

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**



Ley Micaela

Manual de contenidos



NI UNA MENOS



MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**

Ley Micaela

Manual de contenidos

Contenidos curriculares para la
implementación de las capacitaciones
obligatorias en temática de género y
violencia contra las mujeres para la
provincia de Buenos Aires, según la
Ley Provincial N° 15134



Iniciativa
Spotlight





GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

Axel Kicillof

Gobernador

Verónica Magario

Vicegobernadora

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres, Políticas
de Género y Diversidad Sexual

Claudia Villamayor

Directora Provincial de Formación,
Investigación y Políticas Culturales

Natalia Laclau

Directora de Políticas Culturales
para la Igualdad

Sobre la Iniciativa Spotlight

La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que en Argentina es implementada por la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias: ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y OIT, a las que se suma Unicef como agencia asociada.

Se trata de un programa que, además, cuenta con la activa participación de la sociedad civil, algunos sindicatos, organismos del sector privado y entidades académicas.

La iniciativa se llama Spotlight (“iluminar” o “poner el foco”, en castellano) porque apunta a llamar la atención sobre los femicidios, sacándolos a la luz pública y convirtiéndolos en el centro de los esfuerzos para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Argentina es uno de los cinco países seleccionados en América Latina, junto con El Salvador, México, Ecuador y Honduras, y el único en América del Sur, en el que se implementa esta iniciativa.

Índice

- 6 Prólogo. Políticas de género como compromiso de Estado
- 8 Introducción. La Ley Micaela en la Provincia de Buenos Aires

MÓDULO I

Género: nociones básicas

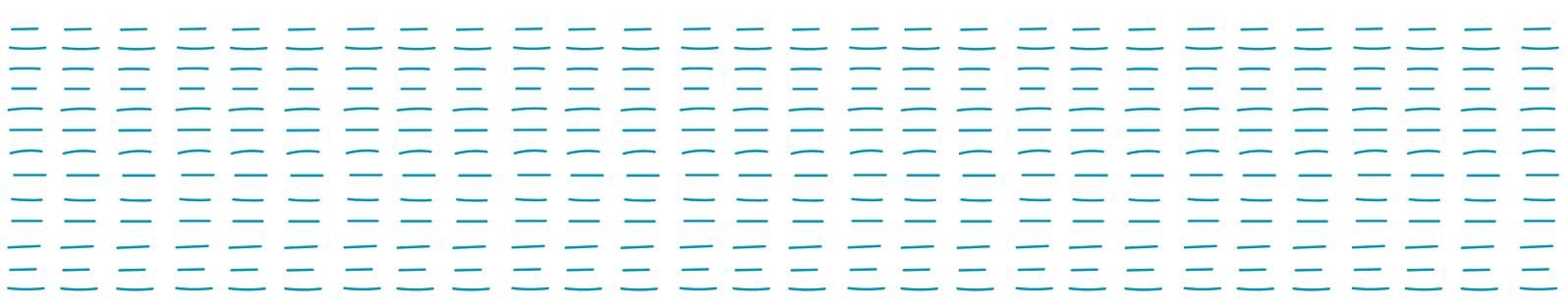
- 11
- 13 Presentación
- 14 ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?
- 18 ¿Qué son los estereotipos de género?
- 20 ¿Qué entendemos por “diversidad sexual”?
- 23 ¿A qué llamamos “patriarcado”?
- 25 Masculinidades
- 27 El mundo del trabajo en clave de género: un breve recorrido histórico
- 28 ¿Qué es la división sexual del trabajo?
- 31 Desigualdades en el mercado de trabajo
- 37 Hacer cosas con palabras: la importancia del lenguaje inclusivo
- 38 **Anexo de actividades**
- 39 Actividad 1
- 42 Actividad 2
- 45 Actividad 3
- 48 Actividad 4

MÓDULO II

Feminismos, género y derechos humanos: marco normativo

- 53
- 55 Presentación
- 57 Un poco de nuestra historia
- 63 Violencias por razones de género
- 70 **Anexo de actividades**
- 71 Actividad 1
- 74 Actividad 2

	MÓDULO III	MÓDULO IV
	Violencias por razones de género	Transversalización de la perspectiva de género en el Estado
79		117
81	Presentación	119
82	¿Qué son las violencias por razones de género?	121
84	Tipos y modalidades de las violencias por razones de género	123
87	Los crímenes por razones de género en el pasado y en el presente	126
89	Las violencias contra las mujeres en números	127
91	Mitos acerca de las violencias en relaciones de pareja o exparejas	130
94	Ciclo de la violencia	132
96	Herramientas para actuar ante una situación de violencia por razones de género	Anexo de actividades
103	Identificar las violencias para transformar realidades	133
104	Anexo de actividades	138
105	Actividad 1	
109	Actividad 2	
114	Actividad 3	
		141
		Bibliografía



Prólogo.

Políticas de género como compromiso de Estado

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres,
Políticas de Género
y Diversidad Sexual

6

Ley Micaela. Manual de contenidos

Llevar adelante el cumplimiento de la Ley Micaela Bonaerense es un gran desafío para la Provincia de Buenos Aires y es un compromiso que asumimos desde el inicio de la gestión.

Para hacerla realidad hemos trabajado en distintas etapas, con el objetivo de nutrir esta política pública de las herramientas necesarias para lograr su llegada a todos los poderes del Estado, tal cual establece la legislación, pero también al conjunto de las organizaciones y ámbitos donde se despliega nuestra vida en comunidad.

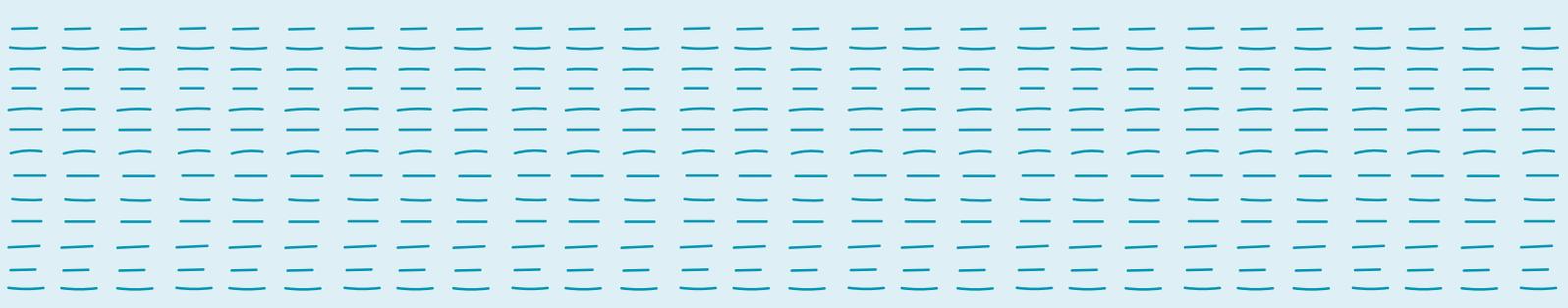
En este camino, hemos definido pautas para su cumplimiento, contenidos mínimos, metodologías de abordaje, certificación, módulos, clases, talleres y una planificación para su desarrollo en el conjunto de la Administración Pública provincial, así como el acompañamiento de su implementación en los municipios.

De manera complementaria, hemos trabajado en materiales teórico-didácticos que esperamos sirvan de apoyo en el transcurso de la formación. El primero fue la creación de la “Caja de herramientas”, que estará circulando por los 135 municipios de la PBA con contenidos temáticos y didácticos. Y, en esta oportunidad, estamos por iniciar el recorrido de *Ley Micaela. Manual de contenidos*, que sistematiza y aporta abordajes teóricos y didácticos básicos sobre aspectos conceptuales de género, división sexual del trabajo, violencia por razones de género, para cerrar con la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas de gobierno.

Sabemos que toda conceptualización y definición tiene siempre algo de provisional, que seguirá revisándose y enriqueciéndose de manera constante. Es, sin dudas, su uso el que le dará una dinámica y actualización permanentes. Para eso hemos construido este Manual que les acercamos. Desde el Ministerio estaremos atentas a los procesos de diálogo e intercambio que, seguramente, abrirán la circulación de estos materiales y contribuirán con su enriquecimiento en ediciones futuras.

Estamos asistiendo a un tiempo de enormes cambios culturales. A esta aventura transformadora nos invita la Ley Micaela, a revisar discriminaciones, violencias y desigualdades instituidas e incorporadas en nuestro quehacer laboral, como si fueran lo normal, lo común, lo dado. En este sentido, la perspectiva de género y los enfoques propuestos desde los feminismos traen, al hacer de la cosa pública, una lectura que nos permite revisar dimensiones de desigualdad basadas en las relaciones de género, pero que se cruzan e interseccionan con otros factores que pueden reforzar y profundizar desigualdades, o exactamente lo contrario: que suponen construir prácticas transformadoras e igualitarias. De esto se trata la convocatoria realizada desde el gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

El gobernador Axel Kicillof ha definido el “Plan 6x6” para la transformación y reconstrucción de la Provincia, que contempla cuestiones laborales, productivas, educativas, sanitarias, ambientales, sociales; y la perspectiva de género nos aporta herramientas prioritarias para la gestión pública desde un enfoque de igualdad y justicia social. Es una cuestión de Estado.



Introducción.

La Ley Micaela en la Provincia de Buenos Aires

La Ley Provincial N° 15134 de abril de 2019, conocida como “Ley Micaela bonaerense”, establece la capacitación obligatoria en temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que integran los tres poderes de la provincia de Buenos Aires. En 2017, el femicidio de Micaela García puso en evidencia la necesidad de sensibilizar y formar en materia de género y violencias por razones de género a quienes cumplen funciones en el Estado.

Mediante las leyes, las políticas, las decisiones o las simples prácticas institucionales se pueden reproducir o reforzar las desigualdades de género e incluso incurrir en situaciones de violencia institucional aun sin buscarlo deliberadamente. Por ello, resulta necesario que todo el personal del Estado cuente con herramientas, recursos y un marco de abordaje que les permita reconocer y modificar lógicas, prácticas, diseños institucionales y acciones estatales que históricamente han reproducido desigualdades y modelos culturales sexistas, androcéntricos y binarios.

La Ley 15134 y la Ley 27499 –su antecedente a nivel nacional, sancionada en 2018– surgen como respuesta a las luchas sociales y a las fuertes demandas históricas que han exigido la producción de cambios socio-culturales profundos que permitan una reconfiguración institucional con el objetivo de erradicar las discriminaciones y violencias basadas en las relaciones desiguales de género.

A lo largo de este manual, se desarrollan los contenidos curriculares estipulados por la Ley Micaela Provincial, organizados en cuatro bloques temáticos: nociones y conceptos básicos de la perspectiva de género; feminismos, géneros y derechos humanos; violencias por razones de género, y transversalización de la perspectiva de género en el Estado. Así, se busca asegurar que los diferentes proyectos de capacitación encargados de la implementación de la ley se conviertan en verdaderas propuestas de deconstrucción de las relaciones patriarcales que permitan modificar las prácticas propias de nuestra cultura organizacional y evitar la

reproducción de la violencia institucional y de las discriminaciones contra las mujeres y otras identidades sexogenéricas no hegemónicas.

Los contenidos que aquí desplegamos deben ser abordados de manera que las capacitaciones sirvan de herramienta para procurar la igualdad de género, garantizar los derechos de las mujeres y las personas LGTBI+, expandir políticas públicas para la prevención y erradicación de las violencias por motivos de género y, particularmente, garantizar la transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública.



¿Por qué “Ley Micaela”?

La Ley Provincial N° 15134 nace en homenaje a Micaela García, una joven militante social, cuya violación y femicidio a los 21 años de edad produjo gran conmoción en nuestra sociedad y puso al descubierto la violencia institucional y la ausencia de perspectiva de género en las prácticas y abordajes ante las situaciones de violencia. Su familia, amistades y espacios sociales promovieron esta iniciativa como respuesta, para generar políticas de prevención y construir un “Nunca más” a los femicidios y a las violencias machistas.





MÓDULO I

**Género:
nociones
básicas**

Contenidos de este módulo

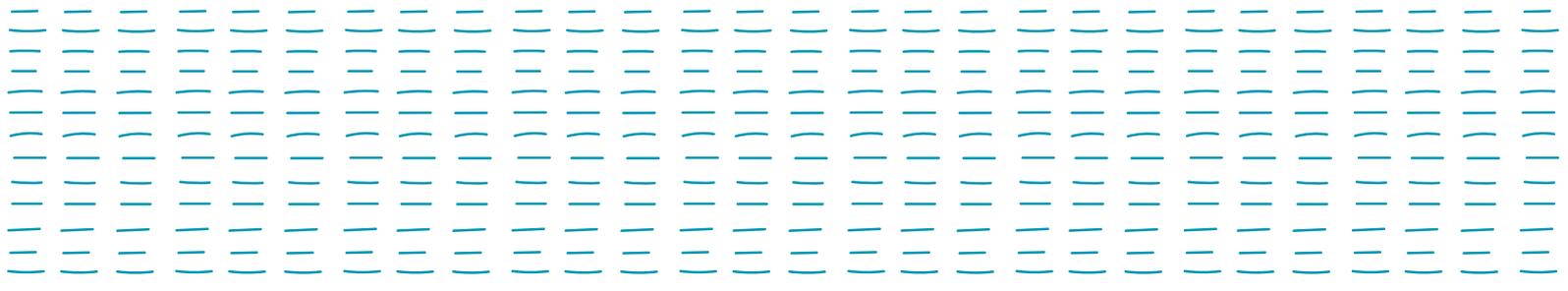
El concepto de “género”. Interseccionalidad. Perspectivas de género. Estereotipos de género. Diversidad sexual. Heteronormatividad. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Patriarcado. Masculinidades. Masculinidad hegemónica. Mandatos de la masculinidad hegemónica. División sexual del trabajo. Esfera pública y esfera privada. Desigualdades en el mercado de trabajo: segmentación horizontal, segmentación vertical, empleo a tiempo parcial, informalidad laboral, brecha salarial. Lenguaje inclusivo.



