase 1 y 2, una y otra vez.

En el video siguiente podemos seguir profundizando el concepto del circulo de la violencia.

Fuente: Universidad Central de Ecuador

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

Para explicar la situación de "progresión" de la violencia en una relación, así como para visualizar las diferentes formas y situaciones de violencia que muchas veces tienen lugar en la vida cotidiana, puede utilizarse la siguiente imagen:

El ***Violentómetro*** es un material gráfico y didáctico en forma de regla desarrollado originalmente por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional (México), a partir de una investigación que puso en marcha en 2009 con el objeto de conocer la dinámica en las relaciones de pareja que establecían las y los estudiantes entre 15 y 25 años.

El ***Violentómetro*** visualiza las diferentes formas de violencia que se manifiestan en la vida cotidiana de mujeres y hombres, y supone, también, una forma de visibilizar la progresión de la violencia machista en las relaciones de parejas para llamar la atención sobre aquellas manifestaciones (basadas en estrategias de ***aislamiento, control y desvalorización***) que, si no se paran a tiempo, desembocarán en una situación de difícil salida.

Es importante destacar que tanto esta idea de progresión como la del círculo de la violencia son herramientas de análisis, pero las fases o niveles de progresión no necesariamente se presentan de modo idéntico en todas las situaciones particulares, que pueden tener múltiples combinaciones o darse de manera diferente a lo teorizado. Por este motivo es que siempre es imprescindible la escucha a quien atraviesa una situación de violencia, a los fines de indagar cómo se construyó ese vínculo e identificar las violencias y los posibles riesgos en cada caso concreto.

12 Iceberg y círculo de la violencia por razones de género

Consecuencias de la violencia en la salud de las mujeres

Los siguientes conceptos fueron extraídos de un trabajo de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de la Plata, titulado *"Estrategias de intervención en relación a la violencia de género"*.

Las mujeres maltratadas desarrollan una serie de ***mecanismos de defensa y supervivencia*** que muchas veces se vuelven crónicos, es decir se repiten en el tiempo. Son reacciones de miedo, vergüenza, sentimientos de culpa y de quitarle importancia a lo que ocurre, lo que les dificulta reconocer y/o asumir que son víctimas de violencia y, entonces, pedir ayuda.

MIEDO: por haber sufrido amenazas contra ella o contra sus hijas/os. Por temer las represalias o que aumente la violencia si dice algo o denuncia.

VERGÜENZA: cree que solo le pasa a ella y que ha fracasado en su proyecto más importante, la pareja y la familia. También por no ser capaz de dejarlo, a pesar de haberlo pensado.

MINIMIZACIÓN: la mujer puede no reconocer o no ser consciente de la gravedad y peligrosidad de su situación, quita importancia y se aferra a fuertes convicciones (*"estoy exagerando, no es para preocuparse tanto..., estoy segura que nunca me mataría... aunque lo diga, a los niños no es capaz de hacerles daño"*). Se trata de deseos más que de la realidad y responden a la necesidad de creer que esto es así, al no poder enfrentar la situación que está viviendo.

JUSTIFICACIÓN: la mujer justifica, comprende y disculpa a su agresor con resistencias del tipo "se pone nervioso", "está pasando una mala racha", "en el fondo me quiere".

CULPABILIZACIÓN: cree ser merecedora de lo que le ocurre. Asume la responsabilidad de lo que le pasa, reforzado en muchas ocasiones por lo que su compañero le ha repetido, asume que él tiene razón: *"soy un desastre, no tengo las cosas como tiene que ser... como él quiere"*.

Una mujer que vive durante muchos años en situación de violencia es probable que sufra un deterioro en su salud, tanto física como emocional y psíquica, lo que se suma al sentimiento de incapacidad, de no poder iniciar una nueva vida sin violencia.

Los sentimientos de indefensión, devaluación personal, falta de capacidad y otros más, están presentes en la gran mayoría de las mujeres que son víctimas de violencia de género. Por eso mismo son tan importantes los programas, las intervenciones comunitarias, el acompañamiento de otras mujeres que las ayuden a reconocer su propia voz, a reconstruir la confianza en sí mismas y a construir las condiciones para llevar adelante su deseo de una vida sin violencia.

Reflexionemos...

Hemos analizado el ***iceberg de la violencia de género***, también la importancia de conocer el ***círculo de la violencia***, o ***ciclo de la violencia***, y entenderlo principalmente como un concepto que nos permite organizar el entramado y desarrollo de

las situaciones de violencia. Esto significa que no siempre la mujer transita el círculo de la violencia en el mismo orden y en idénticas condiciones: las fases pueden no ser similares y extenderse por tiempos desiguales. Incluso en algunas situaciones la fase de la agresión, aquella en la que la violencia estalla, no se pone de manifiesto de una forma tan explícita, pero sí encontramos signos de violencias más sutiles que es necesario visibilizar para poder intervenir.

Por último estuvimos viendo la ***"progresión"*** de la violencia en una relación de pareja y cuáles son los ***mecanismos de defensa y de supervivencia*** de muchas mujeres, que reaccionan con: ***miedo, vergüenza, minimización, justificación y culpabilización***.

Analicemos un caso, donde les invitamos a que identifiquen, en el diálogo entre Graciela y Betty, las ***Fases del Círculo de la violencia*** y los cinco (5) ***mecanismos de defensa*** con que reaccionan las mujeres frente a la violencia.

Caso de análisis:

— ***Graciela***: *Hola Betty, me quedé sin batería en el celular y perdí el cargador. ¿Me prestás el tuyo?*
— ***Betty***: *Sí, claro, agarralo, está debajo del televisor, pero traelo antes de que venga Juan, por favor.*

— ***Graciela***: *A ver Betty... pero qué pasó... dejame verte... ¿Y esos moretones en la cara?*
— ***Betty***: *No, no es nada, pronto se pasa.*

— ***Graciela***: *Otra vez Betty, dejame ver. Ya es la tercera vez en dos meses.*
— ***Betty***: *Ya sabés, es que Juan viene nervioso del trabajo. El es el ingeniero a cargo de la obra y es muy duro el trabajo ahí, tiene muchas responsabilidades y él cuando llega a casa quiere comer rápido, mirar un poco de tele, olvidarse de la obra, e irse a dormir...*

— ***Graciela***: *Pasó lo mismo la vez anterior...*
— ***Betty***: *Sí, él quería comer y yo no tenía la cena lista. Yo lo entiendo, son muchas horas en la obra y él quiere acostarse temprano.*

— ***Graciela***: *Betty, ya hablamos de esto. Que él venga muy cansado y vos no tengas la cena lista no es motivo para que te pegue. En realidad no hay ningún motivo para que te pegue.*
— ***Betty***: *Yo le expliqué a Juan pero... bueno, yo podría haberme organizado para tener la comida lista.*

— ***Graciela***: *¿Ves, Betty? Acaso ¿Vos crees que todos los maridos les pegan a sus mujeres cuando algo no les gusta?*
— ***Betty***: *Bueno, pero en el fondo él es bueno, hoy antes de ir a trabajar me pidió perdón y me dijo que no me preocupe por la cena, que él trae una pizza.*

Ir al capítulo siguiente

13 Mitos y prejuicios sobre la violencia por razones de género - micromachismos

Mitos y prejuicios sobre las violencias

Cuando hablamos de mitos nos referimos a aquellas creencias socioculturales que se presentan como verdades absolutas e inflexibles; son estas creencias erróneas sin fundamento científico que, sin embargo, las manejamos a diario e incluso defendemos.

En nuestra sociedad existen muchos mitos acerca del ***"amor romántico"*** que crean expectativas irreales de cómo deberían ser las relaciones sexo-afectivas y, de este modo, justifican las desigualdades de género, y son causantes de las violencias por razones de género dentro de las relaciones de pareja.

Algunos ejemplos de frases en relación a los mitos pueden ser:

- ***"Si dos personas se aman de verdad, la felicidad está asegurada"***. A veces falla la comunicación, los objetivos, los gustos, aunque exista amor.
- ***"El amor es verdadero cuando no se espera nada a cambio"***. El amor no es altruista: se da porque se recibe y porque se recibe, se da. Querer y sentirse querido es fundamental.
- ***"Si una persona me ama debe saber lo que deseo en cada momento"***. Utilizar la magia es un juego peligroso que nos crea muchos conflictos; las personas somos diferentes y cambiantes a lo largo de nuestra vida: gustos, preferencias, etc.
- ***"Si mi pareja está celosa es que me ama"***. Los celos limitan la libertad de las personas y en ningún caso son muestra de amor, sino de posesión.
- ***"Si los encuentros eróticos no son satisfactorios, es que el amor falla"***. Los deseos sexuales no dependen del amor sino de los gustos personales.
- ***"La masturbación dentro de la pareja se justifica para el hombre porque tiene más necesidades, pero en ningún caso para la mujer"***. Absolutamente fal-

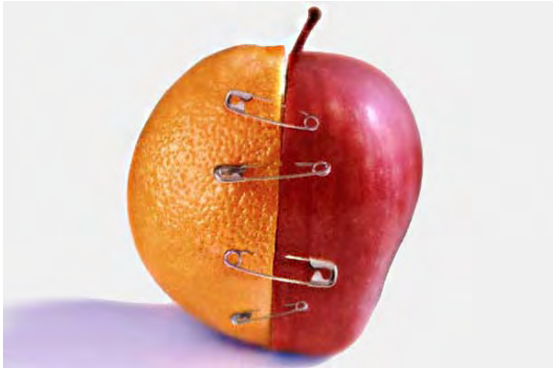
so, la masturbación es una conducta erótica más, individual o para compartir, e independiente del resto de conductas.

Los mitos sobre la violencia de género no tienen sustento científico; pero sin embargo se extienden como verdad con facilidad. Se estructuran en un sistema de creencias que se transmite de generación en generación y se apoya en opiniones sin fundamento para justificar la violencia machista.

El ***"Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones"***, mediante su sitio web: www.cdp.udl.cat identifica 10 mitos del amor romántico:

1. ***Media naranja o predestinación***: Creencia que hemos escogido la pareja que de alguna manera tenemos predestinada.
2. ***Exclusividad***: El amor tan solo se puede sentir por una persona al mismo tiempo.
3. ***Matrimonio o convivencia***: El amor conduce al matrimonio y es la base de este.
4. ***Omnipotencia***: El amor lo puede todo, si hay verdadero amor, los obstáculos no deben influir sobre la pareja.
5. ***Perdurabilidad o pasión eterna***: El amor pasional de los primeros meses de relación amorosa debe continuar siempre.
6. ***Fidelidad***: El amor comporta que siempre seas fiel a tu pareja.
7. ***Libre albedrío***: Los sentimientos del amor son libres y no están influenciados por valores sociales, biológicos o culturales ajenos a nuestra voluntad.
8. ***Equivalencia de amor enamoramiento***: Si desaparece la pasión es que se ha acabado el amor.
9. ***Emparejamiento***: La pareja es natural y universal en todas las épocas y culturas.
10. ***Celos***: Es el indicador del amor verdadero.

¿Conocías estos mitos del amor romántico? ¿Habías escuchado hablar de ellos? Seguramente has escuchado el de la "media naranja". Para vos ¿pueden ser las relaciones "mitad naranja", "mitad manzana"? ¿Podemos ser una "naranja entera" que no necesite de una mitad para ser feliz?



13 Mitos y prejuicios sobre la violencia por razones de género - micromachismos

Los mitos no son solo dichos, sino que pueden ser peligrosos, porque tanto dentro de las relaciones sexo-afectivas como en la sociedad, tergiversan la realidad y muchas veces culpabilizan a las mujeres que se encuentran en situaciones de violencias por razones de género.

Las situaciones de violencia en las relaciones sexo-afectivas no siempre se encuadran en el círculo de la violencia, hay varones que no demuestran en las etapas iniciales de las relaciones signos de maltrato, pero sí acciones y discursos que conllevan violencias que a veces no se detectan. Estos vínculos violentos son más sutiles. Actúan paulatina y constantemente (***sin ciclos***), se apoyan en características vinculadas a los mandatos y costumbres sociales asociadas al ***mito del amor romántico***. Se relacionan con los estereotipos de género de lo que "debe" ser un varón y lo que "debe" ser una mujer. De esta manera, el varón construye un status para el afuera de la relación, de acuerdo a los mandatos socioculturales: proyecta una imagen amable, es seductor, demuestra celos y posesividad por "amor" y asume un rol de "hombre protector".

En este tipo de relaciones predomina la reproducción de los estereotipos y roles de género asimétricos y jerarquizados, a través de prejuicios machistas, que posicionan a la mujer como débil y frágil; como alguien a proteger. Con el correr del tiempo, se va logrando anular la autodeterminación, el empoderamiento y la independencia de la persona que recibe la violencia. El varón la aísla de sus vínculos, restringe su vida social, toma decisiones importantes por ella y se resiste a cualquier intento de autonomía para que dependa solo de él (afectivamente y económicamente). La persona que se encuentra en un vínculo violento de estas características es considerada por su agresor como un objeto de su propiedad, algo que le pertenece y que debe responder de acuerdo a su voluntad. La pérdida de recursos subjetivos y materiales exponen a la persona a una situación de extrema vulnerabilidad.

Reconocer los distintos tipos y modalidades de las violencias por razones de género no alcanza para erradicar o salir de dichas situaciones de violencia.

- En primer lugar, el tiempo de manipulación y de violencia hace que muchas mujeres vean la realidad tal como la fue construyendo en su cabeza el agresor. Frases que ejemplifican esto son: *"él dice que si voy a la comisaría no me van a creer"*; *"el asegura que me va a quitar a mis hijos"*; *"él dice que no soy inteligente como para estudiar"*. Este proceso forma parte de la manipulación física, psicológica y material de la que son víctimas.
- En segundo lugar, muchas personas también crean explicaciones que culpabilizan a las mujeres de su situación. Por ejemplo, se suelen decir frases como: *"no se va porque no quiere"*; *"es adicta al sufrimiento"*; *"si se queda es porque le gusta que la traten así"*; *"algo habrá hecho para molestar a su marido"*. Estos mitos están presentes en nuestra sociedad y excusan y justifican al agresor de su comportamiento y culpabilizan a la mujer por la violencia que reciben.

- En tercer lugar, existen mitos en los que la explicación de la violencia se deben a una situación específica para justificarlas. Por ejemplo: *"solo es violento cuando está borracho"*; *"se pone violento porque viene muy cansado del trabajo"* o *"se pone violento porque llega cansado y no está hecha la comida"*.
- En cuarto lugar, los mitos recurren a patologizar los comportamientos del agresor. Por ejemplo que *"está enfermo"* o *"está loco"*.

¿Escuchaste estas frases? ¿Cómo pensás que escucharlas de manera reiterada pueden afectar a una persona a lo largo de su vida?

Hay que tener en claro que este tipo de violencia es una forma de reproducción del poder masculino y patriarcal, por eso es un problema estructural y no particular. En ese sentido, las violencias por razones de género no se producen y reproducen de forma aislada sino de manera sistemática y estructural.

¿Les sucede lo mismo que a nosotras/os, en este momento, que se nos vienen a la mente otros mitos?, les dejamos acá los que recordamos ahora:

- *"Son casos aislados, no es algo generalizado ni un problema grave"*.
- *"Son problemas de pareja, algo del ámbito privado, intrafamiliar; no hay que meterse ni hablar de eso"*.
- *"Ocurre solo en determinados sectores económicos y sociales, que se encuentran en situación de vulnerabilidad"*.
- *"Si son maltratadores, lo son tanto dentro como fuera de su casa"*. *"Si no llega a ser agresión física no es violencia"*.

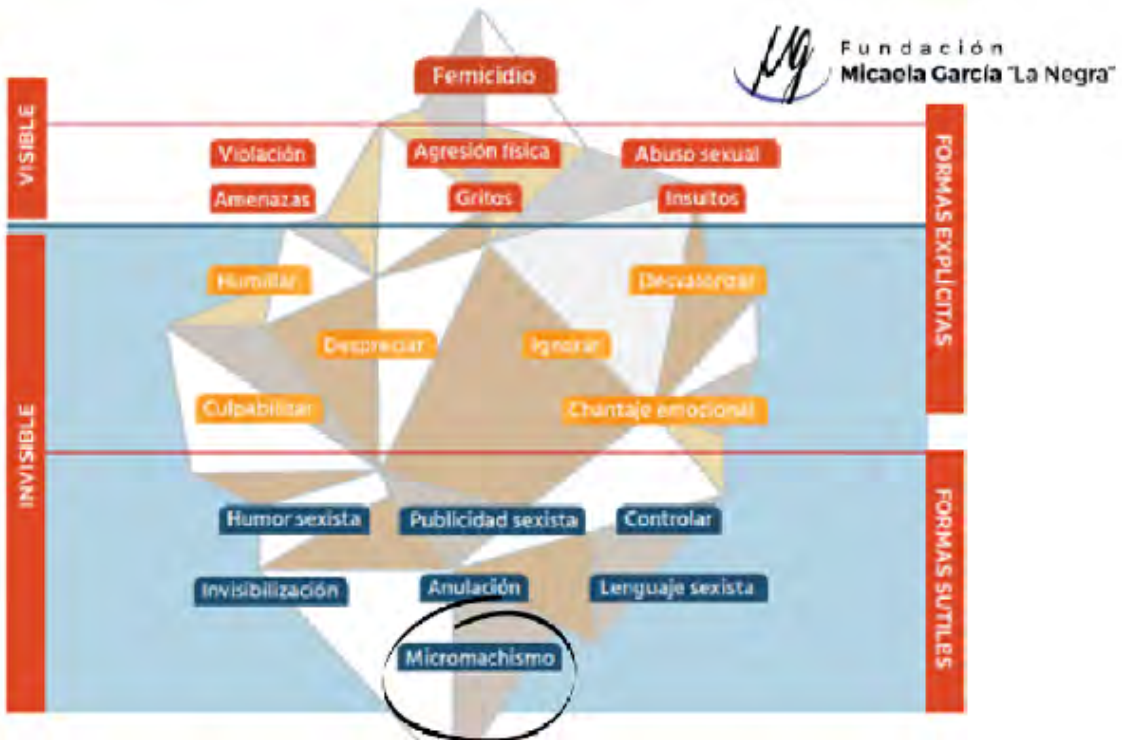
Micromachismos

El término ***micromachismos*** fue propuesto por el psicólogo argentino Luis Bonino en 1991 y describe las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Se trata de trucos y manipulaciones con las que los varones intentan imponer sus deseos e intereses, de manera intencional, deliberada y consciente, y otras veces de manera inconsciente, casi sin pensarlo.

Suelen ser comportamientos ejercidos por varones que creen haber abandonado el "machismo duro" de otras generaciones, que se autoperciben como "no machistas". Visibilizar estos mecanismos permiten desnaturalizar comportamientos que atentan cotidianamente contra la autonomía y la vida digna de las mujeres y personas LGBTIQ+.

¿Recuerdan el iceberg de la violencia? Los micromachismos los encontramos en la parte más profunda del iceberg, por tal motivo representan las violencias en su grado más sutil, más invisible y naturalizado, ponemos otra imagen del iceberg para que se nos vaya tatuando en cada una/o de nosotras/os.

13 Mitos y prejuicios sobre la violencia por razones de género - micromachismos



¿Recuerdan que en la UNIDAD 2 veníamos generando un glosario?, aportemos a ese ***GLOSARIO***:

Micromachismos: Son los pequeños gestos sexistas y machistas, algunos de ellos muy sutiles, que perpetúan los roles de género, el machismo y las violencias de género. Algunos ejemplos se expresan claramente en el hogar, donde las tareas domésticas son realizadas por mujeres y se considera que los varones *"ayudan"*. O en restaurantes donde la/el moza/o le sirve el trago más fuerte o la comida más pensada y contundente al varón, a quien luego le lleva la cuenta. Aquí la/el moza/o presupone que es el varón quien toma la bebida más fuerte, come más contundente o provee el dinero para pagar la cuenta.

¿Cómo se podrían clasificar los micromachismos?

Utilitarios. Tratan de forzar la disponibilidad de las mujeres aprovechando y explotando la tendencia a hacerse cargo del ámbito doméstico y de cuidado. Se evidencian en el ámbito doméstico. Por ejemplo: Carlos se refiere María con frases como "Cociná vos que te sale todo mejor que a mí"; *"Andá a ver que le pasa al bebé que no para de llorar, yo no sé ni cómo alzarlo"*.

Encubiertos. Intentan forzar la disminución de la autoestima femenina. Generan una falta de intimidad (silencio, aislamiento y malhumor manipulativo, avaricia de reconocimiento y disponibilidad), niegan lo evidente, utilizan la mentira, la pseudonegociación y la culpabilización a la mujer. Ocultan su objetivo, ahí radica su efectividad. Son casi imperceptibles y se proponen imponer *"verdades masculinas"* para hacer desaparecer *"la voluntad de la mujer"*. Por ejemplo: Julio le dice a Eva *"No hables vos de política, para eso dejame a mí"*.

Coercitivos. Intentan forzar el repliegue femenino en el uso de su libertad, tiempo, espacio y capacidad de decisión, a través de distintas formas de intromisión y coerción, imponiendo de modo "directo" la lógica de vida masculina. El varón emplea la fuerza moral, psíquica o económica para ejercer su poder y limitar la libertad de la mujer y restringir su capacidad de decisión. Por ejemplo: Sara consiguió trabajo pero Iván le dice *"¿Pensás dejar a los chicos todo el día solos con una niñera? ¿Qué clase de madre sos? Cuando crezcan te van a odiar por haberlos abandonado. Si acá no te hace falta nada. Vos hace lo que quieras, pero estás rompiendo nuestra familia"*.

De Crisis. Se utilizan en los momentos en los que la relación se desestabiliza y se produce un aumento de poder personal en la mujer (por ejemplo, ante una situación de mayor ingreso económico de la mujer). Estas micro-violencias suelen aparecer para poner un freno a la autonomía de la mujer o para no sentirse el hombre dependiente de ella. Por ejemplo: Ana le pide a Joaquín que contribuya con el orden y la limpieza de la casa. Joaquín le responde *"yo no soy puto para andar barriendo y planchando, para eso tengo mujer"*.

La práctica generalizada de estos micromachismos construye una ***"red de seguridad colectiva"*** sobre la cual se ejercen violencias visibles, extremas y que producen un rechazo de la mayor parte de la sociedad, y están amparadas también en la complicidad, el silencio y los mandatos como hemos visto anteriormente. Estas actitudes constituyen esas ***violencias bajo el agua***, ocultas, que sostienen a las que flotan y se ven claramente, hasta llegar a la cima máxima de la violencia, el femicidio.

Ir al capítulo siguiente

14

Violencia contra personas LGBTIQ+

Violencia contra Personas LGBTIQ+

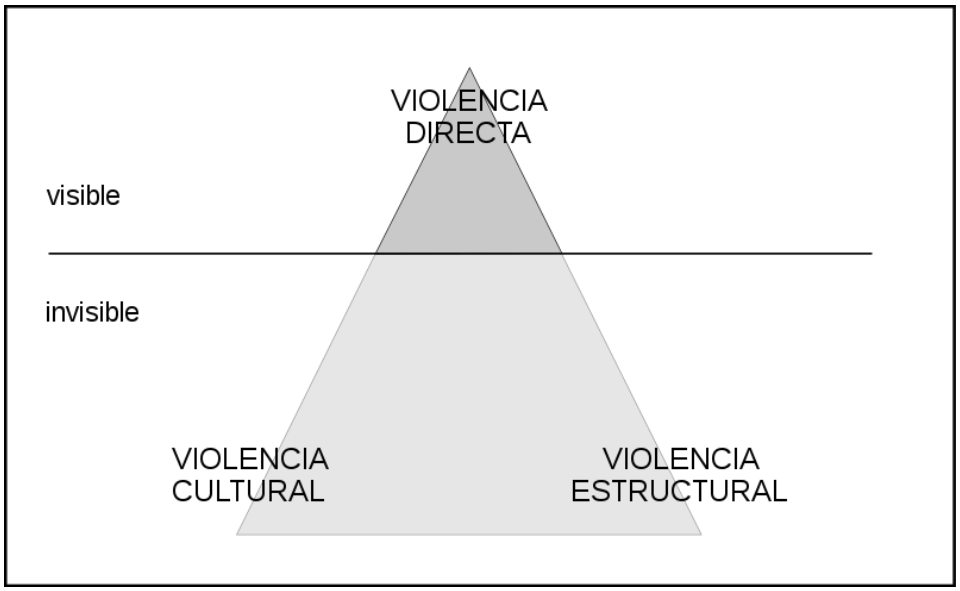
¿A qué tipos de violaciones de los derechos humanos están expuestas las personas LGBTIQ+?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), *"la violencia es el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte"*.

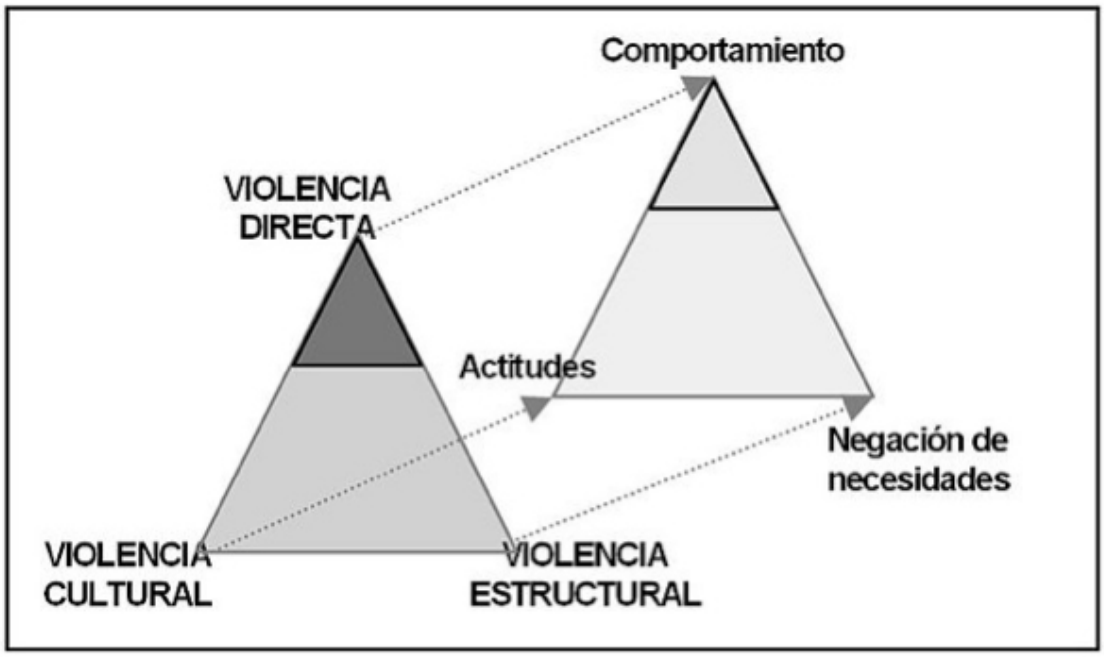
La violencia contra las personas LGBTIQ+ se ve alimentada por los ***"discursos de odio"*** dirigidos específicamente a esta comunidad en distintos contextos, incluyendo debates públicos, manifestaciones en contra de eventos como las marchas del orgullo y en medios de comunicación. Los hechos demuestran que los crímenes contra las personas LGBTIQ+ con frecuencia están precedidos de un contexto de mucha deshumanización y discriminación.

Para promocionar y garantizar el derecho a las personas LGBTIQ+ también deben realizarse esfuerzos para combatir la intolerancia, la discriminación, el discurso de odio y la incitación a la violencia.

Johan Galtung dice que la violencia es como un iceberg, de modo que la parte visible es mucho más pequeña que la que no se ve. Este se puede visualizar a través de la figura geométrica que este autor denominó el Triángulo de la violencia.



Galtung hace énfasis en la necesidad de un profundo análisis del conflicto con el fin de entender su multidimensionalidad. Para hacerlo visible, este autor nos proporciona dos triángulos de la violencia, que se relacionan entre sí. El primero nos indica que hay dostipos de violencia: la visible y la invisible. La visible es la violencia directa y la invisible es la cultural (que causa o alimenta a la directa) y estructural. El segundo es el triángulo ***ABC: (A) Actitudes adoptadas*** frente al conflicto; ***(B) Conductas adoptadas o Comportamiento (B***ehavior***)***; y ***(C) Contradicción subyacente*** en el conflicto.



¿Por qué la deshumanización en el trato es una realidad invisible?

- Porque las denuncias en general no son tomadas y esto desalienta el deseo de hacerlas, y eso impide tener estadísticas que nos ofrezcan una visión real de la dimensión de este problema. La homosexualidad, el lesbianismo y la identidad trans siguen siendo todavía hoy una cuestión que a muchas personas les cuesta aceptar y asumir, ocultan su identidad genérica hacia otras, buscando evitar actos de discriminación y violencia.
- Porque falta conciencia de las personas LGTBIQ+ para reconocerse como víctimas. ¿Reconocen las violencias que ejerce su pareja sobre ellas?
- Porque existe una discriminación social de las relaciones LGTBIQ+.

Violencia intragénero

La violencia por motivos de género no es exclusiva de las relaciones heterosexuales (tanto afectivas como sexuales) sino que también se puede presentar en las relaciones entre dos varones o dos mujeres (cis o trans), adquirir distintas formas y se denomina violencia intragénero. Cómo se ejerce esta violencia:

- El objetivo de la persona que abusa es dominar y controlar a la víctima.
- En las relaciones homosexuales y lésbicas también se pueden reproducir roles de dominación, sumisión y control de una persona sobre la otra.
- Se puede dar en el ámbito doméstico, a través de los diversos tipos: física,

sexual, psicológica, económica/patrimonial y simbólica.

- Muchas personas no pueden o no desean expresar su identidad disidente, una maniobra violenta que se puede dar en la pareja es la amenaza de ventilar o visibilizar su identidad frente a la familia, el trabajo o sociedad en general.
- Negando la existencia del poder dentro de este tipo de relaciones sexo-afectiva. El silencio y la negación alimentan la asimetría del poder.

Violencia hacia las personas intersex

Las infancias intersexuales pueden ser víctimas de actos violentos, prácticas nocivas como intervenciones quirúrgicas y otro tipo de intervenciones innecesarias. Estos procedimientos suelen ser irreversibles y pueden producir esterilidad permanente, dolor, incontinencia, pérdida de la sensibilidad sexual y sufrimiento psicológico. A veces se realizan sin el consentimiento pleno, libre e informado de la persona, por ser demasiado joven se cree que no sabe lo que debe hacer, y pueden violar sus derechos a la integridad física, a no ser objeto de tortura ni malos tratos y a no ser sometida a prácticas nocivas. Muchas veces, el acuerdo entre agentes del sistema de salud y la familia suele darse sin que se brinde a las familias la información integral sobre las consecuencias de las intervenciones a corto y a largo plazo.

Muchas personas adultas intersex expuestas a las intervenciones hacen hincapié en la vergüenza y el estigma vinculados a los intentos de borrar sus rasgos intersex y el sufrimiento físico y mental, consecuencia de las extensas y dolorosas cicatrices. Consideran que se les ha forzado a formar parte de categorías sexogenéricas en las que no encajan. Esa no adecuación a la norma es lo que provoca la discriminación a la que son sometidas sistemáticamente, y como aún las políticas públicas antidiscriminatorias no les contienen, se vuelve una doble vulneración.

Violencia hacia las personas travestis/trans

La población trans es el colectivo que padece la mayor discriminación social; con la expectativa de vida más baja, y la tasa de desempleo y la falta de acceso al trabajo registrado más alta. Como hemos analizado ya en la UNIDAD 2, el 24 de junio del 2021 el Congreso Nacional sancionó la Ley 27.636 - Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, y Transgénero *"Diana Sacayán - Lohana Berkins"* pretende *"...establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina"*. Según la Red Latinoamericana y del Caribe de personas trans (RedLACTrans) *"los promedios de esperanza de vida según los datos que poseen algunas referentes arrojan un mínimo de 35,5 y un máximo de 41,25 años. Mientras tanto la esperanza de vida en Latinoamérica en términos generales ronda los 75 años"*.

Podemos analizar algunas causas de estas violencias:

- ***Situación familiar y rechazo social***: Expulsión de sus hogares, discusiones violentas, discriminación y rechazo. Muchas veces esta circunstancia lleva a las personas a un desarraigo, migran de sus lugares de origen a ciudades capitales buscando una mejor opción de vida.
- ***Situación documental/registral***: Algunas personas que realizan el cambio registral tienen de todas formas problemas con la documentación. No está todo el sistema adecuado al ***artículo 7° de la Ley 26.743***: *"La rectificación registral no alterará la titularidad de derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni los provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, incluida la adopción, en todos los casos será relevante el número del Documento Nacional de identidad de la persona, por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica de la persona"*. Tampoco se cumple en los casos de quienes deciden no hacer su cambio registral y bajo el ***artículo 12*** de la misma norma también se contempla su derecho pleno a la identidad: *"Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a"*.
- ***Situación Socio Sanitaria***: El ***artículo 11*** garantiza el acceso a la salud al colectivo trans, sin embargo el desconocimiento de los agentes de salud de cómo tratar las corporalidades trans y la falta de trato digno provocan que la mayoría de las personas no accedan al nivel primario de la salud por vergüenza o por estar cansadas de recibir tratos discriminatorios o atenciones de salud que no son las adecuadas. Esto afecta profundamente la salud integral de las personas y su calidad y expectativa de vida.
- ***Situación Educativa***: Siete (7) de cada diez (10) personas abandonan sus estudios, la mayoría no pudo completar la primaria, ya que cuando manifiestan un género diferente al que se les asignó al nacer, su familia las expulsa de sus hogares e impide la escolarización. En otros casos dejan la escuela por la discriminación y el *bullying*. Hay quienes continúan su educación teniendo que "disfrazarse", no pudiendo manifestar su identidad, adecuándose al régimen heteronormativo como estrategia de sobrevivencia.

- ***Situación habitacional***: La mayoría de las personas trans vive en hogares precarios. Las cuestiones sociales tienen que ver con el rechazo de las inmobiliarias o de propietarios de inmuebles que al ver que se trata de personas trans no les quieren alquilar por prejuicios como: que llegan a cualquier hora, que son *"quilomberas"*, que meten a cualquier persona, etc. En algunos casos viven en habitaciones en pensiones compartiendo con otras personas trans, con baño compartido y mobiliario insuficiente.
- ***Represión policial y persecución***: Además de no tener ningún tipo de cobertura ni protección, están expuestas a situaciones de violencia, discriminación, persecución y detenciones arbitrarias por parte de la policía. En algunos casos, la policía se arroga el derecho de llevarlas solo por estar paradas en una esquina o por su expresión de género.

La ***Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)*** considera probada la existencia de un ciclo de violencia institucional en los países miembros de la ***Organización de los Estados Americanos (OEA)***: las personas trans enfrentan pobreza, exclusión social y altas tasas de inaccesibilidad a la vivienda, presionándolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, como el trabajo sexual o el sexo por supervivencia. Como consecuencia, las mujeres trans son consideradas por la policía como peligrosas, haciéndolas más vulnerables al abuso policial, a la criminalización y a ser encarceladas. Las personas trans pertenecientes a grupos étnicos o raciales históricamente discriminados son aún más vulnerables, como vimos en el concepto de ***Interseccionalidad***.

En la Argentina, el ***Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)*** registró en la Primera encuesta sobre población trans de 2012 que el 83% de las personas trans y travestis encuestadas habían sido víctimas de graves actos de violencia y discriminación policial.

Crímenes de Odio a personas LGTBIQ+

Desde el ***Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT*** entienden a este tipo de crímenes como un acto voluntario consciente, generalmente realizado con saña, que incluye, pero no se limita, a violaciones del derecho a la dignidad, a la no discriminación, a la igualdad, a la integridad, a la libertad personal y a la vida. Esta agresión tiene la intención de causar daños graves o muerte a la víctima, y está basada en el rechazo, desprecio, odio y/o discriminación hacia un grupo de personas históricamente vulneradas.

Existe una ley, que ya hemos comentado, ***Ley 26.791***, promulgada en diciembre de 2012, que modificó el Código Penal añadiendo la pena de prisión perpetua a delitos de odio motivados por la orientación sexual y la identidad de género o su expresión.

14 Violencia contra personas LGBTIQ+

El ***artículo 80, inciso 4°, del Código Penal*** basado en "Delitos contra las personas" establece:

> *Artículo 80. Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare: (...) Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.*

A pesar de los avances, la discriminación persiste tanto en las normas como en los comportamientos sociales. Hoy en día no existe una ley contra la discriminación a nivel nacional que comprenda categorías específicas como la orientación sexual y la identidad de género; la ***Ley Antidiscriminatoria de 1988*** no incluye dichas protecciones. En el ámbito laboral solo en el sector público, desde 2006 se prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual, para el personal permanente, y no permanente ***(Decreto 214/2006 - Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública)*** y desde 2020 por identidad de género y su expresión ***(Decreto 721/2020)***.

Ir al capítulo siguiente

15

Violencia de género vs. crímenes pasionales - datos estadísticos

Violencia por motivos de género vs. crímenes pasionales

Hace algunos años, las situaciones de violencias por motivos de género, incluso las más evidentes y aberrantes, como la violencia física, se naturalizaban como problemas de las relaciones de pareja. Se creía que estos eran conflictos familiares que debían ser resueltos dentro del hogar. Muchas de estas formas de violencia fueron naturalizadas, a través de los mitos, como formas de *"demostrar amor"* como, por ejemplo, los celos o el control sobre las mujeres.

Los femicidios, que hoy están jurídicamente reconocidos, si se daban en el marco de una pareja eran calificados como ***"crímenes pasionales"***. Es más, si el asesinato de un esposo varón a su cónyuge mujer era motivado por un adulterio, el Código Penal establecía una pena considerablemente menor por ese hecho. Sin embargo, este atenuante no era jurídicamente válido cuando los roles se invierten y el adúltero era el varón.

La noción de crimen pasional ha tenido un gran peso a lo largo de la historia e impactó hasta nuestros días. Pero las masivas marchas llamadas ***#NiUnaMenos***, realizadas desde el año 2015 en Argentina, han visibilizado que los femicidios están muy lejos de ser explicados a través del amor, la pasión y los celos.

Si bien visibilizar estos delitos es el primer paso para evitarlos, aún queda un largo camino por andar. Asimismo, existen muchas más formas de violencias por razones de género, más sutiles y más cotidianas que permanecen invisibles en la vida de las personas, pero no por eso menos atroces y destructivas.

Las violencias por razones de género son posibles debido a las relaciones de poder desiguales entre los géneros.

15 Violencia de género vs. crímenes pasionales datos estadísticos

Algunos datos para considerar

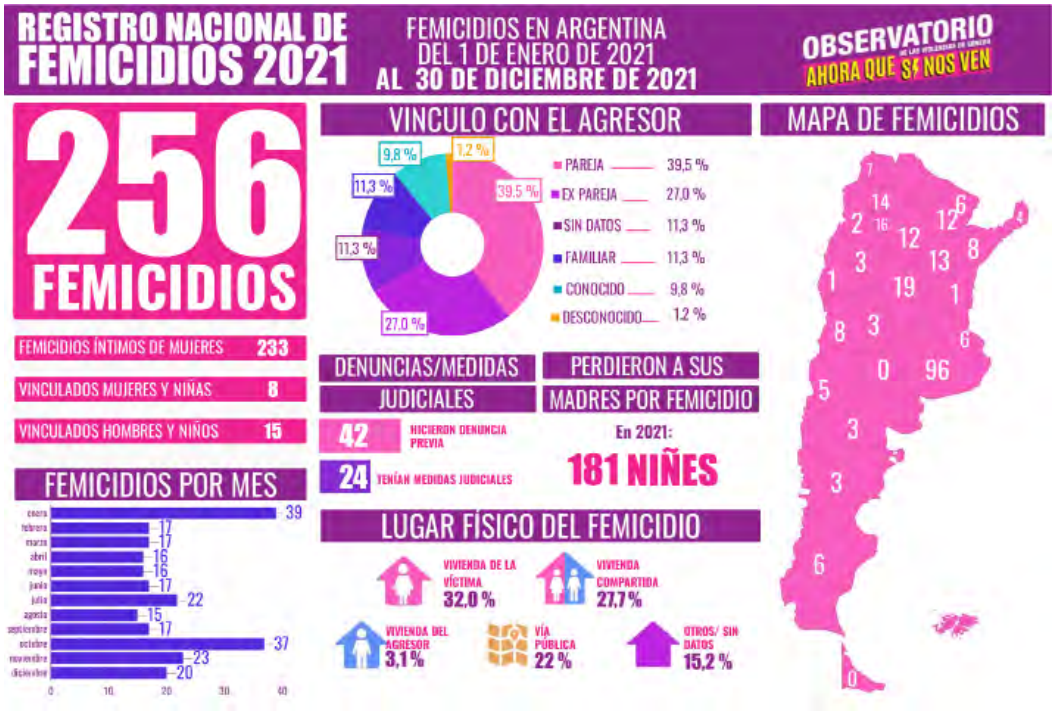
El ***Centro de Estudios de Derecho Penal y Procesal Penal Latinoamericano (CEPAL)*** contabilizó en 2019, en 24 países de América Latina y el Caribe, ***4600 femicidios***.

Las tasas más altas por cada 100.000 mujeres se observan en ***Honduras (6,2)*** y ***El Salvador (3,3)***. Y a pesar de que la problemática se incorpora cada vez con más fuerza en las agendas gubernamentales, las respuestas de las políticas públicas siguen resultando escazas.

Según datos de ***Naciones Unidas (2020)***, el ***35%*** de las mujeres en el mundo ha sufrido alguna vez violencia física o sexual por parte de una pareja. En algunos países la situación se agrava, llegando a afectar al ***70%***. En promedio, cada día, alrededor de ***140 mujeres son asesinadas por alguna persona miembro de su familia***.

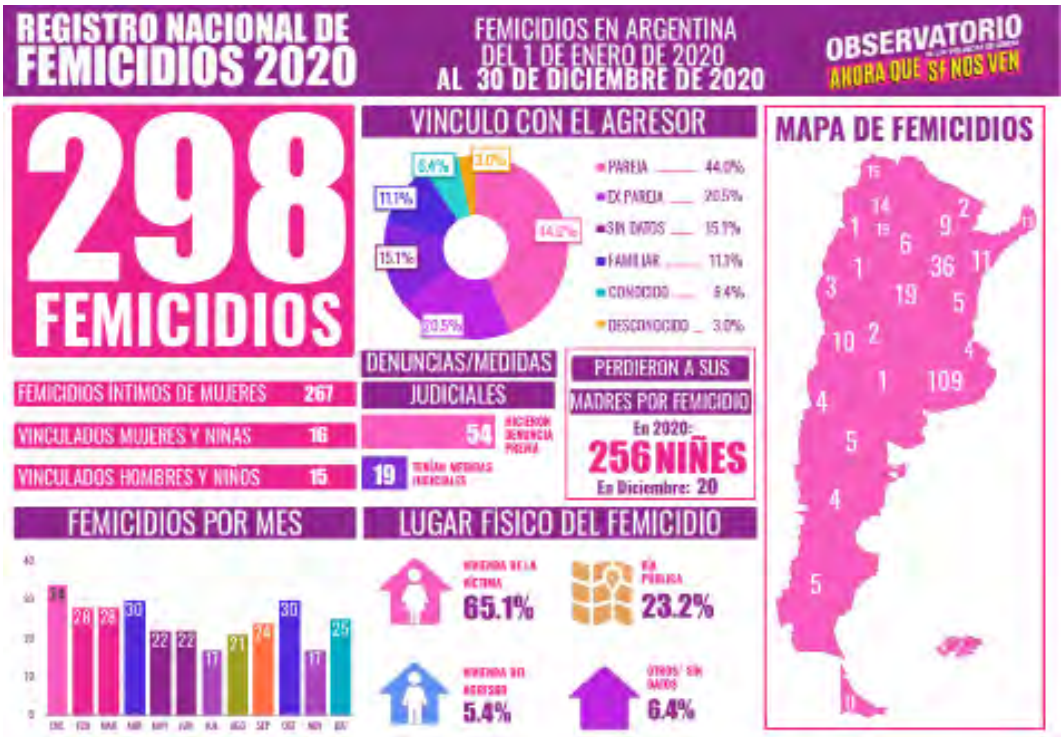
Con respecto a los ámbitos de toma de decisión, la Unión Interparlamentaria reveló en un estudio realizado en 2016 a representantes parlamentarias de 39 países de 5 regiones del mundo, que el 82% había sufrido algún tipo de violencia sexual durante su mandato: el 65% eran comentarios sexistas de parte de sus pares varones.

La siguiente placa muestra la cantidad de femicidios en Argentina desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021.



Miremos también la placa equivalente para el 2020.

15 Violencia de género vs. crímenes pasionales datos estadísticos



En el 2021 ocurrió un femicidio cada 34 hs, y en el 2020, un femicidio se daba cada 29 hs. En el 2021, el 77.8% fueron perpetrados por la pareja, la expareja o un familiar, y en el 2020 ese porcentaje era de 75.6%. En el 2021, el 62.8% se ejerció en ámbito privado (vivienda de la víctima, del agresor o que compartían), el equivalente para el 2020 fue de 70.5%.

Datos similares, como han podido ver. Datos que muestran que la modalidad de violencia doméstica es la que predomina en nuestro país y que la mayoría de los femicidios se dan en ámbitos privados y muchas veces en ausencia de testigos.

En la ***Argentina***, como en la mayoría de los países de la región, los números se mantienen y las principales fuentes de información de las organizaciones de la sociedad civil disponibles sostienen que ocurren alrededor de ***270 femicidios y travesticidios al año; uno cada 30 horas***.

Reflexionemos...

Luego de haber transitado hasta aquí, puede que hayan pensado que en su vida cotidiana algunas situaciones no las dimensionaban como violencias por motivos de género. Por eso mismo, les proponemos que revisen las anotaciones que hicieron en la actividad de inicio de la UNIDAD 2.

¿Se acuerdan algunas preguntas o afirmaciones que vimos al comienzo de la UNIDAD 2? Te recordamos algunas: *"¿Por qué actuás así? ¿Sos Gay?", "¿Para qué te vistes así si no quieres que te miren?", "¿Y qué sabrá una mujer de esto?"* Estas son

algunas de las formas de violencia que se evidencian en el lenguaje cuando las sabemos reconocer.

Si quieren pueden ir al comienzo de la UNIDAD 2 y repasarlas ¿Qué tipos y modalidades de violencias por razones de género pueden reconocer en las intervenciones que escribieron ustedes en aquel foro?

A partir de lo aprendido de violencias por motivos de género, ¿Identificás alguna que hayas vivenciado en tu vida cotidiana y que antes no la considerabas como violencia?

Les proponemos repasar bien los contenidos sobre violencias por motivos de género. Tal vez releer algunos temas. Siempre procesar los saberes serenamente es una opción que favorece el aprendizaje. Cada una/o de ustedes sabrá cómo procesar lo leído y reflexionado, tanto individual como colectivamente.

Te invitamos a pensar sobre las siguientes preguntas:

¿En qué se sustentan las violencias por razones de género? ¿Cuáles son los tipos y modalidades?

¿Cuáles son los efectos sociales que tienen los mitos sobre las violencias por razones de género?

¿Pueden ser los varones víctimas de violencias por razones de género?

Ir al capítulo siguiente

16

Abordaje de las vionencias por razones de género

Modelos de abordaje de las violencias por razones de género

Anteriormente estuvimos trabajando sobre las cuestiones conceptuales que nos permiten comprender las violencias por motivos de género, en sus diferentes tipos y modalidades.

A no desanimarse porque los problemas son muy complejos y siguen doliendo. Dicen en la educación popular que la razón no alcanza. Hace falta algo más, como nos dice Paulo Freire: "La educación es un acto de amor".

Pongamos toda nuestra cabeza, fuerza y corazón en erradicar las violencias por razones de género.

¡Llegaremos a tiempo!

Rosana: "Llegaremos a tiempo"

“Llegaremos a tiempo”

Si te arrancan al niño, que llevamos por dentro
Si te quitan la teta y te cambian de cuento
No te tragues la pena, porque no estamos muertos
Llegaremos a tiempo, llegaremos a tiempo

Si te anclaran las alas, en el muelle del viento
Yo te espero un segundo en la orilla del tiempo
Llegaras cuando vayas más allá del intento
Llegaremos a tiempo, llegaremos a tiempo

Si te abrazan las paredes desabrocha el corazón
No permitas que te anuden la respiración
No te quedes aguardando a que pinte la ocasión
Que la vida son dos trazos y un borrón
Tengo miedo que se rompa la esperanza
Que la libertad se quede sin alas
Tengo miedo que haya un día sin mañana
Tengo miedo de que el miedo, te eché un pulso y pueda más
No te rindas no te sientes a esperar

Si robaran el mapa del país de los sueños
Siempre queda el camino que te late por dentro
Si te caes te levantas, si te arrimas te espero
Llegaremos a tiempo, llegaremos a tiempo

Mejor lento que parado, desabrocha el corazón
No permitas que te anuden la imaginación
No te quedes aguardando a que pinte la ocasión
Que la vida son dos trazos y un borrón

Tengo miedo que se rompa la esperanza
Que la libertad se quede sin alas
Tengo miedo que haya un día sin mañana
Tengo miedo de que el miedo te eché un pulso y pueda más
No te rindas no te sientes a esperar

Solo pueden contigo, si te acabas rindiendo
Si disparan por fuera y te matan por dentro
Llegaras cuando vayas, más allá del intento
Llegaremos a tiempo, llegaremos a tiempo

16 Abordaje de las violencias por razones de género

Solo pueden contigo, si te acabas rindiendo
Si disparan por fuera y te matan por dentro
Llegaras cuando vayas, más allá del intento
Llegaremos a tiempo, llegaremos a tiempo

En esta oportunidad analizaremos los modelos de abordaje, es decir, qué cosas podemos hacer frente a situaciones concretas, cómo proceder y a qué instituciones recurrir. Existen distintas maneras, estrategias y acciones de ocuparse de las situaciones de violencia, el objetivo inicial debe ser: ***acompañar***, ayudar en el proceso para que la persona pueda atravesar la situación, hasta que logre salir de ella y dejarla atrás. Es importante entender que ***todas las situaciones son distintas y dependen de cada persona, su red de contención, las herramientas que posea, su situación actual y otros factores relacionados con el tipo de violencia que está atravesando***.

Siempre es necesario articular con organizaciones, profesionales, organismos del Estado, es decir armar redes; porque no podemos asumir el acompañamiento individualmente, en soledad.

Es muy importante tener en cuenta que las recomendaciones que hagamos en este recorrido ***no son "recetas" o "soluciones mágicas"***, son pautas generales que deben revisarse y evaluarse para cada caso.

Para un ***primer momento***, tenemos a disposición dos herramientas importantes: La ***escucha activa***, y

- La ***evaluación de riesgo***.

En un ***segundo momento*** analizaremos los conceptos de:

- ***Ruta crítica***,
- ***Mesas locales intersectoriales***, y
- ***Redes territoriales***.

Esto implica conocer el circuito de instituciones y organismos que se ocupan de esta problemática en el territorio municipal y provincial en donde esté situada la unidad académica, las obligaciones y responsabilidades de cada espacio. En esta línea intentaremos construir guías de recursos y desarrollar mapeos territoriales que permitan conocer los servicios locales, provinciales y nacionales a los que acudir.

¿Conoces si existen áreas que trabajen las problemáticas de género y derechos humanos en tu facultad o la universidad? En caso de que si, sabés ¿Cómo se abordan las violencias por razones de género en tu facultad?. Apelando a tu primera impresión ¿Quién considerás que debe hacerse cargo de dar respuesta a las situaciones de violencias por motivos de género? ¿Se te ocurre cómo podés aportar desde tu lugar como integrante de la comunidad universitaria en esta cuestión?

16 Abordaje de las violencias por razones de género

Teniendo en cuenta, de acuerdo a lo que venimos analizando, que las violencias por razones de género son ***problemas socioculturales complejos***, no es posible la prevención y erradicación de las mismas desde una única forma. Por eso, podemos distinguir distintos modelos de abordaje de las violencias por motivos de género en función de sus objetivos y alcances. Podemos diferenciarlos entre:

- Abordajes ***individuales***,
- Abordajes ***grupales***,
- Abordajes ***organizacionales***, y
- Abordajes ***comunitarios***.

Los ***modelos individuales y grupales*** tienen el objetivo de ***contener y asistir*** a personas en situación de violencia por razones de género.

Los ***modelos organizacionales y comunitarios*** están más orientados a la ***sensibilización, prevención y promoción*** para garantizar una vida libre de violencias.

En este momento, tomando en consideración que en nuestro país y Latinoamérica la forma de violencia doméstica es la predominante, nos enfocaremos más en los abordajes individuales y grupales de situaciones de violencias por razones de género asociados a esta modalidad, y algunos lineamientos respecto de los modelos organizacionales y comunitarios.

Al tratarse de violencia de género de la modalidad doméstica, es casi improbable que la violencia suceda en el ámbito universitario, pero es cierto que puede afectar a personas de la comunidad, también esta es una de las razones por la que nos enfocaremos más en los abordajes individuales y grupales, que tienen el objetivo de contener y asistir. **¿Cómo intervenir frente a una situación de violencia por razones de género?**

¿Qué podemos hacer si se nos acerca una persona a solicitarnos ayuda porque está vivenciando una situación de violencia por razones de género?

Antes de responder, debemos hacer algunas aclaraciones:

- Esta es una formación que pretende que ustedes puedan implementar la Ley Micaela en la facultad.
- No se trata de una formación de "Acompañamiento en violencias por razones de género".
- Aunque en esta oportunidad profundicemos en contenidos vinculados a las violencias por razones de género, se trata de una primera aproximación a conocimientos de intervención sobre la problemática.

Aclarado esto, y como personas interesadas en la temática, se espera que podamos brindar una ***primera escucha***, pero que fundamentalmente tengamos herramientas para derivar la situación a quienes están capacitadas/os para ofrecer una respuesta institucional.

16 Abordaje de las violencias por razones de género

Ahora sí, y en respuesta a la pregunta anterior, les presentamos dos herramientas indispensables para un primer entendimiento de la situación: la ***escucha activa*** y la ***evaluación de riesgo***. A partir de ellas podremos hacer un primer análisis de la gravedad y urgencia para establecer criterios de acciones a seguir.

¿Qué significa la escucha activa?

Escuchar es la primera y más importante acción que realizaremos frente a una situación de violencia. Es un posicionamiento que debemos mantener en todo el proceso, para que la persona se sienta comprendida y pueda tener un espacio que le dé seguridad, confianza y que no se la juzgue.

Consiste en dejar que nos relate lo que desea compartirnos, sin interrumpir, sin preguntar o repreguntar, sin hacer juicios de valor o comentarios sobre cómo actuaríamos en la misma situación. Es fundamental aceptar su relato como verdadero, no debemos ponerlo en duda durante ninguna instancia; la confidencialidad y la privacidad son esenciales. Situémonos en la escucha; dónde y cómo escuchar, son dimensiones a considerar especialmente. Es fundamental que la charla se de en un espacio físico tranquilo, aislado, que brinde un marco de contención y cuidado de lo que allí se dice y ocurre.

Escuchar es una opción de trabajo pero también es una forma de vivir. Y para eso hay que estar preparadas/os. Es fundamental que esto lo tengamos en claro.

Debemos evitar:

- Dar indicaciones de manera imperativa ("¡Tenés que hacer la denuncia!", "¡Llamá a un profesional!", etc.)
- Utilizar un lenguaje estigmatizante.

¿Cómo podemos ayudar?

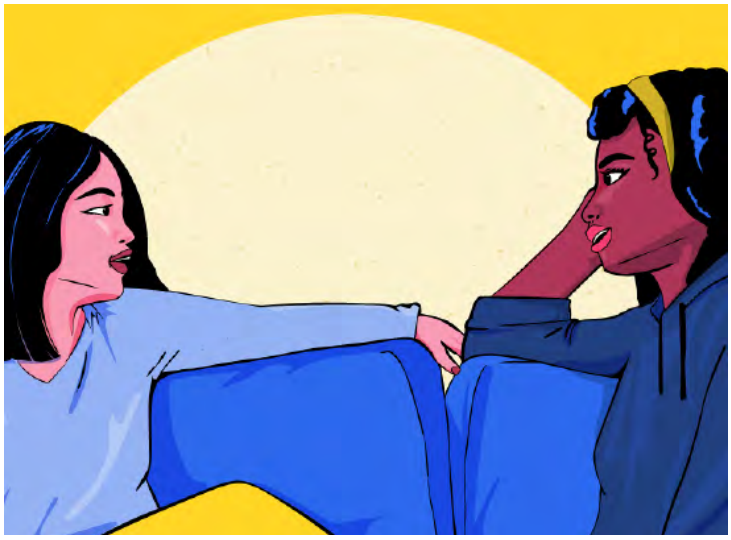
- Respetando sus tiempos y decisiones.
- Mostrando interés en escuchar, ayudar, orientar y acompañar.
- Informando que hay leyes de protección e instituciones que pueden ofrecerle recursos y herramientas para acompañar su situación.

Con relación a la manera de escuchar, existen una serie de recomendaciones que tienen que ver con los objetivos que se proponen; entre los más significativos podemos mencionar:

Construir confianza: Escuchar con atención y afecto brinda cercanía y amorosidad con la persona que nos pidió ayuda. A veces sale fácil, otras cuesta más, por eso siempre hay que trabajar la escucha, debemos desarrollar esta capacidad, no es solamente poner el oído. La persona debe sentir que lo que nos está contando jamás va a divulgarse. La escucha debe ser activa y comprometida y que no está contándole a una persona ajena y lejana.

Empatizar: Empatía es la capacidad de ponernos en el lugar de la otra persona. Es una característica necesaria y deseable para que la comunicación fluya. Esto significa no solamente que sepas ponerte en su lugar, sino que también puedas comprender sus emociones desde su realidad, dejando a un lado tu punto de vista y teniendo la capacidad de asimilar que, esas emociones, pueden ser distintas a las tuyas.

No juzgar: Es importante no emitir juicios de valor sobre las creencias, sentimientos o la manera en que viene resolviendo las cosas la persona que nos pide ayuda. Escuchar activamente no nos obliga a pensar igual, sino a comprender sin juzgar, despojándonos de recetas solucionadoras. Deben establecerse diálogos liberadores, la palabra propia es liberadora de la persona que nos pide ayuda, y nos permite hacer una interpretación constructiva de la situación.



Estas premisas para la escucha tienen por finalidad habilitar un relato que nos brinde la información necesaria para poder orientar a la persona en situación de violencia y decidir los pasos a seguir.

Evaluación de Riesgos

La ***evaluación de riesgos*** es otra herramienta necesaria, que es complementaria de la escucha activa, en particular para la intervención cuando se trata de la modalidad de violencia doméstica. En los casos de violencia doméstica, la potencialidad del riesgo está siempre presente. Cómo se ha mencionado, las víctimas se encuentran inmersas en un círculo de violencia que puede escalar en magnitud y terminar en resultados trágicos. Las observaciones y determinación que realicemos en el momento de escuchar a la víctima sobre su situación puede resultar determinante para que no aumente más aún la violencia que recibe, e incluso proteger su vida y la de sus hijas e hijos.

Esta evaluación de riesgo debe hacerse tomando en cuenta diversos aspectos de la vida de la mujer, sus hijas/os, la característica de su caso, etc. En cuanto a algunas de las pautas a considerar para esta evaluación, debe tenerse en cuenta:
Respecto del agresor:

- Si tiene antecedentes penales,
- si consume estupefacientes o alcohol,
- si tiene armas de fuego,
- si utilizó armas intimidatoriamente,
- si amenazó a la víctima de muerte o de lesionarla gravemente,
- si pertenece a las fuerzas de seguridad y/o tiene allegados a las mismas,
- si posee armas,
- si amenaza/intenta suicidarse,
- si ha descubierto que la víctima le es infiel,
- si amenaza con lastimar a las/os hijas/os,
- si se ha quedado con las/os hijas/os,
- si hay hijas/os adolescentes que puedan reaccionar violentamente contra el agresor,
- si tiene acceso a esferas de poder generadoras de impunidad,
- si presenta celos patológicos, actitudes posesivas, falta de control de la ira, distorsiones cognitivas sobre la mujer y la relación de pareja, antecedentes en relación a denuncias anteriores y/o de otras parejas por violencia y/o si desobedeció las medidas de protección, etc.

***Respecto de la persona que nos pide ayuda*:**

- Si se expone a situaciones de riesgo innecesarias creyendo que él no le hará daño,
- si tiene algún padecimiento mental o enfermedad física,
- si tiene alguna situación de vulnerabilidad en relación a su historia personal,
- si dispone de recursos materiales que le den autonomía económica,
- si está embarazada,
- si ha sido infiel y ha confesado,
- si la obligaron a mantener relaciones sexuales,
- si ha tratado de dejar al agresor o le ha anticipado su voluntad de dejarlo,
- si recibió asistencia médica producto de las lesiones ejercidas por parte del agresor, si presenta baja autoestima o intentos de suicidio,
- si anteriormente ya debió abandonar el hogar para preservar su integridad física,
- si no tiene redes de contención,
- si sus hijos/as fueron agredidos o amenazados con serlo.

***Respecto del vínculo con el agresor*:**

- Si los episodios violentos se suceden de manera sostenida en el tiempo y están sistematizados,
- si hay una historicidad de la violencia,
- si ha habido violencia física y cual es su intensidad,
- si ha habido denuncias previas y medidas de protección otorgadas con anterioridad,
- si se pueden identificar claramente las características del último episodio y en que fase del círculo de la violencia se está en este momento.

A partir del análisis de riesgo se podrá determinar la gravedad de la situación e identificar si la violencia se encuentra en una instancia inicial, avanzada o ya instalada. Al respecto, es necesario recordar que la mayoría de los femicidios ocurren cuando la víctima decide terminar la relación.

Cuantos más indicadores de riesgo se desprenden del relato, mayor es la velocidad con la que debemos actuar.

¿Qué recomendaciones podemos darle a las personas que nos piden ayuda?

Si el análisis de riesgo lo requiere, y el momento es el adecuado, podemos brindar algunos consejos vinculados al autocuidado. Estos consejos pueden ayudarlas en dichas circunstancias:

- No estar solas.
- Cambiar sus rutinas.
- No hacer citas con el victimario.
- No dejar entrar al agresor a la casa a hablar, no subirse a un auto con él, etc.
- Tener siempre a mano un teléfono para llamar por ayuda, por ejemplo al 911.
- Tener un lugar en la casa donde puedan encerrarse en caso de riesgo, por ejemplo un baño donde tengan llave, y un teléfono a mano.
- Hablar con los/las vecinas y familiares para que llamen al 911 si escuchan cualquier situación extraña.
- En situaciones de riesgo, gritar, solicitar ayuda.
- Guardar la documentación fuera del alcance del victimario, tal como el DNI propio y de hijas/os, libreta de salud propia y de hijas/os, títulos de propiedad de vivienda o auto en caso de tenerlo, medicación de uso frecuente, etc.
- No mostrar la denuncia (si es que se ha realizado) hasta tener posibilidades de contar con medidas de protección.

Pero recordemos lo que planteamos al principio de este apartado, esta formación es para capacitar en Ley Micaela, no para acompañantes de personas en situación de violencia por razones de género, por lo tanto, se espera que podamos brindar una ***primera escucha***, pero que fundamentalmente tengamos herramientas para derivar la situación a quienes están capacitadas/os para ofrecer una respuesta institucional.

Ruta Crítica

Hablamos al inicio de un ***primer momento***, donde analizamos la escucha activa y la evaluación de riesgos. ¿Cómo seguimos?

Ahora llega el turno de ***segundo momento***, de decidir con ella las acciones a seguir. ¿Denunciamos o no denunciamos?, ¿Solicitamos acompañamiento y asistencia?, ¿A qué institución vamos a concurrir? A este camino institucional se lo denomina ***Ruta Crítica***.

Abordar el tema de la Ruta Crítica como tal es complejo, a veces con avances, otras con retrocesos: implica riesgos, toma de decisiones, acciones emprendidas y conocimiento de las respuestas que las mujeres y las personas LGBTIQ+ van encontrando tanto en los ámbitos comunitario, familiar e institucional.

Sigamos completando nuestro ***GLOSARIO***, la ***Organización Mundial de la Salud (OMS)*** define a la Ruta Crítica como:

Ruta Crítica: *Es el Proceso que se construye a partir de las decisiones y acciones que ejecutan las mujeres y personas LGBTIQ+, como así también las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones cuando deciden "Romper el Silencio".*

Si analizamos la ***Ruta Crítica como proceso***, podemos decir que este se inicia cuando las mujeres deciden contar lo que les pasa a alguien fuera de su ámbito íntimo, como un primer intento de búsqueda de soluciones.

Es importante señalar que a veces la situación, por sus efectos, provoca que otros sepan lo que les acontece aunque no haya iniciado ella el proceso en sí. Por ejemplo, en los hechos de Violencia Física, habitualmente las mujeres son llevadas por alguien que las socorre (amiga, vecina o madre) al hospital más cercano o alguien le indica que debe ir a la comisaría más próxima, y estas personas tienen información de lo que sucede.

Cuando se trata de Violencia Física, Económica o Patrimonial, Psicológica, Social, intervienen múltiples factores que impulsan o inhiben a la mujer a buscar ayuda. Dichos factores pueden ser: La dependencia económica, las limitaciones materiales, los mandatos del deber, el respeto, la obediencia y las obligaciones en relación al matrimonio y la familia, el aumento de la violencia y la impunidad con la que responde la sociedad ante la misma. La culpa, vergüenza, amor; el miedo, las pre-

siones familiares, los contextos sociales y familiares con historia de violencia, el desconocimiento de sus derechos y la falta de información.

De ahí que nos referiremos a los ***Factores Impulsores e Inhibidores internos*** (personales) y ***externos*** (contexto), que se interrelacionan entre sí y actúan sobre la subjetividad de las mujeres para fortalecerlas o debilitarlas en su decisión de iniciar y continuar una ruta de búsqueda de ayuda y soluciones. Si nos preguntamos acerca de los ***escenarios*** que siguen las mujeres en sus Rutas Críticas, esto nos remite a diferentes sectores: ***Salud, Justicia, Policía, Educación, Comunitario – ONG, Social (Desarrollo Social)*** y el de las ***Organizaciones Sociales***.

Vamos a proponer una secuencia posible, pero siempre recordando que cada caso es diferente y no hay recetas aplicables a todos los casos por igual.

Entonces, cuando una persona acude a vos porque está atravesando una situación de violencia por razones de género estos son los pasos posibles que podés seguir para brindarle asistencia y/o ayuda:

1. En caso de emergencia llamá al ***911***. La Policía debe acudir ante el pedido de ayuda.
2. Si necesitas información, orientación y/o asesoramiento por una situación de violencia podés llamar a la ***Línea 144.*** Es importante que el mensaje sea enviado por quien está en situación de violencia; si la persona no puede, podés hacerlo vos. Es ***muy importante*** insistirle con el llamado a este número, pues es allí donde se comunicarán con una persona que tiene las herramientas necesarias para contener y derivar el caso correcta y profesionalmente. Como alternativa puede llamarse a algún número local si estamos seguras/os que en esa área a del estado la intervención va a ser la adecuada.
3. En tu ciudad es muy probable que exista una Dirección de las Mujeres, Géneros y Diversidad, o un área que atienda estos temas. Podes comunicarte a dicha área para recibir la asistencia local que se requiere.
4. Si pertenecés o conocés una organización social, política, sindical y cuentan con un equipo preparado para el abordaje de las violencias, comunicate y sabrán guiarte.
5. Si sos responsable de una organización, luego que evalúes, a partir de la escucha activa, una situación que requiere de una intervención mayor, podes comunicarte con el área pertinente de tu ciudad.

¡Siempre Recordá que es muy IMPORTANTE el llamado a la Línea 144. Allí queda un registro y además realizan una evaluación de riesgo!

Es importante identificar y conocer las redes y servicios que existen en tu ciudad, son las primeras que pueden dar respuesta ante una situación de violencia por razones de género.

Redes territoriales y las mesas intersectoriales

La primera acepción de la palabra red nos dice que las redes son *aparejos hechos con hilo, cuerdas o alambres trabados en forma de mallas, y convenientemente dispuestos para pescar, cazar, cercar, sujetar, etc.* Los sinónimos de "red" son: *malla, urdimbre, trama, tejido, entramado, lazo, etc.* Nos tenemos que ir a una de las acepciones para leer que red es también un ***conjunto de elementos organizados para determinado fin***. Por lo que, desde el punto de vista organizacional, también pueden ser sinónimos: *estructura, organización, sistema*. Trabajar en red supone encontrar mecanismos de relacionamiento para objetivos que se plantean de manera colectiva y que son prioritarios.

Una red es un tipo de organización descentralizada con muchos nodos. Las redes son estructuras que agrupan a entidades con objetivos similares y que integran a varias organizaciones para conseguirlos más eficaz y/o eficientemente, esto es, maximizando los recursos disponibles. En general se comparten en ella intereses comunes y aunque la red la integren entidades con diferentes orígenes y trayectorias, aceptan reunirse por algunos objetivos en común.

La palabra "mesa" alude a una ***pieza de mobiliario*** compuesta por una o más patas que sostienen un tablero horizontal. Claramente debemos referirnos a una ***"mesa de trabajo"*** que es un ***punto de encuentro para el desarrollo de proyectos*** y lugar de ***intercambio de experiencias y conocimientos***. Una mesa de trabajo es un lugar de reunión, conversación, para compartir, negociar, disentir, y acordar. Forman parte de ella *organizaciones populares de diferente naturaleza institucional: partidos políticos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones sindicales, medios de comunicación, escuelas públicas, universidades, fundaciones, movimientos sociales, el propio Estado*, entre otras. La mesa aglutina muchas organizaciones de la sociedad civil y también políticas y estatales. Para la temática, se las denominan, ***"intersectoriales"***, precisamente porque conviven trayectorias institucionales muy diversas.

Las ***mesas intersectoriales*** tienen la impronta de las ***redes territoriales***, pero alcanzan un nivel mayor de formalidad e institucionalización al formar parte de una política pública. Se proponen fortalecer los modos de intervención a partir de las necesidades y características particulares de las instituciones que la integran. Facilitan el acceso a derechos como así también la idea de integralidad de las intervenciones, es decir, que todas las instituciones encargadas de asistir en violencias por razones de género (comisarías, fiscalías, centros de atención primaria de salud, áreas de género municipales, etc.) puedan brindar la asistencia adecuada desde el lugar que les corresponde. Las mesas intersectoriales, incluso pueden ser locales, regionales, provinciales.

En tu ciudad: ¿Existe una mesa de estas características, aunque sea para otra temática?, ¿Desde hace cuánto?, ¿Sabés qué trabajos o acciones ha propuesto y desarrollado?

Estas son algunas opciones posibles, seguramente puede haber otras posibilidades, sumar otros sentidos.

Cuando presentamos los modelos de abordaje de las violencias por razones de género señalamos que, además de los *individuales y grupales*, existen los *organizacionales y comunitarios*. ¿Lo recuerdan? Tanto las ***redes territoriales*** como las ***mesas intersectoriales*** podrían incluirse dentro de estos últimos.

Se trata de esquemas donde participan y se encuentran una multiplicidad de actores sociales para proponer, diseñar, implementar y evaluar acciones para poder dar respuestas a una problemática y en particular a la de la violencia por razones de género.

Una cuestión a tener en cuenta es el de la ***corresponsabilidad***, que alude a la idea de que tanto el Estado (en sus tres niveles: ***Nacional, Provincial y Municipal***, y poderes ***Ejecutivo, Legislativo y Judicial***), como la ***sociedad civil*** (representada por instituciones políticas, sociales, sindicales, religiosas, etc.) asumen y comparten la tarea, cada una desde sus obligaciones y alcances, de transformar las condiciones que originan y perpetúan las violencias por razones de género.

Los ***espacios de participación y comunicación son claves para el abordaje de las violencias por razones de género***. Son instancias que requieren un enorme compromiso de articulación y solidaridad. Es un espacio político de transformación en donde aprendemos y construimos políticas públicas desde la diversidad social que existe en nuestras ciudades.

Ahora que nos aproximamos a comprender qué son las redes territoriales y las mesas locales, trabajaremos sobre dos herramientas que permiten potenciar la labor de las mismas, que resultan muy útiles para la intervención en problemáticas sociales.

Herramientas de las Mesas Intersectoriales

Existen dos herramientas principales:

- ***Guía de recursos y servicios***, comúnmente llamadas “Recurseros”.
- ***Mapeo social comunitario*** o cartografía social.

16 Abordaje de las violencias por razones de género

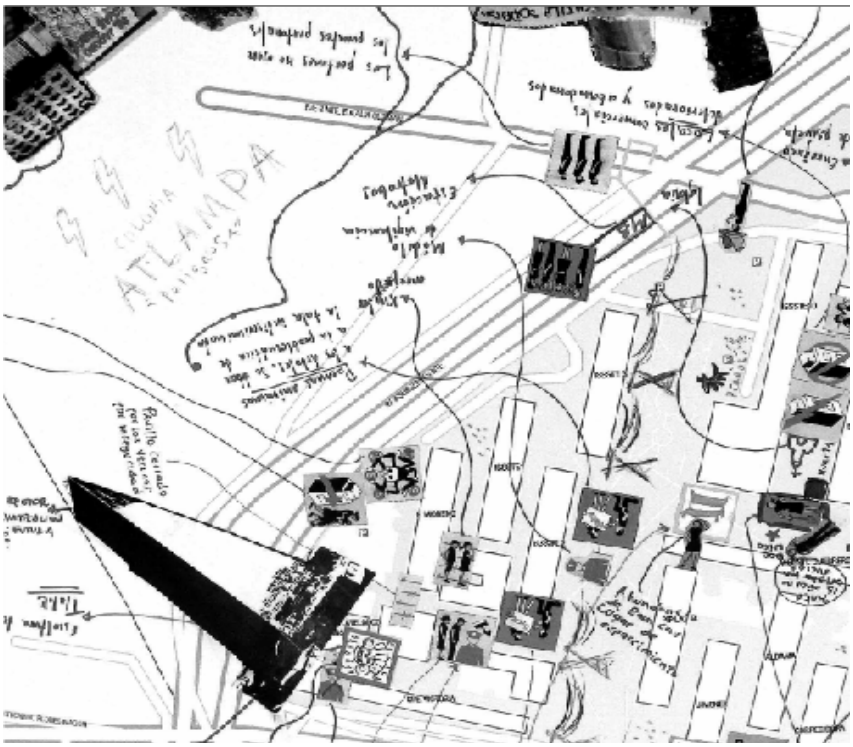
Se trata de estrategias complementarias cuyo principal objetivo es identificar las distintas instituciones que abordan y asisten las problemáticas de las violencias a fin de facilitar la accesibilidad a las mismas.

- La ***Guía de Recursos y Servicios*** se confecciona a partir de un relevamiento de las instituciones y organizaciones que se asientan y asisten, en un territorio determinado, a la población. El ***"recursero"*** es un listado que difunde los números telefónicos de ayuda, los lugares donde se puede encontrar contención y donde puede denunciarse un caso de violencia. Algunos datos fundamentales que tiene que tener el "recursero" son:
    - Nombre de la institución/organización.
    - Dependencia: Estatal/No estatal.
    - Responsables/Referentes de la institución/organización.
    - Temáticas que aborda: género/salud/educación/niñez.
    - Domicilio postal.
    - Redes sociales.
    - Página Web.
    - Información de contacto: N° de Celular/e-mail.
    - Horario de atención (si lo tuviere).
- ***Cartografía Social***. Es una herramienta complementaria de los "recurseros" y a veces es parte integrante del mismo. La metodología del ***mapeo social comunitario*** favorece los procesos de planificación participativa dado que permite recuperar información de quienes militan los territorios, compartirlos y enriquecerlos en el alcance de objetivos comunes. El mapeo social comunitario es un proceso de identificación y catalogación de quienes militan los territorios que es lo que hacen en el mismo, circunscripto a una zona geográfica determinada. Permite identificar a los principales interesados, conocer los servicios disponibles en la actualidad, señalar las deficiencias de los servicios y facilitar la colaboración.