Presentación

A lo largo de este primer módulo intentaremos mostrar, a partir de nociones como las de “género”, “patriarcado”, “división sexual del trabajo”, “heteronorma”, cómo la sociedad en la que vivimos da forma a relaciones sociales desiguales, situaciones de discriminación y violencias que a simple vista no percibimos pero que organizan las relaciones sociales e institucionales, y son constitutivas de nuestra subjetividad, ya que las incorporamos en todas nuestras experiencias de vida.

Algunas de las preguntas sobre las que profundizaremos en estas páginas son: ¿de qué hablamos cuando hablamos de género? ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género? ¿Qué es lo masculino y lo femenino? ¿Qué es la diversidad sexual? ¿Qué son el androcentrismo y el patriarcado? ¿En qué consiste la división sexual del trabajo? ¿Qué estereotipos y roles de género existen en nuestra sociedad? ¿Qué es el llamado “lenguaje inclusivo”?



¿De qué hablamos cuando hablamos de género?

Con el término “género” habitualmente nos referimos al modo en que se han configurado y definido las relaciones de poder entre los géneros. Es decir, cómo se han distribuido roles, trabajos y modos de ser en función de la distinción entre varones y mujeres. De esta forma, el género es entendido como una construcción social de sentido que configura nuestras miradas sobre la realidad, nuestras maneras de construirnos como personas y nuestras formas de relacionarnos con otras y otros. Dado que las relaciones sociales de género son vínculos históricamente construidos que se definen a partir de normas, instituciones, prescripciones emocionales y formas de pensar y de actuar, se encuentran naturalizadas, lo que las vuelve difíciles de reconocer.

Desde el momento en que llegamos al mundo comenzamos a recibir un trato diferenciado según el sexo biológico (femenino o masculino) que se nos asigna al nacer, es decir, de acuerdo con la apariencia de nuestros genitales externos: si tenemos pene seremos varones y si tenemos vulva seremos mujeres. A partir de entonces, nuestras familias, las instituciones, la escuela, el barrio, las iglesias y nuestras amistades, a través de normas y valores culturales, nos enseñan cómo “deben ser” las mujeres y los varones, y se nos asocia a capacidades y atributos diferentes; incluso el trato social que recibiremos será diferenciado a lo largo de nuestra vida.

La diferenciación entre género y sexo nació al calor de los debates feministas de la década de 1970 para distinguir el sexo biológico de la socialización “femenina” y “masculina”. Pero ¿qué querían decir las feministas al señalar que el género es distinto del sexo? Que el género no refiere a la genitalidad, sino que se relacionaba con el conjunto de prácticas, roles y mandatos sociales que se establecen culturalmente para cada uno de los sexos. No se nace mujer; se llega a serlo a través de la socialización y la cultura, y en un contexto histórico determinado que ha ido cambiando a través de los siglos. Esta noción nos propone

poner en cuestión el determinismo biologicista y a la vez que reconocer los cambios que, incluso manteniendo relaciones desiguales y jerárquicas, se fueron produciendo con el tiempo. Así, se puso en jaque la idea del mandato “natural” como forma de justificar las discriminaciones y desigualdades.

A través de la categoría de “género”, el feminismo, por un lado, empezó a cuestionar el modo en que socialmente se nos asignan los roles, atributos y características que dan forma a nuestra identidad a partir del sexo y, por el otro, a diferenciar la “socialización cultural” de un criterio “natural” o “biológico”. Al notar las desigualdades que traía aparejada esa socialización diferenciada para varones y mujeres, las feministas de los setenta comenzaron a llamar “género” a esa construcción sociocultural de “lo femenino” y “lo masculino”. **Además, señalaron que las características entre los géneros podían variar de una sociedad a otra, pero tenían un aspecto común: una jerarquía en la que siempre se imponían los valores y formas de ser “masculinos” por sobre los “femeninos”.**

“El concepto de género se refiere a la construcción social y cultural que se organiza a partir de la diferencia sexual. Supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual, incluyendo la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino, como la esfera social, que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres.”

Leonor Faur

El concepto de género, entonces, objetó los fundamentos naturales de las diferencias entre varones y mujeres, y el determinismo biológico de los roles sexuales. Por ejemplo, comenzaron a cuestionarse las visiones que sostenían que la maternidad era el “destino biológico” de las mujeres que, a su vez, estaban “naturalmente” predispuestas para las tareas de cuidado.

Ahora bien, esta definición de género fue discutida y ampliada a mediados de la década de 1980 por las propias feministas. ¿Qué cuestionaron de este concepto? El avance en sus propios debates las condujo a pensar que el género, tal como ellas lo utilizaban, dejaba a la vista solo

dos posibilidades, varón o mujer, y, además, las comprendía de forma unívoca, es decir que se consideraba que había una sola manera de ser varón o mujer. Se preguntaron entonces: **¿solo se puede ser varón o mujer?, ¿no existen otros géneros? ¿Qué pasa con las identidades travestis y transexuales? ¿Hay una sola forma de ser mujer y de ser varón o esas formas dependen también de la clase, de la etnia, de la sexualidad y de la edad?**

Sectores del feminismo que antes habían sido excluidos, principalmente los llamados “feminismos negros” y “feminismos decoloniales”, fueron quienes comenzaron a hacerse esas preguntas. Estas corrientes, provenientes de los países del llamado “Tercer Mundo”, cuestionaron los grados de opresión de las mujeres, pues denunciaron que las violencias se expresaban más duramente hacia las mujeres afrodescendientes e indígenas que hacia las “blancas europeas”. De la misma manera, los colectivos de lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, entre otras (de aquí en más, LGTBI+) hicieron un llamado de atención y denunciaron que la discriminación y las violencias se agudizan hacia aquellas identidades no binarias, es decir, quienes no se identificaban ni como varones ni como mujeres.

De este modo, evidenciaron que la confluencia de las desigualdades de género con otros elementos estructurales –como la clase, la etnia y la edad– colocaba a algunas personas en una particular situación de vulnerabilidad. A esta compleja sumatoria de causales que se expresa en algunos individuos o grupos sociales se la llamó **“interseccionalidad”**. La interseccionalidad se define como un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas.

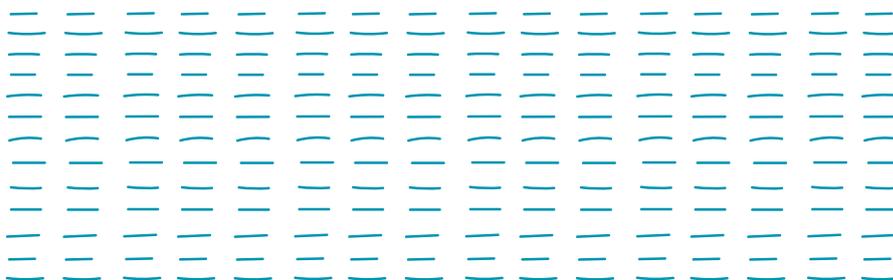
Estos cuestionamientos pusieron de manifiesto que el género y la sexualidad no son sistemas duales monolíticos y excluyentes, sino que tanto uno como la otra son flexibles y cambiantes. Por eso, además de los dos géneros socialmente reconocidos (varón y mujer), consideraron que existía una multiplicidad de identidades posibles (LGTBI+). Asimismo, el nuevo concepto de género cuestionó el rol asignado a la mujer, porque **no existe una sola forma de ser mujer, sino una pluralidad de mujeres y diversas formas de “ser mujeres” según la clase, la edad, la etnia, la sexualidad, etc.**

La **interseccionalidad** es el “fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Krenshaw, 1989). Alude a los efectos que sobrevienen cuando diversos ejes de diferenciación –económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial– se cruzan históricamente en contextos específicos. El concepto enfatiza que las diversas dimensiones de la vida social no pueden separarse en factores puros y sirve para pensar la opresión específica que, por ejemplo, sufren las mujeres afrodescendientes lesbianas o trabajadoras migrantes.

Estos planteos implicaron una nueva forma de pensar el género, no ya solo como una construcción sociocultural, sino también como una **perspectiva**.

¿Qué es la perspectiva de género?

La perspectiva de género es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar las relaciones de poder entre los géneros, cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión de las mujeres y LGTBI+, e implementar acciones para avanzar en la construcción de una sociedad sin discriminaciones por motivos de género. Desde esta perspectiva, vemos no solo que existe una multiplicidad de géneros y que las personas somos diversas, sino que nos ofrece una forma de mirar el mundo. Poniéndonos los “lentes violetas”, como los llamamos las feministas, podemos reparar en las desigualdades, las injusticias, las discriminaciones y las violencias por razones de género.



¿Qué son los estereotipos de género?

Como ya dijimos, se aprende a “ser mujer” y a “ser varón” y, al hacerlo, se nos imponen modelos a seguir. Estas ideas sobre el “deber ser” según el sexo y el género es lo que llamamos **estereotipos de género**. Son imágenes construidas social e históricamente –es decir, no son naturales ni inmutables– que establecen aquello que se espera de unos y otras. Estas construcciones se basan en prejuicios, actitudes y creencias aplicadas a todos los varones y todas las mujeres en general, e intervienen en la formación social de la identidad de las personas.

Desde que nacen, niñas y niños viven distintos procesos de socialización y reciben aprendizajes diferenciados. Así, se generan identificaciones y modelos a seguir, se definen normas –qué pueden y qué no pueden hacer niñas y niños– y se transmiten roles de género. Por ejemplo, a las niñas se las viste rosa, se espera que sean sentimentales y románticas, y se las educa para la maternidad. Estos modelos y expectativas pueden verse, entre otras cosas, en los juguetes que son considerados “para niñas”. A los niños, en cambio, se los viste de celeste, se espera que sean racionales, conquistadores, proveedores y protectores, y los juguetes “para niños” tienden a reforzar y reproducir estos estereotipos.

Se dice que los varones son

FUERTES

RACIONALES

ACTIVOS

INTRÉPIDOS

PROVEEDORES

COMPETITIVOS

INTROVERTIDOS

CONSTANTES

AGRESIVOS

Se dice que las mujeres son

DÉBILES

SENTIMENTALES

PASIVAS

PRUDENTES

HOGAREÑAS

ROMÁNTICAS

EXTROVERTIDAS

CAPRICHOSAS

SUAVES

El problema de los estereotipos es que se constituyen en mandatos sociales, esto es, atributos y características que a menudo funcionan como un “corsé” que impide el desarrollo de las personas a partir de sus deseos y necesidades genuinas. Además, distan de ser justos e igualitarios, pues quienes no se adaptan a estos modelos sufren discriminaciones, burlas y violencias. Una de sus características clave es que se encuentran jerarquizados. Esto significa que todos los roles, cualidades y atributos asociados a lo masculino son socialmente más valorados que los asociados a lo femenino.

Si bien estamos en un momento de cambios significativos, a partir del avance de los feminismos, todavía falta mucho camino por recorrer. Es cierto que, en el sistema educativo, en los deportes, en la vida cultural, etc., se han retraído las formas más explícitas de segregación por género. Sin embargo, aún convivimos con mandatos, prejuicios y expectativas respecto de los comportamientos femeninos y masculinos que, al ser más velados, incluso a veces cuesta identificarlos.



¿Qué entendemos por “diversidad sexual”?

Reconocer que la socialización diferenciada según el sexo asignado al nacer establece atribuciones y expectativas sobre las personas contemplando solo dos posibilidades (varón/mujer; masculino/femenino) muestra que es necesario profundizar en otras cuestiones, como la orientación sexual y la identidad de género porque esta socialización diferenciada, además de asignar características a mujeres y varones, restringe las diversas formas de vivir los cuerpos, las sexualidades y los deseos.

Desde que nacemos se espera que nuestro deseo sea **heterosexual** y esto se relaciona con el género asignado. Es decir, si nos identificamos como mujeres, socialmente se asume que nos relacionaremos afectiva y sexualmente con varones y si nos identificamos como varones, que nos vincularemos con mujeres. El orden binario con el que nos designan al nacer está entrelazado con el régimen de la **heteronormatividad**. Esto es, que la atracción afectiva y sexual hacia las personas del sexo opuesto se presenta como natural y necesaria, y como el único modelo válido de vincularse. Esta norma opera sobre todas y todos, instala que somos, o debemos ser, heterosexuales e impone mecanismos de control, como el estigma, la marginación y la persecución a LGTBI+.

Una sociedad **heteronormativa** funciona sobre el supuesto de que la heterosexualidad y las características específicas de género constituyen una configuración predeterminada por la naturaleza del ser humano. Estas suposiciones, además de falsas, son estigmatizantes y discriminatorias, ya que presuponen que en toda persona no heterosexual opera un desvío respecto de lo natural.

Sin embargo, la **orientación sexual** de las personas no siempre es heterosexual, pues la atracción emocional, afectiva y sexual puede darse hacia personas de un género diferente al propio, del mismo género o hacia más de un género. Además, esta atracción puede mantenerse o variar a lo largo de la vida. Entonces, podemos encontrar diversas situaciones sexoafectivas: homosexuales (gays y lesbianas), heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales, etc.

Desde julio de 2010, cuando el Congreso de la Nación aprobó la Ley Nacional N° 26618, conocida como “Ley de Matrimonio Igualitario”, en

nuestro país, las personas pueden contraer matrimonio sin importar el sexo de los contrayentes y, podemos agregar, cualquiera sea su identidad de género. Argentina fue el primer país de Latinoamérica y el décimo a nivel mundial en reconocer este derecho.