El mapeo social además nos brinda información sobre:

- Actores territoriales (instituciones, organizaciones, referentes, etc.).
- Demarcaciones territoriales geográficas y simbólicas.
- Tipos de vinculación entre estos actores: existencia de conexión; reciprocidad en la vinculación; densidad de la red o intensidad de los intercambios entre actores territoriales.

16 Abordaje de las violencias por razones de género



16 Abordaje de las violencias por razones de género

Violencias por Motivos de Género en las Universidades

Para empezar a hablar del tema, podemos decir que las violencias y las desigualdades por razones de género estructurales en la sociedad también se manifiestan en el ámbito universitario; pero hay ciertos tipos y formas de ejercer violencias y discriminaciones que resultan más naturalizadas o más permeables en la vida universitaria y han sido aceptadas y toleradas históricamente.

En las facultades de ingeniería, aún siendo conscientes de la existencia de otros tipos de violencias, el tipo de violencia simbólica, aquella que tiene que ver con los esterotipos, es la más cotidiana y sucede a diario en nuestras instituciones. De hecho, las formas más sutiles de violencias son las más difíciles de identificar, reconocer y erradicar, pero colocan a las mujeres y personas LGBTIQ+, en una posición de desventaja con respecto a los varones heterosexuales y, por lo tanto, impiden que se instale una vida libre de discriminaciones por motivos de género en nuestras instituciones.

En estos últimos años, el sistema universitario en general y las facultades de ingeniería en particular han logrado interponer, aún de manera insuficiente, mecanismos de actuación frente a los tipos de violencias físicas, sexuales y psicológicas que ocurren en las instituciones que habitamos; sin embargo, las violencias de tipo simbólico, asumidas como “naturales” son muy difíciles de desarmar y las que sustentan las asimetrías en el sistema universitario.

La universidades y las facultades de ingeniería en particular se caracterizan por relaciones entre personas que se distribuyen y ordenan en función de las actividades que desarrollan: docentes, estudiantes, personal no docente, en sus escalafones administrativo y de servicios generales y también autoridades.

Este ***orden institucional*** en función de las actividades que cada quien desarrolla, genera asimetrías funcionales y de autoridad. Dicho orden institucional, también está condicionado por ***otro orden en relación al género, clase social, generacional, etc***. que influyen en las relaciones entre las personas en las universidades.

Como mencionan Analía Aucía y Daniela Heim, en el libro de la "RUGE El género en las universidades”:

> *Este entramado de distribución de posibilidades concretas de ejercicio de poder tiene claras consecuencias tanto en el ejercicio de las violencias y discriminación como en el logro de su silenciamiento, naturalización e impunidad. Por esta razón, nuestros aportes van en sentido contrario a lo que indican algunas normativas, que sólo refieren la existencia de violencia de género en relaciones jerárquicas. Tal como lo demuestran algunas investigaciones y nuestra propia experiencia de trabajo en la temática, las violencias por razones de género ocurren tanto entre personas que mantienen relaciones laborales o educativas jerárquicas como entre quienes no las tienen (personal administrativo o funcionariado del mismo rango, estudiantes entre sí, docentes entre sí, etc.), y también se pueden dar violencias de personas que ocupan un lugar de subordinación*

> *hacia quienes se encuentran en una posición jerárquica (por ejemplo, de un estudiante a una docente o de un docente a una autoridad, especialmente en el campo de las violencias simbólicas y políticas).*

Una de las formas de violencia sexual que ocurren en las universidades, es el ***acoso sexual***, que ha sido objeto de algunas investigaciones académicas en América Latina y en Argentina.

Analía Aucía y Daniela Heim, en el libro de la "RUGE El género en las universidades", caracterizan al acoso sexual en sus distintas formas en el ámbito universitario como:

> ...*todo* acto o comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual no consentido *por quien lo recibe, que puede darse en una relación laboral, institucional, educativa y que puede configurarse: a) cuando tenga por finalidad inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no queridos o consentidos, b) cuando su contenido discrimine a una mujer o persona LGBTIQ+ en razón de su género, c) cuando implique rechazo o discriminación de una persona en razón de su sexualidad o identidad de género y d) cuando, sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad en el lugar de trabajo.*

Las universidades presentan características particulares en cuanto a las relaciones asimétricas, en especial entre docentes y estudiantes, que hacen que el problema sea más complejo aún. En nuestras facultades de ingeniería suele observarse que algunos docentes varones utilicen la función y el poder que les confiere el cargo para lograr acercamientos personales, e intentar seducir a sus estudiantes mujeres de manera sutil, o no tan sutil y de manera directa. También se conocen casos por extorsiones para aprobar asignaturas u ofrecer algún tipo de “ventajas” a cambio de relaciones sexuales.

En las universidades, para el abordaje de este tipo de situaciones se cuenta con las normativas que realiza cada universidad a través de los ***protocolos de atención de las violencias por razones de género***.

Reflexionando o a manera de síntesis, podemos decir que para intentar eliminar las condiciones que posibilitan las violencias por motivos de género se requiere implementar políticas universitarias de manera integral y perdurables en el tiempo.

Pero lo primero es reconocer la existencia de la problemática a resolver. Todo el marco normativo institucional de la universidad o de las facultades solo tiene sentido si se acompaña con políticas universitarias que interpelen vínculos interpersonales e intenten transformarlos y también intenten eliminar las desigualdades por los estereotipos de género, es decir las violencias de tipo simbólico. La implementación consciente y efectiva de la Ley Micaela en las universidades y nuestras facultades de ingeniería es una herramienta en este sentido.

16 Abordaje de las violencias por razones de género

La aceptación de los Estados a las normas de derechos humanos vigentes deben ser conocidas, citadas y exigidas en las universidades y en las actuaciones que ellas realicen; y su cumplimiento es constitucionalmente obligatorio. Del mismo modo es obligatoria que la actuación de las universidades y que las respuestas institucionales frente a casos concretos de violencias por motivos de género sean con perspectiva de género.

La perspectiva de género, como hemos dicho en unidades anteriores, es un instrumento para intentar combatir las desigualdades por motivos de género, una de las formas de vulnerar derechos humanos más sistemáticas y persistentes en el tiempo.**¿Qué son los Protocolos de Género en las Universidades?**

Los ***Protocolos de intervención ante situaciones de violencia por razones de género*** en las universidades son un procedimiento, o instrumento de intervención de las instituciones universitarias frente a casos concretos de denuncias por violencias de género en su seno.

Pero también los protocolos representan una estrategia de acción política que se impone localmente, vinculada a la emergencia signada por la accción concreta, pero también buscando de manera preventiva la toma de conciencia en la comunidad universitaria de cada una de las unidades académicas.

Historia de los protocolos de las universidades en Argentina

En 2014 la ***Universidad Nacional del Comahue*** aprobó el *"Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la universidad"*. Fue el primero de una serie de aprobaciones que actualmente alcanza a la mayoría de las instituciones universitarias públicas de nuestro país. A partir del 2015, en un clima general en el contexto de las movilizaciones de "Ni una Menos", la institucionalización de protocolos en el sistema universitario fue creciendo a ritmo sostenido. Este proceso visibilizó los espacios de resistencia dentro de cada una de las instituciones, pero también permitió la articulación estratégica entre las universidades.

El proceso de institucionalización de los protocolos, hacia adentro de las instituciones, fue acompañado por transformaciones de caracter más estructural y simbólico como la creación de nuevas áreas de gestión, o la jerarquización de los espacios existentes y la generación de espacios de formación en la temática.

Recorriendo la historia del proceso de institucionalización de protocolos es necesaria una comparación de las características generales de los protocolos existentes, en sus objetivos generales y particulares declarados, en sus principios rectores, el procedimiento para su implementación y las expectativas de acciones positivas concretas.

En aquellas primeras unidades académicas en donde se produjeron los primeros protocolos, estudiantes, docentes y no docentes empezaron a redactar este instrumento y a idear estrategias de institucionalización de los mismos. Es decir que el

proceso se caracterizó por un trabajo de abajo hacia arriba que demandó una militancia estratégica y creativa. En algunos casos se contó con el apoyo de género generadas con anterioridad que contribuyeron al trabajo de redacción e institucionalización.

Como hemos anticipado, la ***Universidad Nacional del Comahue*** fue la primera en tener un protocolo. Este fue redactado por una organización feminista ***"La Revuelta"*** y la ***Asociación Docente de la Universidad Nacional del Comahue (ADUNC)***. El proyecto surgió como ***respuesta a una serie de acontecimientos que se dieron en distintas facultades de la universidad***, uno de ellos fue el intento de promoción al cargo de profesor consulto de un docente de Derecho acusado de revictimizar a denunciantes de abuso y violación, por un lado, y, otro la demorada respuesta institucional de una denuncia realizada por una estudiante hacia un docente de la carrera de Comunicación Social de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales por maltrato y discriminación por razones de género en el año 2010. En el 2013 la Universidad Nacional del Comahue aprobó el protocolo de manera general en reunión del Consejo Superior de Septiembre, y a mediados del 2014 se aprobó de manera particular, convirtiéndose así en el primer instrumento de intervención en una institución de educación superior.

En el área de extensión de la ***Universidad Nacional de Córdoba (UNC)*** y también en las áreas de Extensión de dos facultades de la ***Universidad Nacional de Rosario (UNR)***, más precisamente en la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, también durante el 2013 se recibieron consultas ***a partir de situaciones de acoso y violencia sexual***. Es interesante analizar el hecho de que se hayan canalizado en áreas de extensión, donde en las universidades existe cierta libertad para la incorporación de actividades emergentes, disruptivas y novedosas que no logran ser canalizadas en otros espacios de las unidades académicas de educación superior.

En la ***UNR***, en el 2014 con la incorporación de otras dos facultades, la Facultad de Humanidades y Arte, y la Facultad de Psicología, se realizaron reuniones para armar un protocolo siguiendo el modelo de la Universidad Nacional del Comahue. En dichas reuniones se analizaron distintas situaciones de violencia en el marco de las relaciones laborales y académicas dentro de la universidad, y a ***imaginar mecanismos de intervención y sanción*** que dieran respuestas adecuadas a esta situación problemática específica. De manera paralela, la Comisión Académica de la UNR estaba estudiando producir un instrumento similar, aprobando protocolos en las distintas facultades y extendiéndolo al resto de las unidades académicas. En septiembre de 2014, el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales aprobó el protocolo con el nombre *"Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género"*. En Octubre del mismo año la Facultad de Derecho aprobó el *"Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género"*, también a

través de su Consejo Directivo. Y a fines de 2014, el Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades y Artes aprobó su protocolo con el nombre *"Procedimiento para la atención e intervención en casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género"*. En 2016 y 2017 se sumaron de manera similar la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, y la Facultad de Psicología respectivamente. Pero a mediados del 2018, el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Rosario dio sanción a un protocolo general para todas las unidades académicas, con el nombre de *"Plan de acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la UNR"*.

Por el lado de la ***UNC***, durante el año 2014 se empezó a discutir el protocolo, pero teniendo como antecedentes varios años de investigación y estudio en relación a las violencias de género en el ámbito universitario. Además cierta cultura institucional de la *"Defensoría de la Comunidad Universitaria"*, una instancia autónoma para mediaciones en asuntos universitarios que representaba un rasgo distintivo respecto de otras instituciones de educación superior. Entre dichos antecedentes se puede mencionar la creación en 2007 del *Programa de Género*, dentro de la *Secretaría de Extensión de la Universidad*. En el primer año del Programa de Género, mientras transcurría un proceso de organizar el mismo, recibieron ***denuncias de estudiantes hacia un docente y una estudiante fue asesinada por su novio***. Otro antecedente es la creación de un equipo de investigación orientado al estudio de las violencias por motivos de género en el ámbito universitario, que en el 2014 previo a la discusión del protocolo presentó el libro *"Violencia de género, una realidad en la universidad"*. Desde 1997 la UNC cuenta con la *"Defensoría de la Comunidad Universitaria"*, como hemos mencionado. Este organismo se desactivó en el 2004 y volvió a activarse en agosto del 2014. A partir de su activación comenzó a recibir ***denuncias por violencias de género***, en momentos en que el protocolo aún estaba en discusión. En 2014 las autoridades de la universidad, específicamente su vicerrectora, convocó a la Defensoría, representantes del Programa de Género de la Secretaría de Extensión, docentes, en particular a docentes especialistas en género, estudiantes y no docentes para discutir la elaboración de un protocolo. En reuniones que se realizaron en el 2014 y 2015, donde se analizaron protocolos de universidades de Estados Unidos y de España, y también los de la Universidad Nacional del Comahue y de algunas de las facultades de la UNR. En octubre del 2015 el Honorable Consejo Superior de la Universidad aprobó un único protocolo para todas sus instalaciones, el *"Plan de acciones y herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito de la UNC"*. Como puede observarse, no se utiliza en su nombre la palabra "Protocolo" ni tampoco "Procedimiento", sino "Plan", para dar cuenta de una intervención más integral de la problemática, priorizando la prevención más allá del acto administrativo que busca dar respuesta a una denuncia concreta presentada.

16 Abordaje de las violencias por razones de género

En la ***Universidad Nacional de La Plata (UNLP)***, a fines del 2014 se inicia la discusión para la elaboración de un protocolo, por iniciativa gremial estudiantil. *La Federación Universitaria de La Plata* presentó al Consejo Superior un pedido de protocolo, a partir de una consulta por ***acoso de una estudiante de la Facultad de Artes***. El Consejo Superior dio curso al pedido y se encomendó al área de Derechos Humanos de la Universidad la redacción del instrumento de intervención. Se conformó una mesa integrada por representantes gremiales y de las distintas unidades académicas, que durante el 2015 analizaron otros protocolos y los marcos teóricos, operativos y jurídicos, resolviendo la creación del *"Programa Institucional Contra las Violencias"*, encargado de garantizar una intervención integral. En Octubre del 2015, mediante Ordenanza del Consejo Superior, se aprobó el *"Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata"*.

En la ***Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)***, el proceso se inició en 2013, cuando la comunidad académica se vio conmovida por el ***asesinato de una estudiante y su madre***. Tras este hecho, desde el Rectorado se promovió la creación del *"Programa contra la Violencia de Género (PcVG)"*, que comenzó a aplicarse a inicios del 2014. El PcVG se proyecto y materializó en la generación de actividades diversas (campañas de prevención, instancias de formación e investigación, y trabajo de acompañamiento a personas en situación de violencias dentro y fuera de la universidad). Desde sus inicios ***atendió denuncias concretas*** y fue interviniendo caso por caso, pero se evidenció la incertidumbre respecto de los alcances y los límites de las incumbencias universitarias para estos asuntos, pues el programa no contaba aún con ningún instrumento de intervención determinado. Por una disposición del decanato de la Escuela de Humanidades se cuenta con un primer protocolo en mayo de 2015. Pero a mediados de diciembre del mismo año, el Consejo Superior resuelve aprobar un protocolo para toda la universidad.

En la ***Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA)***, como consecuencia de las movilizaciones masivas del 3 de junio bajo el lema *"Ni Una Menos"*, agrupaciones estudiantiles demandan a las autoridades la elaboración de protocolos en varias facultades. Y también se propició el debate en el Consejo Superior. Se organizaron comisiones de estudio con la invitación a especialistas, y la participación activa de las facultades con decanas y vicedecanas mujeres (Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias Sociales). En diciembre del 2015, por resolución del Consejo Superior, se aprueba para toda la Universidad el *"Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual"*.

Este primer grupos de protocolos, en particular los primeros, se crearon con un objetivo principal de dar una respuesta institucional a denuncias concretas de violencias por motivos de género. También estas primeras experiencias estaban asociadas principalmente a cuestiones sexuales, es decir dar respuesta a abusos, acosos u hostigamiento sexual. Pero también se convirtieron en una herramienta para

visibilizar autoritarismos, asimetrías, e inequidades naturalizadas en las relaciones interpersonales en el ámbito universitario.

Rápidamente se advirtió, sobre todo en las autoridades, la instalación de la creencia de que aplicando sanciones en la resolución de situaciones concretas se daría una solución definitiva a una problemática de naturaleza mucho más compleja. Lentamente empezó a comprenderse, en algunas instituciones educativas de educación superior, la importancia de trabajar por una transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de las universidades, e incluso incorporar la temática en los planes de estudios de las diferentes carreras. Hasta el momento es muy poco lo avanzado en este sentido, y los temas en relación al género y sexualidades tienen dificultades de abordaje en áreas no específicas. Pero sin dudas, los protocolos de intervención ante situaciones de violencia o discriminación por género proyectan para las universidades una vida más democrática y son la oportunidad para transformaciones más estructurales.

Como se deduce de los párrafos anteriores, los protocolos comenzaron estableciendo, principalmente, procedimientos con el objetivo primordial de resolver las denuncias presentadas y fueron mutando a protocolos, que si bien resuelven lo procedimental, intervienen fuertemente en lo preventivo.

¿Cómo son los protocolos desde el punto de vista normativo?

Los protocolos cuentan o deberían contar con tres partes bien diferenciadas:

- ***Objeto***
- ***Objetivos***
- ***Principios rectores***

En el ámbito de las universidades son un instrumento con tres objetivos o un triple propósito:

- ***Intervenir***
- ***Sancionar***
- ***Prevenir***

Intervienen, sancionan y pretenden prevenir sobre situaciones a las que se refiere como *"violencia sexista", "violencias de género", "discriminación, hostigamiento o violencia de género o diversidad sexual", "discriminación y violencia basada en la identidad de género y/u orientación sexual", "violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona", "violencia de género, acoso sexual y discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad", "violencias sexistas contra mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales, intersex y queers".*

En relación al alcance o competencia, en cada protocolo se especifica que aplica a ***situaciones producidas en el marco de relaciones académicas y/o laborales o en circunstancias u ocasión de actividades estrictamente universitarias***.

Como hemos analizado anteriormente para ámbitos generales de pertenencia de las personas, la intervención se inicia ofreciendo un ***espacio de escucha***, ***acompañamiento*** y en el ámbito universitario suele adicionarse un ***asesoramiento legal*** para quien perciba haber recibido una situación de violencia de género y decida consultar los dispositivos institucionales que hayan sido creados con este fin. Por lo general del texto de las ordenanzas o resoluciones de institucionalización surge, por una parte, que dichos equipos deben ser interdisciplinarios e integrados por profesionales que acrediten formación en la temática de género. Por otra, que los ***principios rectores*** de su labor deben ser:

- **el respeto de la voluntad de la persona,**
- **la confidencialidad,**
- **la no revictimización,**
- **la contención,**
- **el acompañamiento, y**
- **la orientación o asesoramiento legal gratuitos.**

Uno de los objetivos de los protocolos es sancionar a aquellas personas que hayan ejercido prácticas sexistas, pero sin embargo son muy pocos los equipos que poseen la competencia formal para implementar este tipo de medidas. Esta cuestión formal no es un tema de menor importancia, porque entre las expectativas de la persona denunciante, los alcances del protocolo, y las atribuciones concretas del equipo que lo implementa, existe una distancia institucional apreciable en dar una respuesta a la situación planteada. Esto suele ocasionar cierto malestar o disconformidad que repercute en el desempeño y la motivación de los equipos de abordaje. El malestar puede darse en la persona que hizo la denuncia y espera una respuesta y también en las autoridades que pretenden la solución mágica de los problemas sin tomar decisiones firmes y concretas, en lugar de procurar a la transformación y/o aplicación de los instrumentos con los que se cuenta, incluso avanzar en la actualización de los mismos, buscando una solución integral del tema.

La gran mayoría de los protocolos brindan los mecanismos para elevar a la autoridad correspondiente los informes y las decisiones administrativas que permitan establecer las medidas de protección recomendadas. Desde los equipos de abordaje se debe confeccionar un informe para cada caso a resolver, en el que se detalle la normativa que protege los derechos vulnerados y una evaluación de riesgos, que luego tendrá que ser considerado por las autoridades e instancias legales de la universidad. Tambien se debe dar una descripción y análisis de los hechos y sus consecuencias. Al tener los equipos de abordaje un carácter consultivo se debe brindar, además, una opinión, que puede incluir sugerencias de sanción. Todo el material

producido debe ser tenido en cuenta por el servicio jurídico de la unidad académica o de la universidad, si se llega a iniciar un sumario administrativo. Resumiendo el informe elevado debe contener, para cada situación a resolver:

- Detalle de la normativa aplicable que protege los derechos vulnerados.
- Evaluación de riegos.
- Descripción y análisis de los hechos y sus consecuencias.
- Dar una opinión consultiva y sugerencias de actuación y sanción.

Como hemos analizado anteriormente, los protocolos de aprobación más reciente, además de establecer lo procedimental, priorizan mucho trabajar con acciones tendientes a la prevencion de nuevas situaciones. El diseño de estrategias de sensibilización, capacitaciones y comunicación y su implementación buscando la protección de derechos de mujeres y personas LGBTIQ+ y un ambiente libre de violencias por motivos de género, es considerado en varios protocolos como eje principal para combatir las acciones de discriminación y de violencia basadas en la identidad de género o vivencia de la sexualidad. En la actualidad más del 85% de los protocolos establece en sus objetivos medidas de prevención. Es así que, en general, se busca que los protocolos tengan un caracter transformador promoviendo cambios estructurales que modifiquen las prácticas cotidianas en el ámbito universitario.

¿Qué relación tienen los protocolos de las universidades con la Ley Micaela?

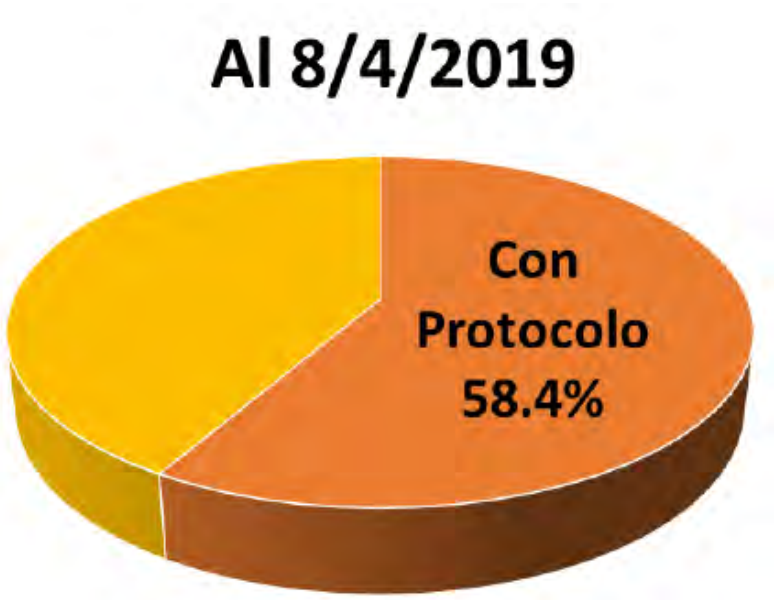
A partir de la adhesión del ***Consejo Interuniversitario Nacional (CIN)*** a la Ley Micaela, el 8 de abril de 2019, en coincidencia con el segundo aniversario de que se encontró el cuerpo asesinado de Micaela García; las medidas de prevención citadas en los párrafos anteriores se canalizan principalmente a traves de las capacitaciones establecidas por la adhesión a Ley Micaela. El ***CIN*** adhiere a la Ley Micaela en acuerdo plenario 1076/19 (Puede descargarse a continuación este Acuerdo Plenario), la que es por unanimidad con el voto favorable de los 65 rectores y rectoras en representación de las 65 instituciones que conformaban el CIN en ese momento. Es necesario aclarar que la prevención de la violencia en el ámbito universitario es muy anterior a este acuerdo plenario, pero esta adhesión ordena y complementa ambas herramientas, los protocolos y la implementación de la Ley Micaela.

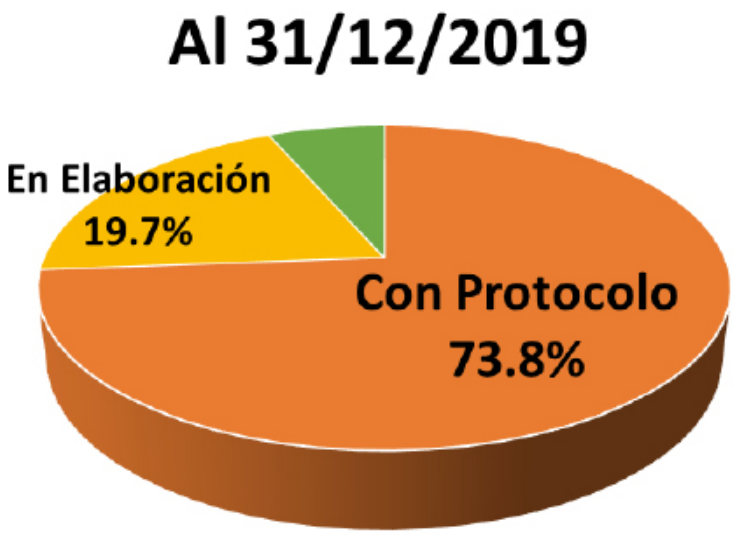
En el ***Artículo 3 del Acuerdo Plenario*** se recomienda *"...a las instituciones públicas del Consejo Interuniversitario Nacional el desarrollo y la promoción de políticas tendientes a erradicar la desigualdad entre los géneros..."*.

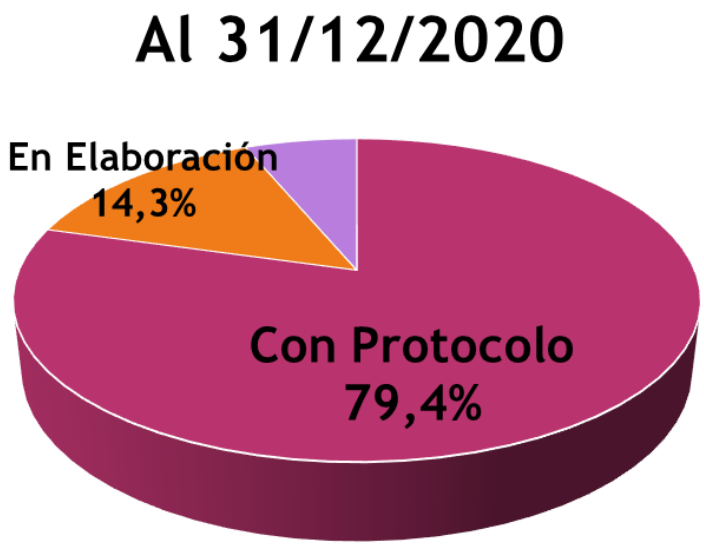
Pero también en su ***Artículo 5*** indica *"Promover acciones tendientes a la creación y fortalecimiento de los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género que tuvieran lugar entre integrantes de las comunidades universitarias"*. Estableciendo una interrelación entre ambas normativas.

16 Abordaje de las violencias por razones de género

Al 8 de abril del 2019, día en que el plenario de Rectoras y Rectores del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhiere a la "Ley Micaela", solo el ***58.4%*** de las instituciones que lo integran tenían institucionalizado un Protocolo de actuación para dar respuesta a situaciones de violencia por razones de género. A fines del 2019, tan solo unos meses después, el porcentaje ascendió al ***73.8%***, pero un ***19.7%*** lo tenía en proceso de formalización. Y a fines del 2020, el ***79.4%*** de las universidades tienen protocolo vigente y un 14.3% se encontraban diseñando y elaborando los proyectos de protocolos para aprobarlos a la brevedad.







Fuente: DGyDS UNSAM y Coordinación Ejecutiva RUGE

En los gráficos anteriores se visualiza, de manera muy clara como la "Ley Micaela" ha traccionado la institucionalización de los protocolos en las universidades.

¿Qué relación tienen los protocolos con los Programas de Género en las universidades?

Que las universidades tengan protocolos institucionalizados no necesariamente implica que haya una política de género institucionalizada en las universidades, pero si es cierto que en todos los casos permitió avanzar en cierta institucionaliza-

ción a traves de la creación de comisiones de género y/o conformación de equipos interdisciplinarios que funcionan como autoridad de aplicación de los mismos.

En el cuadro siguiente se indica para las diferentes universidades que al 2019 tenían protocolos aprobados cómo es la forma de implementación de los mismos y/o los equipos de aplicación designados.

AÑO	INSTITUCIÓN	FORMA DE IMPLEMENTACIÓN O EQUIPO DE APLICACIÓN DESIGNADO
2014	Universidad Nacional del Comahue	Espacio descentralizado en las unidades académicas
2015	Universidad Nacional de Córdoba	Comisión interdisciplinaria: Defensoría de la Comunidad Universitaria, Programa de Género y Secretaría de Asuntos Estudiantiles
	Universidad Nacional de La Plata	Programa contra la Violencia de Género de la Dirección General de Derechos Humanos
	Universidad Nacional de San Martín	Programa contra la Violencia de Género
	Universidad de Buenos Aires	Espacio descentralizado en las unidades académicas
2016	Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires	Programa de Abordaje Integral contra la Violencia y Discriminación por Razones de Género
	Universidad Nacional de José C. Paz	Espacio de Asesoramiento y Orientación en Violencia de Género
	Universidad Nacional de Moreno	Programa de Orientación, Información y Asesoramiento sobre Convivencia Universitaria de la Jefatura de Bienestar Universitario
	Universidad Nacional de San Juan	Oficina por la Igualdad de Género, contra las Violencias y la Discriminación
	Universidad Nacional de La Rioja	Comisión de Género y Diversidad de la Secretaría de Extensión Universitaria
	Universidad Nacional de Quilmes	Programa de Acción Institucional para la Prevención de las Violencias de Género
	Universidad Autónoma de Entre Ríos	Espacio descentralizado en las unidades académicas
2017	Universidad Nacional de Mar del Plata	Comisión contra la Violencia de Género
	Universidad Nacional de Avellaneda	Equipo Interdisciplinario Contra las Violencias
	Universidad Nacional Arturo Jauretche	Equipo técnico de intervención
	Universidad Nacional de las Artes	Equipo Referente en materia de Género

	Universidad Nacional de Río Negro	Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género
	Universidad Nacional de Cuyo	Secretaría de Bienestar Universitario
	Universidad Nacional de Entre Ríos	Equipo de coordinación
	Universidad Nacional de San Luis	Equipo Técnico Interdisciplinario
	Universidad Nacional de General Sarmiento	Programa de Políticas de Género
	Universidad Nacional de Lanús	Programa por la Igualdad de Género
	Universidad Nacional de Luján	Espacio descentralizado en las unidades académicas
	Universidad Nacional de La Pampa	Comisión de Intervención
	Universidad Nacional de Tucumán	Equipo Interdisciplinario Central
	Instituto Universitario Patagónico de las Artes	Secretaría de Salud y Desarrollo Humano
2018	Universidad Nacional de Rosario	Espacio descentralizado en las unidades académicas
	Universidad Nacional de Tres de Febrero	Equipo interdisciplinario
	Universidad Tecnológica Nacional	Espacio descentralizado en las unidades académicas
	Universidad Nacional de la Patagonia Austral	Comisión Asesora en Cuestiones de Género
	Universidad Nacional de Tierra del Fuego	Coordinación y equipo en el ámbito del Programa Géneros y Sexualidades
	Universidad Nacional de Santiago del Estero	Equipo técnico en el ámbito del Programa Géneros y Sexualidades
	Universidad Nacional de San Antonio de Areco	Secretaría General
	Universidad Provincial de Córdoba	Espacio descentralizado en las unidades académicas
	Universidad Nacional de Villa María	Equipo interdisciplinario de la Secretaría de Bienestar
2019	Universidad Nacional del Nordeste	Comisión *ad hoc*
	Universidad Nacional del Sur	Consejo Asesor y de Intervención y Comité de Actuación
	Universidad Nacional de Catamarca	Equipo Técnico Interdisciplinario
	Universidad Nacional de Misiones	Área de prevención y atención a las víctimas de violencia de género en el ámbito de la UNAM
	Universidad Nacional del Alto Uruguay	Programa de Acción contra la Violencia de Género
	Universidad Nacional del Litoral	Equipo responsable del protocolo de la Secretaría de Bienestar, Salud y Calidad de Vida
	Universidad Nacional de Río Cuarto	Área de Actuación en situaciones de Violencia de Género y Discriminación: Equipo Técnico de Atención y Comisión de Prevención e Intervención en situaciones de Violencia de Género y Discriminación

Universidad Nacional de Jujuy	Comisión Técnica del Protocolo
Universidad Nacional de Formosa	Subsecretaría de Derechos Humanos, Género y Discapacidad
Universidad Nacional del Nordeste de la Provincia de Buenos Aires	Programa Contra la Violencia de Género
Universidad Nacional de Salta	Equipo Interdisciplinario para el abordaje de la Violencia de Género
Universidad Nacional del Oeste	Área de Derechos Humanos, Género y Accesibilidad de Bienestar Estudiantil
Universidad Nacional de Lomas de Zamora	Equipo de Intervención Institucional

Fuente: Libro "RUGE, el género en las universidades"

La aprobación de los protocolos fue el motor para la creación de Programas de Género en muchas universidades. **Momentos de institucionalización de los protocolos en las universidades.**

Catalina Trebisacce y Paloma Dulbecco, en el libro ***"RUGE, el género en las universidades"***, identifican tres momentos en el proceso de institucionalización de los protocolos en las universidades.

Un ***primer momento***, iniciado en el año 2013 y que culminó a fines del 2015, fue traccionado de abajo hacia arriba, por petición a las autoridades universitarias, de diferentes grupos involucrados en la temática. Estos pedidos surgieron a raíz de denuncias concretas por situaciones de violencias por motivos de género, que debían resolverse institucionalmente.

El ***segundo momento***, entre 2016 y 2017, la consigna *"Ni Una Menos"*, que se expandió en la sociedad y alcanzó también al ámbito universitario de manera parcial. Surge en este período la Red de Género en el ámbito universitario agrupando a las personas que venían trabajando la temática en algunas universidades. Esta red *"... permitió sostener un trabajo colectivo específico: jornadas de intercambio, clínicas de casos, actividades públicas y reuniones anuales en el marco de eventos científicos fueron las instancias autogestivas, horizontales y federales que caracterizaron este período de creación y fortalecimiento de los canales de articulación que hasta ese entonces habían sido acotados"*. A fines de 2017 ya habían sido aprobados la mitad de los protocolos actualmente vigentes.

El ***tercer momento***, a partir de 2018 estuvo caracterizado por dos hitos bien diferenciados, por un lado la incorporación de la Red a la estructura del CIN, asumiendo las autoridades de las universades públicas el *"...compromiso institucional para*

erradicar las desigualdades y violencias de género en el ámbito de la educación superior". El segundo tiene que ver con la adhesión del CIN a la Ley Micaela, que provocó las incorporaciones masivas de las instituciones de educación superior a la misma, y como ya comentamos, la Ley Micaela "*...impulsó la elaboración de protocolos en las universidades que aún no contaban con este tipo de instrumentos y en mayo de 2019 la Secretaría de Políticas Universitarias lanzó una convocatoria para otorgar financiamiento a líneas de desarrollo de herramientas institucionales para el abordaje de situaciones de discriminación y/o violencia de género en el ámbito universitario*".

Las medidas punitivas, como pueden ser las suspensiones y hasta la expulsión, son una parte de la actuación institucional ante una denuncia puntual, pero desde los mismos espacios de abordajes frente a situaciones de violencia por razones de género, se comprende el problema como un fenómeno de carácter estructural, cultural e interseccional. Aun así, "*...el proceso de protocolización se ve asediado por fantasmas que tienden a confundir el instrumento creado...con una herramienta orientada al castigo*". Las universidades, en cuanto espacios de transformación social, tienen hoy el desafío de desbaratar dichas asociaciones de relacionar los protocolos con el castigo, utilizando las capacitaciones como herramienta.

Ir al capítulo siguiente

17

Promotoras territoriales

¿Qué es una Promotora Territorial en Género?

Una promotora territorial en género es generalmente una mujer o una persona LGBTIQ+, aunque hay algunos varones, que es referente barrial o de alguna organización social con presencia territorial, que lleva adelante acciones con el propósito de mejorar las condiciones de vida de su comunidad o su grupo.

Las mujeres saben, tanto por las experiencias personales como por las de amigas, compañeras y/o familiares, que la violencia de género existe, las atraviesa y es una de las principales problemáticas que es necesario abordar.

En relación a las promotoras territoriales, asociadas generalmente a espacios por fuera de la universidades, y en sociedades con diferentes tipos de vulnerabilidades, la Universidad Nacional de Rosario (UNR) en junio de 2020 lanzó el ***Programa de "Mil Micaelas"***. El objetivo es conformar una red de promotoras contra las violencias sexistas en la universidad. La creación del Programa busca construir una ***red solidaria de mujeres y feminidades*** de toda la comunidad universitaria, para dar ***mayor impulso a las tareas de sensibilización y prevención de las violencias sexistas en la UNR***. La intención del programa es lograr que esta red de promotoras ***se constituya como entramado para la escucha y el acompañamiento frente a situaciones de violencia por razones de género***, un primer anillo *"facilitador de los abordajes construidos desde las herramientas existentes"*.

MIL CAELAS
Promotoras contra las violencias sexistas

17 Promotoras territoriales

De acuerdo con lo que afirman en su cartilla de presentación, el programa "Mil Micaelas" viene a institucionalizar las redes que las mujeres entretejen desde hace años para acompañar a compañeras o amigas que han sufrido alguna situación de violencia, haciendo eje en que las universidades y las escuelas no están exentas, sino que se ven atravesadas por las violencias sexistas. Según Georgina Santervas, politóloga y una de las coordinadoras del proyecto, *"La idea es difundir las herramientas y distintos protocolos que ya están vigentes en la universidad, formarnos como promotoras para hacer una escucha activa, atenta, para evitar la revictimización. Y como objetivo general, pensamos en fortalecer la sensibilización en las violencias sexistas en la universidad y en la vida en sociedad"*.

En un primer momento se había pensado desarrollar talleres presenciales con la dinámica de la educación popular, pero debido al aislamiento social se tuvo que adaptar el formato a la modalidad de curso virtual. En septiembre se lanzó un curso dirigido a docentes, no docentes, graduadas/os y estudiantes de las distintas facultades de la UNR. Este primer curso virtual titulado ***"Multiplicar redes, apuntes virtuales sobre violencias sexistas"*** tiene un carácter introductorio a las diferentes violencias como fenómenos estructurales. *"También se desarrollarán algunas discusiones hoy vigentes, en torno a los escraches públicos y el tratamiento mediático de las violencias"*, explica Georgina.

En su cartilla de presentación explican *"Somos Mil Micaelas porque llevamos su sonrisa como bandera y la convicción de que necesitamos de nuestros cuerpos y nuestras voces para construir ámbitos libres de violencias y esa sociedad justa e igualitaria que Mica imaginó.* ***Mil Micaelas es potencia colectiva!****"*

Para reflexionar e intercambiar sobre promotoras de género en el ámbito universitario les compartimos un artículo periodístico del medio periodístico digital ***Vía País***, sobre el *Programa Mil Micaelas*, que sumado al texto anterior pueden hacernos reflexionar sobre algunos temas.

Luego de leerlo te proponemos puedas reflexionar sobre las siguientes preguntas:

¿Qué crees que aportaría un programa de esas características en tu facultad?
¿Creés que es factible para tu facultad un programa similar?
¿Conocen experiencias similares?, ¿cuáles?

Ir al capítulo siguiente

18

Violencia laboral por motivos de género

Intervención frente a situaciones de violencia laboral

En unos de los videos de Yuyo, al inicio de esta formación, planteaba que la Ley Micaela tiene un objetivo implícito que pretende generar espacios laborales, en las instituciones que han adherido, libres de violencia y discriminación.

La violencia laboral, entre personas que comparten espacio de trabajo, también es una modalidad de violencia por motivos de género, que sucede en el ámbito universitario.

Romina Ferrer, ilustradora bonaerense en las redes sociales y en libros, simplifica en una "placa", con una mirada feminista, lo que sucede cotidianamente, es la autora de las siguientes imágenes:

Toda la violencia se desarrolla a través de una situación de dominación/sumisión, en el caso de la violencia laboral se da una forma de abuso de poder que busca

excluir o someter a la persona en el marco de una relación laboral.

Sus principales características son:

- Puede dirigirse y afectar individualmente o a un grupo de trabajadoras mujeres o del colectivo LGBTIQ+.
- Afecta en todos los aspectos del trabajo.
- Se puede dar por acción u omisión.
- Se sustenta en el miedo, el desconocimiento, la naturalización.
- Amenaza la igualdad de oportunidades.
- Puedes ser evidente o sutil.
- Es inaceptable y viola los derechos humanos.
- Afectan la salud y dignidad de las personas, y también su entorno familiar y social.
- Afectan negativamente las relaciones en el lugar de trabajo, y como consecuencia la reputación del organismo en el que se produce y la productividad.
- Puede limitar e impedir que las trabajadoras mujeres o de la comunidad LGBTIQ+ progresen profesionalmente y que sostengan su pertenencia en el trabajo.

Te invitamos a mirar el video de la campaña de la Fundación Avon Argentina, de título “Vos tenés que ver - Acoso”:

Fuente: Fundación Avón Argentina

¿Qué establece el Convenio 190 de la OIT?

El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado argentino a fines del 2020, es un tratado internacional vinculante que reconoce el

derecho de toda persona a ejercer un trabajo libre de violencia y acoso.

Pretende evitar "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que se manifiestan una sola vez o de manera repetida, que tienen por objeto causar daño físico, psicológico, sexual o económico, que incluye la violencia y el acoso por razón de género; que conlleva la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un género determinado, e incluye el acoso sexual".

Con relación al abordaje de esta problemática existen actualmente, y viene siendo una práctica cada vez más extendida en distintas instituciones, tanto públicas como privadas, el uso de herramientas como los protocolos para la prevención y atención ante situaciones de violencia laboral con perspectiva de género.

Luego de leer los contenidos referentes al tema de ***Violencia por Motivos de Género***, te invitamos a responder las siguientes preguntas en tus apuntes personales o simplemente que reflexiones sobre ellas y tus posibles respuestas. De este modo, iremos repasando algunos saberes para trabajar los abordajes de la violencia por razones de género.

¿Cuáles son los modelos de abordaje en violencias por razones de género?

¿Cuál es la utilidad de la herramienta de evaluación de riesgos?

¿Qué significa corresponsabilidad?

¿Quiénes componen las mesas locales territoriales?

¿Qué herramientas existen para conocer y sistematizar los recursos institucionales y comunitarios locales?

¿Con que herramientas o instrumentos cuentan las universidades para resolver denuncias por violencias de género y transformar las prácticas cotidianas en el ambiente educativo de nivel superior?

Ir al capítulo siguiente

19

Género y Derechos Humanos: jerarquía normativa y contexto histórico nacional

Jerarquía normativa

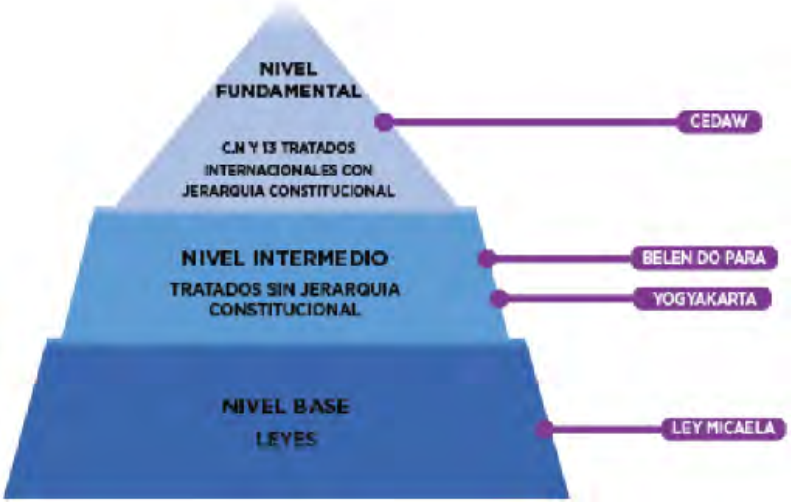
En un Estado Federal como el argentino, las personas debemos respetar diferentes tipos de normas: la ***Constitución Nacional***, los ***tratados internacionales***, las ***leyes nacionales***, ***decretos***, ***leyes provinciales*** y ***ordenanzas***, entre otras normativas. Este conjunto de normas, a veces se contradicen entre sí y en ese caso es necesario establecer una graduación jerárquica para establecer cuáles son las reglas superiores que prevalecen sobre las demás.

Hans Kelsen, creador de la ***pirámide de Kelsen***, jurista, político y profesor de filosofía en la Universidad de Viena, definió este sistema como la forma en que se relacionan un conjunto de normas jurídicas, y la principal forma de relación entre estas dentro de un sistema es sobre la base del principio de jerarquía. Esto quiere decir que las ***normas*** o leyes que componen un ***sistema jurídico*** se relacionan unas con otras según el principio de jerarquía, por lo que una ley que se encuentra por debajo no puede contradecirse con otra que esté por encima ya que la misma no tendría efecto jurídico o no debería tenerlo. La pirámide de Kelsen, adaptada a nuestro país, se muestra en la siguiente figura:

19 Género y Derechos Humanos: jerarquía normativa y contexto histórico nacional

Desde la reforma constitucional de 1994, tanto la Constitución como los tratados internacionales y las leyes nacionales conforman un conjunto de normas que son superiores al resto. Los Tratados y Convenciones son instrumentos internacionales suscriptos por dos o más Estados o sujetos de derechos internacionales que generan obligaciones jurídicas para sus firmantes. Por lo tanto, existe una supremacía del derecho federal sobre el derecho local y, en consecuencia, cualquier decreto, sentencia judicial, acto administrativo, acto de un particular, Ley provincial u ordenanza municipal que contradiga al "derecho federal" no tendrá aplicación ni producirá efectos, y se lo declarará inconstitucional.

Si tomamos la parte superior de la pirámide y le agregamos ejemplos en relación a la temática de género, podríamos representarla así:



Por el artículo 75, inciso 22 de la ***Constitución de la Nación Argentina***, los tratados internacionales que tienen ***Jerarquía Constitucional*** son:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;
- la ***Declaración Universal de Derechos Humanos***;
- la ***Convención Americana sobre Derechos Humanos***;
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo;
- la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio;
- la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- la ***Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)***;
- la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes;
- la Convención sobre los Derechos del Niño.

En ese grupo de tratados internacionales con jerarquía constitucional (Nivel superior), en relación específica con los derechos de las mujeres, se encuentra la convención de la ***CEDAW***. Y en un sentido más amplio, la ***Declaración Universal de Derechos Humanos***, o la ***Convención Americana sobre Derechos Humanos.***

También por el artículo 75, inciso 22 de la ***Constitución de la Nación Argentina***, los demás tratados internacionales no tienen jerarquía constitucional, pero *"tienen jerarquía superior a las leyes"*, en este nivel (Nivel intermedio) están la ***Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará)*** y los ***Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta)***.

Y en el nivel de ***"las Leyes"***, en un escalón inferior, la ***Ley Micaela***, la Ley de Identidad de Género, entre otras. ¿Qué significa esto? Que cualquier artículo de la CEDAW, e incluso de la convención de Belém do Pará, tienen una jerarquía superior a la de las leyes de nuestro país y mucha más jerarquía que las sentencias judiciales.

¿Te has enterado de sentencias judiciales que se contradicen, por ejemplo, con la convención de Belén do Pará, o la CEDAW?

¿Hay un acceso a la justicia igualitario para todas las personas?

Contexto histórico nacional

Hasta mediados del XX, las mujeres se encontraban en una situación de exclusión y de subordinación legal, social y política. En el plano jurídico solo podían ejercer sus derechos de manera tutelada y subordinada en la concepción de matrimonio y/o cuando la legislación las nombraba lo hacía para garantizar su lugar de subordinación y tutelaje con respecto a los varones de la familia. Es decir, estaban excluidas de la participación ciudadana en la vida política, en contextos civiles, en espacios legales y sociales. Por ejemplo, en 1912 se sancionó la ***Ley nacional de Elecciones N° 8.871***, conocida como ***"Ley Sáenz Peña"***, que estableció el ***sufragio a universal, secreto y obligatorio***. Esta ley establecía el voto para nativos argentinos y naturales ***masculinos y mayores de 18 años***. Ese universo, del que habla la ley, no incluía a las mujeres.

Hasta mediados del XX, las mujeres:

- No tenían derecho a votar ni a ser elegidas para ocupar cargos políticos.
- No podían trabajar sin un permiso de sus padres o esposos y, en caso de trabajar, el que debía administrar sus bienes era alguno de los varones de su familia (padre, hermano, esposo), además tampoco tenían derechos laborales como licencias por maternidad.
- No podían estudiar sin un permiso de padres o esposos.

Esto era así porque la legislación civil legitimaba y reglamentaba estas desigualdades. El matrimonio fue la institución que regulaba los vínculos desiguales dentro

de la pareja, las relaciones monogámicas-heterosexuales eran las únicas socialmente posibles y válidas ante la ley. El matrimonio también legalizó el dominio de los varones sobre las mujeres ya que establecía que el varón ocuparía el rol de proveedor de la familia, mientras la mujer ocupaba el rol de reproductora y cuidadora de sus hijos dentro del espacio doméstico. Muchas mujeres se casaban únicamente para escaparse del dominio paterno, pues para algunas la única manera de no vivir con sus padres era casándose y conformando un nuevo hogar, pero pasaban al dominio de su marido.

Por la construcción sociocultural histórica de la época, la mujer estaba relacionada al estereotipo ***"cuidado, maternidad y asistencia social"***. Es por ello que, en su gran mayoría, en lo laboral, ocuparon cargos como tareas de cuidado, trabajos domésticos (ya que serían las óptimas para llevarlos a cabo) y/o cuidado de ancianas/os; en el plano de la maternidad como parteras; en el plano social como asistentes sociales y/o técnicas para asistir a los enfermas/os, y también en el plano de enseñanza como maestras de grado o en jardines. Asimismo, estaban excluidas de contextos académicos de mayor jerarquía, pues durante mucho tiempo se cuestionó que "el saber" sea una condición de las mujeres. Ahora bien, ¿Cómo se fundamentaban estas desigualdades de género? Aunque hoy parezca algo extraño, la subordinación femenina se construyó desde el campo científico, que aseguraba que las mujeres eran inferiores a los varones por naturaleza. Se consideraba que las diferencias biológicas hacían más inteligentes y capaces a los varones, mientras que las mujeres tenían una tendencia biológica hacia "lo emocional". Hacia fines del siglo XIX, el aniquilamiento de los pueblos originarios en lo que se conoció como "Conquista del Desierto" fue justificado con discursos que ubicaban a los indígenas en un lugar de no-humanos.

Algunos de los argumentos contrarios al derecho al sufragio de las mujeres, a mitad del siglo XX, se vinculaban a las supuestas capacidades biológicas de las mujeres para las tareas del hogar y el cuidado y a la supuesta "incapacidad" intelectual para poder discernir en asuntos políticos.

Hasta la década de 1990, la Organización Mundial de la Salud consideró a la homosexualidad como una enfermedad, dando lugar a crueles prácticas médicas sobre los cuerpos y psiquis de las personas de géneros disidentes.

Estas explicaciones sirvieron para fundamentar y reproducir el dominio patriarcal durante un largo período de tiempo.

Muchas veces, con el paso del tiempo, no dimensionamos que el hecho de que las mujeres hoy puedan votar, trabajar, estudiar, acceder a una licencia por maternidad o divorciarse, o tener una licencia por violencia de género, entre otras cosas, son derechos que se obtuvieron hace relativamente poco. La participación femenina en el espacio público fue gradual y su acceso implicó grandes y largas luchas.

Ir al capítulo siguiente

20

Género y Derechos Humanos: marco normativo internacional

Marco Normativo Internacional

Aquí analizaremos los principales instrumentos internacionales a los que Argentina ratificó para la promoción y la defensa de los derechos humanos de las mujeres y diversidades. A partir de allí forman parte también de nuestro propio marco normativo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

Es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su ***Resolución 217 A (III)***, el 10 de diciembre de 1948 en París. Debido a la falta de consenso internacional que existía en ese momento sobre la obligatoriedad de proteger y respetar los derechos humanos, el documento no logró ser formalizado como un tratado internacional, obligatorio para los Estados firmantes, y se limitó a una declaración, que fuera tomada como un ideal orientativo para la humanidad. Tres décadas costó establecer un consenso internacional suficiente para establecer la obligatoriedad para los Estados de proteger los derechos humanos.

La ***DUDH*** fue adoptada por las ***Naciones Unidas (ONU)***, que acababa de establecerse como respuesta a los *"actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad"* cometidos durante la Segunda Guerra Mundial. Su adopción reconocía que los derechos humanos son la base de la libertad, la justicia y la paz.

La Declaración contiene 30 derechos y libertades que pertenecen a todas las personas y que nadie nos puede arrebatar. Los derechos que se incluyeron siguen siendo la base del derecho internacional de los derechos humanos. Actualmente, la Declaración sigue siendo un documento vivo.

Argentina suscribió desde 1948 a la Declaración Universal, pero en 1994 la Constitución Nacional (en el art. 75 inciso 22) la incorporó con ***jerarquía constitucional***.

20 Género y Derechos Humanos: marco normativo internacional

Conceptos centrales en relación a la temática:

- En su ***preámbulo***, a modo de "considerandos", indica que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado su fe en los derechos fundamentales de la humanidad *"...en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres..."*
- En el ***artículo 2***°afirma: *"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...".*
- El ***artículo 16 inc. 1***, indica: *"Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio".*
- El ***artículo 23 inc. 2,*** establece: *"Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".*
- El ***artículo 25 inc. 2***, indica: *"La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social".*

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Las Naciones Unidas la aprobaron el 18 de diciembre de 1979, y la Argentina suscribió a la misma en 1985, mediante la ***Ley 23.179***. Pero en 1994 la Constitución Nacional (en el art. 75 inciso 22) la incorporó con ***jerarquía constitucional***.

Concepto centrales:

- En el ***artículo 1*** define: *"...la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".*
- El ***artículo 3*** establece: *"Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las* ***esferas política, social, económica y cultural*** *todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre".*

- En el ***artículo 5, inc. a)*** dice que: *"Los Estados tomarán todas las medidas apropiadas para: Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres"*.
- En el ***artículo 17*** crea un ***Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer***, con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la convención.
- Por el ***artículo 18***, los Estados se comprometen a enviar *"un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido...por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite"*.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará

Fue adoptada en el año 1994 por la ***Organización de los Estados Americanos (OEA)*** y aprobada por la Argentina en el año 1996 a través de la ***Ley 24.632***.

Conceptos centrales:

Es el primer instrumento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos que reconoce *"...que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades"*.

- En el ***artículo 1*** define que *"...debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*.
- En el ***artículo 5*** establece que: *"Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos"*.
- En el ***Capítulo V*** establece el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres. Uno de ellos, indicado en el ***artículo 12***, sostiene que: *"Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de*

la... Convención por un Estado Parte, y la Comisión las considerará de acuerdo con las normas y los requisitos de procedimiento para la presentación y consideración de peticiones estipulados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Estatuto y el Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos".

La implementación efectiva de la Convención requiere un proceso de evaluación y apoyo continuo e independiente, para lo cual se creó en 2004 el ***Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)***.

El MESECVI es una metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentada en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la Convención y un Comité de Expertas/os.

El MESECVI analiza los avances en la implementación de la Convención por sus Estados Parte, así como los desafíos persistentes en las respuestas Estatales ante la violencia contra las mujeres.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Principios de Yogyakarta.

Los Principios de Yogyakarta son una serie de 29 principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Establecen estándares básicos para evitar abusos y proteger los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

Estos Principios fueron elaborados en noviembre del año 2006 en la ciudad de Indonesia de Yogyakarta.

Conceptos centrales:

El ***Principio 1*** indica que: *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos".*

- El ***Principio 4*** establece que: *"Ninguna persona será privada de la vida arbitrariamente por ningún motivo, incluyendo la referencia a consideraciones acerca de su orientación sexual o identidad de género".*
- Además del derecho a la vida, en los ***Principios 5, y sucesivos***, se establecen los siguientes derechos: a la seguridad personal, a la privacidad, a no ser detenida arbitrariamente, a un juicio justo, a ser tratada humanamente cuando está privada de la libertad, a no ser sometida a torturas, a la protección contra la trata, venta y toda forma de explotación, al trabajo, a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado, a una vivienda adecuada, a la educación, a tener un alto nivel de salud, a la libertad de opinión y de expresión, a la

libertad de reunión y asociación, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, a moverse libremente, a formar una familia, a participar en la vida pública, entre otros.

La ***Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)***, la ***Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*** y la ***Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará***, se encuentran disponibles para su descarga de la plataforma de la formación.

¿Cómo se relaciona la Ley Micaela con los tratados internacionales reconocidos por nuestro país?

Dentro de los fundamentos de los dos proyectos de Ley Micaela, presentados en la Cámara de Diputados de la nación, se mencionan los compromisos asumidos por nuestro país en materia de capacitaciones:

- La ***Convención de Belém do Pará*** establece en su ***artículo 8, inc. c***, que *"Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la Ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer"*.
- En igual sentido, la ***Recomendación General N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1992)*** señala en el ***punto 24, inc. b)***, que *"Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y otros funcionarios públicos a fin de lograr la aplicación efectiva de la Convención"*.
- En la ***Recomendación General N° 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (2017)***, el Comité recomendó a los Estados partes la aplicación de ciertas medidas preventivas, entre ellas, la creación de *"Programas de concienciación que promuevan una comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial"; así como la creación de capacitación, educación y una formación obligatorias, periódicas y efectivas a los miembros del poder judicial, abogados y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos el personal médico forense*, los legisladores y los profesionales de la salud (...) a fin de equiparlos para prevenir y combatir debidamente la violencia por razón de género contra la mujer".
- El ***informe particular para Argentina N° 6 de la CEDAW (2010)*** en el ***párrafo 16*** insta: *"al Estado parte a que vele por que la judicatura, incluidos jueces, abogados, fiscales y defensores públicos, conozca los derechos de la mujer y*

las obligaciones del Estado parte con arreglo a la Convención, y alienta a este a que imparta capacitación sobre cuestiones de género a todos los miembros del sistema de justicia, entre ellos los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y a que vigile los resultados de esa labor".

- El ***Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), en el Informe final de Argentina (2012)*** recomienda al Estado *"el desarrollo de planes de formación continuos sobre violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres en el marco de la Convención de Belém do Pará, destinados a legisladores/as, operadores/as de justicia (jueces/zas, fiscales/as, funcionarios/as legales, comisarios/as de familia) y otros/as funcionarios/as públicos/as, operadores/as de salud, educadores/as, fuerzas militares y policiales, organizaciones sociales y comunitarias de mujeres, centros de atención especializados en violencia y otras públicos similares".*
- Finalmente, el ***Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI (2014)*** insta a los *"Estados Partes a implementar capacitación permanente con contenidos educativos en violencia contra las mujeres dentro de los planes de formación de servidores públicos. En este punto el reto radica en que esta capacitación no se limite a talleres o actividades esporádicos que no responden a un programa permanente, o que sean proyectos cuya vigencia es temporal o parcial".*

Esto significa que la obligación del Estado Argentino en materia de capacitaciones en los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+ es muy anterior a la Ley Micaela.

Ir al capítulo siguiente

21

Género y Derechos Humanos: marco normativo nacional

Marco normativo nacional

Los principales instrumentos locales los analizaremos a continuación:

Constitución Nacional

En la última Reforma Constitucional de 1994, luego de recuperada la democracia en diciembre de 1983 existía un amplio consenso de la mayor parte de los partidos políticos argentinos sobre la necesidad de realizar una reforma constitucional que incorporara las nuevas orientaciones en materia de derechos humanos y mecanismos de defensa de la democracia y resolviera las cuestiones de legitimidad que afectaban al texto aprobado en 1957 durante la dictadura autodenominada Revolución Libertadora.

Ya analizamos el ***inciso 22 del artículo 75***, cuando analizamos la jerarquías de las normativas. Otros artículos importantes en relación a la temática de género son:

- ***Artículo 73, inciso 23***: establece que le corresponde al Congreso *"Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad"*.
- ***Artículo 37***: *"Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio. La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral"*.

Recorrido histórico de los movimientos feministas

(Fuente: Cuadernillo Ley Micaela 2021 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación)

"***Es necesario conocer la historia para transformarla***. Hacer un repaso por cada una de las normas que se fueron conquistando a lo largo del tiempo, escalonadamente, y que hoy vemos plasmadas de forma completa en nuestro sistema de derechos, ***nos muestra que cada una es producto de las luchas colectivas y que entre ellas van entrelazadas***.

La periodista ***Martha Weinman Lear*** escribió un artículo para el New York Times en 1968 que llamó ***"La segunda ola feminista"***, para graficar en una imagen el resurgimiento masivo del movimiento feminista en los Estados Unidos, luego de la quietud que caracterizó el periodo entre las dos guerras mundiales del siglo XX. Así, buscaba establecer una continuidad en la lucha por los derechos de las mujeres marcando picos de intensidad. Es importante aclarar que, usamos la metáfora de las olas para hablar de la historia del feminismo en general, pero ***la periodización más extendida como mundial, es más bien un fenómeno del feminismo estadounidense. Aquíla retomaremos brevemente para contextualizar los momentos en los que surgen nuestras leyes y para remarcar que la conquista de derechos se sanciona en el Parlamento pero es producto de la lucha en las calles.***

Desde la mirada anglosajona, la figura de la ***"Primera Ola"*** son las sufragistas. Esta etapa se identifica con las demandas por la inclusión de las mujeres en los ***derechos políticos, económicos y educacionales***, y tiene como hito fundamental la conquista del derecho al voto femenino. Sin embargo la cronología de los estudios actuales sobre feminismo, sitúa esta etapa en la Ilustración, a mediados del siglo XVIII, cuando surge la polémica sobre la naturaleza de la mujer y la jerarquía de sexos con la ***"Vindicación de los Derechos de la Mujer"***, escrito por ***Mary Wollstonecraft*** considerado el texto que funda el feminismo con discurso crítico valiéndose de las categorías de la filosofía de la época y del pensamiento de autores como Rousseau. Ahí plantea que la diferencia entre el hombre y la mujer no es natural, es cultural. Con la Revolución Francesa y la ***"Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano"***, ***Olympe de Gouges*** escribe ***"Los derechos de la Mujer y la Ciudadana"***, toma el texto y lo replica reivindicando los derechos que les habían negado, y escribe así uno de los primeros escritos que implican la igualdad jurídica y legal de las mujeres. La respuesta del sistema es guillotinarla, encarcelar mujeres y prohibir que se junten en la calle. El Código de Napoleón va a sostener que las mujeres actúen en obediencia a sus maridos, sin derechos civiles ni políticos. En la Argentina las reivindicaciones llegaron con las olas migratorias.

Una de las imprescindibles fue Julieta Lantieri, inmigrante italiana y primera mujer incorporada al padrón electoral en América Latina. En 1911, la Municipalidad de Buenos Aires convocó a los vecinos para que actualizaran sus datos en los padrones, en vistas a las elecciones municipales de concejales. Llamó a que lo hicieran "*los ciudadanos mayores, residentes en la ciudad, que tuvieran un comercio o industria*

o ejercieran una profesión liberal y pagasen impuestos". Julieta advirtió que nada se decía sobre el género y solicitó su inscripción en la justicia. El juez resolvió que tenía razón y se convirtió en la ***primera mujer en la historia argentina en poder votar***.

De 1911 a 1939 se presentaron diversas iniciativas que buscaron garantizar el voto femenino, aunque muchas de ellas ni siquiera se debatieron en el recinto. El primer hito se da en San Juan, cuando el representante del Partido Bloquista, Aldo Cantoni, asume la gobernación y habilita el voto de las mujeres sanjuaninas y la posibilidad de presentar candidatas en las elecciones municipales de 1928.

Si bien la Ley de derechos políticos de las mujeres se promulgó en 1947, ***recién en 1951 pudieron acudir masivamente a las urnas***. La demanda histórica que el peronismo materializó con la voz de Evita como principal impulsora, tuvo como antecedente las persistentes batallas y conquistas que llevaron adelante, desde principio de siglo, las mujeres organizadas en las agrupaciones feministas, las socialistas y radicales".

Recorrido histórico normativo

- ***1853 - Constitución Nacional***: En el ***artículo 16*** establece que "*Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad*". Antes las mujeres necesitaban la autorización de sus padres o maridos para trabajar y/o estudiar.
- ***1926 - Ley 11.357 sobre derechos civiles de la mujer***: Terminó con la incapacidad civil de la mujer independientemente de su estado civil, la mujer casada menor de edad tiene los mismos derechos civiles que la mujer casada mayor de edad, con la salvedad de que para hacer actos de disposición de sus bienes necesita la venia del marido, cuando, éste sea mayor de edad. Cuando el marido fuere menor de edad o se negare a acordar su venia, la mujer necesitará la correspondiente autorización judicial. Pero a pesar de lo anterior, la ley amplió los derechos civiles de las mujeres pero no derogó el ***artículo 55 del Código Civil***, que definía a la mujer casada como incapaz de hecho relativa ***(inc. 2)***, ni el ***artículo 57*** que la subordinaba a la necesaria representación legal del marido ***(inc. 4)***.
- ***1947 - Ley 13.010 del voto femenino***: Es una ley muy escueta, que en sus tres primeros artículos otorga importantes derechos a las mujeres, en relación a poder sufragar, pero también las habilita a tener un documento de identidad, la ***Libreta Cívica***. Esos artículos determinan:
  - ***Artículo 1°*** - Las mujeres argentinas tendrán los mismos derechos políticos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que les acuerdan o imponen las leyes a los varones argentinos.
  - ***Articulo 2°*** - Las mujeres extranjeras residentes en el país tendrán los mismos derechos políticos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que les acuerdan o les imponen las leyes a los varones extranjeros, en caso que éstos tuvieren tales derechos políticos.

- ***Artículo 3°*** - Para la mujer regirá la misma ley electoral que para el hombre, debiéndosele dar su libreta cívica correspondiente como documento de identidad indispensable para todos los actos civiles y electorales.
  Pero aún seguían sin estar habilitadas jurídicamente con capacidad civil plena, podían elegir y ser elegidas, pero eran consideradas "ciudadanas incapaces" hasta la reforma del Código civil de 1968.

El feminismo en el mundo entre 1960 y la década del '80

(Fuente: Cuadernillo Ley Micaela 2021 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación)

"Es necesario hacer un paréntesis para ubicarnos en el contexto internacional de esa época. En estos años se sitúa la ***segunda ola feminista***. Esta segunda ola coincide con el inicio del Movimiento de Liberación de las Mujeres en Estados Unidos. ***Las reivindicaciones pasan de lo público a lo privado: se centraban en la desigualdad doméstica, la sexualidad, la familia, el trabajo y el derecho al aborto***. En 1963, la autora ***Betty Friedan*** escribe ***"La mística de la feminidad"*** donde denuncia el malestar de las amas de casa. Pero no es lo único que se pone en cuestión. También se problematiza que *'la mujer'* se constituya naturalmente como el sujeto único del feminismo. Esta idea se pone en cuestión primero por mujeres negras, lesbianas y socialistas, que critican el componente homogeneizante del uso del concepto *'mujer'* como universal de las realidades de las mujeres blancas, anglosajonas, educadas y con plata que no representaban a tantas otras. En segundo lugar, es discutido por la teoría queer y el movimiento LGBTIQ+, y se corren las barreras para representar otras subjetividades que también se encuentran en desventaja dentro del sistema jerarquizado de género. La propia noción de ***'identidad de género'***, entonces, pasó a ser un problema a la vez teórico y existencial, y el binarismo mujer-varón, que no ha-bía sido problematizado por el feminismo radical de la segunda ola, se explicita como un determinante más a abolir en la política sexual. El 28 de junio de 1969 se produjo 'Stonewall', la reacción de la comunidad LGBTIQ+ a la constante agresión policial en el único bar de NY que recibía sin prejuicios a sus integrantes. La represión fue feroz.

El feminismo dejó de ser singular, empezó a incluir a las distintas identidades y orientaciones sexuales. Comenzamos a ser plurales, a hablar de los feminismos. Y surfeamos a la siguiente ola.

Desde el golpe de Estado de 1955 hasta 1983, la Argentina sufrió repetidas veces la interrupción de su proceso democrático. De esos 28 años, solo tuvimos 10 años de gobiernos legítimamente constituidos, los otros 18 transcurrieron bajo el régimen de dictaduras militares que reiteradamente interrumpieron, mediante golpes de Estado, a los gobiernos legalmente elegidos e impidieron acceder al sistema de derechos; postergaron la evolución de las leyes con perspectiva de género y la toma de conciencia de las desigualdades y las violencias".

- ***1968 - Decreto-Ley 17.711 - Reforma parcial del Código Civil***: Es una ley que impulsó la dictadura de Juan Carlos Onganía. Estableció capacidad jurídica

plena para la mujer mayor de edad cualquiera sea su estado civil. Aunque todavía el ejercicio de la patria potestad sobre los hijos y la elección del domicilio conyugal seguían siendo atribuciones exclusivas del varón. También prácticamente al mismo tiempo que se estipuló la ***capacidad civil plena*** se estableció la obligación de la mujer a usar el apellido del marido ***(ley 18.248 de 1969)***.

- ***1987 - Ley 23.515 de Divorcio Vincular***: Esta también es una ley que modifica el Código Civil. Agrega una manera de disolución del vínculo matrimonial, mediante ***sentencia de divorcio vincular***. Esta sentencia da la posibilidad de volver a contraer matrimonio.

El feminismo en el mundo desde la década del 80 y finales de siglo

(Fuente: Cuadernillo Ley Micaela 2021 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación)

"Es necesario hacer otro paréntesis para ubicarnos en el contexto internacional de esta época. La tercera ola es caracterizada por las feministas estadounidenses como un momento de dispersión y estancamiento de los feminismos, e incluso como una etapa de cierta apatía por parte de las juventudes; quizá por oposición a sus madres, porque había sido muy marcado el protagonismo de las jóvenes en la revolución sexual de la segunda ola. Un hito de este momento es el caso de Anita Hill, una abogada y profesora estadounidense que en 1991 acusó a Clarence Thomas, entonces candidato a la Corte Suprema de los Estados Unidos, de haberla acosado sexualmente cuando era su supervisor. Impactó en el público y provocó una oleada de denuncias contra hombres poderosos. El año siguiente, fue declarado el ***'año de las mujeres'*** porque por primera vez 24 mujeres eran elegidas como representantes en el Congreso y el Senado de los Estados Unidos. Dos décadas más tarde, los movimientos Me Too y Time's Up también impactarían en un número récord de representantes ocupando bancas.

En la Argentina, con el retorno de la democracia, en la Cámara de Diputados en 1983 asumieron las bancas 250 varones y sólo 12 mujeres. Así comenzaría una larga discusión por los espacios de poder. Un reclamo constante y permanente para que la democracia no sea sólo para unos pocos. En noviembre de 1983 se crea el ***Tribunal de Violencia Contra la Mujer "Mabel Adriana Montoya"***, una joven que fue asesinada luego de un intento de violación, y representó un hito trascendental.

El objetivo de este espacio se centraba en crear conciencia, denunciar la desigualdad de género, exigir una reforma del Código Penal que elimine su carácter sexista, reclamar la patria potestad y tender una red para quienes atravesaban situaciones de violencia.

El 8 de marzo de 1984 se realiza un acto en la Plaza de Mayo con el reclamo por la creación de la Secretaría de la Mujer y en la puerta del Congreso por el Derecho al Aborto. Se realizó el ***Primer Encuentro Nacional de Mujeres***, en la Ciudad de Buenos Aires, y un año después se crea por decreto presidencial la Subsecretaria

Nacional de la Mujer, dependiente del Ministerio de Salud y acción social, como primera área de gestión".

- ***1991 - Ley 24.012 de Cupo Femenino***: Determinó en una parte de su ***artículo 1°*** que *"...Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos"*.
- ***1994 - Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar***: Si bien es una norma que se queda corta, por los parámetros de la época marcados por la Convención de Belén do Pará de ese mismo año, es la primera Ley nacional que encuadra las situaciones de violencia en el ámbito doméstico. En su ***artículo 1°*** dispone que *"Toda persona que sufriese lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar podrá denunciar estos hechos en forma verbal o escrita ante el juez con competencia en asuntos de familia y solicitar medidas cautelares conexas. A los efectos de esta ley se entiende por grupo familiar el originado en el matrimonio o en las uniones de hecho"*.

El feminismo en el mundo en los inicios del siglo
(Fuente: Cuadernillo Ley Micaela 2021 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación)

"Es necesario hacer otro paréntesis más para ubicarnos en el contexto internacional de esta época. El inicio del nuevo siglo supone el inicio de la ola que estamos atravesando ahora. Los nuevos feminismos se presentan como disidentes, en contra de las políticas neoliberales, descoloniales, antirracistas y antipatriarcales. Aunque sus reclamos también atraviesan a quienes defienden económicamente el orden del sistema. En la Argentina, un hito fundamental es la lucha de la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, que logró impregnar su reclamo en grandes movilizaciones y hasta hizo trascender su iconografía –el pañuelo verde– como bandera de lucha en los países vecinos y en otros continentes. Y el reclamo Ni una menos por el fin de los femicidios y la violencia machista. Esta nueva ola con glitter, cantos y multitudes de colores, a diferencia de la apatía que decían notar en el proceso anterior, avivó las discusiones en todas las mesas familiares, las escuelas, los trabajos y las calles. Y llegó al recinto en forma de leyes".

- ***2002 - Ley 25.674 de Participación femenina en los sindicatos***: Establece en el ***artículo 3°***, que *"La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participa-*

ción femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo". Pero también determina la participación en la negociación colectiva de las condiciones laborales, en el ***artículo 1°***, indicando que *"Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad".*

- ***2005 - Ley 26.061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes***: El ***artículo 1°***, define como objeto de la ley *"la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se encuentren en el territorio de la República Argentina, para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales en los que la Nación sea parte. Los derechos aquí reconocidos están asegurados por su máxima exigibilidad y sustentados en el principio del interés superior del niño. La omisión en la observancia de los deberes que por la presente corresponden a los órganos gubernamentales del Estado habilita a todo ciudadano a interponer las acciones administrativas y judiciales a fin de restaurar el ejercicio y goce de tales derechos, a través de medidas expeditas y eficaces".* En el ***artículo 3°***, dice que *"se debe respetar:*
  - **a.** *Su condición de sujeto de derecho;*
  - **b.** *El derecho de las niñas, niños y adolescentes a ser oídos y que su opinión sea tenida en cuenta;*
  - **c.** *El respeto al pleno desarrollo personal de sus derechos en su medio familiar, social y cultural;*
  - **d.** *Su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento y demás condiciones personales;*
  - **e.** *El equilibrio entre los derechos y garantías de las niñas, niños y adolescentes y las exigencias del bien común;*
  - **f.** *Su centro de vida. Se entiende por centro de vida el lugar donde las niñas, niños y adolescentes hubiesen transcurrido en condiciones legítimas la mayor parte de su existencia".*

- ***2006 - Ley 26.130 - Régimen para las intervenciones de contracepción quirúrgica***: El objeto de la ley se indica en el ***artículo 1°*** que dice que *"Toda persona mayor de edad tiene derecho a acceder a la realización de las prácticas denominadas 'ligadura de trompas de Falopio' y 'ligadura de conductos deferentes o vasectomía' en los servicios del sistema de salud".* Significó un

quiebre en la protección de la anticoncepción y el derecho de las personas gestantes y no gestantes a decidir sobre la reproducción de sus cuerpos, la planificación familiar y la posibilidad del control natal.