La **identidad de género**, por su parte, refiere a la percepción interna e individual del género de cada persona. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, e incluye la vivencia personal del cuerpo (que puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar o los modales.¹ Todas las personas tienen derecho al reconocimiento de su identidad de género, y a vivirla y expresarla libremente y sin violencias. En Argentina, este derecho se estableció mediante la Ley N° 26743.

Cisgénero refiere a aquellas personas que se identifican con la identidad que les fue asignada al momento de nacer. “Cis” se utiliza como antónimo del prefijo “trans”. Las personas cis también están sometidas a representaciones que pueden mutar y modificarse aun cuando permanezcan en esa elección.

Trans o transgénero(s) son términos que abarcan a las personas travestis, transexuales y transgénero. Expresan, por lo tanto, el conjunto de las identidades de quienes desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente a la del sexo que se les asignó al nacer.

La Ley N° 26743, conocida como **Ley de Identidad de Género**, fue sancionada en Argentina en el año 2012 y establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a esa identidad, y a ser tratada e identificada de acuerdo con ella en todos los documentos que acrediten identidad. Esta ley convirtió a Argentina en uno de los países más avanzados del mundo en materia de derechos legales de las personas LGTBI+.

Por su parte, la **expresión de género** es la manera que elegimos mostrarnos a través de nuestra apariencia y comportamiento, y es independiente de la identidad de género. Para muchas personas, su

¹ Esto está establecido en los Principios de Yogyakarta: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”. Disponible en: <www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>.

expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad tiene de su género, mientras que para muchas otras, no.

Esto quiere decir que la lógica binaria reduce la identidad de género solo a dos posibilidades: mujeres y varones cis. También, que limita la orientación sexual válida a una única opción: la heterosexualidad, transformada en norma. Sin embargo, las realidades son mucho más plurales que las que impone la “lógica binaria y heteronormativa”, porque tanto las identidades de género como las orientaciones sexuales son diversas, múltiples y dinámicas.

Por eso, es importante que consideremos las identidades sexuales autopercebidas. ¿Qué quiere decir esto? Que debemos respetar la identidad vivenciada y construida por la propia persona, que puede corresponder o no al sexo asignado al nacer.

Respetar la identidad sexual es una obligación

Los tratados internacionales de derechos humanos con rango constitucional (el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), garantizan un plexo de derechos con el fin de resguardar la dignidad del ser humano en virtud del reconocimiento y respeto de su identidad.

Hasta acá hemos visto que el sexo asignado al nacer, la identidad de género y la expresión y orientación sexual son cosas muy distintas. Entonces, ¿cuántas formas hay de vivir nuestros cuerpos? ¿Podemos decir que existen tantas posibilidades como deseos? Sí. Las opciones son muchas, pues dependen de nuestros deseos e historias.



¿A qué llamamos “patriarcado”?

Las desigualdades de género tienen un correlato en la organización de la sociedad, que es la que moldea las representaciones y las relaciones sociales. A esa organización social es a lo que llamamos **patriarcado**. El término “patriarcado” es otro de los conceptos fundamentales desarrollados por el feminismo y hace referencia a las sociedades regidas por la dominación masculina. Su estructura construye diferencias y ubica jerárquicamente a los varones, individual y colectivamente, por sobre las mujeres e identidades LGTBI+. Por eso, como ya mencionamos, todo aquello ligado a lo masculino es valorado de manera positiva y esto coloca a los varones en una posición de privilegio respecto de cualquier otro género. Así, varones, mujeres y LGTBI+ experimentan de modo muy distinto su estar en el mundo, su desarrollo personal y las posibilidades que se les habilitan –o se les niegan– según esta construcción. Es a partir de esta jerarquización –social, simbólica y cultural– que se sostiene y reproduce la desigualdad machista en el resto de las esferas de la vida.



Esto ha sido posible debido a que la construcción del patriarcado se basa en diferentes instituciones –públicas y privadas– que dan lugar a normas, leyes, valores, ideas y prácticas que reproducen la lógica patriarcal. En consecuencia, la sociedad se encuentra centrada en la figura del varón y tanto las mujeres como otras identidades sexogenéricas 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.

Esta forma de organización de las relaciones entre los géneros no atañe solo a nuestra sociedad, sino que está expandida en todo el mundo. Sin embargo, en cada una adquiere características particulares vinculadas a la cultura local y al momento histórico. Existen diversas manifestaciones de las relaciones desiguales que implica el patriarcado; por ejemplo, la división sexual del trabajo o las violencias de género, que veremos más adelante.

El orden social patriarcal se vincula, también, con las configuraciones familiares, ya que estas están atravesadas por el género. Las familias y la forma de vivir en familia han ido cambiando a lo largo del tiempo. Sin embargo, se conformó un modelo de familia ideal, al que la mayoría de la población aspiraba, que marcó una única forma posible de vivirla. Así, la familia conyugal nuclear y cis-heterosexual se fue imponiendo como el modelo aspiracional de familia en el que los roles de género estaban claramente delimitados: el varón era el que debía proveer los ingresos a través del trabajo fuera del hogar, mientras que la mujer debía garantizar las tareas domésticas y la crianza de las/os hijas/os. A pesar de que este modelo se impuso como la única forma socialmente válida de vivir en familia, nuestra experiencia demuestra que no hay una sola manera de vivir en familia. Por eso usamos el término “familias” en plural.



Masculinidades

Hablar de distintos tipos de masculinidades es reconocer que existe una multiplicidad de formas de “ser varón”. Sin embargo, hay una **masculinidad dominante o hegemónica** que se presenta como el deber ser masculino, y así se erige como norma y como modelo a seguir. La masculinidad dominante se establece como un mandato social y cada varón, en consecuencia, debe demostrar su masculinidad. Por eso, tiene que ser expuesta, quedar a la vista y ser constantemente reafirmada. Si bien el término “masculinidad” es amplio y complejo, y va mutando en función de los debates sociales, el modelo de ser varón vinculado con la potencia y la fortaleza se ha constituido como el hegemónico.

Pensar la construcción y el sostenimiento de un modelo masculino hegemónico implica identificar la forma en la que se construyen los símbolos y las prácticas que constituyen el estereotipo de varón aceptado y legitimado por la sociedad en su conjunto.

A cada contexto histórico y social le corresponde un tipo de masculinidad considerada válida que implica ciertas características, roles y expectativas culturales que se transmiten como reglas de generación en generación. En otras palabras, se impone sobre otras masculinidades posibles y delimita los roles y las características que se esperan de quienes se identifiquen con ella, y excluye y coloca en posición de inferioridad a todas las masculinidades que no se correspondan con esta norma.

Así, la **masculinidad hegemónica** es un modelo que se impone, se reproduce y, por tanto, se naturaliza como práctica e identidad de género obligatoria para todos los varones. Por su parte, las mujeres, las feminidades y las masculinidades no hegemónicas –o no dominantes– aprenden a reconocer y a avalar este modelo como válido (Connell y Messerschmidt, 2005).

Se denomina **masculinidad hegemónica** al modelo social masculino que busca el privilegio de aquellos varones que adoptan las características esperadas en un sistema basado en la desigualdad entre los géneros. Supone una posición de dominación y de superioridad ante el resto de las personas e incluso excluye otras masculinidades que no responden a los mandatos de este ideal.

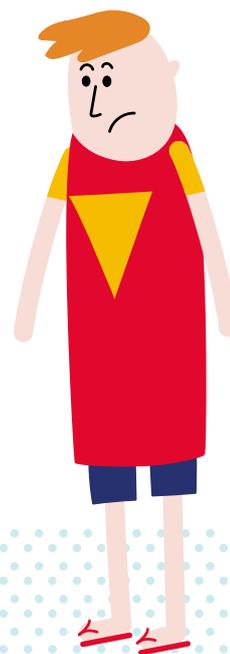
Este modelo opera por la asociación que se da entre varón y masculinidad, e impone mandatos y ciertas formas de comportamiento esperadas. Por ejemplo, no expresar sentimientos y privilegiar lo racional y la acción; no manifestar dependencia ni debilidad; estar siempre disponible para el encuentro sexual con mujeres y mostrar a otros pruebas de sus actos; tener un buen rendimiento sexual, determinado por un erotismo cuantitativo y un desempeño exitista que cosifica a las mujeres; vivir el propio cuerpo desde un registro desafectivizado; ser proveedor, protector y autosuficiente; cultivar el honor; resolver los conflictos mediante la acción y no con la palabra.

En ese sentido, cuando hablamos de los **mandatos de la masculinidad hegemónica** nos referimos a las exigencias y expectativas sobre lo que significa ser varones, que delimitan y condicionan el ideal de masculinidad en una sociedad patriarcal. Incluyen no solo los sentidos o representaciones que se construyen alrededor de lo que en cada contexto se define como normativo, ordenado y recomendable para los sujetos masculinos, sino aquello que se considera inadecuado, desechable e inaceptable.

El esquema binario de pensamiento (varón-mujer) no solo excluyó muchas identidades de género, como vimos antes, sino que redujo la masculinidad a una sola experiencia posible. Entender por qué se consolidó esta forma y comprender cuáles son sus implicancias en el establecimiento de relaciones de desigualdad puede abrirnos caminos para cuestionar y pensar otras masculinidades posibles.

El modelo de masculinidad hegemónica supone una carga para muchos varones. En este sentido, Olga Niremborg (2006) dice que

los mandatos sociales y familiares acerca del modelo de masculinidad deseable conllevan altos costos físicos y psíquicos, tales como: una menor relación con los sentimientos y afectos, una necesidad de afrontar peligros, demostrar fuerza y responder en forma agresiva, ganar peleas, estar dispuestos sexualmente, etc. Algunos estudios vinculan esos mandatos con las cifras más elevadas en los varones que en las mujeres de accidentes de auto, moto, bicicletas, consumo excesivo de alcohol y drogas, suicidios.



El mundo del trabajo en clave de género: un breve recorrido histórico

Mujeres y varones han trabajado siempre y su actividad ha resultado fundamental para el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, podríamos decir que, a lo largo de la historia, la labor de las mujeres ha sido invisibilizada.

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo de las personas que responde principalmente a cuestiones sociales, económicas y culturales, que comienza a profundizarse con la Revolución industrial y con la consolidación del capitalismo industrial como modelo productivo. Recordemos que ese momento de la historia implicó importantes cambios en la organización económica, política y social de los países occidentales, y que conllevó fuertes transformaciones en la organización de la vida cotidiana de las personas.

Algunas de ellas trajeron aparejada una **separación entre la esfera de lo público y de lo privado** y la conformación de nuevos códigos.

El **espacio público** pasa a ser habitado por un sujeto (principalmente varón) que sale de la casa para desplazarse hacia el centro de producción fabril, donde el trabajo que realice se asociará a un salario.

El **espacio privado/doméstico** deja de considerarse como unidad productiva reconocida para convertirse en el espacio donde se recrean los lazos afectivos.²

Desde su inicio, estas esferas no fueron valoradas de igual modo. Social, económica y políticamente se reconoce y jerarquiza el espacio público por sobre el privado.

² Así, se instala la idea de que el trabajo que se realiza en este espacio no es parte de la actividad económica, en este sentido, se percibe en la esfera de lo doméstico una “inactividad” que es falsa.

¿Qué es la división sexual del trabajo?

28

Ley Micaela. Manual de contenidos

La distribución del trabajo entre varones y mujeres se denomina “división sexual del trabajo” y consiste en la **diferenciación que se hace entre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los varones**. Se adjudican diferentes espacios en función del sexo/género y, como ya dijimos, a las mujeres les corresponde sobre todo desarrollar su actividad en el ámbito doméstico –privado–, no remunerado y “reproductivo”, y a los varones en el ámbito público, remunerado y considerado –y denominado– “productivo”.

El ámbito reproductivo o doméstico abarca tareas relacionadas con la organización del hogar, actividades de cuidado y aquellas derivadas de este orientadas a satisfacer necesidades de los hogares como cocinar, limpiar, cuidar a las/los niñas/os, a las/los adultas/os mayores y/o a personas con enfermedades.

A pesar de que este trabajo constituye un aporte al bienestar de la familia y de la sociedad en su conjunto, carece de valoración social y económica. Diversos estudios dan cuenta del aporte de ese trabajo al Producto Bruto Interno de los países y en algunos, como el nuestro, se lo ha reconocido a través de diversas políticas, tales como la jubilación de amas de casa.³

El ámbito productivo o público, por su parte, abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Hasta hoy es un espacio mayoritariamente adjudicado a y ocupado por varones, aun cuando las mujeres participen de él.

Allí se desarrollan las actividades productivas de carácter mercantil y, por lo tanto, tienen un valor de cambio, es decir que se percibe una remuneración económica por ellas.

Se establece, así, una clara separación entre el espacio privado y el público. Lo productivo, mayormente masculinizado, es lo que genera riqueza y lo socialmente visible: tiene reconocimiento y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo, feminizado, se considera que no produce riquezas, es socialmente invisible y no tiene reconocimiento ni proporciona autonomía personal. Es considerado un trabajo secundario.

³ Para ver esto expresado en números se puede consultar <www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf>.

La división social y sexual del trabajo define ciertas tareas y responsabilidades como propias de cada género, las valoriza de manera diferente y esto se traduce en una distribución desigual de poder, autoridad y autonomía entre feminidades y masculinidades.



MUJERES	VARONES
Espacio privado	Espacio público
Tareas del hogar y trabajo de cuidado a niñas/os y adultas/os mayores	Tareas relacionadas con la vida económica, política y social
Menor o inexistente reconocimiento social y económico	Valorado social y económicamente de manera positiva
Trabajo reproductivo	Trabajo productivo

Esta distribución de roles entre mujeres, o identidades feminizadas, y varones se mantiene en gran medida en la actualidad. El creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación correlativa de los varones al trabajo doméstico, de atención y de cuidado de las personas dependientes, y esto provoca un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, que soportan cada vez más una mayor carga de trabajo porque al trabajo reproductivo tradicional se agrega ahora el “productivo”.