- ***2006 - Ley 26.150 de Educación Sexual Integral (ESI)***: En el ***artículo 1°*** de la ley establece que *"Todos los educandos tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal. A los efectos de esta ley, entiéndase como educación sexual integral la que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos"*. Por su parte en el ***artículo 2°***, crea *"...el Programa Nacional de Educación Sexual Integral en el ámbito del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, con la finalidad de cumplir en los establecimientos educativos referidos en el artículo 1° las disposiciones específicas de la Ley 25.673, de creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; Ley 23.849, de Ratificación de la Convención de los Derechos del Niño; Ley 23.179, de Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que cuentan con rango constitucional; Ley 26.061, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y las leyes generales de educación de la Nación"*. Los objetivos del Programa Nacional de Educación Sexual Integral, se establecen el ***artículo 3°*** y son:
  - **a.** *Incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas;*
  - **b.** *Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la educación sexual integral;*
  - **c.** *Promover actitudes responsables ante la sexualidad;*
  - **d.** *Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular;*
  - **e.** *Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.*

La Educación Sexual Integral es un derecho de los niños, niñas y adolescentes de todas las escuelas del país de gestión estatal y privadas, confesionales y laicas. Su aplicación abarca desde el nivel inicial hasta el nivel superior de formación docente y de educación técnica no universitaria. (***Art. 4°***)

- ***2008 - Ley 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas***: Es una ley que modifica varios artículos del ***Código Penal***, además modifica el artículo 2° de la ley 26.364 para redefinir el conceptode trata de personas, que queda redactado de esta manera: *"Se entiende por trata de personas el ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción o*

acogida de personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países". Tipifica el delito de trata y crea mecanismos en el Estado para poder combatirlo.

- ***2009 - Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollan sus relaciones interpersonales***: Como ya hemos analizado esta ley, y además la tienen para poder descargarla, lo fundamental de esta norma es que contiene muchas definiciones que nos ayudan a entender de qué hablamos cuando hablamos de violencia en base al género. Si bien vamos a ver que la ley refiere a la violencia contra las mujeres, como ya vimos anteriormente, vamos a entender esta noción de manera amplia garantizando los mismos derechos y protecciones a mujeres y personas LGBTIQ+, dado que las vulneraciones y violencias que atraviesan tienen como base común la desigualdad de género que posicionó históricamente a los varones en un lugar de superioridad. Ya la analizamos detenidamente cuando tratamos las violencias por motivos de género.

- ***2010 - Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario***: Es una ley que modifica varios artículos del ***Código Civil***. La Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en reconocer este derecho en todo su territorio nacional. Además, fue el décimo a nivel mundial. Puso un marco de legalidad e igualdad a una realidad que sucedía; la de las familias que no se constituyen bajo el esquema heteronormado. En el ***artículo 2°*** de la ley, que modifica el artículo 172 del Código Civil, el que quedará redactado, en lo que refiere a la temática, de la siguiente forma: "*...El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo*".

- ***2012 - Ley 26.743 de Identidad de Género***: En el ***artículo 1°*** expresa que "*Toda persona tiene derecho:*
  a. *Al reconocimiento de su identidad de género;*
  b. *Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;*
  c. *A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada*".

Y en el ***artículo 2°*** expresa que "*Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo*".

Ya hemos analizado esta ley anteriormente, que también está disponible para

descargar.

- ***2012 - Ley 26.791 - Modificación del Código Penal***: También ya analizamos esta modificación al ***artículo 80, inciso 4 del Código Penal***, agravando la pena cuando el homicidio se comete *"por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión"*.

Se tipifica la figura de femicidio, como el asesinato a una mujer por el solo hecho de ser mujer.

- ***2013 - Ley 26.862 de reproducción médicamente asistida***: Establece en su ***artículo 1°*** que: *"La presente ley tiene por objeto garantizar el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida"*. Y en su ***artículo 2°*** indica que *"A los efectos de la presente ley, se entiende por reproducción médicamente asistida a los procedimientos y técnicas realizados con asistencia médica para la consecución de un embarazo. Quedan comprendidas las técnicas de baja y alta complejidad, que incluyan o no la donación de gametos y/o embriones"*.
- ***2014 - Ley 26.994 Nuevo Código Civil y Comercial***: Esta ley reescribe totalmente el ***Código Civil y Comercial***, deroga además completamente o parcialmente varias leyes. Entre las cosas más importantes que establece están:
  - ***Artículo 64.- Apellido de los hijos***. *"El hijo matrimonial lleva el primer apellido de alguno de los cónyuges; en caso de no haber acuerdo, se determina por sorteo realizado en el Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas. A pedido de los padres, o del interesado con edad y madurez suficiente, se puede agregar el apellido del otro. Todos los hijos de un mismo matrimonio deben llevar el apellido y la integración compuesta que se haya decidido para el primero de los hijos. El hijo extramatrimonial con un solo vínculo filial lleva el apellido de ese progenitor. Si la filiación de ambos padres se determina simultáneamente, se aplica el primer párrafo de este artículo. Si la segunda filiación se determina después, los padres acuerdan el orden; a falta de acuerdo, el juez dispone el orden de los apellidos, según el interés superior del niño"*.
  - ***Artículo 658.- Regla general***. *"Ambos progenitores tienen la obligación y el derecho de criar a sus hijos, alimentarlos y educarlos conforme a su condición y fortuna, aunque el cuidado personal esté a cargo de uno de ellos"*. Se deroga la preferencia materna en el cuidad de los hijos.
  - ***Artículo 660.- Tareas de cuidado personal***. *"Las tareas cotidianas que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención"*.
  - ***Artículo 441.- Compensación económica***. *"El cónyuge a quien el divorcio produce un desequilibrio manifiesto que signifique un empeoramiento de su situación y que tiene por causa adecuada el vínculo matrimonial y su ruptura, tiene derecho a una compensación. Esta puede consistir en una*

prestación única, en una renta por tiempo determinado o, excepcionalmente, por plazo indeterminado. Puede pagarse con dinero, con el usufructo de determinados bienes o de cualquier otro modo que acuerden las partes o decida el juez".

- ***Artículo 402.- Interpretación y aplicación de las normas***. *"Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo".*

- ***2017 - Ley 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política***: Esta Ley modifica varios artículos del ***Código Electoral Nacional***, en relación a la temática, modifica el ***artículo 60 bis*** de dicho código, que un la primera parte expresa: *"Requisitos para la oficialización de las listas. Las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente".*

- ***2018 - Ley 27.452 - Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes (Ley Brisa)***: En el ***artículo 1°- Objeto***, crea *"...el Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes cuando:*
  - **a.** *Su progenitor y/o progenitor afín haya sido procesado y/o condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio de su progenitora;*
  - **b.** *La acción penal seguida contra su progenitor y/o progenitor afín, en la causa penal donde se investigue el homicidio de su progenitora, se haya declarado extinguida por muerte;*
  - **c.** *Cualquiera de sus progenitores y/o progenitores afines haya fallecido a causa de violencia intrafamiliar y/o de género".*

Artículo 2°- Destinatarios/as. *"Son destinatarias y destinatarios de la Reparación Económica las personas menores de veintiún (21) años o personas con discapacidad que cumplan los siguientes requisitos:*

- **a.** *Ser hijo/a de la progenitora fallecida según lo establecido en el artículo 1° de la presente ley;*
- **b.** *Ser hijo/a de algún progenitor fallecido a causa de violencia intrafamiliar y/o de género;*
- **c.** *Ser argentino o residente de acuerdo con el artículo 22 y 23 de la ley 25.871".*

- ***2018 - Ley 27.499 (Ley Micaela)***: Ya ha sido analizada extensamente en los inicios de la formación.

- ***2020 - Ley 27.610 de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo***: El ***artículo 1°***, establece que *"La presente ley tiene por objeto regular el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y a la atención postaborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y de personas con otras identidades de género con capacidad de gestar y a fin de contribuir a la reducción de la morbilidad y mortalidad prevenible"*.

El ***artículo 21*** indica que *"Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de aplicación obligatoria en todo el territorio de la República Argentina"*. Por lo tanto, no requiere adhesiones provinciales ni reglamentación para su vigencia. ***2021 - Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins"***: Esta ley ya fue analizada oportunamente, y está disponible para descargarla.

¿Qué sucedió con las licencias por embarazo y las licencias por violencias de género?

Las ***licencias por embarazo*** comenzaron en 1907, la misma normativa establecía que las mujeres embarazadas podían dejar de concurrir a su lugar de trabajo hasta cuatro semanas antes de parir y tenían derecho a regresar después de las seis semanas del parto. Los empleadores, por su parte, tenían la obligación de reservarle a las mujeres el puesto de trabajo. En 1924 se sancionó una nueva ley que prohibió el trabajo femenino durante las cuatro semanas posteriores al parto y estableció que, además de conservar su puesto, ninguna mujer podía ser despedida por motivo de su embarazo. Sin embargo, no garantizó el pago del sueldo, ni de ningún otro subsidio durante la licencia por embarazo, derecho que recién se logró en 1934 (cuando se estableció el Seguro de Maternidad).

En la actualidad, la ***Ley de Contrato de Trabajo*** establece una licencia de 90 días para las mujeres (45 días anteriores y 45 posteriores al parto) y de dos días para los varones por nacimiento. Respecto de las familias formadas por parejas del mismo sexo o las familias monoparentales, si bien tienen reconocimiento en el nuevo Código Civil y Comercial, la cuestión de la licencia laboral no tiene una regulación específica, más allá de la licencia por adopción.

En el año 2017 se establece la ***Licencia por Violencia de Género*** destinada a todas las ***trabajadoras de la Administración Pública o sociedad de economía mixta con participación mayoritariamente estatal***.

Ir al capítulo siguiente

22

Perspectiva de género en el Estado y las Universidades: conformación del estado moderno

Introducción

Esta etapa de formación individual y colectiva es un tiempo de siembra y cosecha, de hacer posible nuevos aprendizajes del que podemos salir mejores. Transitar este camino en relación a la perspectiva de género es hacer un análisis introspectivo que nos lleva a interpelarnos a nosotras y nosotros mismos, en todo lo que hacemos en la vida cotidiana. Lo comenzamos con lo más cercano, lo más a mano, lo más próximo, en nuestros hogares y en los espacios donde interactuamos con otras personas, el trabajo, el barrio, el club, etc. Ya hemos mencionado esto, no podemos pretender transformar, si antes no nos transformamos a nosotros y nosotras mismas.

¿Cuánto de todo lo que venimos trabajando en esta instancia estaba presente en sus vidas? ¿Cuánta violencia recibimos o ejercemos a diario, hasta sin darnos cuenta? Las preguntas que nos hacemos, las reflexiones, los análisis introspectivos, lo que conversamos en nuestros hogares o con amistades de lo que sucede en esta formación, define un rumbo, una manera de aprender, de análisis propio y de análisis colectivos, motorizado por lo que Paulo Freire llama la pedagogía de la pregunta. Preguntarse es abrir, es abrirse, no cerrar nada, es avanzar en el conocimiento desde lo que se pasa primero por el cuerpo y las emociones, por la experiencia de cada una y de cada uno para luego reflexionar sobre las acciones vividas en la propia vida en comunidad con otras personas.

¿En qué área de la Facultad desarrollan su trabajo? ¿En qué programas, proyectos, o políticas universitarias lo hacen? ¿Qué rol y qué tareas cumplen? ¿Con quiénes trabajan? ¿Qué objetivos se plantea el área o espacio en donde trabajan? ¿Qué les motiva a ustedes en este trabajo que hacen en la universidad? ¿Cuántos varones y cuántas mujeres hay en la oficina, alguna persona del colectivo LGTBIQ+ trabaja allí? ¿Las tareas y funciones están divididas en razón del género? ¿Quiénes deciden las políticas de tu área de trabajo en la facultad? ¿Qué grado de participación tienen las organizaciones de la comunidad universitaria en la definición de esas políticas y cuántas mujeres y personas LGTBIQ+ tienen lugar en su diseño, planificación y gestión?

22 Perspectiva de género en el Estado y las Universidades: conformación del estado moderno

Ustedes pueden ir respondiendo estas preguntas, seguramente ya lo fueron haciendo en su pensamiento, por ahora eso es suficiente. Otras preguntas ya les surgieron en este momento, o será a lo largo de esta temática específica, según puedan ir pensando desde sus trabajos en la facultad lo que aquí se plantea. Nosotras y nosotros podemos hacer las primeras preguntas, pero las que tengan un mejor sentido tienen que ser situadas, formuladas desde la experiencia de ustedes y desde la experiencia de las personas en quienes confían y que están próximas en la facultad. Se aprende también observando, revisando, cuestionando o incluso proponiendo nuestras prácticas, la de las personas que comparten el mismo espacio físico, con quienes compartimos el trabajo cotidiano.

Conformación del Estado moderno y colonialismo. La desigualdad de género que aún persiste

Para comenzar a tratar el tema de que una universidad o el Estado incorpore la pers-pectiva de género en sus políticas implica reconocer que existe una ausencia. El Estado, como organización institucional, tiene sus orígenes en el siglo XIX y se configuró sobre los ideales de la Revolución Francesa: ***Libertad, Igualdad y Fraternidad***. El Estado así concebido establece un nuevo contrato social, en base a dejar atrás las antiguas relaciones de servidumbre que se vivían en épocas del feudalismo para dar lugar a una sociedad entre sujetos ***libres e iguales***, llamados ***ciudadanos***.

¿Quiénes forman parte de la consigna de libertad, igualdad y fraternidad? ¿Qué tipo de libertad, igualdad y fraternidad implica esta consigna? Si la pensamos un poco desde una perspectiva de género, y desde la conformación del Estado, nos damos cuenta que se esconde una desigualdad fundante: la exclusión de las mujeres, porque ese nuevo contrato social se lleva adelante solo entre varones.

En este contrato, en la categoría "ciudadanos", las mujeres se encontraban excluidas, es decir como una "categoría particular" fuera de la norma común de acceso a la ciudadanía. Por otra parte, la sociedad se organizó de manera binaria en dos aspectos, en uno como varón/mujer, y el el otro como público/privado. Otras identidades de género no fueron ni reconocidas, ni tenidas en cuenta. Los ciudadanos, en el momento de conformación del Estado, eran las personas identificadas como varones, por su sexo, más allá de su orientación sexual, pues lo que valía para el ejercicio de los derechos civiles y políticos era el sexo que figuraba en el "Documento" que le daba identidad.

Les invitamos a ver este video de María Luisa Femenías, en donde se plantea la diferencia entre "frater" (fraternidad) y "sor" (hermandad):

22 Perspectiva de género en el Estado y las Universidades: conformación del estado moderno

María Luisa Femenías ¿Qué significa el término SORORIDAD?
Fuente: Canal Encuentro

En la actualidad, específicamente en nuestro país, hay un reconocimiento legal y las mujeres y las personas LGTBIQ+ fueron consideradas ciudadanas en igualdad de derechos, pero la supremacía de los varones se mantuvo y se mantiene, más allá de ese reconocimiento legal. ¿Quién no se sintió ausente como mujer, cuando son unas pocas en un escenario de debate sobre una política universitaria y la palabra circula siempre entre los mismos y siempre entre varones? ¿Quién no sintió frustración cuando ve una mujer que se acobarda y finalmente termina aliándose a un varón para poder avanzardejando de lado hasta su propia opinión? ¿No les hace acordar cuando en alguna organización política la palabra la monopoliza una sola persona, o muy pocas y cuando alguna mujer quiere decir otra cosa no la dejan hablar o no la dejan terminar? El ambiente cultural de estos espacios naturaliza los hechos.

Bertold Brecht decía:

"No acepten lo habitual como cosa natural,
pues en tiempos de desorden,
de confusión organizada,
de arbitrariedad consciente,
de humanidad deshumanizada,
nada debe parecer natural,
nada debe parecer imposible de cambiar"

En la conformación del Estado moderno hay una subordinación de las mujeres en las normas jurídicas (aunque está cambiando), en los espacios de toma decisiones, en el tipo de ciudadanía que tienen unas y otros. Por este motivo, se hace fundamental desnaturalizar lo que parece dado, y que al no ser natural puede ser cambiado.

22 Perspectiva de género en el Estado y las Universidades: conformación del estado moderno

A todo lo anterior, en los países latinoamericanos, como el nuestro, que padecimos la colonización, el Estado moderno sitúa a las mujeres en una nueva forma de conquista y dominación: las mujeres quedan subordinadas al mandato de los varones en términos políticos, económicos y sociales. Dice Julieta Paredes, mujer aymará y boliviana: *"Colonial como la invasión y posterior dominación de un territorio ajeno, empezando por el territorio del cuerpo. Como las palabras y los discursos son formas auditivas que toman posición ante las hegemonías discursivas del poder, podemos decir que la penetración colonial nos puede evocar la penetración coital, como la imagen de violencia sexual, de la invasión colonial. No decimos con esto que toda penetración coital o penetración sexual en general sea necesariamente violenta, no lo es cuando se la desea, pero la violación de nuestros cuerpos, ninguna mujer la desea, y la invasión colonial, ningún pueblo la quiere"*. El objeto de la colonización, aparte de usufructuar los territorios colonizados, también es invadir, someter, imponer, dominar, usufructuar y colonizar los cuerpos, la subjetividad, las percepciones y los sentimientos de identidad, placer y deseo.

Por eso, dice Paredes, la invasión colonial no solo penetró territorios latinoamericanos, sino que invadió los cuerpos de las mujeres y esto fortaleció el sistema de opresiones patriarcales, dando como resultado una versión aumentada del patriarcado. Al mismo tiempo, esta situación se incrementa en la interseccionalidad, dado que la sujeción se caracteriza por la desigualdad de clase, de raza y de género, y de esta manera la subordinación se acentúa.

Desnaturalizar es revisar la comprensión de todo lo que nos rodea. ¿Cómo surgieron las normas?, ¿Qué es lo que proponen?, no se necesita ser experta/o, sino la necesidad de evidenciar las desigualdades de género, aunque nos digan que todas/os somos iguales ante la ley. Es decir, revisar para entender y comprender y, desde ahí comenzar a transformar.

Hemos analizado en esta formación las desigualdades por motivos de género, y mu-chas veces desde el Estado bajo una supuesta "neutralidad" y "objetividad" se refuerza el dominio masculino sobre las mujeres, niños/as y adolescentes. Muchas veces, esta forma de comprender y actuar justificó la culpabilización sobre las mujeres víctimas de violación que suceden a diario.

Te invitamos a que leas el siguiente artículo, donde se relata el comportamiento de referentes del Estado en relación a casos de violencias. También esperamos que reflexiones sobre él.

Fuente: www.infobae.com

Ir al capítulo siguiente

23

Perspectiva de género en el Estado: conformación del estado argentino

Conformación del estado argentino

El Estado moderno argentino, así como los demás Estados de América Latina, nacidos tras los procesos independentistas, reprodujeron estructuras sociales desiguales de distribución del poder.

Entre estas estructuras se encuentra la desigualdad y violencia de género que se institucionalizó, naturalizó y legitimó. Este proceso es el que hoy desandamos.

Las mujeres no pudieron participar, sino excepcionalmente, de los asuntos políticos, sociales, educativos, económicos, científicos y culturales.

La perspectiva de género implica el reconocimiento de la existencia social de relaciones asimétricas de poder, ancladas solo en razón del género al que pertenecen las personas, en donde las mujeres y personas LGTBIQ+ ocupan la base de esa estructura y, por esa razón, sufren situaciones de discriminación, violencia, abuso y desvalorización.

La perspectiva de género ***NO*** niega ni desconoce la existencia de ***OTRAS FORMAS*** de violencia y discriminación sino que se ocupa de manera particular de aquellas ancladas en razón del género. Y por eso estamos aquí, formándonos, aprendiendo colectivamente, para analizar al Estado que es nuestro lugar de trabajo con el objetivo de:

- Lograr mayores y mejores intervenciones del Estado con perspectiva de género, y
- promover ámbitos de desarrollo laboral libres de violencias de género.

Analicemos y reflexionemos con las siguientes imágenes de la conformación del Estado Argentino:

23 Perspectiva de género en el Estado: conformación del estado argentino

Primera Junta - 1810

Asamblea del año XIII - 1813

Congreso de los Pueblos Libres - 1815

23 Perspectiva de género en el Estado: conformación del estado argentino

Congreso de Tucumán - 1816

Asamblea Constituyente - 1853

Mirando las imágenes podemos empezar a responder alguna de las siguientes preguntas: ¿Cómo se conformó el Estado Argentino? ¿Quiénes protagonizaron su proceso de constitución? ¿Qué consecuencias tuvo?

La Constitución de la Confederación Argentina (1853) se inicia con el preámbulo, parcialmente traducido del preámbulo de la Constitución de los Estados Unidos:

23 Perspectiva de género en el Estado: conformación del estado argentino

"Nos, los representantes del pueblo de la ***Confederación Argentina*** *reunidos en Congreso General Constituyente por voluntad y elección de las provincias que la componen, en cumplimiento de pactos preexistentes, con el objeto de constituir la unión nacional, afianzar la justicia, consolidar la paz interior, proveer a la defensa común, promover el bienestar general, y asegurar los beneficios de la libertad para nosotros, para nuestra posteridad y para* ***todos los hombres del mundo*** *que quieran habitar en el suelo argentino; invocando la protección de Dios, fuente de toda razón y justicia: ordenamos, decretamos y establecemos esta Constitución para la Confederación Argentina".*

Analicemos este preámbulo, que es idéntico al de la Constitución de la Nación Argentina de 1994, excepto que en lugar de decir ***Confederación***, dice ***Nación***.

Ir al capítulo siguiente

24

Perspectiva de género en el Estado y la Universidad: políticas públicas y universitarias pensadas en género

¿Qué es pensar la Universidad o el Estado desde una perspectiva de género?

Ustedes son parte del Sistema Universitario, y seguramente participan de alguna instancia del proceso de desarrollo de alguna política de la facultad y uno de los objetivos de esta formación y de las capacitaciones en Ley Micaela es que puedan aplicar la perspectiva de género en la facultad, en sus lugares de trabajo y en los programas, proyectos y políticas que están llevando adelante, y tienen un rol fundamental en esta inmensa tarea.

Para ir concentrándonos en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y universitarias, les invitamos a mirar el siguiente video de Dora Barrancos.

Dora Barrancos: ¿Cómo se aborda y qué impacto tiene la capacitación perspectiva de género?
Fuente: LALENGUA

24 Perspectiva de género en el Estado y la Universidad: políticas públicas y universitarias pensadas en género

La dimensión de género también implica considerar las diferencias en razón de cuestiones sociales, económicas, étnicas, por orientación sexual, entre otras, lo que definimos como interseccionalidad. La dimensión de género además nos permite comprender las desigualdades al interior de nuestra sociedad. Generalmente, estas desigualdades no se evidencian con facilidad porque en nuestra cultura son tomadas como algo "neutral" y "universal".

La universidad y las políticas que implementa muchas veces se presentan como "neutrales", esta actitud profundiza las desigualdades de género. Por eso, debemos identificar los puntos nodales en donde es necesario intervenir de forma tal de garantizar un acceso equitativo de todas las personas, al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y personas LGTBIQ+.

El reconocimiento de los derechos de las mujeres y personas LGTBIQ+ desde el Estado y las universidades implica aprender a relacionar los conceptos de género, de ciudadanía y de Estado, y la forma en que se combinan, para identificar correctamente el vínculo entre el Estado, la universidad, las mujeres y las personas LGTBIQ+. Procurar derechos desde una perspectiva de género de manera plena en una sociedad supone plantearse un ejercicio de la ciudadanía fundamental, y es que ***todas las personas que integran una sociedad tengan todos los derechos asegurados. Por eso, el ejercicio de la ciudadanía consiste en asegurar que cada sujeto/a sea tratado/a como miembro pleno de una comunidad de iguales a través de la concesión de un número creciente de derechos ciudadanos, no solo derechos políticos sino también civiles y sociales***.

El Estado liberal con relación al ejercicio de la ciudadanía desde una perspectiva de género desconoce las desigualdades presentes en la sociedad civil. Amparado en la supuesta igualdad de las/os ciudadanas/os, el Estado se presenta como neutral, cuando en realidad no lo es. Al establecer los parámetros a través de los cuales se regula la sociedad, e investido de un carácter de supuesta neutralidad, en donde todas y todos son iguales, lo que hace es legitimar la diferencia, que realmente existe, convertida en desigualdad. Esto se debe a que su constitución se encuentra anclada en una noción de sujeto que se asocia principalmente a los estereotipos de la masculinidad hegemónica. No todas las personas se insertan en la sociedad de la misma manera, es decir, la integración social, en condición de devaluación, produce resultados dispares en el ejercicio de derechos y oportunidades de vida. Por ello, el feminismo propone una nueva relectura del Estado y las instituciones que, en principio, visibilice a las mujeres y personas LGTBIQ+, para luego avanzar hacia medidas que respondan a las problemáticas específicas de las desigualdades de género.

En este sentido, si se trata de un Estado, o una universidad, capaz de regular las relaciones sociales partiendo de la justicia social y organizando a la comunidad para que participe de manera directa en la definición de sus políticas, estamos en condiciones de decir que el rol del Estado, o de la universidad, favorece la igualdad. Y si a esto le agregamos que el diseño, la planificación y la gestión de las políticas se hace desde una perspectiva de género, entonces podemos decir que el Estado,

o la universidad, se compromete en relación directa a las necesidades y a los derechos de las ciudadanas y de los ciudadanos. Por lo tanto, el Estado es central en la construcción de la justicia social. Lograrlo es complejo y al mismo tiempo despierta enormes esperanzas, porque es posible.

Desde este punto de vista, la universidad es un terreno, un espacio, un ámbito donde se dan articulaciones y negociaciones políticas, donde existen y conviven diferentes intereses, luchas y relaciones de fuerza entre quienes participan de ella: estudiantes, trabajadores y trabajadoras, docentes, ciudadanas, ciudadanos, agrupaciones políticas, divisiones de clases, organizaciones gremiales, organizaciones de la sociedad civil, etc. En ese escenario, las mujeres y personas LGTBIQ+ pueden desarrollar estrategias de lucha para lograr el reconocimiento y participación en la universidad. Pensar a la universidad como arena de luchas propicia la posibilidad de pensar su transformación. En este sentido, el avance del movimiento de mujeres y personas LGTBIQ+ ha permitido instalar debates en torno a esa configuración inicial del Estado y las universidades, los que en numerosas ocasiones se han cristalizado en políticas necesarias e innovadoras.

Las políticas públicas, universitarias y, dentro de ellas las políticas de género, las podemos distinguir como ***políticas de redistribución*** y ***políticas de reconocimiento***, según indica Nancy Fraser en su trabajo *"¿De la redistribución al reconocimiento?"*, que también referencia Claudia Anzorena en sus trabajos.

Las ***políticas de redistribución*** serían aquellas que abordan principalmente las injusticias económicas, con una gran variedad de intervenciones tendientes a la reestructuración político-social, como por ejemplo redistribución del ingreso, reorganización de la división del trabajo, someter la inversión a decisiones democráticamente adoptadas, o la transformación de otras estructuras económicas básicas.

Las ***políticas de reconocimiento*** se centran en dar respuesta a situaciones de injusticia cultural propiciando algún cambio de tipo cultural o simbólico. Esto podría implicar la revaloración cada vez mayor de las identidades irrespetadas y de los productos culturales de grupos menospreciados, reconocer y valorar positivamente la diversidad cultural.

Las políticas redistributivas como de reconocimiento pueden ser de afirmación o de transformación

Las soluciones afirmativas son aquellas que buscan corregir inequidades, pero sin afectar los problemas estructurales que las originan. En cambio, las soluciones transformativas buscan corregir los resultados inequitativos mediante la reestructuración del marco general implícito que los origina.

Si revisamos ejemplos de políticas públicas que actúan frente a una emergencia social, como por ejemplo el ***Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados***, que otorgaba recursos económicos a personas desocupadas y en donde, en parte, las beneficiarias fueron mujeres, además de sus objetivos originales, en la práctica con-

figuró un espacio de reconocimiento estatal para las mujeres. En la implementación del Programa la dimensión de género no fue considerada, sin embargo comprometía a las mujeres a finalizar los estudios formales, y de esta manera las impulsaba a ocupar el espacio educativo, proporcionándoles la ocasión de una experiencia compartida que generó en ellas la posibilidad de posicionarse como sujetas autónomas, capaces de acción política y de intervención en el espacio público.

Pensar la política universitaria desde la dimensión de género implica pensar el impacto de las mismas sobre las mujeres y las personas del colectivo LGTBIQ+, de manera que no solo no reproduzcan desigualdades sino que también promuevan cambios reales que habiliten nuevas formas de reconocimiento.

Planificar y gestionar políticas públicas y políticas universitarias con perspectiva de género

¿Desde qué configuración del Estado partimos cuando planteamos la transversalización de la perspectiva de género? Como ya hemos visto, la configuración de un Estado ***"neutral"*** desde una mirada masculina se tradujo en la exclusión de un porcentaje significativo de integrantes de la sociedad. En principio, entonces, partimos de cuestionar esa idea de Estado "neutral" evidenciando la forma en que contribuye a reproducir desigualdades por motivos género.

El Estado y las universidades tienen una dimensión política y una operativa. La ***dimensión política*** es la expresión institucional de las relaciones de poder entre los actores de una sociedad. La ***dimensión operativa*** se refiere a la administración o gestión; desde la cual se definen ***políticas***, o cursos de acción, y se asignan recursos para conseguir determinados objetivos. En principio podemos decir que ustedes como trabajadores y trabajadoras de la facultad forman parte de esta dimensión operativa, es decir de la administración institucional.

Las políticas públicas y las políticas institucionales tienen ciclos en donde se plantean diferentes momentos:

1. La definición y el diagnóstico del problema.
2. La inclusión en la agenda pública o institucional.
3. El diseño y la formulación de un Programa para atender a ese problema.
4. La ejecución o implementación.
5. El monitoreo y evaluación.

Analicemos, empecemos por el principio: ¿Quién, cómo y dónde se define y diagnostica un problema social? ¿Cómo un problema social ingresa en la agenda de las universidades como algo que debe recibir una respuesta?

Las políticas públicas e institucionales se logran como resultado de luchas, acuerdos, negociaciones, entre las y los diferentes miembros y grupos de la socie-

dad o comunidad universitaria. Por ejemplo, el 3 de junio del año 2015 se realizó en nuestro país la primera movilización con la consigna ***"Ni Una Menos"***. Esta tuvo por objeto manifestarse en contra de las violencias por razones de género, sobre todo en su expresión más cruda: los femicidios. Si bien el movimiento de mujeres y personas LGTBIQ+ contaba con muchos años de activismo para visibilizar e instalar en la agenda pública sus demandas, fue desde ese año que lograron contar con un apoyo masivo de la sociedad.

Resultado de esa misma lucha, la sanción de la Ley Nacional N° 27.499 (Ley Micaela), y las respectivas adhesiones de las universidades, demuestra cómo un problema social logra ingresar en la agenda institucional para que las políticas públicas y universitarias ofrezcan una respuesta a un problema social. En el mismo sentido, lo son la configuración de instancias ministeriales a nivel nacional y provinciales y la institucionalización de espacios en las universidades, para abordar las problemáticas de género.

¿Participás de alguna política universitaria en la actualidad? ¿Tiene perspectiva de género? No hay que irse muy lejos a mirar y comprender de lo que venimos hablando, poder revisar la propia experiencia de manera personal o en grupo. Mirar de manera situada y empática es la clave.

La imagen anterior ilustra el ***ciclo de las políticas públicas***, como se analizó en los párrafos anteriores.

A partir de la imagen te proponemos que reflexiones sobre tu rol como trabajador o trabajadora del estado: ¿En cuál de estas estaciones del ciclo se ubica tu trabajo? Te invitamos a que leas las siguientes preguntas para guiar tu reflexión:

- En el ***diagnóstico o definición del problema***: ¿Formando parte de la comunidad que plantea una demanda a la institución que se convertirá en un problema a dar respuesta?
- En la ***inclusión en la agenda institucional***: ¿Ocupándose de decidir qué problemas formarán parte de la agenda institucional?
- En el ***diseño y formulación de un Programa de política universitaria***: ¿Diseñando o trabajando en la elaboración de una respuesta institucional a un problema o demanda?
- En la ***ejecución o implementación de la política***: ¿Siendo quienes la implementan o ejecutan, es decir, cuyo trabajo cotidiano forma parte del proceso de un servicio brindado a un o una integrante de la comunidad universitaria?
- En el ***monitoreo y evaluación de la política***: ¿Encargándose de monitorear y evaluar la cantidad, calidad, modos, de esa respuesta institucional dada a alguien (individuos o colectivos) para producir las mejoras que sean necesarias?

Ir al capítulo siguiente

25

Transversalización de la perspectiva de género en el estado

¿Qué es la Transversalización de la perspectiva de género en el Estado?

Habiendo profundizado en la *conformación del Estado*, el *ciclo de las políticas públicas e institucionales*, y en cómo de acuerdo a su configuración se producen desigualdades de género, ahora pondremos el foco en la categoría ***transversalización de la perspectiva de género en el Estado***. Rodríguez Gustá la define como:

> La transversalización de género implica integrar sistémica y comprehensivamente las nociones de desigualdad entre los sexos, en la hechura de las políticas públicas, su dinámica de ejecución y evaluación.

Según la ***"Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres"***, *"el concepto de transversalidad nace en Suecia a principios de la década de los noventa, en el contexto de la articulación de la política de promoción de las mujeres en el ámbito laboral; por ello puede afirmarse que las políticas de mujeres son las pioneras en utilizar la transversalidad y desde aquí se generaliza esta metodología de trabajo y se amplía al resto de políticas públicas. Sin embargo, será en la* ***IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995)*** *cuando el término 'gender mainstreaming' (Transversalización de Género) se posicionará en la agenda internacional"*.

Aplicar la perspectiva de género de manera transversal quiere decir pensar todos los espacios estatales y políticas públicas con el objetivo de transformar las desigualdades mediante nuestras prácticas cotidianas como trabajadoras y trabajadores del Estado y a través de nuestras acciones de gobierno.

La Ley Micaela, en su aplicación concreta al interior de cada área de la universidad, gracias al desarrollo de programas y al dictado de las capacitaciones, busca impactar de forma simultánea sobre dos planos:

- Hace posible observar las prácticas habituales que, en el ámbito laboral de la universidad, reproducen relaciones desiguales y de violencia por motivos de género, un paso necesario y fundamental para tomar conciencia, actuar y operativizar transformaciones sostenibles.
- Y al mismo tiempo, también para dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el país, en materia de capacitaciones, y la obligación de tener una perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar políticas institucionales, un mandato que pesa sobre quienes integran todos los poderes del Estado nacional, provincial y de aquellos Municipios e instituciones que hayan adherido a esta normativa.

Este doble objetivo supone conseguir una ***transversalización de la perspectiva de género***, es decir, no su encasillamiento a un área determinada, sino su inclusión cotidiana en todos los rincones de la vida de las instituciones.

En 1979, en el inicio del inicio mismo del documento, la CEDAW recordaba

> *"que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el alimento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad".*

Y como dice el *"Libro de Ley Micaela"* de la Imprenta del Congreso Nacional, de la *"Serie Leyes Explicadas"*:

> *"Si este tipo de desigualdad se encuentra entre las razones de base que impiden el progreso de las naciones, entonces la transversalización de la perspectiva de género se vuelve un instrumento esencial, tanto para romper el círculo de injusticias hacia mujeres y diversidades como para pensar en políticas públicas que reviertan esos desequilibrios".*

Pero también la ***Convención de la CEDAW***, en el ***artículo 5, inc. a)***, expresa:

> *"Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:*
>
> *a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".*

Argentina es uno de estos Estados partes que ratificaron la Convención por Ley 23.179 aprobada y promulgada en 1985. Pero esta Convención desde 1994 tiene Jerarquía Constitucional, como se analizó oportunamente. Por lo tanto este compromiso no es nuevo, ni se inicia con la Ley Micaela.

En 1997, el ***Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)*** definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: *"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles"*.

La ONU lo consideró un mecanismo para que la mirada, intereses y preocupaciones de las mujeres y las personas LGTBIQ+ sean parte de todo el proceso que involucra a las políticas institucionales, cualquiera sea la jerarquía y la incumbencia. De esta forma, lo transversal ayuda a dar garantías de un beneficio mutuo y no a ratificar las injusticias existentes.

La ***Organización Internacional del Trabajo (OIT)*** indica que debe darse la transformación por medio de la integración, es decir que:

> *La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un 'componente femenino' ni un 'componente de igualdad entre los géneros' a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo.*

Además agrega:

> *Puede entrañar la identificación de cambios necesarios en ese programa. Quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres a un tiempo puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.*

OIT: Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género

La responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos. He aquí estos principios:

- Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.

- La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
- Jamás habría que dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.
- Para traducir la idea de la transversalización en realidades son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.
- No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Junto a las resistencias generales de la cultura patriarcal, estos *procesos de integración* deben superar obstáculos específicos, como una usual *falta de mecanismos de monitoreo y evaluación* adecuados y eficaces, es decir, que contemplen este criterio y puedan dar cuenta de un estado real de progreso.

A partir de la capacitación y la sensibilización que propicia la puesta en marcha de la Ley Micaela, muchas veces, se hace evidente la necesidad de tomar medidas en el plano instrumental. Por ejemplo, disponer *instancias formales que tengan a su cargo el proceso de transversalización*, que a su vez deben ser dotadas de un marco normativo y programático que les dé sustento, junto con un claro establecimiento de cuáles son los *compromisos asumidos por la institución al impulsar esta estrategia*.

Mariel Alejandra Payo, en las ***"IX Jornadas de Sociología de la UNLP, de diciembre de 2016"***, expresó:

> *Los indicadores asociados al éxito en la transversalidad se relacionan con que los actores tengan un rol activo y acceso a los recursos, lo que se traduce en la 'satisfacción de las necesidades prácticas del género'; la visibilidad como una clave para satisfacer intereses de tipo estratégico al género, la posibilidad de generar programas flexibles, pudiendo dar lugar a replantear metas y destinatarios durante su implementación; la apropiación del enfoque de género por los actores participantes, y las diversas estrategias que se asumen desde lo comunicacional, permitiendo el diálogo y la participación activa.*

Entonces, cuando hablamos de transversalizar la perspectiva de género nos referimos a adoptar la perspectiva de género para la acción que se planifique, diseñe e implemente. Dentro de estas políticas públicas o institucionales se incluyen todas las nece-sarias para el cumplimiento de la función legislativa, judicial y administrativa del Estado y las instituciones; y en todos sus niveles y jerarquías. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y personas

25 Transversalización de la perspectiva de género en el estado

LGTBIQ+ sean parte de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad entre los géneros.