La forma que asume el reparto de las tareas domésticas se reproduce en muchos puestos de trabajo remunerado y define una territorialización, según la cual las mujeres ocupan puestos con menor remuneración, más informales y con menos proyección a futuro.

Uno de los factores clave de la masculinización/feminización de los espacios y las actividades responde a una escisión de mayor alcance: la división entre la casa y la “profesión”, que no suele reconocer interrelación alguna entre ambas esferas.

Un análisis sexuado de las relaciones sociales que tenga en cuenta la integralidad del trabajo debería considerar el trabajo productivo y el reproductivo como dos momentos de una misma relación social. En ese sentido, es necesario analizar la división sexual del trabajo y pensarla en términos de relaciones sociales. Para que exista una relación social debe haber al menos dos personas que interactúan y normas sociales que regulen la interacción y que coloquen a las personas en posiciones diferentes. En ese sentido, es en las prácticas sociales y en las acciones concretas donde podremos ver la estructura social: “Lo importante de la noción de relación social es la dinámica que reintroduce, que equivale a situar en el centro del análisis la contradicción, el antagonismo entre grupos sociales, el hecho de que sin dudas esa relación es una contradicción viva, en vías de perpetua modificación y recreación” (Kergoat, 1997).

Desigualdades en el mercado del trabajo

Las personas estamos atravesadas por las relaciones de género. Para las mujeres esto supone “cumplir” con las expectativas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar en la sociedad, aún hoy, cuando esto se encuentra fuertemente cuestionado. En esta línea, sus posibilidades dentro del mundo laboral también se ven condicionadas por los estereotipos de género socialmente establecidos, lo que produce desigualdades en el acceso a los trabajos y en el desempeño laboral.

Si ponemos el foco en el mercado de trabajo,⁴ encontramos una distribución desigual en relación con el género. Esto significa que el empleo remunerado femenino se concentra en determinadas ocupaciones y puestos con una carga horaria distinta a la de los varones.



⁴ En principio, debemos recordar que el trabajo es un derecho de todas las personas. Con “mercado de trabajo” nos referimos a la organización social que involucra a trabajadoras y trabajadores formales (por ejemplo, quien trabaja en un comercio), a quienes realizan su actividad laboral en el marco de la economía popular (cocinera/a en un comedor) y a las personas que se encuentran por fuera de un contrato de trabajo formal (trabajadoras domésticas, cuidadoras que no entran en el régimen formal, etc.).

Segmentación horizontal

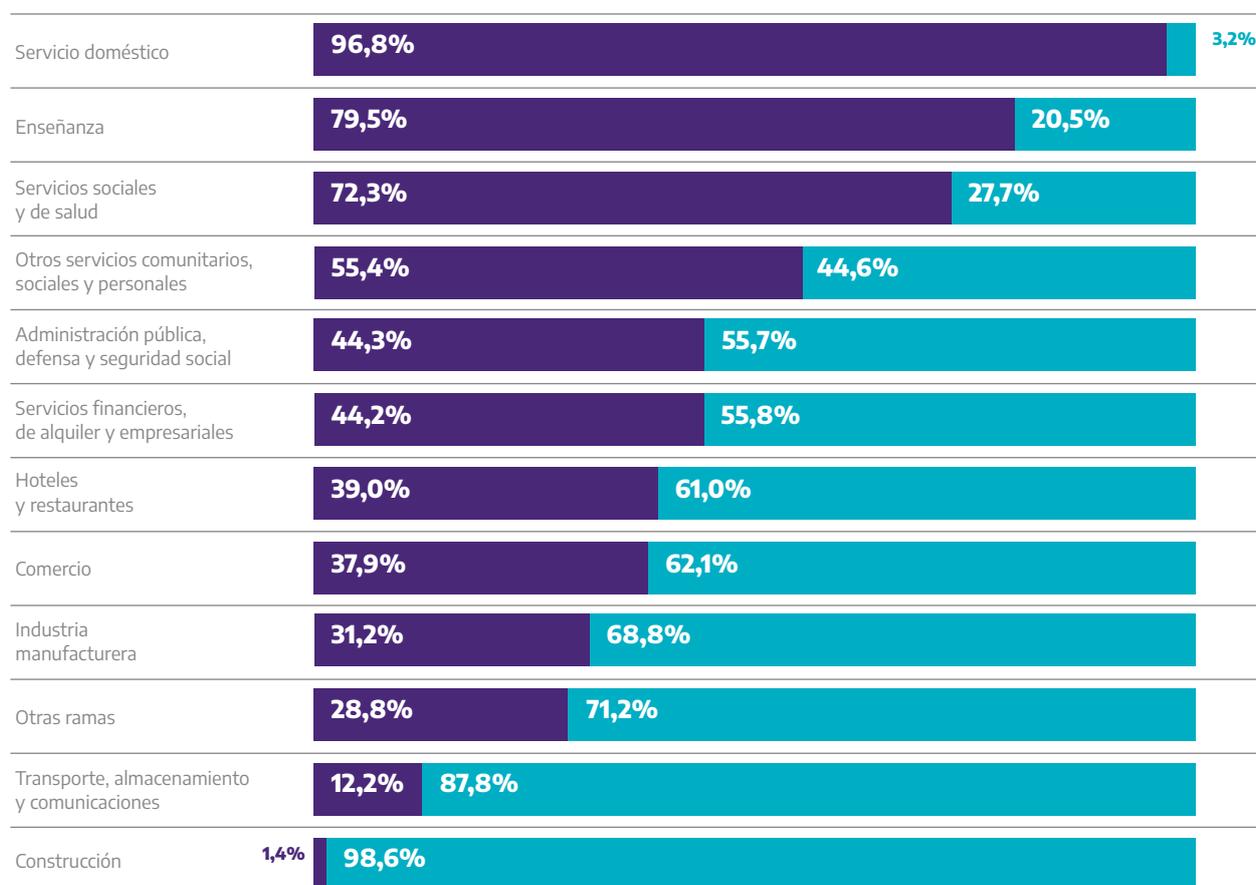
La primera de las formas que caracteriza la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo está dada por la segmentación ocupacional, que es de carácter horizontal.

Esta segmentación es la inserción laboral diferenciada que determina que ciertos trabajos “son” para mujeres e identidades feminizadas, y otros, para los varones. Esto relega a la mujer a actividades catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que habitualmente desarrollan en los hogares, barrios y organizaciones, que a su vez se basan en los estereotipos de género.

El resultado de la segmentación horizontal se refleja en una sobre-representación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en áreas como el servicio doméstico remunerado, la educación, y los servicios de salud y personales. Por su parte, en ciertas ramas de la industria, de la construcción y del transporte, los varones están sobrerrepresentados.

Composición sexual de sectores de actividad – PBA 2º trimestre de 2020

Mujeres Varones



Fuente: IESCODE-UNPAZ, a partir de datos de EPH (2020).

Segmentación vertical

La segunda forma es la segmentación vertical, que es la que permite analizar qué lugares ocupan las mujeres en relación con los puestos de trabajo jerárquicos, es decir, de jefatura o dirección. Aquí se ve cómo se excluye a las mujeres de esos puestos y se las relega a los menos calificados y a los que tienen menores posibilidades de progreso.

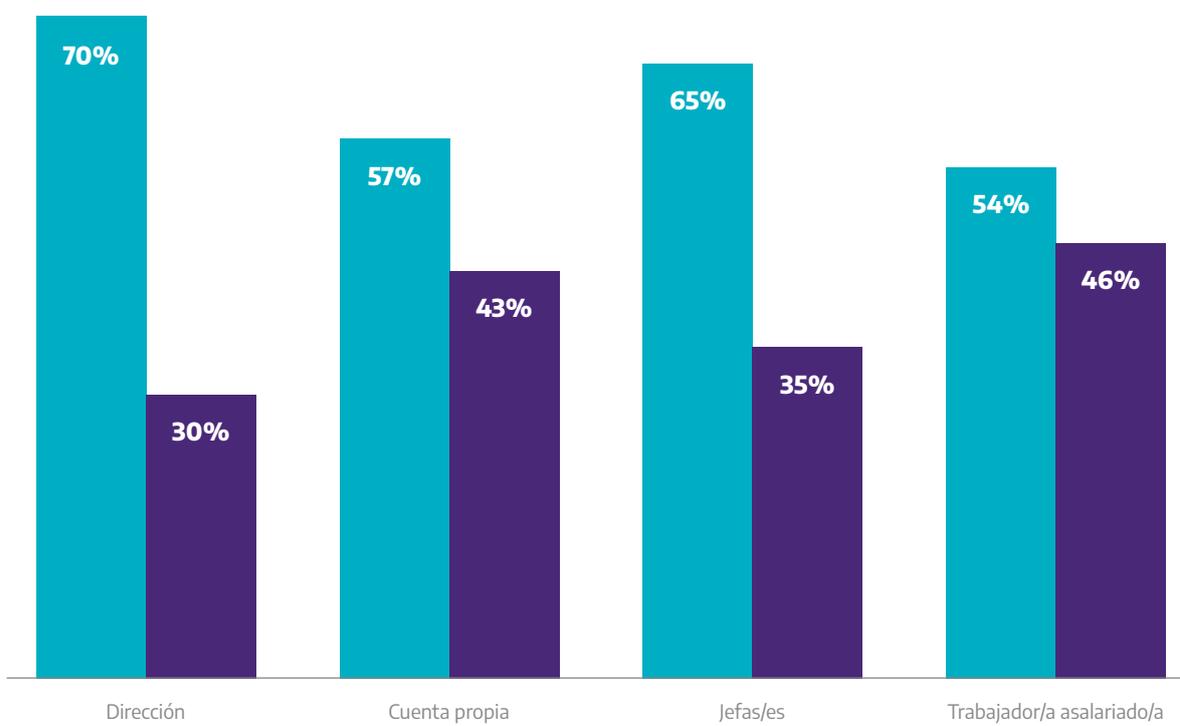
En este sentido, a las mujeres se les impone un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado. Algunas/os autoras/es lo usan las metáforas **“piso pegajoso”**, para referirse a las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional, y **“techo de cristal”**, para reflejar la barrera en el ascenso hacia los puestos más altos.

En cuanto a esta segmentación, pese a que las mujeres poseen un mayor nivel educativo que los varones que trabajan en el mismo sector, tienen menos posibilidades de acceder a los niveles jerárquicamente más altos.

Composición de la jerarquía ocupacional por género

Total seis aglomerados urbanos de la PBA. 1° trimestre de 2020

Mujeres Varones



Fuente: Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de PBA (2021) a partir de datos de la EPH-INDEC.

Empleo a tiempo parcial

Una de las consecuencias de la segmentación es que las mujeres suelen desempeñar tareas en empleos de jornada parcial. Esto a veces aparece como una manera de conciliar las actividades del ámbito público con las del privado, y responde a la división de las responsabilidades familiares en el hogar de las que ya hemos hablado, pero otras veces responde a los estereotipos de género, que hacen que solo se les ofrezcan empleos con estas características.

En efecto, en 2019, **más de la mitad de las mujeres estaban ocupadas en empleos de tiempo parcial de menos de treinta y cinco horas semanales**, mientras que la proporción de varones con empleos de esas características alcanzaba el 25%. Esta segmentación estuvo en la base del impacto diferencial de la pandemia entre varones y mujeres.

Informalidad laboral

La segregación del mercado de trabajo relega a las mujeres a desempeñar tareas en sectores con mayores déficits en términos de calidad del trabajo. La discriminación, en estos casos, aparece solapadamente y acota sus posibilidades laborales. En particular, el empleo asalariado no registrado es el que presenta un peso considerable en sectores que



muestran importantes grados de segmentación por género. El servicio doméstico, que es desempeñado casi exclusivamente por mujeres, es un ejemplo paradigmático de este aspecto de la inequidad de género, pero también se pueden mencionar otros ámbitos, como el comercio, la gastronomía, la industria de la confección y del calzado, que son sectores que demandan sobre todo mano de obra femenina y que predominantemente corresponden a trabajos no registrados.

El empleo informal es más frecuente en mujeres asalariadas que en varones. En 2019, el 39% de las asalariadas mayores de 15 años se encontraban en empleos no registrados, mientras que en el caso de los varones el empleo no registrado para mayores de 15 años suma un 33% (Goren, 2020).

Desigualdad salarial

Cuando hablamos de trabajo remunerado, las diferencias, desigualdades e inequidades entre varones y mujeres tiene uno de sus nudos centrales y universales en la brecha salarial.

Estas brechas están vinculadas con la segmentación horizontal y vertical del nivel educativo y con la discriminación en términos de género, raza/etnia y lugar de procedencia.

Un dato importante a considerar es que, si bien la brecha salarial entre varones y mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción, sin embargo, sigue siendo negativa para las mujeres. Por lo tanto, no es el único factor a considerar.

Para entender estas diferencias son fundamentales los aportes del feminismo y la perspectiva interseccional, que integra clase, género y etnia, esfera privada y pública, y aspectos materiales y culturales. En este sentido, los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias que se van complejizando como consecuencia del modelo político, social y económico bajo el cual se configura dicho mercado, y de las normativas y la legislación que habilitan o no construir una relación de corresponsabilidad.

En otras palabras, no es lo mismo ser una mujer blanca, indígena o afrodescendiente, joven, adulta o de mayor edad, residir en zonas urbanas, rurales o isleñas, pertenecer a sectores sociales altos, medios o

**En todo el mundo
los varones registran
salarios promedio
más altos
que las mujeres.**

bajos, vivir en el país de origen o ser migrante, y tener o no hijas/os. Tampoco es lo mismo ser varón que ser mujer y que ser trans, participar en el mercado de trabajo formal o informal, trabajar a tiempo completo o parcial, o no percibir remuneración alguna por el trabajo que se realiza.