Te invitamos a ver el siguiente video del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación donde se analiza qué significa transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas.

¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas?
Fuente: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad de la Nación

La transversalización de género supone una instancia superadora de procesos anteriores donde la perspectiva de género se fue incorporando de manera institucional en las universidades y su agenda de políticas institucionales. Esto se debe a que la transversalidad de la perspectiva de género significa formar y transformar a toda la comunidad universitaria para que podamos pensar con perspectiva de género y, de ese modo, diseñar e implementar políticas que contemplen las desigualdades entre los géneros, con el objetivo de construir una institución y una sociedad más justa e igualitaria. Justo de eso se trata este curso de formación, es lo que estamos haciendo en este momento para aprender colectivamente, para incorporar la perspectiva de género en nuestra vida cotidiana, y también en las políticas y prácticas que llevemos adelante como trabajadoras y trabajadores del Estado.

La transversalización de la perspectiva de género en el Estado tiene un largo recorrido. En los Estados latinoamericanos, sus antecedentes podemos rastrearlos a finales de 1980 y 1990 cuando se adoptaron los llamados *"Mecanismos de Adelanto de las Mujeres o Mecanismos de Género"*, que por lo general tomaron la forma de Oficinas, Secretarías o Consejos de la Mujer o de las Mujeres. Desde allí se comenzó a atender las desigualdades de género y las violencias, principalmente aquellas que perjudicaban a mujeres tan solo por el hecho de ser mujeres. En el caso de Argen-

tina, en el año 1987, se inicia este proceso de institucionalización con la creación de la Subsecretaría de la Mujer, reconvertida en 1991 en Consejo Nacional de las Mujeres.

Sin embargo, esta modalidad de incorporación mostró limitaciones en el objetivo detransformar las desigualdades de género persistentes en el diseño e implementación de las políticas. Esto fue advertido por muchas feministas que señalaron la idea del peligro del encapsulamiento dentro del Estado y un aislamiento de las problemáticas de género a un solo espacio. De esta manera, alegaron que sin una incidencia integral en todas las áreas y políticas del Estado no pueden producirse logros significativos. Por ello, la transversalización de la perspectiva de género apunta a afrontar el peligro del aislamiento y hacer de esta problemática una mirada compartida por todos los agentes estatales.

En esta nueva etapa inaugurada a fines del 2019, donde las cuestiones de género fueron jerarquizadas al rango de Ministerio -en el Estado nacional y algunas provincias-, resulta imprescindible articular con toda la institucionalidad estatal para que efectivamente la perspectiva de género esté presente en todos y cada uno de los momentos anteriormente descritos del ciclo de la política pública. Este proceso, también se fue dando, en simultáneo, en el Sistema Universitario Latinoamericano y Nacional.

¿Qué son las buenas prácticas en materia de género?

Para lograr una efectiva transversalización de la perspectiva de género, contribuyen las llamadas *buenas prácticas en materia de género*, que pueden identificarse como *aquellas acciones que permiten extraer experiencias y aprendizajes con el objetivo de disminuir la desigualdad*. Las buenas prácticas involucran tanto las *actuaciones que contribuyan a la transversalidad* o que propendan a innovar en el abordaje de una situación de desigualdad como las que *expongan problemas ocultos o no tenidos en consideración como tales*, o que, en un enfoque más amplio, le *sumen perspectiva de género al debate y a la agenda pública*.

Si estas pautas son sistematizadas pueden dar forma a una *"guía de buenas prácticas"*, un recurso para introducir de manera sostenida en el ámbito laboral la perspectiva de género, tanto para el plano general de las relaciones de trabajo como, en el caso del Estado e instituciones, en lo que toca a la confección y aplicación de políticas institucionales.

En el trabajo ***"Buenas Prácticas y Auditoría De Género. Instrumentos para políticas locales. Proyecto Olympia de Gouges. Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona"***, se expresa:

> *... la noción de buena práctica tiene que ver con el hecho de que existe una acción a la que se le añade una evaluación positiva debido a que cumple con el objetivo general de erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. De modo más específico, puede tratarse de una práctica que estimule la innovación en el enfoque de un problema, que haga visible problemáticas ocultas o no consideradas como «problema», que incorpore a la agenda pública el tema del género, que promueva la transversalidad, etc..*

Las prácticas no pueden considerarse como "buenas en sí mismas", sino que deben ser analizadas en relación al contexto en el que se llevan a cabo.

Llevar adelante buenas prácticas en la implementación de políticas institucionales, sin olvidar nunca los contextos particulares, puede darse de muchas formas, podemos mencionar a modo de ejemplo: *Mapa de violencia*: La realización de un mapa de la violencia de género representa un elemento de importancia para conocer la incidencia, la distribución y las características de las distintas formas de violencia en la diversidad de los territorios, permitiendo, en caso de ser necesario, la implementación de acciones diferenciadas según región, ciudad o barrio. La geo-referenciación, aporta una figura que permite visualizar rápidamente las variables que se consideran prioritarias en esa política.

- *Observatorios relacionados con la problemática*: Son comisiones donde se pueden canalizar inquietudes y/o reclamos, acompañar a las personas que se encuentran en situaciones de violencia y brindarles orientación. Esto también permite generar información que luego será utilizada para el diseño de distintas políticas. Estos son instrumentos que posibilitan, a su vez, comprender cuál es la marcha de las políticas para generar las modificaciones necesarias para que se puedan obtener los resultados esperados.
- La realización de *encuestas* enfocadas en algunos de los aspectos de la problemática de género que se consideren estratégicos, para obtener datos fiables con los que tomar decisiones.
- El uso de un *lenguaje no sexista*, no discriminatorio e inclusivo en registros y documentos, desde los extremos de la designación de funcionarias y funcionarios a los mensajes difundidos en las redes de comunicación institucional.

Retomemos el concepto de Responsabilidad

Retomemos el tema de la ***Corresponsabilidad*** introducido en la temática de violencias por motivos de género. Es un concepto clave para la implementación de la Ley Micaela. En la certeza de que la temática en cuestión convoca distintas razones, efectos y obligaciones, la perspectiva de género busca hacer evidente esa concurrencia de actores, que así como tienen distintos grados de participación e incidencia en que esas desigualdades ocurran y se mantengan, también son decisivos al momento de buscar soluciones, si asumen su rol como agentes de cambio. Como menciona el ***"Libro Ley Micaela de la Imprenta del Congreso Nacional"***, *"Sobre ese*

punto, trabaja la idea de corresponsabilidad, que está en el corazón mismo de la ley 27.499 y en la circunstancia de su emergencia histórica".

El ***Estado*** en la cadena de corresponsabilidad ocupa el ***primer nivel***, ya sea por sus obligaciones institucionales como por el peso y las consecuencias de sus decisiones traducidas en programas, planes y leyes. Que toda persona que integra los organismos públicos tenga real dimensión de su responsabilidad en este entramado, a su vez refuerza la urgencia de incorporar el enfoque de género en todos los órdenes de la institucionalidad, en cualquiera de los tres poderes del estado.

El Estado, en una escala y con recursos y una autoridad superior a cualquier otro actor, puede llevar adelante iniciativas que hagan la diferencia en la lucha contra estos desequilibrios, y que además apunten a la ***reparación*** con un enfoque de género de las desigualdades y violencias que afectan a las mujeres y las diversidades.

En el ***"Programa de Contenidos Mínimos, para la Ley Micaela del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación"***, en lo que respecta a la ***Responsabilidad del Estado en las políticas públicas*** dice:

> *Con la implementación de esta normativa se busca, por un lado, prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales, como así también interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del Estado, en la urgencia de iniciar procesos de capacitación en la temática para transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector. De esta manera, se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos, para su intervención y modificación desde las propias políticas.*

El ***Sistema Universitario*** como también otras organizaciones no estatales, que han decidido institucionalmente recorrer este camino, constituyen un ***segundo nivel***, en la cadena de corresponsabilidad.

Si herramientas como la Ley Micaela buscan romper el círculo de la injusticia por razones de género, capacitando para transformar y prevenir, la ***reparación*** es una instancia para traer justicia a quienes fueron víctimas del patriarcado, entendiendo el tipo de vulneraciones sufridas y los derechos que deben subsanarse. En la Argentina son instrumentos creados con ese fin normas como la Ley de identidad de género, la Ley de matrimonio igualitario o la Ley Brisa, que garantiza la reparación económica para las infancias y adolescencias cuyas madres, progenitoras o progenitores afines hayan muerto por violencia intrafamiliar y/o de género.

La Ministra de las Mujeres, Género y Diversidad, Elizabeth Gómez Alcorta, al cumplirse los 10 años de la sanción de la ley de matrimonio igualitario, expresó:

> *Sabemos que la ley no transforma la realidad automáticamente, pero cada vez que se conquista, se amplía o se reconoce un derecho, hay un acto de reparación estatal.*

25 Transversalización de la perspectiva de género en el estado

Una partida importante se juega en el ámbito judicial en la búsqueda de sentencias que efectivamente traigan reparación a las víctimas, evitando la paradoja de que sea el propio Poder Judicial el que reproduzca las injusticias del patriarcado, tanto en los hechos de violencia contra mujeres y diversidades como, por caso, en materia de discriminación, derechos reproductivos y resarcimiento.

La Ley Micaela viene a señalar que resulta imposible juzgar y reparar con perspectiva de género sin la capacitación de todos los operadores y las operadoras que ejercen roles en juzgados, fiscalías, defensorías y asesorías, y que deben seguirse los criterios de ***transversalidad*** y de ***corresponsabilidad*** entre los diversos ámbitos y jerarquías de la vida judicial. La implementación adecuada de las capacitaciones son necesarias para permitir que quienes tomen decisiones judiciales puedan traducir en sus sentencias las obligaciones asumidas por el país en la legislación internacional y nacional, como lo establece a las claras la Ley 26.485, de protección integral a las mujeres.

En la *"Sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de La Plata, Sala 11, julio de 2020"* se dice que: *"La visión con perspectiva de género debe actuar como un principio general de aplicación a todo tipo de acciones y actuaciones judiciales en las que la mujer fuera víctima en base a su condición"*.

En el ***"Libro Ley Micaela de la Imprenta del Congreso Nacional"*** se menciona:

> *Un ejemplo de la necesidad de contar con este enfoque como prerrequisito lo dan los casos de personas que, luego de un largo tiempo, lograron contar y denunciar los abusos sexuales o violaciones que padecieron en su infancia o adolescencia. Muchas veces, los tribunales confunden estos años transcurridos con un fundamento para atribuirle a la víctima un supuesto consentimiento o para descreer de sus dichos. Este tipo de criterio carente de perspectiva de género, a la vez que revictimiza a esas personas, deja sin castigo a los agresores y traslada al sistema judicial y a la sociedad en su conjunto un mensaje de impunidad que perpetúa el círculo de la violencia patriarcal.*

Graciela Medina, Magistrada de la Cámara Civil y Comercial Federal de Buenos Aires, en su trabajo ***"Juzgar con Perspectiva de Género"***, expresa:

> *Si no se incorpora la perspectiva de género en la toma de decisiones judiciales, seguiremos fracasando en la lucha por la igualdad real de las mujeres, ya que no basta contar con legislaciones supranacionales, nacionales y provinciales de última generación si a la hora de aplicarlas se ignora la perspectiva de género y se sustancia el proceso con idénticos mecanismos procesales que cualquier proceso y se lo juzga olvidando la cuestión del género y su problemática que es, en definitiva, lo que da origen al conflicto.*

Por otro carril, la práctica concreta de una perspectiva de género para el ámbito de trabajo de los organismos públicos, o de otras instituciones, supone contar con herramientas y recursos básicos para la identificación y la orientación ante situacio-

nes de violencia. Es un eslabón más que se integra al marco construido por conceptos como el de ***corresponsabilidad, buenas prácticas y reparación***.

Hay un objetivo doble:

- Detectar estos episodios desde su origen, en orden de prevenirlos, y
- Establecer pautas para la solución, una vez identificados, con el foco puesto en el cuidado y la contención de la víctima, y sabiendo que se trata de fenómenos complejos y enmascarados por el sistema patriarcal.

Esto significa, en primer término, construir instrumentos capaces de revelar aquellas prácticas y hábitos que conducen a legitimar formas de vinculación desiguales. Por ejemplo, exponer y cuestionar el uso de un humor sexista, que naturaliza el abuso y la discriminación.

Como ambientes laborales, las universidades también deben estar preparadas para la intervención en crisis, es decir, frente a situaciones de violencia que se suscitan en el propio escenario laboral, o concurriendo al mismo, y que comprometen la vida, la libertad, la seguridad y/o la integridad de la víctima, así como de niñas, niños u otras personas cercanas. Se trata de un peligro actual o inminente que requiere la intervención policial inmediata para salvaguardar la seguridad de las personas afectadas.

En un momento posterior, es decir cuando la víctima y su grupo familiar están a resguardo, el área responsable se ocupará, con un consentimiento informado, de llevar un seguimiento del caso.

Como se ve, la implementación de la perspectiva de género en las universidades es el resultado de un proceso transversal que involucra decisiones políticas firmes, asignación de recursos, capacitación constante y el establecimiento de metas claras, tanto para asistir a quienes sufren estas desigualdades y violencias como para tener la sensibilidad que requiere pensar en políticas públicas que reviertan el ciclo de injusticias.

Recapitulando

Hemos teorizado algunas cuestiones importantes para comprender el complejo entramado de las situaciones que se suceden para incluir en la política institucional, la perspectiva de género. También, se han propuesto algunas ideas sobre cómo comenzar a implementarla. Por otro lado, la inclusión de ciertas buenas prácticas sociales que permiten ver cómo se pueden traducir en acciones concretas. En este sentido, intentamos delinear cómo la sociedad civil tiene incidencia en las agendas de las políticas públicas e institucionales, como por ejemplo “Ni una menos”. También se enunciaron a modo de ejemplo algunas herramientas que sin duda requieren de una profundización sobre su implementación en la práctica, pero que no dejan de ser buenas recomendaciones para comenzar a incluir la perspectiva de género en el Estado.

25 Transversalización de la perspectiva de género en el estado

Respecto a la normativa, nuestro país cuenta con extensa y variada, que colabora en la legitimidad y en la determinación de las acciones a realizar.

La implementación de la perspectiva de género en el Estado implica rever y evaluar el funcionamiento y reglamentaciones que lo constituyen, analizando todas las instancias que conforman el ciclo de la política pública, con la finalidad de identificar la reproducción o legitimación de desigualdades por motivos de género, y luego proponer líneas de acción que permitan avanzar hacia la igualdad.

Es una decisión política y una convicción personal y colectiva tomar el rumbo de transversalizar la perspectiva de género en las políticas de estado y en las instituciones, y en el ejercicio de las autoridades ejecutivas, legislativas y judiciales definitivamente. Si hay justicia con perspectiva de género es posible pensar y hacer la justicia social.

Ir al capítulo siguiente

26

Análisis estadístico en el sistema universitario

Contexto histórico y actual

La participación femenina en todos los niveles educativos, y en particular en la educación superior ha venido incrementándose de manera sostenida. Actualmente la presencia femenina en las universidades es más alta que la de varones. Los últimos datos de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación indican que ***la tasa de participación de las mujeres en carreras de pregrado y grado, en el año 2018 es del 58.0%***, y el de ***nuevas inscriptas para el mismo año de 58.4%***. Es más llamativo aún que el porcentaje de ***mujeres egresadas sea de 61.1%*** y el de varones un 38.9%, es decir que ***egresa un 22.2% más de mujeres que de varones*** en las carreras de grado y pregrado en la educación superior. Estas proporciones son similares en el sector público y el privado.

Tasa de participación de las mujeres en carreras de pregrado y grado.
Año 2018

Fuente: Departamento de Información Universitaria – DNPeIU - SPU.

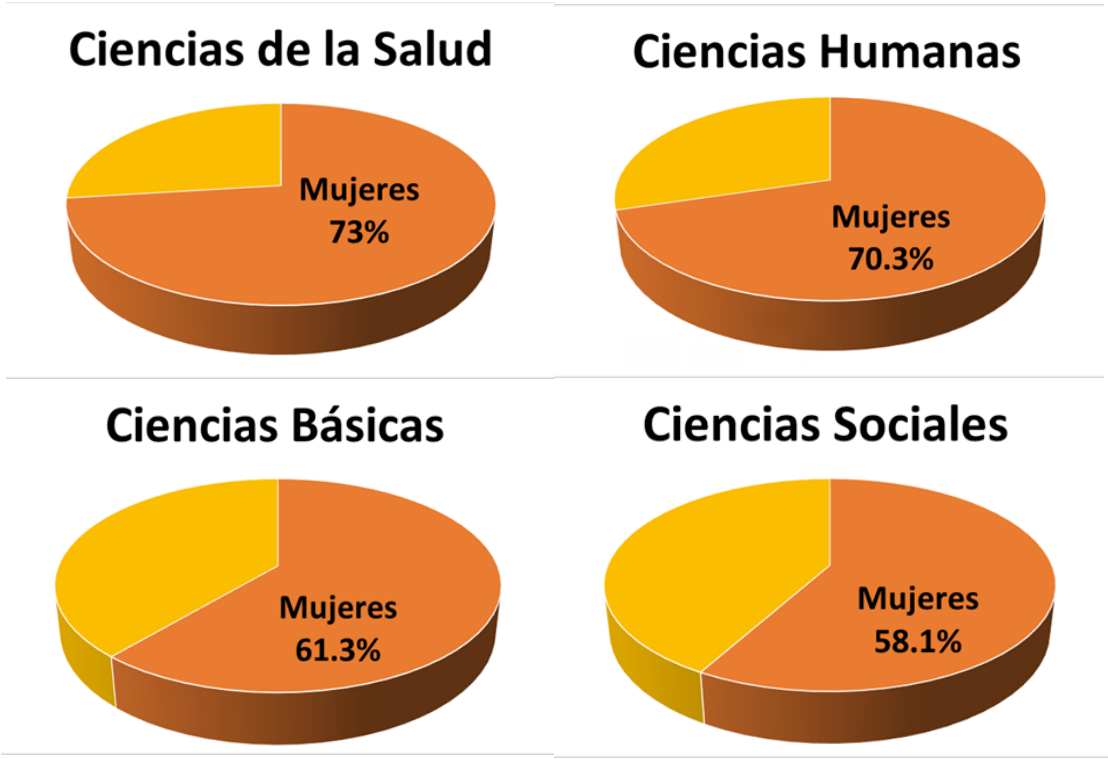
Es sabido que aunque las mujeres egresan de la educación superior universitaria en una proporción mayor que los varones, cuentan con ***mayores dificultades para insertarse laboralmente*** y en caso de hacerlo deben sortear una mayor cantidad de

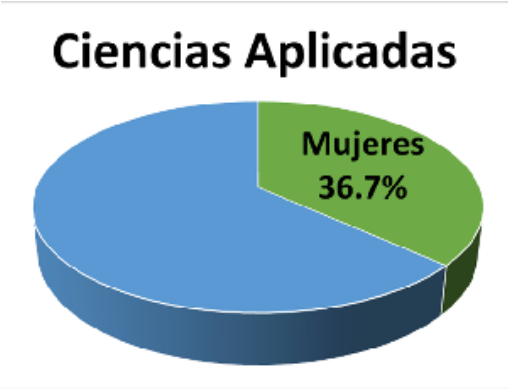
obstáculos para acceder a cargos jerárquicos o para percibir iguales salarios que los hombres en el mismo puesto de trabajo.

Aunque las mujeres hayan podido sortear sus estudios universitarios de una manera más efectiva que los varones, se han encontrado con ofertas educativas ciegas a los problemas de género, con currículas con contenidos neutros o discriminadores de la condición femenina.

En las instituciones universitarias, la participación femenina es diferente en cada rama de estudio o áreas de conocimientos, y en base a datos de la SPU para el año 2018, el mayor porcentaje se da en el área de ***Ciencias de la Salud, con el 73.0%*** del total de estudiantes; le sigue ***Ciencias Humanas, con una participación del 70.3%; Ciencias Básicas un 61.3%***; ***Ciencias Sociales con 58.1%*** y un ***36.7% en Ciencias Aplicadas***.

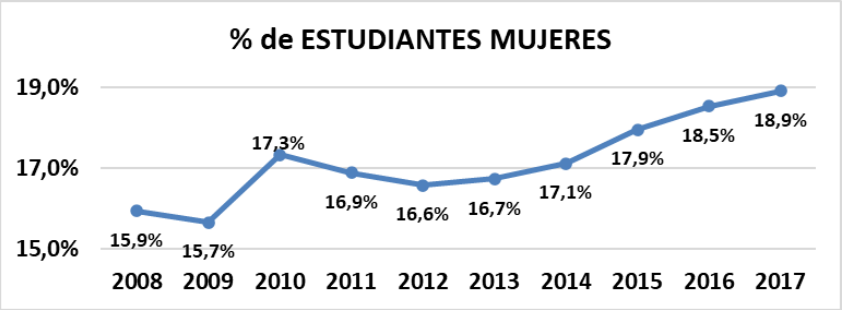
Lo mismo sucede en la educación superior no universitaria, en este sentido, Ana García de Fanelli, en un informe sobre la educación superior en Iberoamérica señala que *"la presencia femenina es mayoritaria en todos los campos disciplinarios de la educación superior no universitaria, excepto en las ciencias aplicada y tecnología donde se forman los técnicos 'duros'"*.



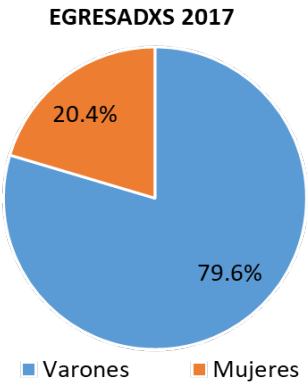


El ***36.7% de participación femenina en la rama de estudio de las Ciencias Aplicadas*** es aún inferior en las ***carreras de ingeniería y en las relacionadas con la ingeniería, siendo apenas superior al 20%***.

Universidad Tecnológica Nacional - Ingenierías



También en las carreras de ingeniería el porcentaje de egresadas mujeres es superior al porcentaje de estudiantes mujeres de ingeniería, demostrando que el tránsito de las mujeres que estudian ingeniería es más efectivo que el de los estudiantes varones.

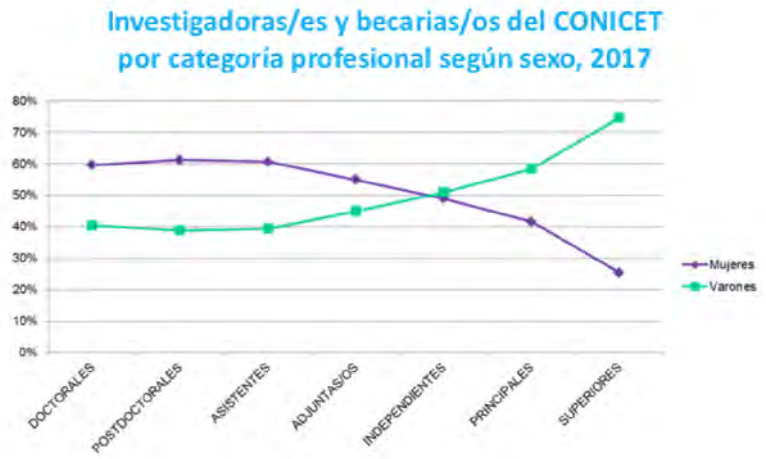


26 Análisis estadístico en el sistema universitario

Aunque la información estadística anterior es de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), es similar en las otras facultades de ingeniería, y los datos mostrados sirven para hacer un análisis.

La participación femenina también es ***diferente según la especialidad de ingeniería que se ha elegido estudiar***. Por ejemplo, en las ingenierías mecánica, eléctrica y electromecánica, la intervención femenina es inferior a 5%, en cambio en ingeniería química es de casi el 50% y en ingeniería textil superior al 70%.

El sistema de ciencia y tecnología es una de las áreas laborales de destino de las egresadas universitarias. El ***Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología*** elaboró un informe en base a datos del CONICET, donde se muestra el siguiente gráfico, con datos de participación para becarios doctorales, becarios posdoctorales, asistentes, adjuntas/os, independientes, principales y superiores.



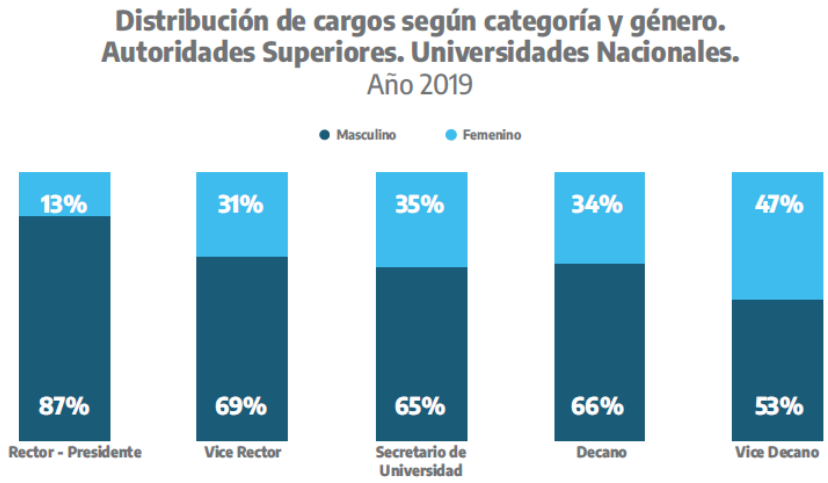
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología.

En coincidencia con los datos anteriores del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, la ***Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología***, creada e integrada por investigadoras científicas, aporta información relevante respecto a la

participación femenina en el mundo de la investigación. La participación femenina en la investigación es creciente, aunque datos del 2013 muestran la evidente concentración de mujeres en los escalones más bajos de la carrera de investigación. En la ***categoría de asistente la proporción de mujeres es de 57%***, pero se reduce a ***un 37% en la categoría más alta, la de investigadores superiores***. Mientras que ***el 43% inicial masculino en la categoría de asistente, inversamente asciende a un 63% en la categoría de investigadores superiores***.

Relacionando la investigación en las diferentes áreas de conocimientos, ***en las investigaciones relacionadas con las Ciencias Agrarias, Ingeniería, Tecnología y Ciencias Exactas, se registra la máxima concentración masculina***, mientras que ***la participación femenina es más alta en Ciencias Biológicas, Ciencias Sociales y Humanidades y, Ciencias Naturales***.

Según informe de la ***Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación***, para el ***año 2019*** la distribución de cargos según categoría y género, de las ***Autoridades Superiores de las Universidades Nacionales, dichos cargos son ocupados por mujeres, en promedio, en un 41.42%, y por varones en un 58.58%***. Sin embargo, ***solo un 13% de los cargos de rectoras son mujeres***. Para el resto de los cargos se muestra el siguiente gráfico.



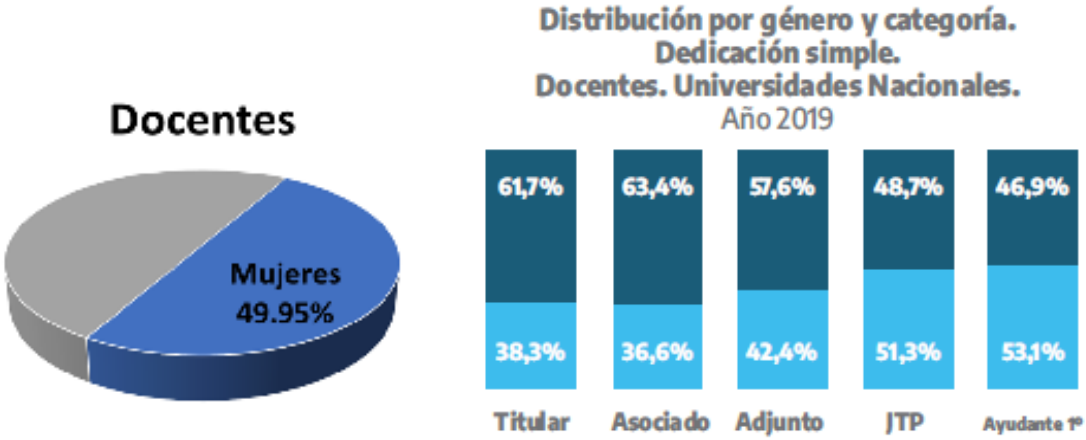
Fuente: Departamento de Información Universitaria – DNPeIU - SPU.

Por áreas de conocimientos ***los decanos son amplia mayoría en Ciencias Aplicadas, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud***, en cambio ***las decanas predominan en Ciencias Básicas y Ciencias Humanas***.

En los ***cargos docentes***, también en base a datos de la SPU para el ***2019*** en la Universidades Nacionales, ***la participación femenina es del 49.95%***, y por lo tanto los varones son un 50.05%, no obstante si se analizan los cargos docentes con dedicación simple por categoría, ***la participación de mujeres en la máxima categoría***

26 Análisis estadístico en el sistema universitario

docente, la de titular, es de 38.3%, en cambio en la categoría de ***ayudante de primera es del 53.1%***, las otras categorías se expresan en el gráfico siguiente.



Fuente: Departamento de Información Universitaria – DNPeIU - SPU.

En los ***cargos No Docentes***, también en base a datos de la SPU para el ***2019*** en la Universidades Nacionales, ***la participación femenina es del 50.54%***, y por lo tanto la masculina de un 49.46%.

Estos datos muestran que el sistema universitario tiene una gran deuda en relación a la igualdad de género, y en el ámbito de las ingenierías, la deuda es aún mayor. Esta debería empezar a saldarse para dar cumplimiento a los tratados internaciona-les que el país ha firmado, a nuestra constitución, como también a leyes que consagran derechos en relación a la temática.

Muchas universidades han decidido adherir a la Ley Micaela, lo que implica que sus facultades y unidades académicas también deben recorrer el camino de las capacitaciones que indica la ley y este proceso se viene desarrollando con diferente velocidad y compromiso dependiendo de una serie de factores: el trabajo previo de la universidad y sus facultades en la temática, el contexto social de la región de influencia de las universidades y sus facultades, el tipo carreras, etc.

Ir al capítulo siguiente

27

Encuentros de capacitación

1.Definición de Objetivos

¿Cómo definimos los objetivos específicos del encuentro de capacitación?

Repasemos lo que compartimos cuando analizamos las *"Herramientas pedagógicas y didácticas para el diseño de propuestas de capacitación"*, lo primero que establecimos es trabajar con la Modalidad Taller. Sobre los objetivos del taller, se dijo, entre otras cosas:

Lo primero es identificar qué se pretende lograr con el taller. Y en base a esto definir objetivos:

- ¿Por qué se realiza el taller? ¿Para qué se realiza?
- ¿Cuál es la situación actual y la deseada?
- ¿Qué temas se van a trabajar? ¿Por qué Por qué trabajarlos? ¿Para qué? ¿Hasta dónde se pretende llegar con cada tema?

La planificación debe desarrollarse en base a las respuestas a cada una de estas preguntas. También la evaluación del taller, que debe incluirse en la planificación, debe realizarse en coherencia a las respuestas a las preguntas anteriores.

No es lo mismo un taller donde se pretenda sensibilizar sobre los estereotipos o la asignación de roles, que uno que pretenda visibilizar los distintos tipos y modalidades de violencias o un taller donde el objetivo sea analizar el efecto de los mandatos de la masculinidad en los propios varones y cómo se ejerce sobre las mujeres.

Si no se tiene claro cuál es el objetivo de hacer el taller, se corre el riesgo de que la planificación no sea coherente, que haya problemas de coordinación entre talleristas; que el grupo desvíe el taller hacia cualquier dirección, y de que se desaproveche el encuentro de capacitación.

2. Caracterización de las personas destinatarias

¿Cómo caracterizamos a las personas destinatarias del encuentro de capacitación?

Como dijimos cuando analizamos las "*Herramientas pedagógicas y didácticas para el diseño de propuestas de capacitación*":

> Lo primero que tenemos que establecer es la *cantidad aproximada de personas participantes del taller*. Con grupos muy chicos, el diálogo y el debate también es pequeño, con grupos de muchas personas, la palabra es más difícil que circule y tal vez no aparecen todas las voces posibles. Podemos establecer un rango de 25 a 80 personas como el óptimo. Teniendo en consideración lo anterior establecer el número de personas a citar.
>
> Es muy importante saber definir *con quiénes se va a trabajar*, y si tienen formación previa en la temática. También si es habitual la utilización del diálogo y la generación de soluciones colectivas a las situaciones problemáticas que se presentan, o en cambio la institución a través de sus autoridades son las que resuelven las situaciones problemáticas y dan las órdenes.
>
> Toda esta información ayuda para poder realizar una planificación adecuada al grupo con el que se va a trabajar, a la institución y a las funciones que la institución y/o el grupo realizan cotidianamente. Es decir, una planificación situada.

Algunas preguntas posibles a responder en este apartado podrían ser:

- ¿Cuántas personas serán citadas para el encuentro?, ¿Qué edades tienen?, ¿Se conoce de manera aproximada el porcentaje por género del grupo de participantes?
- ¿Es el primer encuentro de capacitación en la temática? ¿Vienen trabajando como grupo previamente, incluso para otras temáticas?
- ¿El interés en trabajar el tema surge del grupo o de la institución?
- ¿De qué áreas de trabajo son las personas que participarán del taller?
- ¿A quién se dirige el taller? ¿El taller es solamente para autoridades? ¿O en el taller participarán personas de todas las jerarquías? ¿Qué se sabe de las funciones que realizan?, ¿Qué se sabe sobre las relaciones interpersonales del grupo a capacitar? ¿Se llevan bien o se conoce algún tipo de conflicto?, ¿Hay alguna situación problemática que se tenga que considerar?

3. Roles de Talleristas

¿Cómo distribuir los roles de las personas talleristas del encuentro de capacitación?

Los roles deben ser definidos previamente y todos son importantes.

Lo esencial es planificarlo y hacer esta distribución previamente, para que cada tallerista se pueda organizar, preparar y solicitar ayuda a sus compañeros en caso de ser necesario.

Algunas preguntas posibles a responder en este apartado podrían ser:

- ¿Sobre quién recae la responsabilidad de la coordinación general del taller? ¿Quién o quiénes tendrán la tarea de introducir al grupo en la metodología y el objetivo del taller?
- ¿Quién o quienes coordinarán cada dinámica? ¿Quiénes van a coordinar los pequeños subgrupos?
- ¿Quién llevará los tiempos de las actividades?
- ¿Quién tendrá el rol de registrar lo que va sucediendo?, ¿Quién registrará lo que se va diciendo?, ¿Quién sacará las fotos?

4. Espacio Físico, equipamientos y materiales

¿Qué tener en cuenta para definir el espacio físico del encuentro de capacitación, y la necesidad de equipamientos y materiales?

Sigamos repasando lo que ya analizamos en "*Herramientas pedagógicas y didácticas para el diseño de propuestas de capacitación*":

> El espacio debe ser amigable y amplio, procurando eliminar toda clase de distractores, como ruidos, obstáculos visuales y perturbaciones psicológicas.
>
> Poder visitar el espacio de manera previa es lo ideal, si no es posible, al menos poder ver fotos.
>
> Tener en cuenta el equipamiento que será necesario, por ejemplo, notebook, proyector, pantallas, televisor, equipo de sonido, micrófonos, si se va a proyectar video que pueda conectarse el audio al equipo de sonido, etc. Como regla, si es de día y al aire libre, es mejor un televisor que un proyector, porque con este último no se ve bien.
>
> Es muy importante tener listos todos los materiales que se van a necesitar: Impresiones, fotocopias, cintas adhesivas, tijeras, afiches, fibrones; todo previamente al taller.

Considerar que la cantidad de los materiales esté en relación a la cantidad de participantes.

Algunas preguntas posibles a responder en este apartado podrían ser:

- ¿Cómo es el espacio donde se va a realizar el encuentro?, ¿El encuentro se hará al aire libre o en un espacio cerrado? ¿Qué dimensiones tiene? ¿El espacio tiene butacas fijas o las sillas pueden moverse y disponerse en círculo? ¿Sobre las paredes, ventanas, cortinas y/o paneles, pueden pegarse carteles para facilitar las dinámicas?
- ¿Es necesario disponer de un proyector y computadora? Por ejemplo: Si el proyector está instalado fijo en el salón y la notebook es del grupo de talleristas, ¿Son compatibles las conexiones de ambos equipos? ¿Es necesario contar con un equipo de sonido? ¿Se necesitan micrófonos inalámbricos y que cantidad?
- ¿Para la convocatoria, es necesario pedir a los asistentes que lleven bolígrafo y papel para anotar?

5. Actividades del Taller

¿Qué actividades vamos a proponer en el taller, buscando lograr los objetivos específicos planteados?

Sigamos retomando lo que ya analizamos en "*Herramientas pedagógicas y didácticas para el diseño de propuestas de capacitación*". En ese apartado se encuentra lo específico y concreto del taller. Es el *taller propiamente dicho*, el que debemos pensarlo y planificarlo en función de los objetivos específicos que quieren conseguirse. Como ya dijimos: Los talleres tienen diferentes partes o momentos bien diferenciados:

1. ***Inicio o comienzo***: El primer momento es en el que se presentan las personas participantes y el equipo de talleristas, se comenta qué se va a trabajar en el taller, los objetivos, se explicita la modalidad y las pautas de convivencia del taller. Si los participantes conocen los propósitos y la modalidad se pueden situar en el proceso y la participación activa es más probable que suceda.
2. ***Desarrollo***: Esta segunda parte suele iniciarse con una actividad lúdica donde el juego permita "*Romper el hielo*". En este momento se desarrollan las actividades planificadas para el taller. Estas pueden ser en subgrupos de entre 6 a 9 integrantes, o trabajarse con la totalidad del grupo. Pueden ser juegos, actividades de debate y diálogo, etc. Lo importante es que las personas participantes pongan el cuerpo, la palabra y se empiecen a generar saberes colectivos.
3. ***Puesta en común***: Este momento sucede cuando se trabaja en subgrupos y luego de cada actividad una o dos personas voceras de cada subgrupo ponen

en común lo trabajado en el subgrupo, se inicia un debate de todo el plenario y se hace una síntesis de lo que se generó en la actividad. Esta síntesis puede ser realizada por alguna de las personas participantes.

4. ***Cierre***: Por último, un momento, que es de resumen, evaluación o cierre en que se habilita un espacio para los que las personas participantes comenten qué les pareció el taller y cómo se sintieron. Si surgen dudas, consultas o propuestas para el futuro, deben aparecer en esta situación.

Los momentos de ***Desarrollo y Puesta en Común*** se realizarán consecutivamente en cada actividad, es decir que puede haber varios "Desarrollos" seguidos de su correspondiente "Puesta en común", en un mismo taller.

Es importante para facilitar el aprendizaje colectivo y evitar la distracción y desmotivación, el alternando de dinámicas; por ejemplo, después de un juego seguir con un trabajo de debate en grupo, intercalando distintas herramientas de visualización como videos, fotos, presentaciones, etc.

Luego del ***inicio o comienzo***, donde entre otras cosas las/os talleristas se presentan, a manera de transición para el desarrollo se les puede pedir que las personas participantes se presenten, diciendo su nombre, qué función cumple en el estado, por ejemplo, aunque puede variarse la presentación. Otra alternativa es que la presentación sea parte del momento de desarrollo y se realice mediante una actividad para romper el hielo. **Actividades para romper el hielo en el momento de desarrollo**

El momento de ***desarrollo*** suele iniciarse con una actividad lúdica donde el juego permita ***"Romper el hielo"***. Por ejemplo puede elegirse la presentación como actividad para romper el hielo.

Actividad: "Nos presentamos"

Objetivo: Que los participantes se identifiquen, y se pueda conocer de ellos algún dato de interés. Por ejemplo: el área donde trabajan, pero puede ser algún otro dato.

Metodología: Si se elige la presentación como actividad para romper el hielo, podría realizarse un juego donde las personas participantes se pasan una pelota pequeña, y cuando la música se detiene quien tenga la pelota en sus manos se presenta, y así hasta completar la totalidad de participantes.

Otra actividad para romper el hielo puede ser ***"El juego de las esquinas"***.

Actividad: "Juego de las esquinas"

Objetivo: Romper el hielo con una actividad lúdica, que distienda a las personas participantes. Es una excelente forma de abrir el momento de ***Desarrollo*** de un taller y tiene muchísimas posibilidades. Puede trabajarse para temas como los estereotipos, desigualdades por motivos de género, violencia de género, identidades de género, etc.

Metodología: Se pegan cuatro (4) carteles en las paredes, como definiendo 4 esquinas en el espacio físico donde se desarrolla el encuentro. Pueden agregarse más esquinas, si lo desean. Las 4 esquinas quedan definidas por carteles que dicen: **SIEMPRE - CASI SIEMPRE - CASI NUNCA - NUNCA** (Unas de las esquinas a agregar podría ser: **A VECES**). Quien coordina el juego tiene una hoja con las consignas que va diciendo y las personas participantes deben ubicarse en ***"la esquina"*** según su vivencia. Por ejemplo si quien coordina la actividad dice: "¿Llorás en público?" y varias personas no han llorado en público, se ubican junto al cartel NUNCA, quienes lloraron algunas veces deberán discernir entre CASI SIEMPRE y CASI NUNCA, y así en cada consigna y/o pregunta. Claramente las consignas/preguntas deben estar orientadas al tema que se quiere trabajar en la actividad.

Cierre: En la puesta en común, en plenario con todo el grupo, podemos preguntar:
¿Qué les pareció la actividad?
¿Qué conclusiones pueden sacar de la dinámica?

Concluimos haciendo un resumen de lo que se dijo a modo de conclusión, por ejemplo si se trabajaron los estereotipos indicar que existe una marcada asignación sociocultural de roles.

Seguramente se te van a ir ocurriendo otras posibles actividades para ***"romper el hielo"***.

Actividades tradicionales

Como actividades tradicionales y muy utilizadas, que comúnmente suelen aparecer en talleres de la temática de género, tenemos dos:

- Dinámica de la Escalera.
- Dinámica del Semáforo.

Actividad: "Dinámica de la Escalera"

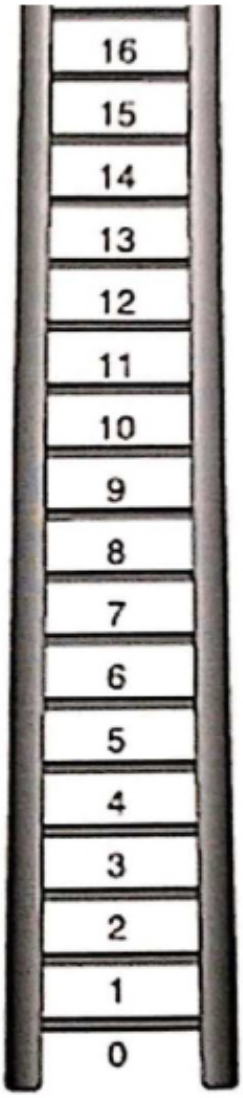
Objetivo: Es una actividad para trabajar estereotipos, desigualdades y privilegios. También se la conoce como ***"Test de Privilegio"***, pero para no condicionar la participación y que haya participantes que se *"pongan a la defensiva"*, preferimos identificarla como *"Dinámica de la Escalera"*.

Metodología: Se entrega a cada asistente una hoja para que pueda marcar en una tabla las respuestas a una serie de preguntas. Una de las personas tallerista lee una serie de preguntas vinculadas a las tareas domésticas/profesionales/laborales y de cuidado. La consigna es que cada pregunta sea respondida con un ***SI*** o con un ***NO*** y cada asistente va marcando sus respuestas en la hoja entregada, similar a la que se muestra a continuación. Es importante aclarar que estas preguntas serán leídas de manera pausada pero sin solución de continuidad, ni se repetirán y que,

en caso de que alguien se retrase o no entienda la pregunta, deberá esperar a la siguiente y dejar esa sin responder.

Actividad: "Dinámica de la Escalera"

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS		
	SI	NO
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
Total		



Fundación Micaela García "La Negra"

Una vez que se terminó con la lectura del cuestionario se solicita contabilizar cuántos ***SI*** y cuántos ***NO*** contabilizan en total, en sus planillas. Por cada respuesta negativa se sube un peldaño, por cada respuesta positiva no se realiza ningún movimiento. Se divide a las personas participantes en subgrupos de 8 a 10 integrantes y cada uno de ellos debate sobre los resultados. Por ejemplo se puede iniciar el debate con las siguientes preguntas *"disparadoras"*: ¿Cuántos escalones subí? ¿Por

qué? ¿Cuál fue el resultado que se obtuvo en el subgrupo? ¿Por qué? Cada subgrupo debe elegir a alguien que comparta las conclusiones del subgrupo en la ***Puesta en común***.

Lo ideal es que la cantidad de preguntas a responder por las personas participantes esté entre 12 y 20. Algunas preguntas posibles pueden ser:

1. ¿Alguna vez te dijeron o pensaste que por el género al que pertenecés te conviene estudiar o no estudiar algo, hacer o no hacer determinada actividad o tarea?
2. ¿Alguna vez tuviste que relegar algo por tener obligaciones en tu casa por limpieza o cuidado de alguien?
3. ¿Alguna vez te impidieron hacer algo por tu género?
4. ¿Alguna vez sentiste incomodidad en el ámbito del trabajo por comentarios o bromas de contenido sexual?
5. ¿Alguna vez tuviste que demostrar que tu capacidad para desarrollar determinada tarea era igual o superior a la de tus compañeras/os de trabajo de otro género?
7. ¿Alguna vez te pasó que por tu género te dieran responsabilidades vinculadas a las tareas domésticas, como limpieza, servicio o cuidado de alguien?
8. ¿Alguna vez sentiste discriminación en el trabajo o espacios sociales de pertenencia por tu género?
9. ¿Crees que llegar a tus objetivos en la vida será más difícil por el género al que pertenecés?
10. ¿Alguna vez se dirigieron a vos con tono degradante o violento por pertenecer a tu género en la vía pública, en el trabajo o en tus ámbitos de pertenencia?
11. ¿Alguna vez sentiste miedo a sufrir violencia sexual caminando en soledad en la vía pública?
12. ¿Alguna vez te hicieron sentir que tu forma de vestir podía ser provocativa?
13. ¿Alguna vez te dijeron que algo que hacés (un deporte, una disciplina artística, un hobby, etc.) no es acorde a tu género?
14. ¿Alguna vez sufriste acoso callejero?
15. ¿Alguna vez sentiste que tu cuerpo provocaba comentarios fuera de lugar en la calle o en el trabajo?
16. ¿Alguna vez has sentido que en las reuniones de trabajo, familiares o con amistades se les otorga menos importancia a tus ideas y/o palabras que a las personas de otro género?
17. ¿Alguna vez tuviste que posponer o declinar la realización de un viaje por cuestiones inherentes a tu organización familiar?Las preguntas pueden cambiarse, alterarse y/o adaptarse, en función de la caracterización realizada de las personas participantes del encuentro.

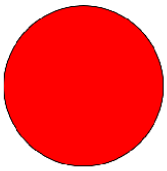
Cierre: En la puesta en común, en plenario con todo el grupo, podemos preguntar:
¿Qué les pareció la actividad?
¿Qué conclusiones pueden sacar de la dinámica

Concluimos haciendo un resumen de lo que se dijo a modo de conclusión, evidenciando que existe una marcada asignación sociocultural de roles en relación al género.

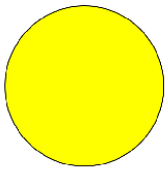
Actividad: "Dinámica del Semáforo"

Objetivo: Es una actividad muy versátil que sirve para trabajar cualquiera de los temas, porque al tratarse de analizar frases, estas pueden ser sobre cualquier temática. Además permite trabajar situaciones problemáticas que suceden en los ambientes de trabajo.

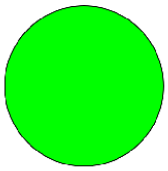
Metodología: Se divide a las personas participantes en subgrupos de 8 a 10 integrantes y cada uno analiza dos o tres frases que son entregadas por las personas talleristas. Cada subgrupo debe ponerle a cada frase un color de los tres que tiene el semáforo: **ROJO**: Si el subgrupo no está de acuerdo con lo que dice la frase, **VERDE**: Si el subgrupo está de acuerdo con la frase, o **AMARILLO**: Si el subgrupo no se pone de acuerdo, o si cambiando el contexto la frase puede ser verde o rojo. Además deben explicar los motivos por el cual le pusieron tal o cual color.



No estoy/estamos de acuerdo



Tengo/tenemos dudas



Sí estoy/estamos de acuerdo

Cada subgrupo debe elegir a alguien que comparta las conclusiones del subgrupo en la ***Puesta en común***.

Cierre: En la puesta en común, en plenario con todo el grupo, podemos preguntar:
¿Qué les pareció la actividad?
¿Qué conclusiones pueden sacar de la dinámica?

Concluimos haciendo un resumen de lo que se dijo a modo de resumen, por ejemplo si se ha trabajado el tema de la violencia, intentemos visibilizar que la violencia no es algo que pasa por fuera de nuestras propias vidas, en otras instituciones, o lugares que frecuentamos. Hablar también de la violencia que ejercemos hasta sin darnos cuenta.

Otras actividades posibles

Cualquier actividad que genere un diálogo, que permita que la palabra circule y que aparezcan las diferentes vivencias, puntos de vistas y opiniones, es adecuada para hacer un taller. Depende de la creatividad y de los objetivos específicos que pretendemos conseguir.

En el recorrido de la formación que estamos transitando, la pregunta siempre está presente, y ante una pregunta puede haber diferentes respuestas, porque nuestras propias experiencias, posturas, entornos, etc. son distintos, y el intercambio y el diálogo se produce. Por eso Paulo Freire habla de la *"Pedagogía de la Pregunta"*. Concluimos entonces que en base a preguntas ustedes pueden generar actividades de intercambio de opiniones, que es lo que buscamos para construir saberes colectivos, partiendo de vivencias y saberes individuales.

Recorran las ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN y los FOROS de esta formación y se darán cuenta de todas las actividades que podemos generar, solamente haciendo preguntas en relación a un objetivo claro. A modo de ejemplo, recordemos:

- El ***FORO DE REFLEXION SOBRE "FRASES"*** de la UNIDAD 2.
- El ***FORO HISTORIETA DE MAFALDA Y APRENDIZAJES*** de la misma UNIDAD.
- El ***FORO "LOS HOMBRES NO LLORAN"***, que se pretende que el diálogo se genere a través de un video.
- El ***FORO "CÍRCULO DE LA VIOLENCIA Y MECANISMOS DE DEFENSA",*** ¿Lo recuerdan?, es lo que se generó a través del diálogo entre Graciela y Betty, que lo hicimos para identificar las fases del Ciclo de la Violencia y los mecanismos de defensa y supervivencia a los que recurren las personas que reciben violencias por motivos de género.

Si siguen recorriendo van a identificar otras instancias que generen debates, y no solo en los FOROS, también en las actividades de reflexión e incluso de lectura, que abundan las preguntas.

A continuación, mostraremos otras actividades posibles:

Actividad: "Trabajos en la familia" *(Fuente: Libro: Infancias Libres. Ed. Chirimbote)*

Objetivo: Reconocer el trabajo de cuidado. El título que figura en el libro para la actividad es: ***"Tarea invisible"***, pero nos parece que ese título ya adelanta las posibles conclusiones y nos parece más adecuado que el debate se genere sin supuestos iniciales.

Metodología: Pedimos que en forma individual o en pequeños subgrupos (De 3 a 5 integrantes c/u), dividamos una hoja en tres (3) columnas. Cada persona, o cada subgrupo pensará en diez (10) familias cercanas y les solicitamos que anoten en la primera columna alguna referencia que les permita identificar a cada familia, como

por ejemplo "La familia de Toto", o "Familia de al lado de casa". En la segunda se escribirá la cantidad de integrantes de esa familia y en la tercera, se detallará quiénes trabajan y en qué rubro lo hacen.

Después habrá que responder a las siguientes preguntas:

¿***Cuántas*** personas en total suman las diez (10) familias?
¿***Cuántas*** de ellas trabajan?
¿***Cuántas*** no trabajan?

Anotar los resultados al final de cada columna.

	IDENTIFICACION DE LA FAMILIA	CANTIDAD DE INTEGRANTES	CANTIDAD DE LOS QUE TRABAJAN
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
	TOTALES		

Cierre: En la puesta en común, en plenario con todo el grupo, podemos preguntar:
¿Incluyeron a las actividades domésticas no remuneradas como trabajo?
¿Pensaron a las personas que realizan tareas de cuidado y domésticas del hogar como trabajadoras?

Concluimos haciendo un resumen de lo que se dijo a modo de conclusión, evidenciando la invisibilización de las tareas domésticas o de cuidado como trabajo no remunerado.

Actividad: "Desde que el hombre es hombre" *(Fuente: Libro: Infancias Libres. Ed. Chirimbote)*

Objetivo: Analizar la construcción patriarcal y machista en afirmaciones de personajes consagrados de la historia, del arte, la religión y la ciencia.

Metodología: Formamos subgrupos y que cada uno de ellos saque una (o más)

tarjetas con diferentes escritos y relatos. En este caso seleccionamos pequeños textos, pero se pueden seleccionar frases o dichos de personas de diferentes disciplinas, solo pensadores del país o la región de pertenencia del grupo, de una determinada etapa histórica, etc. (verán que son muchas más de las que se imaginan y llegan hasta nuestros días).

Luego, cada subgrupo charlará sobre la frase y buscará algunas actuales que se formulan en los ámbitos de trabajo donde cumplimos funciones y que de alguna u otra manera perpetúan estas ideas que están en las tarjetas, las que por ejemplo pueden ser:

Cierre: En la puesta en común, en plenario con todo el grupo, compartimos las conclusiones y analizamos cómo han calado profundamente en la sociedad las ideas científicas de la humanidad con una perspectiva patriarcal. Cerramos preguntando y conversando acerca de:

¿Qué imagen se nos viene a la cabeza cuando decimos y repetimos la frase "desde que el hombre es hombre"? ¿Fue la imagen de un hombre negro, gay, petizo, de pueblos originarios o gordo?
¿A alguien se le presentó la imagen de una mujer?
¿De una persona trans?

Concluimos hablando sobre la fuerza de las ideas que se fueron creando a lo largo de la historia para que toda la diversidad humana se reduzca a un modelo hombre blanco heterosexual (Lo que hemos definido como heteronormatividad), y cuanto más nos alejamos de ese "ideal" más situaciones de opresión suceden. Por todo esto que compartimos y hablamos, podríamos a hablar de "la humanidad" y no de "el hombre".

Actividad: "Analicemos la Diversidad"

Objetivo: Analizar los prejuicios que tenemos respecto de las personas LGTBIQ+.

Metodología: Se entrega a cada participante la encuesta de la Comunidad Heterosexual Argentina que compartimos a continuación.

27 Encuentros de capacitación

Comunidad Heterosexual Argentina

Por favor responda el siguiente cuestionario (marcar con una cruz)

1. ¿Usted está o estuvo en pareja? SI ☐ NO ☐
   ☐ con un hombre ☐ con una mujer

2. ¿Usted es heterosexual? SI ☐ NO ☐
   ¿Cómo se dio cuenta? _____

3. ¿Cuál cree que es la causa de su heterosexualidad?
   ☐ por elección ☐ por motivos económicos
   ☐ por motivos genéticos ☐ por motivos religiosos
   ☐ por motivos psicológicos ☐ otros

4. ¿Cree que su heterosexualidad tiene cura? SI ☐ NO ☐

5. ¿Su familia sabe que usted es heterosexual? SI ☐ NO ☐

6. ¿Lo saben en su trabajo? SI ☐ NO ☐
   ¿Teme que la/o despidan? SI ☐ NO ☐

7. ¿Qué haría si su hija le dice que es heterosexual?
   ☐ la echaría de su casa
   ☐ la reprendería
   ☐ otros

8. ¿Usted aceptaría que la maestra de su hijo sea heterosexual? SI ☐ NO ☐

9. ¿Qué opina de que los/as heterosexuales adopten? _____

10. ¿Es usted heterosexual porque sus experiencias con personas de su mismo sexo la/o han decepcionado? SI ☐ NO ☐

11. ¿Usted considera que su heterosexualidad es una etapa de su vida? SI ☐ NO ☐

12. ¿Alguna vez fue discriminada/o por su condición heterosexual? SI ☐ NO ☐

13. ¿Usted discrimina a las/os heterosexuales? SI ☐ NO ☐

14. ¿Usted cree que los/as heterosexuales deben tener los mismos derechos que las/os homosexuales? SI ☐ NO ☐

Cada persona participante llena la encuesta y luego se forman subgrupos de entre 8 y 10 personas donde se analizan las respuestas y cada subgrupo saca conclusiones eligiendo a alguien para que las comente en la puesta en común.

Cierre: En la puesta en común, en plenario con todo el grupo, compartimos las conclusiones y analizamos los resultados. Desde la coordinación del taller pueden hacerse algunas de las siguientes preguntas para que el debate continúe en el plenario:

¿Pensaron que alguien podría hacernos estas preguntas?
¿Cuánto está incorporada la heteronormatividad en nuestras vidas cotidianas?
¿Hace unos años pensábamos de la misma manera, en relación a la diversidad sexual? ¿Cuánto se ha modificado este pensamiento?
¿Las leyes de Matrimonio Igualitario, de Identidad de Género y de cupo laboral travesti-trans, han modificado nuestro punto de vista respecto de la diversidad sexual?
¿Qué se decía en nuestros ámbitos de pertenencia cuando se aprobaron o se discutían estas leyes?

Esto es una muestra pequeña de las actividades que se pueden generar en un encuentro de capacitación en Ley Micaela, depende de nuestra creatividad y de dedicarle un poco de tiempo y seguramente se te ocurrirán actividades novedosas que podés utilizar en los talleres que planifiques.

Es muy importante que estimes el tiempo de cada actividad y si trabajamos con subgrupos establecer el tiempo de trabajo en subgrupos y el tiempo de puesta en común.

¿Cómo podemos armar los subgrupos para que en cada uno de ellos haya diversidad de opiniones?

Para formar los subgrupos lo interesante es que en cada uno de ellos haya diferentes posturas, vivencias y miradas. Por eso si en el encuentro participan 60 personas y nos parece que cada subgrupo tiene que tener entre 8 y 9 personas, debemos armar 7 subgrupos. Asignemos números a los participantes, del 1 al 7 y luego empezamos nuevamente del 1 al 7, así quedan bien mezclados, ya que todos los 1 formarán el subgrupo 1, los 2 el subgrupo 2 y así hasta el subgrupo 7.

6. Convocatoria

¿Qué hay que considerar para hacer la convocatoria al encuentro de capacitación y qué medios utilizaremos para hacerla?

Es importante que la convocatoria sea clara y en relación con los objetivos del taller.

Es fundamental definir claramente el horario de inicio y finalización del encuentro (lo ideal es entre 2 y 3 horas), y mencionar en la convocatoria que el horario de inicio será respetado, solicitando puntualidad. Es importante definir un tiempo y lugar para la acreditación y que no interfiera con la realización del taller.

Para definir el horario del encuentro de capacitación se debe tener en cuenta el ***biorritmo de los seres humanos***, es decir, los ciclos de mayor o menor actividad de una persona a lo largo del día, que se regula por hormonas que producen una mayor o menor capacidad de concentración, y de rendimiento físico o mental. Esta capacidad comienza a incrementarse desde las cinco de la mañana y alcanza su pico máximo a las diez; se mantiene estable hasta aproximadamente las doce, cuando empieza a disminuir en forma lenta y progresiva hasta las seis de la tarde. A esa hora vuelve a haber un pico leve y decae nuevamente hasta su nivel más bajo entre la una y las tres o cuatro de la mañana, hora en que el ciclo vuelve a comenzar. Por eso, es mejor programar los talleres que requieren una mayor concentración de los participantes para las horas de la mañana y si es en la tarde procurar talleres lúdicos, muy participativos y dinámicos.

Algunas preguntas posibles a responder en este apartado podrían ser:

- ¿Es por invitación abierta o se cita a los participantes?
- ¿Hay un cupo de participación? ¿Es opcional u obligatoria?
- ¿Se entregará certificado o no?
- ¿Es para dar cumplimiento, por ejemplo a la “Ley Micaela”?
- ¿Es un único encuentro o forma parte de un ciclo de varios encuentros?
- ¿La convocatoria o la difusión se realizará por mail, o por otro mecanismo?

7. Evaluación del aprendizaje

¿Cómo se va a evaluar el aprendizaje de las personas participantes?

Es fundamental definir cómo se va a evaluar el aprendizaje de las personas participantes. No solo definirlo, sino comunicarlo al inicio del taller. Y si es por ciclo de encuentros o talleres, al inicio del primer taller del ciclo.

Una de las maneras es pedir que contesten un cuestionario de tipo ***multiple choice***, si se quiere que los conceptos teóricos queden bien asimilados. No pareciera ser el objetivo de la Ley Micaela, la que pretende modificar la manera de hacer las tareas cotidianas, la manera de definir y/o implementar políticas públicas y/o institucionales con perspectiva de género. Lo más adecuado pareciera ser que a modo de evaluación se deba ***hacer una propuesta concreta para el área específica de trabajo de cada participante***, para que dicha área pueda incorporar la perspectiva de género en sus decisiones operativas y/o mejorar las relaciones interpersonales de trabajo en la misma.

Ir al capítulo siguiente

28

BIBLIOGRAFÍA

Acselrad, F., López, N. y otras. (2019), Curso de Transformación Actitudinal en Género (TAG) de la Subsecretaría de Acceso a la Justicia del Ministerio de Derechos Humanos y Justicia de la Nación.

Aguilar Villanueva, L. (1992). La hechura de las políticas. Editorial Porrúa, México.

Anne Fausto-Sterling. (2006) Cuerpos sexuados. La política del género y la construcción de la sexualidad, trad. Ambrosio García Leal, Editorial Melusina, Barcelona.

Anzorena, C. (2013). Mujeres en la trama del Estado: una lectura feminista de las políticas públicas. Editorial de la Universidad Nacional de Cuyo.

Ares, P. y Risler, J. (2013). Manual de mapeo colectivo : recursos cartográficos críticos para procesos territoriales de creación colaborativa. Editados por los autores.

Blazquez Graf, N., Flores Palacios, F. y Ríos Everardo, M. (2010). Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales. Editorial Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México.

Brandao, C. (1977). El método Paulo Freire para la Alfabetización de Adultos. Edición Biblioteca Digital CREFAL.

Brito Lorenzo, Z. (2008). Educación popular, cultura e identidad desde la perspectiva de Paulo Freire. Edición Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires.

Butler, J. y Fraser, N. (2016). ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate entre marxismo y feminismo. Editorial Traficantes de Sueños, Madrid.

CEPAL (2010). Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Memoria. División de Asuntos de Género Santiago de Chile.

CLACSO (2020). Educación popular. Para una pedagogía emancipadora latinoamericana. Edición Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales –Librería Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales.

28 Bibliografía

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). CONVENIO 190.

Diputació de Barcelona. (2003). Buenas prácticas y auditoría de género. Instrumentos para políticas locales. Editorial: Diputació de Barcelona.

DNEIyG (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Edición Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Ministerio de Economía.

Escobar Guerrero, M., Freire, P y Otros. (2007). Praxis de la utopía y la esperanza. Edición Universidad de Colima, México.

Escobar Guerrero, M. (2012). Pedagogía Erótica: Paulo Freire y el EZLN. Edición del propio autor.

Fagúndez, A y Freire, P. (2013). Por una pedagogía de la pregunta. Crítica a una educación basada en respuestas a preguntas inexistentes. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Faur, E. y Grimson, A. (2019). Mitomanías de los sexos: Las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI. Siglo XXI Editores.

Fink, N. y Merchán, C. (2018). Infancias libres. Talleres y actividades para educación en géneros. Editorial Chirimbote.

Fraser, N. (1995). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». Publicado por la misma autora.

Fraser, N. (1996). Redistribución y reconocimiento: hacia una visión integrada de justicia del género. Editado en la Revista internacional de filosofía política. Universidad Autónoma Metropolitana, España.

Freire, P. (1967). La educación como práctica de la libertad. Editado en Chile.

Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. Editorial Tierra Nueva, Montevideo, Uruguay.

Freire, P. (1971). Sobre la acción cultural. Editorial: Instituto de Capacitación e Investigación en Reforma Agraria, Chile.

Freire, P. (1973). ¿Extensión o Comunicación? La concientización en el medio rural. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Freire, P. (1975). Acción Cultural para la Libertad. Editorial Tierra Nueva, Buenos Aires, Argentina.

Freire, P. (1976). Educación y cambio.

Freire, P. (1977). Cartas a Guinea-Bissau. Apuntes de una experiencia pedagógica en proceso. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Freire, P. (1978). Cuatro Cartas a los animadores culturales de los Círculos de Cultura. Edición Comissão Nacional Coordenadora de Círculos de Cultura Popular. República de São Tomé e Príncipe.

Freire, P. (1979). Educación y Mudanza. Editorial La Mano, México.

Freire, P. (1991). La importancia de leer y el proceso de liberación. Editorial Siglo XXI, México.

Freire, P. (2003). El grito manso. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

28 Bibliografía

Freire, P. (2005). Pedagogía de la esperanza. Editorial Siglo XXI, México.

Freire, P. (2008). Cartas a Cristina. Reflexiones sobre mi vida y mi trabajo. Editorial Siglo XXI, México.

Freire, P. (2008). A la Sombra de este árbol. El Roure Editorial, Barcelona.

Freire, P. (2008). Pedagogia de la autonomia. Saberes necesarios para la práctica educativa. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Freire, P. (2010). Cartas a quien pretende enseñar. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Freire, P. (2012). Pedagogía de la Indignación. Cartas Pedagógicas en un Mundo Revuelto. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Frías Ortega, C. (2017). Planificación social, análisis prospectivo y tecnologías para el cambio organizacional. La gestión y evaluación de políticas de equidad de género. Seminario PRIGEPP-FLACSO. Buenos Aires, Argentina.

Galtung, J. (1995). Investigaciones teóricas. Sociedad y cultura contemporáneas. Ediciones Tecno, Madrid.

Galtung, J. (1996). Peace by peaceful means. Peace and conflict, development and civilization. London: Sage.

Galtung, J. (2003). Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización. Publicado por el Centro de Investigación por la Paz: Gernika Gogoratuz.

García de Fanelli, A., Gogna, M., y Jelin, E. (1990). La división sexual del trabajo en educación: El caso del CONET.

Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis. CEPAL/ ECLAC, Unidad Mujer y Desarrollo.

Guzmán, V. (2003). Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible. CEPAL/ ECLAC, Unidad Mujer y Desarrollo.

Guzmán, V. y Todaro, R. (1998). Plan de Igualdad de Oportunidades. Editorial El cuarto propio en el Estado, Fempress, Santiago, Chile.

INADI. (2020). Diversidad sexual y derechos humanos. Sexualidades libres de violencia y discriminación. Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

INDEC. (2014). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer trimestre de 2013. Edición Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

INDEC. (2021). Dosier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer. Edición Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Jubeto Ruiz, Y. (2018). Los presupuestos con perspectiva de género: instrumento crucial para trabajar la equidad en la política pública. En Economía Feminista: Visibilizar lo invisible. Dossieres EsF, N° 29.

Kelsen, H. (1969). La teoría pura del derecho. Traducción de Eduardo García Máynez. Editado por UNAM, México.

Larrañaga Sarriegi, M. (2018). Inclusión de los trabajos domésticos y de cuidados en el PIB: Cuentas Satélite. En Economía Feminista: Visibilizar lo invisible. Dossieres EsF, n°29.

28 Bibliografía

Ley Micaela. (2021). Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación.

Machado, P. (2009). Confesiones corporales: algunas narrativas sociomédicas sobre los cuerpos intersex, en CABRAL, Mauro (ed), Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano. Córdoba: Anarrés Editorial.

MacKinnon, C. (1989). Hacia una teoría feminista del Estado. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer.

Manero, C. y Caniggia, L. (2021): Cuadernillo Ley Micaela. Editorial Diputados Argentina.

Martínez Nogueira, R. (1995). Análisis de políticas públicas. Trabajo preparado para el Instituto Nacional de la Administración Pública.

Matus, C. (1987). Política, Planificación y Gobierno. Caracas: Fundación ALTADIR.

Matus, C. (1987). Adiós señor presidente. Caracas: Fundación ALTADIR.

Moser, C. (1995). Planificación de género y Desarrollo. Flora Tristán Ediciones. Lima, Perú.

Medina, G. (2016). Juzgar con Perspectiva de Género. Editado por la misma autora.

Moser, C. (1998). Planificación de Género. Objetivos y obstáculos. Ediciones de las Mujeres, N°27, ISIS internacional, Santiago de Chile.

MTE Mujeres. (2021). Cuadernillo de formación para promotoras territoriales contra la violencia de género. Editado por Movimiento de Trabajadores Excluídos (MTE) y Escuela Nacional de Organización Comunitaria y Economía Popular (ENOCEP).

ONU-Mujeres. (2018). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos.

Oszlak, O. y O'Donell, G. (1995). Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. Editorial Redes. Universidad Nacional de Quilmes.

Pateman, C. (1995). El contrato sexual. Editorial Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, México.

PNUD (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco conceptual. Edición revisada y actualizada. España.

Pzellinsky, R, Duarte, L y Castro, R. (2017). Formación de promotoras y promotores territoriales en género. Editado por Ministerio Público Fisacal (MPF) - Procuración General de la Nación de Argentina.

Rodríguez Gustá, A. L. (2000). Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado, en Aportes para el debate.

RUGE. (2019). Estado de situación. Políticas de género en las instituciones universitarias. Principales resultados Diciembre 2019.

RUGE. (2021). El género en las universidades. Editado y compilado por Ana Laura Martín.

Segato, R. L. (2003). Las Estructuras Elementales de la Violencia. Editorial Prometeo, Buenos Aires.

28 Bibliografía

Segato, R. L. (2015a). Género y Colonialidad. En Segato, Rita: La Crítica de la Colonialidad en ocho ensayos. Editorial Prometeo, Buenos Aires.

Segato, R. L. (2015b). El sexo y la norma. En Segato, Rita: La Crítica de la Colonialidad en ocho ensayos. Editorial Prometeo, Buenos Aires.

Sycz, C. y Ossorio, A. (2013). Sistema de gestión por resultados y planificación estratégica en el sector público. Documento producido por la Oficina Nacional de Innovación de Gestión para la plataforma de asistencia técnica a distancia del sistema de planeamiento estratégico público –SIPEP–. Argentina.

Tocornal, X; Tapia, P. y Araya, J. (2011). Evaluación y buenas prácticas. Aprendizajes y desafíos para la prevención del delito y la violencia. Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana, Open Society Foundation y BID.

Torres, M. (1988). Educación Popular. Un encuentro con Paulo Freire. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

Vilas, C. (2002). El síndrome de Pantaleón. Política y Administración en el Estado y la Gestión de gobierno. En Estado, Gobierno, Gestión Pública. Revista Chilena de Administración Pública. Año 1. N° 1. Marzo 2002.

Walker, L. (2012). El Síndrome de la Mujer Maltratada. Desclée de Brouwer Editores.

Ir al capítulo siguiente

29

ANEXOS

Ley 26485 - Protección integral hacia las mujeres

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley:

LEY DE PROTECCION INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS AMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1° — *Ambito de aplicación. Orden Público.* Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal establecidas en el Capítulo II del Título III de la presente.

ARTICULO 2° — *Objeto.* La presente ley tiene por objeto promover y garantizar:
a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; 1947)
e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

ARTICULO 3° — *Derechos Protegidos*. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a:
a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones;
b) La salud, la educación y la seguridad personal;
c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
d) Que se respete su dignidad;e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;
g) Recibir información y asesoramiento adecuado;
h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;
j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

ARTICULO 4° — *Definición*. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.
Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

(Artículo sustituido por art. 2° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

ARTICULO 5° — *Tipos*. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1.- *Física*: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- *Psicológica*: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- *Sexual*: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.4.- *Económica y patrimonial*: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- *Simbólica*: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

6.- *Política*: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. (Inciso incorporado por art. 3° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

ARTICULO 6° — *Modalidades*. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) *Violencia doméstica* contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres

por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

b) *Violencia institucional* contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) *Violencia laboral* contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;d) *Violencia contra la libertad reproductiva*: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) *Violencia obstétrica*: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) *Violencia mediática* contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

g) *Violencia contra las mujeres en el espacio público*: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil

u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

h) *Violencia pública-política* contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

TITULO II
POLITICAS PUBLICAS

CAPITULO I
PRECEPTOS RECTORES

ARTICULO 7° — *PRECEPTOS rectores*. Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. Para el cumplimiento de los fines de la presente ley deberán garantizar los siguientes preceptos rectores:

a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres;

b) La adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres;

c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia;d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios;

e) El incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiendo a entidades privadas y actores públicos no estatales;

f) El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece;

g) La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley;

h) Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

CAPITULO II
ORGANISMO COMPETENTE

ARTICULO 8° — *Organismo competente*. El Consejo Nacional de la Mujer será el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 9° — *Facultades*. El Consejo Nacional de la Mujer, para garantizar el logro de los objetivos de la presente ley, deberá:

a) Elaborar, implementar y monitorear un Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres;

b) Articular y coordinar las acciones para el cumplimiento de la presente ley, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial y municipal, y con los ámbitos universitarios, sindicales, empresariales, religiosos, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y otras de la sociedad civil con competencia en la materia;

c) Convocar y constituir un Consejo Consultivo ad honórem, integrado por representantes de las organizaciones de la sociedad civil y del ámbito académico especializadas, que tendrá por función asesorar y recomendar sobre los cursos de acción y estrategias adecuadas para enfrentar el fenómeno de la violencia;

d) Promover en las distintas jurisdicciones la creación de servicios de asistencia integral y gratuita para las mujeres que padecen violencia;

e) Garantizar modelos de abordaje tendientes a empoderar a las mujeres que padecen violencia que respeten la naturaleza social, política y cultural de la problemática, no admitiendo modelos que contemplen formas de mediación o negociación;

f) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia;

g) Desarrollar programas de asistencia técnica para las distintas jurisdicciones destinados a la prevención, detección precoz, asistencia temprana, reeducación, derivación interinstitucional y a la elaboración de protocolos para los distintos niveles de atención;

h) Brindar capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática a los funcionarios públicos en el ámbito de la Justicia, las fuerzas policiales y de seguridad, y las Fuerzas Armadas, las que se impartirán de manera integral y específica según cada área de actuación, a partir de un módulo básico respetando los principios consagrados en esta ley;

i) Coordinar con los ámbitos legislativos la formación especializada, en materia de violencia contra las mujeres e implementación de los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres destinada a legisladores/as y asesores/as;

j) Impulsar a través de los colegios y asociaciones de profesionales la capacitación del personal de los servicios que, en razón de sus actividades, puedan llegar a intervenir en casos de violencia contra las mujeres;

k) Diseñar e implementar Registros de situaciones de violencia contra las mujeres de manera interjurisdiccional e interinstitucional, en los que se establezcan los indicadores básicos aprobados por todos los Ministerios y Secretarías competentes, independientemente de los que determine cada área a los fines específicos, y acordados en el marco de los Consejos Federales con competencia en la materia;

l) Desarrollar, promover y coordinar con las distintas jurisdicciones los criterios para la selección de datos, modalidad de registro e indicadores básicos desagregados —como mínimo— por edad, sexo, estado civil y profesión u ocupación de las partes, vínculo entre la mujer que padece violencia y el hombre que la ejerce, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, y sanciones impuestas a la persona violenta. Se deberá asegurar la reserva en relación con la identidad de las mujeres que padecen violencias;

m) Coordinar con el Poder Judicial los criterios para la selección de datos, modalidad de Registro e indicadores que lo integren que obren en ambos poderes, independientemente de los que defina cada uno a los fines que le son propios;

n) Analizar y difundir periódicamente los datos estadísticos y resultados de las investigaciones a fin de monitorear y adecuar las políticas públicas a través del Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres;

ñ) Diseñar y publicar una Guía de Servicios en coordinación y actualización permanente con las distintas jurisdicciones, que brinde información sobre los programas y los servicios de asistencia directa;

o) Implementar una línea telefónica gratuita y accesible en forma articulada con las provincias a través de organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y brindar asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen, incluida la modalidad de "violencia contra las mujeres en el espacio público" conocida como "acoso callejero".