Tampoco es lo mismo participar/pertenecer a una organización social o un sindicato que no hacerlo. En síntesis, las personas, y la posición que ocupan en el mundo laboral, están atravesadas por relaciones de género, de clase y de etnia.

Asimismo, existen fuertes diferencias vinculadas a la presencia de niñas/os en el hogar que marcan la participación en el mercado de trabajo.

La participación de las mujeres disminuye a medida que aumenta la cantidad de hijas/os. Por el contrario, la de los varones aumenta cuantos más hijas/os hay en la familia.

Por otra parte, mientras que la brecha de participación entre mujeres y varones que no conviven con niñas/os menores es del 27%, en el caso de los que conviven con más de una/o menor en el hogar aumenta al 53% (Goren y Trajtemberg, 2019).

Si bien el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, que aún no está reglamentada, prevé los espacios de cuidado, aunque se cumpliera no cubriría las distintas modalidades de trabajo que hoy existen, y menos todavía las situaciones de informalidad laboral, espacio en el que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Las responsabilidades familiares, el cuidado de niñas, niños y adultas/os mayores, entre otros, condicionan y/o inhiben la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. La forma en la que participan, los tipos de trabajo en los que son demandadas y a los que acceden, el sector social de pertenencia y el ingreso percibido son variables que, de manera conjunta y sinérgica, se deben considerar a la hora de evaluar la modalidad y el tipo de inserción femenina en el trabajo remunerado.

Las mujeres no perciben el mismo salario que los varones, principalmente, porque no ocupan los mismos empleos que ellos (segmentación ocupacional vertical y horizontal). Mujeres y varones no hacen los mismos trabajos, ni en la casa ni fuera de ella, no trabajan la misma cantidad de horas en sus empleos remunerados y, sobre todo, no son demandadas y demandados en los mismos trabajos.

Hacer cosas con palabras: la importancia del lenguaje inclusivo

Históricamente, el castellano consolidó el uso de formas e inflexiones excluyentes como norma (por ejemplo, el masculino plural en sustantivos y adjetivos como genérico o no marcado). De esta forma, quedó naturalizada la exclusión e invisibilización de las mujeres, lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero y otras identidades no binarias, y se conformaron estereotipos y representaciones que respondían a modelos culturales que situaban la mirada masculina como universal y representativa de toda la humanidad. El lenguaje no solo refleja estereotipos, desigualdades y jerarquías de género; también refuerza relaciones asimétricas que conforman realidades sociales y culturales que reproducen la desigualdad. Pero las de género no son las únicas exclusiones que se producen de manera frecuente en el uso del lenguaje. Hacer un verdadero uso inclusivo del lenguaje supone considerar otras dimensiones que hacen a la interseccionalidad, esto es, contemplar las diversidades culturales, las situaciones de las personas con discapacidad y las diferencias etarias como parte de esa amplitud a la hora de determinar a quiénes se dirige la comunicación pública.

Es posible que haya que considerar la traducción de cierta información a lenguas indígenas, cuando sea requisito el acceso al conocimiento de toda la población. Es clave dar cuenta de la diversidad cultural como parte de la identidad bonaerense incorporando la historia de los pueblos que habitan la provincia, sus tradiciones, sus celebraciones, sus perspectivas culturales. En cuanto a las personas con discapacidad, el paradigma propuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad pone el foco en los entornos discapacitantes: el contexto social es el que debe crear condiciones para que la discapacidad no se transforme en un obstáculo en el acceso a derechos. Existen recursos para permitir que las personas ciegas, sordas o mudas participen de la comunicación y facilitar el acceso a derechos a quienes tienen discapacidades motoras o de otra índole. La condición de las y los adultos/os mayores también requiere una mirada focalizada que dé cuenta de la realidad en la que viven y permita fomentar sus posibilidades de acceder a las nuevas tecnologías, y considerar y valorar sus experiencias vitales y sus aportes a la trama social.

Anexo de actividades



Actividad 1

Objetivos

- ✓ Reconocer los distintos estereotipos de género y su carácter social.
- ✓ Reflexionar sobre el género como construcción social a partir de la propia historia.
- ✓ Reconocer nuestros prejuicios en torno al género.
- ✓ Relacionar los estereotipos de género con las jerarquías de poder que se establecen entre varones y mujeres.

Contenidos

- ✓ Construcción social del género.
- ✓ Estereotipos de género.
- ✓ Jerarquía de poder entre los géneros.

Dinámica

Primer momento



Para comenzar, se leerá a todo el grupo el siguiente párrafo del manual:

Desde el momento en que llegamos al mundo comenzamos a recibir un trato diferenciado según el sexo biológico (femenino o masculino) que se nos asigna al nacer, es decir, de acuerdo con la apariencia de nuestros genitales externos: si tenemos pene seremos varones y si tenemos vulva seremos mujeres. A partir de entonces, nuestras familias, las instituciones, la escuela, el barrio, las iglesias y nuestras amistades, a través de normas y valores culturales, nos enseñan cómo “deben ser” las mujeres y los varones, y se nos asocia a capacidades y atributos diferentes; incluso el trato social que recibiremos será diferenciado a lo largo de nuestra vida.

Ahora, pensemos y respondamos cómo deben ser las mujeres y cómo deben ser los varones.

Tomemos nota de las respuestas que surjan y busquemos en el manual la definición de **estereotipos de género**.

Después de leer la definición se plantean las siguientes preguntas:

¿Quiénes nos enseñan a ser varones y mujeres?

¿Quiénes nos enseñan esos estereotipos?

¿Qué lugar le dan esos estereotipos a las diversidades?

Segundo momento



Les proponemos un momento de introspección. Para ello, les pedimos que cierren los ojos y traten de viajar al pasado, a sus infancias, y, una vez ahí, les pedimos que recuperen alguna situación en la que un/a adulta/o o un/a amiga/o o hermana/o les haya hecho algún señalamiento en relación con el género. Para eso, les planteamos las siguientes preguntas:

¿Qué fue lo que les señalaron?

¿Cómo se sintieron cuando lo hicieron?

Una vez que todas/os tengan su recuerdo, les pedimos que se agrupen de a cinco o seis y que realicen la siguiente consigna:

Cada una/o comparte su recuerdo con el resto del grupo (no es obligatorio, quien no desee compartirlo, puede no hacerlo).

Pensando en los recuerdos compartidos, responder:

¿Encontraron puntos en común en las historias?

¿Quiénes fueron las/os que marcaron la norma de género? ¿Se les ocurren otros actores que lo hagan y que no hayan salido en las historias?

¿Creen que esas marcaciones condicionaron su comportamientos futuros?

¿Cuánto de ese aprendizaje reproducimos hoy en día en nuestro entorno como norma hacia otras personas?

En plenario cada grupo comparte las respuestas que elaboraron. Intenten vincular los relatos con las ideas centrales en torno al género y a su construcción social, a la fuerte impronta que deja la socialización de género y a la reproducción de las normas aprendidas hacia otras personas.

Tercer momento



Tomamos las notas realizadas en el primer momento del encuentro y volvemos a leer las características asignadas a cada género.

Leemos el siguiente párrafo del manual:

El problema de los estereotipos es que se constituyen en mandatos sociales, esto es, atributos y características que a menudo funcionan como un “corsé” que impide el desarrollo de las personas a partir de sus deseos y necesidades genuinas. Además, distan de ser justos e igualitarios, pues quienes no se adaptan a estos modelos sufren discriminaciones, burlas y violencias. Una de sus características clave es

que se encuentran jerarquizados. Esto significa que todos los roles, cualidades y atributos asociados a lo masculino son socialmente más valorados que los asociados a lo femenino.

¿Qué quiere decir este párrafo? ¿Alguien puede dar un ejemplo?

Se abre el intercambio para compartir ejemplos y reflexiones a partir de la siguiente pregunta: ¿notan que algunos estereotipos de género se traducen en desigualdad de oportunidades para mujeres y para varones?

Para dar cierre a la actividad, se invita al grupo a ver un video que sintetiza lo trabajado:



Actividad 2

Objetivos

- ✓ Comprender y diferenciar los términos “orientación sexual” e “identidad de género”.
- ✓ Comprender el término “heterocisnorma” y reflexionar sobre las violencias que sufren las identidades que no responden a estas normas.

Contenidos

- ✓ Diversidad sexual.
- ✓ Heteronorma y cisnorma.

42

Dinámica

Primer momento



La actividad comienza en grupos de cinco a siete personas. Se les propone ponerse de acuerdo para hacer entre todas/os una lista de las diez películas más vistas en la historia del cine. No es necesario que sean sus películas favoritas.

Una vez que todos los grupos hayan realizado la tarea, se hace una puesta en común con los resultados. Luego se plantean las siguientes preguntas:

De todas las películas elegidas, ¿cuántas tienen protagonistas gays o lesbianas?

¿Cuántas están protagonizadas por personas trans?

¿Por qué creen que hay tan pocas o ninguna?

¿Alguna vez pensaron la escasa representación de otras identidades que no sean hetero o cis que hay en el cine?

¿Y en los otros medios de comunicación, en la escuela o en los organismos estatales?

Después leemos el siguiente recorte del manual:

Heteronormatividad. Esto es, que la atracción afectiva y sexual hacia las personas del sexo opuesto se presenta como natural y necesaria, y como el único modelo válido de vincularse. Esta norma opera sobre todas y todos, instala que somos, o debemos ser, heterosexuales e impone mecanismos de control, como el estigma, la marginación y la persecución a LGTBI+.

Luego de la lectura, les planteamos las siguientes preguntas:

¿Qué entienden de este párrafo y cómo lo relacionarían con la actividad de las películas?

¿Qué implicancias creen que tiene que la heterosexualidad se presente como la norma, como la única sexualidad posible y aceptada?

Segundo momento



Vuelven a formar grupos y se le entrega a cada grupo hojas con las siguientes frases:

Seguro es gay, ¿no ves que jamás juega a la pelota ni se junta a tomar birra?

Me enteré de que nuestro compañero Juan ahora es Carla, pero sigue casado con Romina. ¡Se me hace un lío en la cabeza!

Leo ahora está de novio con una mujer. Yo creía que era gay. ¿No salía con Tomás? No pareces lesbiana, sos muy femenina.

Mi hija o hijo, ya no sé, quiere que la llame Noah y que la trate en masculino, pero se enoja si la cuestiono porque usa pollera.

Me contaron con Manuela ahora es Manuel. Para mí es lesbiana y lo está llevando al extremo para llamar la atención.

Dentro de cada grupo se discuten las frases asignadas. Luego, se les indica que busquen en el manual las definiciones de “orientación sexual”, “identidad de género” y “expresión de género” y discutan en el grupo las diferencias entre estos tres conceptos. Para orientar el debate, se pregunta: ¿por qué creen que se producen asociaciones erróneas entre identidad de género, expresión de género y orientación sexual?

Por último, se les pide que elijan alguna de las frases presentadas e inventen un diálogo cómico, dramático, paródico o informativo entre alguien que dice la frase y otra persona que la escucha. Luego será actuado o leído como si fuese un radioteatro.

Tercer momento



Para cerrar, se les propone leer entre todas/os un fragmento del libro *Las malas*, de Camila Sosa Villada. Camila es una escritora travesti argentina de Córdoba.

A los cuatro, a los seis, a los diez años, yo lloraba de miedo. Había aprendido a llorar en silencio. En mi casa y con un padre como el mío, estaba prohibido llorar. Se podía guardar silencio, descargar la rabia mientras se hachaba leña, golpearse con otros niños del barrio, pegarle puñetazos a las paredes, pero nunca llorar. Y mucho peor, llorar de miedo. De manera que aprendí a llorar en silencio, en el baño, en mi cuarto, o camino al colegio. Era el uso privado de eso que solo estaba permitido hacer a las mujeres. Llorar. Me regocijaba en ese llanto, me permitía ser la protagonista de mi melodrama marica.

Después de la lectura, se les pregunta:

¿Qué sensaciones les despierta la lectura de este fragmento?

¿Cómo lo vinculan con la heteronorma y con la cisnorma?

¿Qué violencias caen sobre las personas que no responden a esas normas?

Luego de la puesta en común, leemos la respuesta de Camila Sosa Villada en una nota periodística tras ganar el premio Sor Juana Inés de la Cruz:

—¿El premio que recibiste habla de una mirada? ¿Es también una mirada del mundo –o de una parte de él– respecto de las travestis?

—Yo no estoy en ese asunto, no formo parte de esa discusión. Creo que no hubiera sido posible tal vez hace veinte años, aunque no sabemos porque hace veinte años ninguna travesti presentó una novela al Sor Juana Inés de la Cruz. Es decir, hay muchas teorías: algunas responden a la popularidad del libro o a una supuesta corrección política por parte de los jurados. Puede haber miles de opciones por las cuales le han dado el premio a *Las malas*. Yo creo que hay una instancia del premio en donde lo que es peor o mejor literariamente ya no importa, que es cuando un libro termina siendo finalista: cualquiera de los que gane ahí va a estar bien. Y hay otras cosas que suman, supongo: la simpatía de la escritora; los personajes, el cambio al que pertenecés, digamos. Yo pertenezco a un cambio de concepción del mundo. Pero lo que sí es muy fuerte es que, adrede o no, el premio se lo han dado a una travesti. **Eso es muy fuerte para mí en términos políticos... yo que estoy empecinada en que debemos heredarles a los que nacen alegría, debemos dejar también justicia y una felicidad posible.**

Torchia, Franco (2020): "Camila Sosa Villada: 'A las que nacen debemos heredarles justicia y una felicidad posible'", suplemento *Soy*, *Página 12*, 13 de noviembre.