La información recabada por las denuncias efectuadas a esta línea debe ser recopilada y sistematizada por el Consejo Nacional de las Mujeres a fin de elaborar estadísticas confiables para la prevención y erradicación de las diversas modalidades de violencia contra las mujeres. (Inciso sustituido por art. 2° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019).p) Establecer y mantener un Registro de las organizaciones no gubernamentales especializadas en la materia en coordinación con las jurisdicciones y celebrar convenios para el desarrollo de actividades preventivas, de control y ejecución de medidas de asistencia a las mujeres que padecen violencia y la rehabilitación de los hombres que la ejercen;

q) Promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres informando sobre los derechos, recursos y servicios que el Es-

tado garantiza e instalando la condena social a toda forma de violencia contra las mujeres. Publicar materiales de difusión para apoyar las acciones de las distintas áreas;

r) Celebrar convenios con organismos públicos y/o instituciones privadas para toda acción conducente al cumplimiento de los alcances y objetivos de la presente ley;

s) Convocar y poner en funciones al Consejo, Consultivo de organizaciones de la sociedad civil y redactar su reglamento de funcionamiento interno;

t) Promover en el ámbito comunitario el trabajo en red, con el fin de desarrollar modelos de atención y prevención interinstitucional e intersectorial, que unifiquen y coordinen los esfuerzos de las instituciones públicas y privadas;

u) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica para mujeres privadas de libertad.

CAPITULO III
LINEAMIENTOS BASICOS PARA LAS POLITICAS ESTATALES

ARTICULO 10. — *Fortalecimiento técnico a las jurisdicciones*. El Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen, debiendo garantizar:

1.- Campañas de educación y capacitación orientadas a la comunidad para informar, concientizar y prevenir la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

2.- Unidades especializadas en violencia en el primer nivel de atención que trabajen en la prevención y asistencia de hechos de violencia, las que coordinarán sus actividades según los estándares, protocolos y registros establecidos y tendrán un abordaje integral de las siguientes actividades:

a) Asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje;

b) Grupos de ayuda mutua;

c) Asistencia y patrocinio jurídico gratuito;

d) Atención coordinada con el área de salud que brinde asistencia médica y psicológica;

e) Atención coordinada con el área social que brinde los programas de asistencia destinados a promover el desarrollo humano.

3.- Programas de asistencia económica para el autovalimiento de la mujer.

4.- Programas de acompañantes comunitarios para el sostenimiento de la estrategia de autovalimiento de la mujer.

5.- Centros de día para el fortalecimiento integral de la mujer.

6.- Instancias de tránsito para la atención y albergue de las mujeres que padecen violencia en los casos en que la permanencia en su domicilio o residencia implique

una amenaza inminente a su integridad física, psicológica o sexual, o la de su grupo familiar, debiendo estar orientada a la integración inmediata a su medio familiar, social y laboral.

7.- Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia.

ARTICULO 11. — Políticas públicas. El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia:

1.- Jefatura de Gabinete de Ministros – Secretaría de Gabinete y Gestión Pública:

a) Impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público;

b) Promover, a través del Consejo Federal de la Función Pública, acciones semejantes en el ámbito de las jurisdicciones provinciales.

2.- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación:

a) Promover políticas tendientes a la revinculación social y laboral de las mujeres que padecen violencia;

b) Elaborar criterios de priorización para la inclusión de las mujeres en los planes y programas de fortalecimiento y promoción social y en los planes de asistencia a la emergencia;

c) Promover líneas de capacitación y financiamiento para la inserción laboral de las mujeres en procesos de asistencia por violencia;

d) Apoyar proyectos para la creación y puesta en marcha de programas para atención de la emergencia destinadas a mujeres y al cuidado de sus hijas/os;

e) Celebrar convenios con entidades bancarias a fin de facilitarles líneas de créditos a mujeres que padecen violencia;

f) Coordinar con la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia y el Consejo Federal de Niñez, Adolescencia y Familia los criterios de atención que se fijen para las niñas y adolescentes que padecen violencia.

3.- Ministerio de Educación de la Nación:

a) Articular en el marco del Consejo Federal de Educación la inclusión en loscontenidos mínimos curriculares de la perspectiva de género, el ejercicio de la tolerancia, el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales, la igualdad entre los sexos, la democratización de las relaciones familiares y la vigencia de los derechos humanos y la deslegitimación de modelos violentos de resolución de conflictos y de la “violencia contra las mujeres en el espacio público” conocida como “acoso calle-

jero"; (Inciso sustituido por art. 3° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

b) Promover medidas para que se incluya en los planes de formación docente la detección precoz de la violencia contra las mujeres;

c) Recomendar medidas para prever la escolarización inmediata de las/os niñas/os y adolescentes que se vean afectadas/os, por un cambio de residencia derivada de una situación de violencia, hasta que se sustancie la exclusión del agresor del hogar;

d) Promover la incorporación de la temática de la violencia contra las mujeres en las currículas terciarias y universitarias, tanto en los niveles de grado como de post grado;

e) Promover la revisión y actualización de los libros de texto y materiales didácticos con la finalidad de eliminar los estereotipos de género y los criterios discriminatorios, fomentando la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y varones;

f) Las medidas anteriormente propuestas se promoverán en el ámbito del Consejo Federal de Educación.

4.- Ministerio de Salud de la Nación:

a) Incorporar la problemática de la violencia contra las mujeres en los programas de salud integral de la mujer;

b) Promover la discusión y adopción de los instrumentos aprobados por el Ministerio de Salud de la Nación en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito del Consejo Federal de Salud;

c) Diseñar protocolos específicos de detección precoz y atención de todo tipo y modalidad de violencia contra las mujeres, prioritariamente en las áreas de atención primaria de salud, emergencias, clínica médica, obstetricia, ginecología, traumatología, pediatría, y salud mental, que especifiquen el procedimiento a seguir para la atención de las mujeres que padecen violencia, resguardando la intimidad de la persona asistida y promoviendo una práctica médica no sexista. El procedimiento deberá asegurar la obtención y preservación de elementos probatorios;

d) Promover servicios o programas con equipos interdisciplinarios especializados en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y/o de quienes la ejerzan con la utilización de protocolos de atención y derivación;

e) Impulsar la aplicación de un Registro de las personas asistidas por situaciones de violencia contra las mujeres, que coordine los niveles nacionales y provinciales.f) Asegurar la asistencia especializada de los/ as hijos/as testigos de violencia;

g) Promover acuerdos con la Superintendencia de Servicios de Salud u organismo que en un futuro lo reemplace, a fin de incluir programas de prevención y asistencia de la violencia contra las mujeres, en los establecimientos médico-asistenciales, de la seguridad social y las entidades de medicina prepaga, los que deberán incorporarlas en su cobertura en igualdad de condiciones con otras prestaciones;

h) Alentar la formación continua del personal médico sanitario con el fin de mejorar el diagnóstico precoz y la atención médica con perspectiva de género;

i) Promover, en el marco del Consejo Federal de Salud, el seguimiento y monitoreo de la aplicación de los protocolos. Para ello, los organismos nacionales y provinciales podrán celebrar convenios con instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

5.- Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación:

5.1. Secretaría de Justicia:

a) Promover políticas para facilitar el acceso de las mujeres a la Justicia mediante la puesta en marcha y el fortalecimiento de centros de información y asesoramiento jurídico. (Inciso sustituido por art. 3° del Decreto N° 744/2021 B.O. 29/10/2021. Vigencia: a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL)

b) Promover la aplicación de convenios con Colegios Profesionales, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil para brindar asistencia jurídica especializada y gratuita;

c) Promover la unificación de criterios para la elaboración de los informes judiciales sobre la situación de peligro de las mujeres que padecen violencia;

d) Promover la articulación y cooperación entre las distintas instancias judiciales involucradas a fin de mejorar la eficacia de las medidas judiciales;

e) Promover la elaboración de un protocolo de recepción de denuncias de violencia contra las mujeres a efectos de evitar la judicialización innecesaria de aquellos casos que requieran de otro tipo de abordaje;

f) Propiciar instancias de intercambio y articulación con la Corte Suprema de Justicia de la Nación para incentivar en los distintos niveles del Poder Judicial la capacitación específica referida al tema;

g) Alentar la conformación de espacios de formación específica para profesionales del derecho;

h) Fomentar las investigaciones sobre las causas, la naturaleza, la gravedad y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, así como de la eficacia de las medidas aplicadas para impedirla y reparar sus efectos, difundiendo periódicamente los resultados;

i) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica para mujeres privadas de libertad.5.2. Secretaría de Seguridad:

a) Fomentar en las fuerzas policiales y de seguridad, el desarrollo de servicios interdisciplinarios que brinden apoyo a las mujeres que padecen violencia para optimizar su atención, derivación a otros servicios y cumplimiento de disposiciones judiciales;

b) Elaborar en el ámbito del Consejo de Seguridad Interior, los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las fuerzas policial y de seguridad a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la revictimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial;

c) Promover la articulación de las fuerzas policial y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil;

d) Sensibilizar y capacitar a las fuerzas policial y de seguridad en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;

e) Incluir en los programas de formación de las fuerzas policial y de seguridad asignaturas y/o contenidos curriculares específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y en especial sobre violencia con perspectiva de género.

f) Instar a las fuerzas policiales y de seguridad a actuar en protección de las mujeres víctimas de violencia de género cuando la violencia ocurre en el espacio público o de acceso público, incluida la modalidad de "violencia contra las mujeres en los espacios públicos" conocida como "acoso callejero". (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

5.3. Secretaría de Derechos Humanos e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI):

a) Promover la inclusión de la problemática de la violencia contra las mujeres en todos los programas y acciones de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación y del INADI, en articulación con el Consejo Federal de Derechos Humanos.

6.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;

2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;

3. La permanencia en el puesto de trabajo;

4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

7.- Ministerio de Defensa de la Nación:

a) Adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;

b) Impulsar programas y/o medidas de acción positiva tendientes a erradicar patrones de discriminación en perjuicio de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el ingreso, promoción y permanencia en las mismas;

c) Sensibilizar a los distintos niveles jerárquicos en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;

d) Incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género.

8.- Secretaría de Medios de Comunicación de la Nación:

a) Impulsar desde el Sistema Nacional de Medios la difusión de mensajes y campañas permanentes de sensibilización y concientización dirigida a la población en general y en particular a las mujeres sobre el derecho de las mismas a vivir una vida libre de violencias;

b) Promover en los medios masivos de comunicación el respeto por los derechos humanos de las mujeres y el tratamiento de la violencia desde la perspectiva de género;

c) Brindar capacitación a profesionales de los medios masivos de comunicación en violencia contra las mujeres;

d) Alentar la eliminación del sexismo en la información;

e) Promover, como un tema de responsabilidad social empresaria, la difusión de campañas publicitarias para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

CAPITULO IV
OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ARTICULO 12. — *Creación*. Créase el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

ARTICULO 13. — *Misión*. El Observatorio tendrá por misión el desarrollo de un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

ARTICULO 14. — *Funciones*. Serán funciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres:

a) Recolectar, procesar, registrar, analizar, publicar y difundir información periódica y sistemática y comparable diacrónica y sincrónicamente sobre violencia contra las mujeres;

b) Impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, prevalencia, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causal de violencia;

c) Incorporar los resultados de sus investigaciones y estudios en los informes que el Estado nacional eleve a los organismos regionales e internacionales en materia de violencia contra las mujeres;

d) Celebrar convenios de cooperación con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, con la finalidad de articular interdisciplinariamente el desarrollo de estudios e investigaciones;

e) Crear una red de información y difundir a la ciudadanía los datos relevados, estudios y actividades del Observatorio, mediante una página web propia o vinculada al portal del Consejo Nacional de la Mujer. Crear y mantener una base documental actualizada permanentemente y abierta a la ciudadanía;

f) Examinar las buenas prácticas en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y las experiencias innovadoras en la materia y difundirlas a los fines de ser adoptadas por aquellos organismos e instituciones nacionales, provinciales o municipales que lo consideren;

g) Articular acciones con organismos gubernamentales con competencia en materia de derechos humanos de las mujeres a los fines de monitorear la implementación de políticas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, para evaluar su impacto y elaborar propuestas de actuaciones o reformas;

h) Fomentar y promover la organización y celebración periódica de debates públicos, con participación de centros de investigación, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y representantes de organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con competencia en la materia, fomentando el intercambio de experiencias e identificando temas y problemas relevantes para la agenda pública;

i) Brindar capacitación, asesoramiento y apoyo técnico a organismos públicos y privados para la puesta en marcha de los Registros y los protocolos;

j) Articular las acciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres con otros Observatorios que existan a nivel provincial, nacional e internacional;

29 ANEXOS
Ley 26743 - Identidad de Género

Ley 26743 - Identidad de Género

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1° — *Derecho a la identidad de género*. Toda persona tiene derecho:
a) Al reconocimiento de su identidad de género;
b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

ARTICULO 2° — *Definición*. Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

ARTICULO 3° — *Ejercicio*. Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercibida.

ARTICULO 4° — *Requisitos*. Toda persona que solicite la rectificación registral del sexo, el cambio de nombre de pila e imagen, en virtud de la presente ley, deberá observar los siguientes requisitos:
1. Acreditar la edad mínima de dieciocho (18) años de edad, con excepción de lo establecido en el artículo 5° de la presente ley.
2. Presentar ante el Registro Nacional de las Personas o sus oficinas seccionales correspondientes, una solicitud manifestando encontrarse amparada por la presente ley, requiriendo la rectificación registral de la partida de nacimiento y el nuevo documento nacional de identidad correspondiente, conservándose el número original.
3. Expresar el nuevo nombre de pila elegido con el que solicita inscribirse.
En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico.

ARTICULO 5° — *Personas menores de edad*. Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años de edad la solicitud del trámite a que refiere el artículo 4° deberá ser efectuada a través de sus representantes legales y con expresa conformidad del menor, teniendo en cuenta los principios de capacidad progresiva e

interés superior del niño/a de acuerdo con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Asimismo, la persona menor de edad deberá contar con la asistencia del abogado del niño prevista en el artículo 27 de la Ley 26.061.
ARTICULO 6° — *Trámite*. Cumplidos los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5°, el/la oficial público procederá, sin necesidad de ningún trámite judicial o administrativo, a notificar de oficio la rectificación de sexo y cambio de nombre de pila al Registro Civil de la jurisdicción donde fue asentada el acta de nacimiento para que proceda a emitir una nueva partida de nacimiento ajustándola a dichos cambios, y a expedirle un nuevo documento nacional de identidad que refleje la rectificación registral del sexo y el nuevo nombre de pila. Se prohíbe cualquier referencia a la presente ley en la partida de nacimiento rectificada y en el documento nacional de identidad expedido en virtud de la misma.

Los trámites para la rectificación registral previstos en la presente ley son gratuitos, personales y no será necesaria la intermediación de ningún gestor o abogado.

ARTICULO 7° — *Efectos*. Los efectos de la rectificación del sexo y el/los nombre/s de pila, realizados en virtud de la presente ley serán oponibles a terceros desde el momento de su inscripción en el/los registro/s.

La rectificación registral no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, incluida la adopción.

En todos los casos será relevante el número de documento nacional de identidad de la persona, por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica de la persona.

ARTICULO 8° — La rectificación registral conforme la presente ley, una vez realizada, sólo podrá ser nuevamente modificada con autorización judicial.

ARTICULO 9° — *Confidencialidad*. Sólo tendrán acceso al acta de nacimiento originaria quienes cuenten con autorización del/la titular de la misma o con orden judicial por escrito y fundada.

No se dará publicidad a la rectificación registral de sexo y cambio de nombre de pila en ningún caso, salvo autorización del/la titular de los datos. Se omitirá la publicación en los diarios a que se refiere el artículo 17 de la Ley 18.248.

ARTICULO 10. — *Notificaciones*. El Registro Nacional de las Personas informará el cambio de documento nacional de identidad al Registro Nacional de Reincidencia, a la Secretaría del Registro Electoral correspondiente para la corrección del padrón electoral y a los organismos que reglamentariamente se determine, debiendo incluirse aquéllos que puedan tener información sobre medidas precautorias existentes a nombre del interesado.

ARTICULO 11. — *Derecho al libre desarrollo personal*. Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa.

Para el acceso a los tratamientos integrales hormonales, no será necesario acreditar la voluntad en la intervención quirúrgica de reasignación genital total o parcial. En ambos casos se requerirá, únicamente, el consentimiento informado de la persona. En el caso de las personas menores de edad regirán los principios y requisitos establecidos en el artículo 5° para la obtención del consentimiento informado. Sin perjuicio de ello, para el caso de la obtención del mismo respecto de la intervención quirúrgica total o parcial se deberá contar, además, con la conformidad de la autoridad judicial competente de cada jurisdicción, quien deberá velar por los principios de capacidadprogresiva e interés superior del niño o niña de acuerdo con lo estipulado por la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. La autoridad judicial deberá expedirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la solicitud de conformidad.

Los efectores del sistema público de salud, ya sean estatales, privados o del subsistema de obras sociales, deberán garantizar en forma permanente los derechos que esta ley reconoce.

Todas las prestaciones de salud contempladas en el presente artículo quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio, o el que lo reemplace, conforme lo reglamente la autoridad de aplicación.

ARTICULO 12. — *Trato digno*. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

ARTICULO 13. — *Aplicación*. Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.

ARTICULO 14. — Derógase el inciso 4° del artículo 19 de la Ley 17.132.

ARTICULO 15. — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Ley 26791 - Modificación del Art. 80 del Código Penal

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA REUNIDOS EN CONGRESO, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

ARTICULO 1° — Sustitúyense los incisos 1° y 4° del artículo 80 del Código Penal que quedarán redactados de la siguiente forma:

Artículo 80: Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

1°. A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia.

4°. Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

ARTICULO 2° — Incorpóranse como incisos 11 y 12 del artículo 80 del Código Penal los siguientes textos:

11. A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género.

12. Con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación en los términos del inciso 1°.

ARTICULO 3° — Sustitúyese el artículo 80 in fine del Código Penal, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Cuando en el caso del inciso 1° de este artículo, mediaren circunstancias extraordinarias de atenuación, el juez podrá aplicar prisión o reclusión de ocho (8) a veinticinco (25) años. Esto no será aplicable a quien anteriormente hubiera realizado actos de violencia contra la mujer víctima.

ARTICULO 4° — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Ley 27499

LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO

ARTÍCULO 1° - Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

ARTÍCULO 2° - Las personas referidas en el artículo 1° deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones.

ARTÍCULO 3° - El Instituto Nacional de las Mujeres es autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 4° - Las máximas autoridades de los organismos referidos en el artículo 1°, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la presente ley. Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establecen al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país.

ARTÍCULO 5° - El Instituto Nacional de las Mujeres[1] certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, pudiéndose realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad.

ARTÍCULO 6° - La capacitación de las máximas autoridades de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación estará a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres[1].

ARTÍCULO 7° - El Instituto Nacional de las Mujeres[1], en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el artículo 1°. En la página

1 Hoy reemplazado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada organismo y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía. Anualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres[1] publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, incluyendo la nómina de altas autoridades del país que se han capacitado.

Además de los indicadores cuantitativos, el Instituto Nacional de las Mujeres[1] elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada organismo. Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior. En la página web del Instituto Nacional de las Mujeres[1] se publicará una reseña biográfica de la vida de Micaela García y su compromiso social, así como las acciones del Estado vinculadas a la causa penal por su femicidio.

ARTÍCULO 8° - Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Instituto Nacional de las Mujeres[1].

ARTÍCULO 9° - Los gastos que demande la presente ley se tomarán de los créditos que correspondan a las partidas presupuestarias de los organismos públicos de que se trate.

ARTÍCULO 10. - Invítase a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias a adherir a la presente ley. Cláusula Transitoria: De conformidad con lo previsto en el artículo 4°, los organismos que a la entrada en vigencia de la presente ley no hayan elaborado o adaptado programas de capacitación en género, deberán utilizar los programas, cursos u otras plataformas de capacitación diseñados por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Artículo 11. — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Ley 27636 - Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley:

LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO "DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS"

Capítulo I
Disposiciones generales

ARTÍCULO 1°- *Objeto.* La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

ARTÍCULO 2°- *Marco normativo.* En cumplimiento de las obligaciones del Estado argentino en materia de igualdad y no discriminación, la presente ley adopta medidas positivas para asegurar a las personas travestis, transexuales y transgénero el ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales; las recomendaciones específicas establecidas en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género; la Opinión Consultiva N° 24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas de mismo sexo y la ley 26.743, de identidad de género; en especial, los referidos a:

a) La identidad de género;
b) El libre desarrollo personal;
c) La igualdad real de derechos y oportunidades;
d) La no discriminación;
e) El trabajo digno y productivo;
f) La educación;
g) La seguridad social;
h) El respeto por la dignidad;
i) La privacidad, intimidad y libertad de pensamiento.

ARTÍCULO 3°- *Definición.* A los fines de la presente ley, y de conformidad con lo establecido en el artículo 2° de la ley 26.743, entiéndese por personas travestis, transexuales y transgénero a todas aquellas que se autoperciben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

29 ANEXOS
Ley 27636 - Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans

ARTÍCULO 4°- *Personas alcanzadas*. Se encuentran alcanzadas por la presente ley las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral, que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del artículo 3° de la presente ley, hayan o no accedido al cambio registral previsto en el artículo 3° de la ley 26.743, de identidad de género.Capítulo II

Medidas de acción positiva

ARTÍCULO 5°- *Inclusión laboral en el Estado nacional. Cupo.* El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Deben, asimismo, reservar las vacantes que se produzcan en los puestos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero.

El cumplimiento de lo previsto en la presente ley en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su sanción.

ARTÍCULO 6°- *Terminalidad educativa y capacitación*. A los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos de la presente ley. Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la ley 26.206, de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos. En estos casos, la autoridad de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

ARTÍCULO 7°- *No discriminación*. Toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión.

A fin de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales. Asimismo, los antecedentes penales de

las/os postulantes, que resulten irrelevantes para el acceso al puesto laboral, no podrán representar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo.

ARTÍCULO 8°- *Inclusión transversal y federal*. Debe procurarse que la inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la presente ley, se refleje en todos los organismos obligados, asegurando asimismo una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales que se cubran.

ARTÍCULO 9°- *Acciones de concientización*. Los organismos comprendidos en el artículo 5° de la presente ley deben promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

ARTÍCULO 10.- *Prioridad en las contrataciones del Estado*. El Estado nacional debe priorizar, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero.

ARTÍCULO 11.- *Incentivos. Sector privado*. Las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de la presente ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales.

El beneficio establecido en el párrafo precedente tiene una vigencia de doce (12) meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas el plazo se extenderá a veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 12.- *Acceso al crédito*. El Banco de la Nación Argentina debe promover líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o asociativos, destinados específicamente a personas solicitantes travestis, transexuales y transgénero. La autoridad de aplicación debe garantizar el asesoramiento y capacitación para las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en acceder a este beneficio.

ARTÍCULO 13.- *Registro Único de Aspirantes*. La autoridad de aplicación debe crear un Registro Único de Aspirantes en el que pueden inscribirse las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en postularse a cubrir puestos laborales en el marco de la presente ley, con el objeto de proveer, a las reparticiones demandantes, así como a las personas jurídicas o humanas que lo requieran, listados de candidaturas que se correspondan con la descripción del puesto a cubrir.

La inscripción en el mismo no es obligatoria ni resulta impedimento para el acceso al régimen de inclusión laboral previsto en la presente ley.

El Registro debe consignar únicamente el nombre autopercibido, los antecedentes educativos y laborales, así como las aptitudes y preferencias laborales de las personas aspirantes. La autoridad de aplicación debe asegurar la accesibilidad para la inscripción a la totalidad de las personas interesadas.

ARTÍCULO 14.- *Confidencialidad*. Las personas responsables del Registro Único de Aspirantes y todas aquellas que intervienen en cualquier fase del tratamiento de los datos personales que se encuentran en el mismo, tienen deber de confidencialidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la ley 25.326 o la que en el futuro la reemplace.

ARTÍCULO 15.- *No suplantación*. El cumplimiento del cupo laboral previsto en el artículo 5°, así como el acceso a los beneficios e incentivos previstos en los artículos 10 y 11 de la presente ley, no puede implicar en ningún caso autorización para suplantar personas trabajadoras que cuentan con una relación laboral al momento de la sanción de la presente ley, disponiendo su cese.

ARTÍCULO 16.- *Participación*. La autoridad de aplicación debe promover espacios de participación de personas travestis, transexuales y transgénero, en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil de todo el país vinculadas al objeto de la presente ley para el seguimiento y monitoreo de su implementación, y para el desarrollo de mecanismos y políticas de acompañamiento de las personas travestis, transexuales y transgénero en su proceso de inclusión laboral.

ARTÍCULO 17.- *Unidad de coordinación*. Créase, en el ámbito de la autoridad de aplicación del Poder Ejecutivo, una Unidad de Coordinación Interministerial para garantizarla implementación integral y coordinada de la presente ley entre los organismos con competencia en la materia y el seguimiento del estado de avance de esta. La Unidad de Coordinación estará integrada por representantes del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo y el Ministerio de Educación de la Nación.

La autoridad de aplicación podrá incluir otros organismos si fuese necesario para la implementación de la presente ley.

Capítulo III
Disposiciones finales

ARTÍCULO 18.- *Autoridad de aplicación*. El Poder Ejecutivo debe determinar la autoridad de aplicación de la presente ley. La autoridad de aplicación debe promover que el diseño y ejecución de las medidas dispuestas en la presente ley contemplen un criterio no binario de los géneros de conformidad con la ley 26.743.

ARTÍCULO 19.- *Sanciones*. El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda.

ARTÍCULO 20.- *Invitación*. Universidades nacionales. Invítase a las universidades nacionales, dentro del marco de su autonomía, a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 21.- *Adhesión*. Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 22.- *Reglamentación*. El Poder Ejecutivo debe reglamentar la presente ley en un plazo que no puede exceder los sesenta (60) días hábiles, contados a partir de su sanción.

ARTÍCULO 23.- *Disposición transitoria*. La ejecución de las obligaciones de los organismos y dependencias enunciadas en el artículo 5° de la presente ley debe efectuarse de manera progresiva y dentro de un plazo máximo de dos (2) años, contados desde su sanción.

Artículo 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

30

GLOSARIO

Acantilados de cristal: es el fenómeno mediante el cual las mujeres en puestos de liderazgo, como las ejecutivas en el mundo empresarial y las candidatas a elecciones políticas, tienen más probabilidades que los hombres de alcanzar puestos de dirección durante períodos de crisis o recesión, en los que la probabilidad de fracaso es mayor. Esto es debido a sus habilidades para gestionar momentos difíciles, así que es mucho más probable que sea la mujer directiva quien termine cayendo por el acantilado.

Androcentrismo: es el modelo social que coloca en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización al Hombre, varón y que se estructura en torno a un modelo de relación patriarcal y jerarquizado que ha originado un trato desigual y una discriminación social de las mujeres y personas LGTBIQ+.

Asexual: Persona que presenta una ausencia de deseo sexual por otras. Sin embargo, siente atracción afectiva, intelectual y/o emocional por otras personas como una no asexual.

Bisexual: Persona cuya atracción emocional, afectiva y/o sexual se expresa hacia personas de diversos géneros.

Brecha Salarial de Género: Técnicamente es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? Si la cifra es negativa, signifi ca que las mujeres cobrarían más.

Cis/Cisexismo (Cisgénero): Cis es un prefijo latino que quiere decir “de este lado” y se distingue de ‘trans’, que significa ‘del otro lado’. Entonces, cis o cisexual se utiliza en referencia a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer, por ejemplo una persona que al momento del nacimiento se le asignó el sexo femenino y desarrolla una identidad de género femenina; en contraposición a una persona trans, cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. El término asociado cisexismo se refiere al rechazo y desvalorización de las personas trans respecto de las cisexuales. Está en la base

de la transfobia.*Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría social entre hombres y otros géneros. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

División sexual del trabajo: Es la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Está estrechamente vinculada a los estereotipos de género y esto implica que las masculinidades y las femineidades están predestinadas a desempeñarse en la vida laboral según el sexo asignado al nacer. Está basada en una relación jerárquica de poder del varón sobre la mujer y funciona como reproductor de las diferencias de género.

Escaleras rotas: Es un término utilizado por ONU Mujeres para referirse a "mujeres con educación secundaria e ingresos familiares intermedios que, aunque están insertas en el mercado laboral, carecen de redes de protección que les permitan avanzar significativamente hacia el empoderamiento económico.

Estereotipo: un estereotipo es una imagen simplificada, construida a partir de prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas sobre personas que comparten alguna determinada característica, como su nacionalidad, origen, edad, sexo, preferencia sexual, procedencia geográfica, etc. *Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Estereotipo de género: son el conjunto de ideas, creencias y prejuicios que se utilizan para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

Expresión de Género: Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como "afeminados" o las mujeres consideradas "masculinas", suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

Gay: Hombre que se siente atraído emocional, afectiva y/o sexualmente hacia otros

hombres.**Género:** se refiere a la construcción cultural e histórica de las esferas sociales de lo femenino y lo masculino, en la que se clasifican roles, atributos y significados. Es un sistema de relaciones sociales y simbólicas desiguales en el que lo femenino aparece como subordinado a lo masculino.*Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Género fluido/Genderqueer: Una persona que se identifica entre, o más allá, de los extremos del espectro hombre-mujer o que se identifica como hombre y mujer a la vez o como una combinación de géneros. *Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Heteronormatividad: se refiere al sostenimiento y la reproducción de la heterosexualidad como natural y necesaria para el funcionamiento de la sociedad, y como el único modelo válido de relación sexual, afectiva y de parentesco. La heteronormatividad se expresa cuando se da por supuesto que todas las personas que nos rodean son heterosexuales. Es también la asunción de que la heterosexualidad es más deseable que cualquier otra forma de vivir y expresar la sexualidad; es la base de las prácticas sociales discriminatorias hacia todo aquello que no se corresponda con la heterosexualidad. *Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI).*

Heterosexual: persona cuyo afecto y deseo sexual se orienta hacia personas de un sexo-género distinto al propio.

Identidad de género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Puede implicar la modificación de la apariencia corporal a través de la vestimenta, del modo de hablar, de los modales y de procedimientos médicos. *Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Interseccionalidad: fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales. *Fuente: Kimberlé Williams Crenshaw*

Intersex: el término engloba un amplio espectro de condiciones en las que se produce una variación anatómica respecto de los parámetros culturales de corporalidad femenina o masculina. Estas variaciones pueden manifestarse a nivel cromosomático, gonadal y/o genital, y pueden derivar de causas genéticas, hormonales u otros factores.*Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Intersexualidad: es un término que engloba un amplio espectro de situaciones en las que el cuerpo de una persona varía de manera congénita respecto del modelo corporal masculino-femenino hegemónico. F*uente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Intersexualidad (otra definición posible): Condición en la cual una persona ha nacido con una anatomía reproductiva y/o sexual que no se ajusta a la definición habitual de hombre o mujer.**Lesbiana:** Mujer que se siente atraída emocional, afectiva y/o sexualmente hacia otras mujeres.

Machismo: conjunto de ideas, actitudes y comportamientos sexistas que tienen por objeto establecer o mantener el predominio de los hombres sobre las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Se da tanto en hombres como en mujeres ya que tiene un fuerte componente cultural y educativo, muy arraigado socialmente e incluso bien visto en diferentes sociedades y épocas. De ahí la necesidad de que la familia y la escuela eduquen y socialicen a niños y niñas en valores y comportamientos no sexistas.

Micromachismos: Son los pequeños gestos sexistas y machistas, algunos de ellos muy sutiles, que perpetúan los roles de género, el machismo y las violencias de género. Algunos ejemplos se expresan claramente en el hogar, donde las tareas domésticas son realizadas por mujeres y se considera que los varones "ayudan". O en restaurantes donde la/el moza/o le sirve el trago más fuerte o la comida más pensada contundente al varón, a quien luego le lleva la cuenta. Aquí la/el moza/o presupone que es el varón quien toma la bebida más fuerte, come más contundente o provee el dinero para pagar la cuenta.

Orientación sexual: es la capacidad de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas, de un género diferente, del mismo género o de varios géneros. *Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI)*

Paredes de cristal: son muros invisibles que segmentan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía y manteniendo una predominancia masculina en ramas como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática.

Patriarcado: un sistema de relaciones sociales basadas en diferentes instituciones públicas y privadas que trazan un pacto interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, ejercen su dominio sobre las mujeres e identidades de géneros no binarias en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

Persona trans: Persona que no se siente identifi cada con el género que le asignaron al nacer. Es un término paraguas, dentro de éste, hay muchas identidades. Éstas pueden ser Binarias como por ejemplo, varones trans y mujeres trans. También existen identidades No Binarias: no binaries, agénero, género fluído y muchas más. El termino No Binarie también es un paraguas.

Perspectiva de género: Es un término que implica el reconocimiento de la existencia social de relaciones asimétricas de poder ancladas sólo en razón del género al que pertenecen las personas, en donde las mujeres y disidencias ocupan la base de esa estructura y, por esa razón, sufren situaciones de discriminación, violencia, abuso y desvalorización.

Queer: Es la reivindicación de una categoría de la diversidad sexual: "La palabra inglesa queer tiene varias acepciones. Como sustantivo significa "maricón", "homo-

sexual", "gay"; se ha utilizado de forma peyorativa en relación con la sexualidad, designando la falta de decoro y la anormalidad de las orientaciones lesbianas y homosexuales. El verbo transitivo queer expresa el concepto de "desestabilizar", "perturbar"; por lo tanto, las prácticas queer se apoyan en la noción de desestabilizar normas que están aparentemente fijas. El adjetivo queer significa "raro", "torcido", "extraño". Por ello, actualmente, el término ha sido apropiado para definirse fuera del binario masculino/femenino.

Ruta Crítica: Es el Proceso que se construye a partir de las decisiones y acciones que ejecutan las mujeres y personas LGBTIQ+, como así también las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones cuando deciden "Romper el Silencio". *Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS)*

Segregación horizontal: es el fenómeno por el cual la fuerza laboral de una industria o sector específico se concentra de manera diferenciada por géneros.

Segregación vertical: es el fenómeno por el cual se generan dificultades que afectan a las mujeres para ocupar puestos de toma de decisiones en espacios de trabajo, lo que impacta en sus condiciones laborales y equidad en el desarrollo profesional.

Sexismo: Conjunto de actitudes y comportamientos que instala la discriminación entre las personas basándose en su sexo. Se organiza en forma de prejuicio y creencia y se pone de manifiesto mediante el lenguaje, símbolos y costumbres históricamente arraigadas. *Fuente: Eva Giberti (2008)*

Sexo: son las características biológicas que, en cada cultura, se seleccionan para distinguir varones de mujeres. En nuestra sociedad, al nacer se nos asigna un sexo teniendo en cuenta, principalmente, la apariencia de los genitales. (Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo - INADI)

Suelo pegajoso: es el conjunto de las cargas familiares que adhieren a las mujeres a su casa y les impiden desarrollar todo su potencial laboral y personal. Muchas mujeres sienten presión social (familiar, de su pareja) para ser las principales responsables del cuidado de los miembros de su familia y de las tareas domésticas. Esto las empuja a realizar dobles jornadas laborales (fuera y dentro de casa) o incluso a no integrarse en el mercado laboral porque no pueden desatender las cargas familiares que la tradición de la sociedad patriarcal les hace sentir como propias. **Techos de cemento:** es el conjunto de autoimposiciones por el que las mujeres deciden no querer promocionarse por el alto coste personal y familiar, que va a tener el nuevo puesto. Las mujeres, inconscientemente o no, se consideran las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar. La maternidad coincide, en muchos casos, con el momento de desarrollo profesional clave para acceder a puestos superiores.

Techos de cristal: es el conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter invisible (Cristal) es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Se utiliza para hacer referen-

cia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento.

Trabajo reproductivo: Es el conjunto de actividades del hogar cuya cualidad principal es que se trata de un trabajo dirigido a garantizar la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo. El trabajo reproductivo hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito al marco privado, primordialmente a la esfera doméstica, razón por la que también se define como "trabajo doméstico" o "familiar".

Trans: se utiliza para expresar al conjunto de identidades trans, entendidas como las identidades de las personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad de gé nero diferente al sexo asignado al nacer. Es una expresión genérica que engloba a travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada. Debe tenerse en cuenta que estas categorías no son completamente excluyentes y que, por diferentes motivos, su significado varía entre países, incluso entre hispanohablantes. De acuerdo con el deseo o necesidad de la persona, pueden implicar modificaciones sobre su cuerpo para su construcción identitaria, a través tratamientos hormonales y/o quirúrgicos incluyendo intervenciones de reconstrucción genital. *(Fuente: Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo - INADI)*

Transexual: Persona cuya biología no corresponde con su identidad de género y que puede realizar un cambio en ella para adecuarla.

Transgénero: Persona cuya biología no corresponde a su identidad de género, pero no busca hacer modifi caciones para adecuarla.

Travesti: En palabras de Lohana Berkins, activista travesti: "la identidad travesti cuestiona la noción de identidades como límites (...). Las travestis somos personas que construimos nuestra identidad cuestionando los sentidos que otorga la cultura dominante a la genitalidad. El travestismo irrumpe en la lógica binaria de las sociedades occidentales que es hegemónica y que oprime a quienes se resisten a ser subsumidas y subsumidos en las categorías "varón" y "mujer". En Latinoamérica, el travestismo se construyó como un espacio propio a través de la movilización política y de la discusión con otros sujetos subordinados. Es una categoría política".