Actividad 3

Objetivos

- ✓ Determinar los mandatos sobre la masculinidad.
- ✓ Reconocer esos mandatos como un factor de riesgo tanto para las mujeres y las personas LGTBI+ como para los varones mismos.
- ✓ Reflexionar acerca de nuevos modos de pensar la masculinidad.

Contenidos

- ✓ Masculinidades.

Dinámica

Primer momento



Para comenzar la actividad, se separan en grupos de cinco o seis personas. A cada grupo se le entregan las dos viñetas de la tira *Mafalda* con la siguiente consigna:

Reflexionen sobre lo que le sucede a los personajes.

¿Cómo vinculan lo que ocurre en las tiras con los mandatos de masculinidad?

¿Qué rol juega en ambos casos la mirada ajena?

Vincular las viñetas con el siguiente apartado del manual:

hay una **masculinidad dominante o hegemónica** que se presenta como el deber ser masculino, y así se erige como norma y como modelo a seguir. La masculinidad dominante se establece como un mandato social y cada varón, en consecuencia, debe demostrar su masculinidad. Por eso, tiene que ser expuesta, quedar a la vista y ser constantemente reafirmada.



Una vez finalizado el tiempo de debate, se vuelve al plenario para compartir lo que cada grupo pensó, a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los mandatos que recaen sobre los varones?
- ¿Cómo se vinculan esos mandatos con los de feminidad?
- ¿Cómo se establece una jerarquía de poder a partir de estos mandatos?
- ¿Qué sucede cuando un varón no responde a los mandatos de masculinidad hegemónica?
- ¿Cómo afectan a las diversidades estos mandatos de masculinidad?

Segundo momento



Nuevamente en grupos se realiza la siguiente consigna:

Completar el cuadro colocando mandatos vinculándolos con las violencias por razones de género. Indiquen por qué los relacionan.

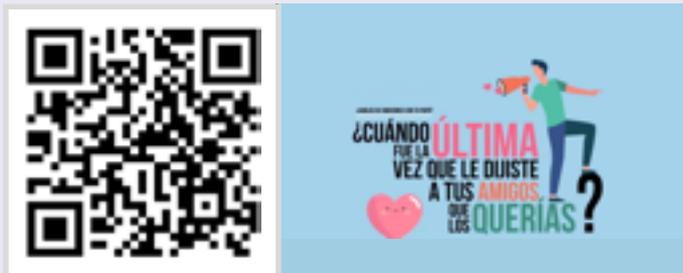
Mandato	Ejemplo donde el mandato se convierte en violencia hacia mujeres e identidades LGTBI+
Ser proveedor	
Ser físicamente fuerte	
Tener siempre deseo sexual	

Luego, compartir las producciones de los grupos en plenario. Es importante poder visualizar cómo los mandatos, cuando se cumplen, implican violencias hacia otras identidades y por eso es importante repensar cómo construir una masculinidad más equitativa con las mujeres y LGTBI+.

Preguntamos *¿Por qué es importante desarmar los mandatos de masculinidad hegemónica?* y

¿Qué otros riesgos esconden los mandatos de masculinidad?

Proponemos
ver el video:



Y leemos el siguiente fragmento del manual:

los mandatos sociales y familiares acerca del modelo de masculinidad deseable conllevan altos costos físicos y psíquicos, tales como: una menor relación con los sentimientos y afectos, una necesidad de afrontar peligros, demostrar fuerza y responder en forma agresiva, ganar peleas, estar dispuestos sexualmente, etc. Algunos estudios vinculan esos mandatos con las cifras más elevadas en los varones que en las mujeres de accidentes de auto, moto, bicicletas, consumo excesivo de alcohol y drogas, suicidios.

Después, se pregunta:

¿Alguna vez se habían puesto a pensar que la masculinidad hegemónica es un riesgo para los varones mismos?

¿Qué opinan al respecto?

¿Recuerdan alguna situación personal o de algún amigo, familiar o conocido en la que los mandatos los hayan puesto en riesgo?

Tercer momento



Para cerrar,
les proponemos
ver el video:



Luego de ver el video a modo de cierre, discutimos *¿Qué sensaciones y emociones les causó el video? ¿Cómo podemos fomentar masculinidades más diversas y libres de violencias?*

Actividad 4

Objetivos

- ✓ Reconocer la división sexual del trabajo como una construcción social que produce desigualdad social.
- ✓ Reflexionar sobre el trabajo doméstico como tarea feminizada y no remunerada.
- ✓ Reconocer la desigualdad de género presente dentro del mundo del trabajo remunerado.

Contenidos

- ✓ División sexual del trabajo y desigualdad.

48

Ley Micaela. Manual de contenidos

Dinámica

Primer momento



Para comenzar la actividad se separan en grupos de cinco o seis personas y leen la definición de división sexual del trabajo que propone el manual:

La distribución del trabajo entre varones y mujeres se denomina “división sexual del trabajo” y consiste en la diferenciación que se hace entre las actividades que *deben realizar* las mujeres y las que *deben realizar* los varones. Se adjudican diferentes espacios en función del sexo/género y, como ya dijimos, a las mujeres les corresponde sobre todo desarrollar su actividad en el ámbito doméstico –privado–, no remunerado y “reproductivo”, y a los varones en el ámbito público, remunerado y considerado –y denominado– “productivo”.

Luego cada grupo debe realizar una lista de cuatro o cinco preguntas que les hayan surgido a partir de la lectura. Cada grupo expone sus preguntas y entre todas/os se debate en torno a ellas.

Si no aparecieron entre las planteadas por los grupos, se pueden sumar al debate las siguientes preguntas:

- ¿Por qué creen que se da esta división del trabajo entre los géneros?
- ¿En qué medida les parece que tiene que ver con un orden natural y en qué medida creen que responde a un orden social?
- ¿Podría ser de otro modo?

Segundo momento



Miramos
entre
todas/os
el video:



Luego de ver el video reflexionamos sobre las siguientes preguntas:

¿Qué sensaciones les causa el video?

¿Se sienten representadas/os en su vida diaria por lo que allí se muestra?

¿Por qué creen que aún persiste esta diferencia tan grande en los quehaceres del hogar?

¿Por qué existen desigualdades entre varones y mujeres?

Les proponemos juntarse en grupos pequeños y compartir ejemplos y contraejemplos de lo visto en el video. Si se animan, puede realizar un cuadro y colocar tareas del hogar y quiénes las realizan en cada una de sus casas.

Luego, leemos el siguiente fragmento del manual:

Se establece, así, una clara separación entre el espacio privado y el público. Lo productivo, mayormente masculinizado, es lo que genera riqueza y lo socialmente visible: tiene reconocimiento y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo, feminizado, se considera que no produce riquezas, es socialmente invisible y no tiene reconocimiento ni proporciona autonomía personal. Es considerado un trabajo secundario.

Después de leer el fragmento del manual, preguntamos:

¿Qué significa que sean trabajos no remunerados?

¿Qué consecuencias reales –a nivel social y económico– tiene para las mujeres realizar estas tareas no remuneradas?

Es común escuchar frases del tipo: “Yo ayudo en casa y con los chicos” o “Él es tan bueno que siempre me ayuda en casa”. ¿Alguna vez las escucharon? Ahora invitamos a todas/os a que miren el video:



Después de ver el video, les planteamos las siguientes preguntas:

¿Por qué el video se burla de la ayuda que puedan brindar los varones en las tareas del hogar y cuidado?

¿Sabías que planificar y gestionar los quehaceres resulta una carga mental?

Debatimos entre todas y todos acerca de la importancia de equiparar responsabilidades en las tareas de cuidado y de la casa. Luego, divididos de a dos, planifican una redistribución de tareas que efectivamente equipare responsabilidades. Cada persona tendrá en mente su propio hogar, pero pensará las tareas junto con la/el compañera/o que les tocó. De este modo, cada una/o se llevará un plan de redistribución de tareas pensado con alguien más.

Tercer momento



Para realizar esta actividad deben agruparse de a cinco o seis personas. Les proponemos que, dentro del grupo, lean los siguientes recortes:

Segmentación horizontal

Esta segmentación es la inserción laboral diferenciada que determina que ciertos trabajos “son” para mujeres e identidades feminizadas, y otros, para los varones. Esto relega a la mujer a actividades catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que habitualmente desarrollan en los hogares, barrios y organizaciones, que a su vez se basan en los estereotipos de género.

Segmentación vertical

(...) permite analizar qué lugares ocupan las mujeres en relación con los puestos de trabajo jerárquicos, es decir, de jefatura o dirección. Aquí se ve cómo se excluye a las mujeres de esos puestos y se las relega a los menos calificados y a los que tienen menores posibilidades de progreso.

En este sentido, a las mujeres se les impone un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado.

Cuando hablamos de trabajo remunerado, las diferencias, desigualdades e inequidades entre varones y mujeres tiene uno de sus nudos centrales y universales en la brecha salarial. En todo el mundo los varones registran salarios promedio más altos que las mujeres.

Estas brechas están vinculadas con la segmentación horizontal y vertical del nivel educativo y con la discriminación en términos de género, raza/etnia y lugar de procedencia.

Luego de leer los recuadros, les proponemos que respondan las siguientes preguntas:

¿Conocían estos términos?

¿Se les ocurre algún ejemplo personal o de alguna persona conocida que haya vivido alguna de estas situaciones?

¿Cómo vinculan lo trabajado en el momento anterior con estos conceptos?

¿Por qué esto se traduce en desigualdad de género?

Por último, se les pide que elijan uno de los tres términos, aquel con el que se sientan más cómodas/os, y que propongan una campaña de concientización para sus lugares de trabajo. Puede ser una campaña gráfica (en ese caso, harán un afiche) o audiovisual (en ese caso pueden escribir un boceto de guion y luego, si quieren, actuar lo que escribieron).

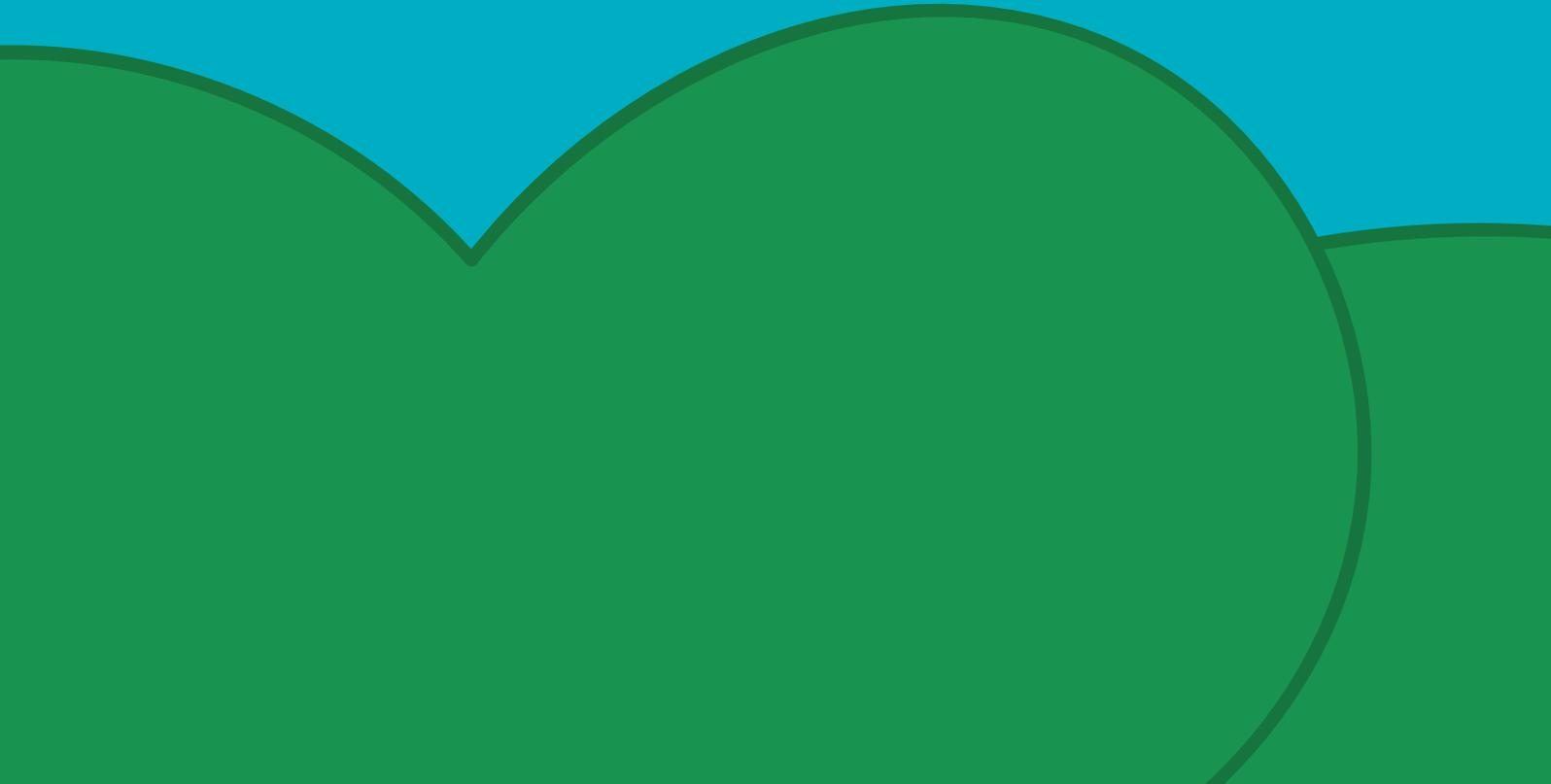
Una vez finalizada la tarea, se muestran las producciones al resto de los grupos retomando las preguntas del inicio.



MÓDULO II

Feminismos, género y derechos humanos

Marco normativo



Contenidos de este módulo

Derechos de las mujeres. Derechos de las personas LGTBI+. Violencias contra las mujeres. Discriminación basada en el género. Violencia familiar. Ley Provincial N° 12569. Ley Nacional N° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Reforma del artículo 80 del Código Penal. Violencias por razones de género en el ámbito laboral. Licencia para mujeres víctimas de violencia.



Presentación

En líneas generales, el principio de acceso igualitario a la justicia busca garantizar un piso de derechos a todas/os las/os habitantes de un determinado territorio. Este principio determina que el Estado es responsable de asegurar el acceso a la justicia en forma igualitaria, sin impedimentos por razones económicas o de género. Por eso, está íntimamente vinculado con la igualdad social y el desarrollo de los derechos básicos en torno a la ciudadanía en las sociedades democráticas.

El acceso a la justicia tiene un doble significado: en un sentido amplio, se entiende como garantizar la igualdad de oportunidades para llegar a las instituciones, los órganos o los poderes del Estado que generan, aplican e interpretan las leyes y regulan las normativas que impactan en el bienestar social y económico. En un sentido específico, es una expresión de la ciudadanía, entendida como disponer de facultades y de canales institucionales que permitan el más amplio goce de la libertad humana.

Muchas mujeres y personas LGTBI+, particularmente las que enfrentan formas de discriminación múltiple e interseccional, experimentan la justicia como algo lejano que preserva los privilegios de unas pocas personas. Esto se debe a las desigualdades sociales y asimetrías en la distribución del poder y de los recursos. Con esto nos referimos a que, a pesar de que la justicia es un derecho de toda la ciudadanía, existen desigualdades de hecho (materiales) y de derechos (jurídicas).

La desigualdad material se evidencia, por ejemplo, en lo que cuesta contratar abogadas/os, obtener documentos y pagar las tasas judiciales; viajar, debido a la distancia geográfica entre el lugar en el que se vive y las comisarías (que es muy amplia para quienes habitan en zonas rurales y/o barrios alejados del centro, que es donde en general se encuentran los tribunales de justicia), y en los costos adicionales de tiempo que supone estar implicada/o en un caso judicial.

Acceder a la justicia es un derecho en sí, pero a su vez es lo que habilita otros derechos.

¿Qué pasa cuando a estas desigualdades económicas y sociales les sumamos las de género y/o étnicas? A lo largo de este módulo recorreremos los derechos de las mujeres y del colectivo LGTBI+ desde una mirada histórica, para acercarnos, luego, al marco normativo nacional y provincial que rige en la actualidad en relación con la prevención y erradicación de las violencias por razones de género.



Un poco de nuestra historia

Hasta mediados del siglo XX, las mujeres se encontraban en una situación de exclusión y de subordinación legal, social y política respecto de los varones. En el plano jurídico, solo podían ejercer sus derechos de manera tutelada y subordinada al marido, en el matrimonio, y al padre, si eran solteras. Cuando la legislación las nombraba, lo hacía para reforzar su lugar de sumisión y tutelaje con respecto a los varones de la familia. Es decir, quedaban excluidas de la participación ciudadana en la vida política, civil, legal y social.

Hasta mediados del siglo XX, las mujeres:

- ✘ No tenían derecho a votar ni a ser elegidas para ocupar cargos políticos.
- ✘ No podían trabajar fuera del hogar sin un permiso de sus padres o esposos y, en caso de hacerlo, quien administraba sus bienes era alguno de los varones de su familia (padre, hermano, esposo). Tampoco contaban derechos laborales, como licencias por maternidad u otras vinculadas a los cuidados de otras personas o de su propia salud. Sin embargo, tenían a cargo todo el trabajo doméstico y de cuidado de hijas/os, personas enfermas, mayores y otras actividades fundamentales para el desarrollo productivo pero no remuneradas y carentes de derechos.
- ✘ No podían estudiar sin el permiso de sus padres o esposos.

Esto era así porque la legislación civil legitimaba y reglamentaba estas desigualdades. El matrimonio fue la institución a través de la cual se regularon los vínculos desiguales dentro de la pareja estableciendo las relaciones monogámicas-heterosexuales como las únicas socialmente posibles y válidas ante la ley. Asimismo, el matrimonio legalizó el dominio de los varones sobre las mujeres ya que establecía para el varón el

rol de proveedor de la familia, mientras que la mujer ocupaba el rol de reproductora y cuidadora de las personas dentro del espacio doméstico. Durante esa época, muchas mujeres se casaban únicamente para escaparse del dominio paterno, ya que para ellas esta era la única manera de salir de la casa de sus padres.

Por otra parte, desde una construcción sociohistórica de época, la mujer estuvo asociada al estereotipo que las colocaba como encargadas del cuidado, la maternidad y la asistencia social. Por ello, en su gran mayoría, se ocupaban de tareas de cuidado y trabajos domésticos (desde una mirada estereotipada, se las consideraba naturalmente destinadas a estas labores), o eran parteras, asistentes sociales y/o técnicas para ayudar a las/os enfermas/os, y maestras de grado o de nivel inicial. Asimismo, estaban excluidas de contextos académicos de mayor jerarquía, pues durante mucho tiempo se cuestionó que el saber fuera una condición de las mujeres.

¿Cómo se fundamentaban estas desigualdades de género? Aunque hoy parezca extraño, la subordinación femenina se construyó desde el campo científico, que aseguraba que eran naturalmente inferiores a los varones. Se consideraba que las diferencias biológicas hacían que ellos fueran más inteligentes y capaces, mientras que las mujeres tenían una “tendencia biológica” hacia lo emocional. Estas explicaciones se tomaron como base para sustentar y reproducir el dominio patriarcal durante un largo período de tiempo.

Con el paso del tiempo, a veces no dimensionamos el hecho de que las mujeres hoy podamos votar, trabajar, estudiar, contar con una licencia por maternidad, divorciarnos o acceder a una licencia por violencia de género, aunque 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 para obtener esos derechos.

LA MUJER PUEDE Y DEBE VOTAR 



Los derechos de las mujeres en perspectiva histórica

- ✓ El **sufragio femenino**: la Ley N° 13010, sancionada en 1947, instituyó el voto femenino en el territorio nacional e incorporó a más de tres millones de mujeres a los padrones electorales nacionales. Si bien previamente habían podido votar en algunas elecciones municipales y provinciales, fue la primera vez que este derecho se amplió a todos los niveles electivos.
- ✓ La **capacidad jurídica plena para todas las mujeres mayores de edad**: la Ley N° 17711, sancionada en 1968, instituyó este derecho para todas las mujeres, cualquiera sea su estado civil.
- ✓ El **acceso de las mujeres a la patria potestad de sus hijas/os**: la Ley N° 23264, sancionada en 1985, legisló esto. En el año 2015, con la reforma del Código Civil y Comercial, se reemplazó la figura de la patria potestad por un régimen de responsabilidad coparental igualitaria. La responsabilidad parental, corresponsabilidad o responsabilidad parental mancomunada regula las relaciones de cuidado, protección y educación de niñas, niños y adolescentes.
- ✓ El **divorcio vincular**: la Ley N° 14394, sancionada en 1954. Durante la segunda presidencia de Perón, se introdujo por primera vez el divorcio a nuestra legislación, pero este derecho tuvo poca vigencia: en 1956, el gobierno de facto de la autodenominada “Revolución Libertadora” lo declaró en suspenso. Finalmente, en 1987, durante el gobierno de Raúl Alfonsín, se sancionó la Ley N° 23515 de divorcio vincular. En el año 2015, a partir de la reforma del nuevo Código Civil y Comercial, ya no se exige el acuerdo de ambos cónyuges para divorciarse ni tampoco la justificación de una causal concreta (como el adulterio, por ejemplo): basta con que una de las partes lo solicite para que sea otorgado.
- ✓ Las **licencias por embarazo**: la primera Ley N° 5291, sancionada en 1907, establecía que las mujeres embarazadas tenían derecho a no concurrir a su lugar de trabajo hasta cuatro semanas antes de parir y regresar después de las seis semanas del parto. Los empleadores tenían la obligación de guardarles el puesto de trabajo. En 1924, se sancionó la Ley N° 11317, 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 estar embarazada. Sin embargo, este derecho no garantizaba el pago del sueldo ni de ningún otro subsidio durante la licencia, derecho que recién se logró en 1934, cuando se estableció el Seguro de Maternidad. Actualmente, la Ley de Contrato de Trabajo establece una licencia de noventa días para las mujeres (cuarenta y cinco días previos y cuarenta y cinco 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 licencia laboral no tiene una regulación específica, salvo en el caso de la licencia por adopción.

- ✓ La **participación política equitativa** en términos de género: la Ley N° 24012 de cupo femenino, sancionada en 1991, estableció un piso obligatorio de 30% de mujeres en las listas de las candidaturas de los partidos políticos. Recientemente, en 2017, se estableció la Ley N° 27412 de paridad de género.
- ✓ **Licencia por violencia de género:** la Ley N° 14893, sancionada en 2017, está destinada a todas las trabajadoras de la administración pública o sociedad de economía mixta con participación mayoritariamente estatal y define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión 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, como así también su seguridad personal”.
- ✓ **Perspectiva de género:** en el marco de la Ley Nacional N° 27499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para

todas las personas que integran los tres poderes del Estado), PBA estableció la Ley N° 15134 en el año 2019, que determina la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencias contra las mujeres para todas las personas que cumplan función pública en todos los niveles y jerarquías, de forma permanente o transitoria, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial.

- ✓ **Aborto:** la Ley 27610, sancionada en 2020, amplió los derechos vinculados a la interrupción del embarazo: regula el acceso a la interrupción voluntaria y legal del embarazo y a la atención posaborto de todas las personas con capacidad de gestar.
- ✓ **Equidad en los medios de comunicación:** la Ley N° 27635 de equidad en la representación de los géneros en los servicios de comunicación, sancionada en 2021, promueve la equidad desde una perspectiva de diversidad sexual y establece un régimen de cumplimiento obligatorio para los medios de gestión pública e incentivos para que el sector privado adhiera a ella.

La lucha por los derechos, una cuestión de diversidad

Esta lucha no fue solo de las mujeres. Las personas LGTBI+ se han organizado, movilizado y luchado para acceder y ejercer sus derechos en distintos momentos históricos. En Argentina, la primera Marcha del Orgullo se llevó a cabo el 2 de julio de 1992. Allí se movilizaron alrededor de trescientas personas bajo la consigna “Libertad, Igualdad, Diversidad”. Dos de los militantes más reconocidos que impulsaron esta marcha fueron Carlos Jáuregui y César Cigliutti, quienes además conformaron la Comunidad Homosexual Argentina. Desde aquel año, la marcha se realiza ininterrumpidamente y se convirtió en el acto público más importante de la comunidad LGTBI+. Apunta a visibilizar los reclamos, las conquistas y el orgullo por la elección de cada orientación sexual, identidad y expresión de género.

La lucha por los derechos civiles y contra la discriminación hacia el colectivo LGTBI+ tiene una larga historia. Si bien en el año 2010, muchos de estos derechos comenzaron a ser reconocidos, aún hoy queda un largo camino por recorrer.

Los derechos LGTBI+ en perspectiva histórica

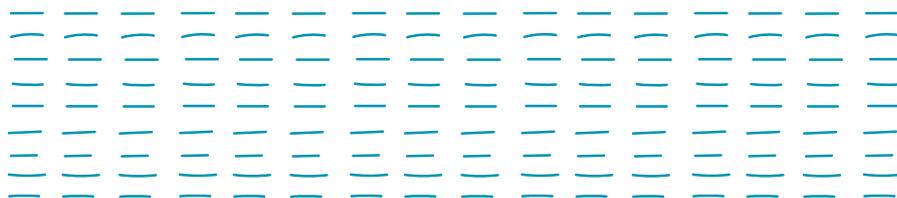
- ✓ El **matrimonio igualitario**: la Ley N° 26618, sancionada en el año 2010, establece la posibilidad de casarse civilmente a dos personas del mismo sexo.
- ✓ **Identidad de género**: la Ley N° 26743, sancionada en 2012, permite el cambio registral a las personas trans (travestis, transexuales y transgénero). Esto significa que pueden inscribirse en sus documentos personales con el nombre elegido y el género autopercebido.
- ✓ **Cupo laboral**: la Ley N° 14783, sancionada en 2015, establece la obligatoriedad, para toda la administración pública de PBA, de ocupar, en una proporción no menor al 1%, a personas travestis, transexuales y transgénero idóneas para el cargo, y la reserva del puesto de trabajo a fin de ser ocupado por ellas. Fue impulsada por Diana Sacayán, una de las activistas trans más conocidas de Argentina por su ineludible lucha por los derechos de LGTBI+.
- ✓ **La “X” en el DNI**: el Decreto Presidencial 476, de 2021, publicado en julio de 2021, estableció la posibilidad de que las personas que no se reconozcan dentro del sistema binario femenino/masculino puedan utilizar una tercera opción, la letra “X”, en sus documentos de identidad.

Recientemente, el Gobierno de Alberto Fernández a través del DNU 721 de 2020, estableció el cupo laboral travesti trans. De esta manera, se garantiza que un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos del sector público nacional, en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, serán ocupados por travestis, transexuales y transgénero.

Este es un derecho que reconoce la larga historia de lucha de las personas trans y travestis, y responde con políticas públicas inclusivas y con perspectiva de género a esas demandas.

La subsecretaria de Políticas de Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, Alba Rueda (2020) destaca por qué debe implementarse esta legislación:

- ✓ Porque toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
- ✓ Porque es necesario promover una medida que garantice que presenta obstáculos mayores debido a las desigualdades que afectan particularmente a esta población.
- ✓ Porque las personas travestis y trans han sido históricamente marginadas de los ámbitos educativos y eso dificulta la obtención de trabajos formales y estables.
- ✓ Porque el Estado debe resguardar los derechos de toda la población, especialmente aquella atravesada por una vulnerabilidad estructural.



Violencias por razones de género

Como hemos visto, durante mucho tiempo las leyes garantizaron y legitimaron la subordinación de las mujeres hacia los varones, en un marco de relaciones patriarcales. La denuncia de estas injusticias por parte de organizaciones de mujeres y, posteriormente, por el movimiento LGTBI+, la visibilización de la discriminación y las violencias y la necesidad de que sus derechos sean reconocidos llevó a los feminismos a retomar fuertemente las luchas y los reclamos a partir de la segunda mitad del siglo XX.

Tratados y convenciones internacionales

En este camino, el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos de la ONU, aprobó varios instrumentos e instancias internacionales a fin de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres. Fruto de este trabajo es la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979) (en adelante CEDAW, por su sigla en inglés), la cual marca el punto de partida para que se comiencen a considerar los derechos humanos específicos de las mujeres.

La CEDAW, a partir del año 1994,¹ obtuvo jerarquía constitucional como tratado internacional de derechos humanos.² La aprobación de la Ley N° 24012 de cupo femenino en 1991 y su reglamentación con el Decreto 379 del año 1993 fueron centrales para que se incluyera entre las convenciones de derechos humanos.

CEDAW

El espíritu de la CEDAW es ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos tomando como norma la **discriminación basada en el género**. Aporta una importante definición de discriminación contra la mujer, establece derechos de las mujeres en áreas y/o ámbitos específicos (público, educación, empleo, salud, entre otros), y determina las obligaciones de los Estados en la materia.

¹ Los tratados internacionales con jerarquía constitucional pueden consultarse en: <perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20141108_03.pdf> y <scielo.conicyt.clscielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122003000100006>.

² Ley de Cupo Femenino <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>.

A partir de su puesta en vigencia, en el ámbito del sistema internacional funciona el Comité CEDAW, un organismo de supervisión y seguimiento del cumplimiento de las obligaciones contraídas por parte de los Estados firmantes de la CEDAW, que en su artículo 6 menciona explícitamente la violencia. En 1999, la ONU tuvo que determinar un Protocolo Facultativo, ya que no había hasta aquí un procedimiento para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En relación con el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el 9 de junio de 1994 se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, más conocida como “Convención de Belém do Pará”, por el lugar en el que fue promulgada.

Fue adoptada por la Organización de los Estados Americanos y entró en vigor el 28 de marzo de 1996 tras ser ratificada por treinta y dos de los treinta y cinco miembros. Además, en el año 2004, se creó el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Para para evaluar y apoyar su implementación efectiva.

Convención de Belém de Pará

La Convención de Belém do Pará define la **violencia contra la mujer** como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Establece asimismo mecanismos de protección y de defensa de los derechos de las mujeres para luchar contra las violencias que vulneren su integridad física, sexual y psicológica.

Además de estas legislaciones, existen documentos internacionales que se refieren específicamente a las violencias hacia LGTBI+, como los Principios de Yogyakarta y la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas.

Estas convenciones se encuentran ratificadas por el Estado argentino (y por la mayoría de los Estados de la región) y, por lo tanto, resultan de aplicación obligatoria. Esto implica que se debe adecuar la legislación interna para garantizar el reconocimiento de estos derechos y llevar adelante políticas públicas para hacerlos efectivos.

Marcos normativos a nivel nacional y provincial

A partir de los años noventa, los Estados, obligados por estos instrumentos internacionales, comenzaron a adecuar su legislación interna en la materia reconociendo la problemática y creando instituciones a tal efecto. Las primeras leyes que se dictaron se llamaron “de violencia familiar”

o “de violencia intrafamiliar”, porque argumentaban que no solamente las mujeres son potenciales víctimas de violencias en el espacio doméstico, sino también las personas mayores, las/os niñas/os y cualquier otro miembro de la familia. Esto redujo la violencia al ámbito doméstico y por eso se la llamó “violencia doméstica”.

El marco normativo se diferencia del marco legal, que solo regula normas jurídicas establecidas en una ley, y está sujeto a cuestiones generales. Dicho marco es un conjunto de normas, resoluciones, reglamentaciones, decretos, reglas específicas y decisiones administrativas que señalan el ámbito de referencia al que deben ajustarse y que atienden cuestiones específicas.

En este sentido, el artículo 1º de la Ley Provincial N° 12569 de violencia familiar, sancionada por la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires en el año 2001 y modificada luego por la Ley N° 14509, define que “se entenderá por violencia familiar toda acción, omisión, abuso que afecte la vida, libertad, seguridad personal, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito”. Entre otras cosas, incluye el procedimiento para que las mujeres víctimas de violencia doméstica, en sentido amplio, obtengan medidas de resguardo.

Con el transcurso de los años y de los casos, la violencia contra las mujeres y contra las identidades LGTBI+ comenzó a entenderse como un grave problema social de derechos humanos que requería el reconocimiento de una legislación integral que apunte a la erradicación de las violencias contra las mujeres e identidades disidentes en un sentido amplio.

Dado que muchas de las situaciones de violencia hacia las mujeres y hacia la población LGTBI+ quedaban por fuera de la denominación “violencia familiar”, ya que no tenían como escenario lo doméstico y los victimarios no eran solo cónyuges convivientes, excónyuges, parejas, exparejas o familiares, se hizo evidente no solo que existía un tipo de violencia privada y otra pública, sino también la necesidad de que cada tipo tuviera un tratamiento legislativo específico.

Así, en 2009 se sancionó la Ley N° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, una ley de carácter federal, lo que significa que su alcance es nacional. En ella, entre otras cosas, se establecen los tipos y modalidades de violencias.

La Ley Provincial N° 12569

de violencia familiar, tiene como objetivo:

- 1** Articular las políticas de prevención, atención y tratamiento de las víctimas de violencia familiar.
- 2** Desarrollar programas de capacitación de docentes y directivos de los tres niveles de enseñanza, orientados a la detección temprana, orientación a madres y padres y derivación asistencial de casos de abuso o violencia, así como a la formación preventiva de alumnas y alumnos.
- 3** Crear en todos los centros de salud dependientes de la provincia equipos multidisciplinarios de atención de niñas, niños y adolescentes víctimas y sus familias, compuestos por una médica o un médico infantil, una psicóloga o psicólogo y una trabajadora o trabajador social con formación especializada en este tipo de problemáticas. Invitar a los municipios a generar equipos semejantes en los efectores de salud de su dependencia.
- 4** Incentivar grupos de autoayuda familiar, con asistencia de profesionales especialistas en el tema.
- 5** Capacitar en todo el ámbito de la provincia a las y los agentes de salud.
- 6** Destinar en la comisarías, personal especializado en la materia (equipos interdisciplinarios: profesionales de la abogacía, de la psicología, del trabajo social y de la medicina) y establecer un lugar privilegiado a las víctimas).
- 7** Capacitar al personal de la Policía de la Provincia de Buenos Aires sobre los contenidos de la presente ley, a los fines de hacer efectiva la denuncia.

La Ley Nacional N° 26485

de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, tiene como objetivo promover y garantizar:

- 1** La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida.
- 2** El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia.
- 3** Las condiciones aptas para sensibilizar, prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.
- 4** El desarrollo de políticas públicas que apunten a erradicar la violencia contra las mujeres.
- 5** La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.
- 6** El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia.
- 7** La asistencia integral a las mujeres que padecen violencias en áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o servicios especializados en violencia.

Estas normas estaban orientadas a las violencias cometidas contra las mujeres, pero hoy los debates en torno a las violencias por razones de género se han ampliado. El proceso de lucha de muchos colectivos hizo visible que esas violencias también se extienden a las identidades LGTBI+.

Espacios de trabajo libres de violencias

Actualmente, uno de los temas que se encuentra en el foco de atención, que también forma parte de la agenda latinoamericana e internacional, es el de las violencias por razones de género en el ámbito laboral.

A nivel internacional, el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) supone un avance importantísimo para lograr espacios de trabajo libres de violencias. Siguiendo la línea del convenio 189,³ se promueve la incorporación de la perspectiva de género en relación con las situaciones de violencia en el mundo laboral.

El convenio 190 fue aprobado en junio de 2019 y su importancia radica no solo en la defensa de todas/os las/os trabajadoras/es frente a situaciones de violencia o acoso en el mundo laboral, sino en la inclusión de una mirada con perspectiva de género al establecer el concepto de acoso o violencia laboral por razones de género.

Es un convenio que dimensiona el impacto de la violencia doméstica sobre el ámbito laboral y promueve la adopción de medidas que tiendan a reducirla. En este sentido, frente a situaciones de violencia por razones de género dentro de un organismo es importante, en principio, habilitar un espacio de escucha que garantice la confidencialidad y el respeto necesarios para atenderla.

Construir espacios libres de violencias es también una responsabilidad que, en los organismos públicos y privados, requiere implementar políticas públicas inclusivas en materia de género.

3 El convenio 189, dictado en el año 2011, promueve la regulación del trabajo doméstico y de las condiciones laborales de quienes llevan adelante esta tarea, un trabajo que, en nuestro país, cuenta con los índices más altos de informalidad y feminización (el 98% de quienes trabajan en esta rama de actividad son mujeres).

Algunas de las medidas sugeridas por el convenio 190 son:

- ✓ La **capacitación constante de todo el personal en la problemática de las violencias por razones de género desde una perspectiva de género**. En este sentido, la implementación de la Ley Micaela bonaerense impulsa y abre espacios de sensibilización, debate, reflexión y elaboración de propuestas colectivas que promueven la transversalización de la perspectiva de género en el Estado.
- ✓ La **conformación de equipos de trabajo y áreas especializadas** para abordar situaciones de violencias en los organismos. La existencia de equipos interdisciplinarios no solo es importante atender las situaciones de violencia, sino también para elaborar propuestas de prevención que configuren un espacio en donde las violencias por razones de género no prosperen.
- ✓ La **elaboración de protocolos de atención frente a situaciones de violencia por razones de género**. Si bien no hay recetas para enfrentar estas situaciones, y lo importante es contar siempre con una escucha activa para evaluar las herramientas de acompañamiento e intervención y las acciones adecuadas a cada situación, los protocolos permiten establecer un “piso” para la intervención y funcionan como una guía de procedimientos a seguir. De esta manera, se desarticula la posibilidad de no hacer nada frente a las violencias.
- ✓ La elaboración de **acuerdos y prácticas institucionales** que no solo contemplen el abordaje de las personas que transitan la situación de violencia sino también medidas hacia quienes las ejercen. En este sentido, es importante establecer mecanismos de intervención sobre quienes violentan, no solo en un sentido punitivo sino, especialmente, desde una mirada que habilite el cuestionamiento a ese tipo de comportamientos. El abordaje de las violencias de género debe estar acompañado de la revisión de las masculinidades y, especialmente, de un análisis crítico sobre la masculinidad hegemónica.

Ley Provincial N° 14893 de licencia para mujeres víctimas de violencia

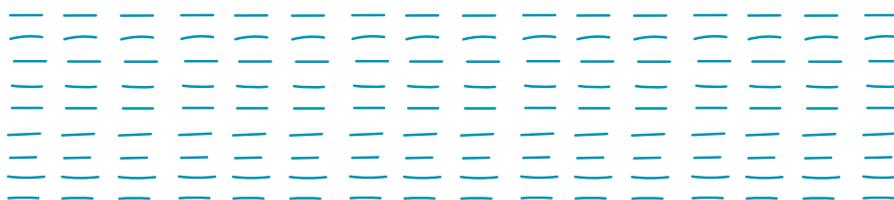
Siguiendo estas líneas de acción para reducir y, finalmente, erradicar las violencias por razones de género en el ámbito laboral, uno de los avances más recientes en la materia fue la reglamentación de la **Ley Provincial N° 14893**.

Esta ley, además, retoma uno de los puntos establecidos en el convenio 190 de la OIT: el impacto de las violencias en el ámbito laboral.

El Decreto 121 de 2020 que reglamenta la ley contempla una licencia especial para quienes atraviesen situaciones de violencia y también prevé el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral por parte del organismo en el que se desempeña quien la solicita. Asimismo, establece que tanto las condiciones laborales como la remuneración no podrán verse afectadas por la solicitud de la licencia.

La incorporación efectiva de la licencia para mujeres víctimas de violencia, en consonancia con lo establecido por el convenio 190, reconoce el impacto de las violencias por razones de género en el ámbito laboral y habilita a tomar medidas para brindar una respuesta integral. En este sentido, el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (en adelante MMPGyDS) de la Provincia de Buenos Aires comenzó a generar espacios de capacitación en vistas a la conformación de los equipos interdisciplinarios que, dentro de cada organismo provincial, velarán por la aplicación efectiva de la Ley N° 14893.

La ley establece la licencia para mujeres víctimas de violencia trabajadoras de la administración pública o de sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de PBA, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.



Anexo de actividades



Actividad 1

Objetivos

- ✓ Visualizar la situación de las mujeres y LGTBI+ antes de obtener derechos civiles y políticos.
- ✓ Reconocer los derechos como resultado de movimientos y luchas sociales y colectivas.
- ✓ Conocer la normativa nacional e internacional actual.

Contenidos

- ✓ Historia de la obtención de derechos de las mujeres y del colectivo LGTBI+.
- ✓ Marco normativo actual para la prevención de las violencias por razones de género.

Dinámica

Primer momento



Para comenzar, se propone colocar en el espacio del taller fotos de marchas, manifestaciones feministas y del colectivo LGTBI+ de distintos momentos históricos (se obtienen con facilidad de internet). Se invita a quienes participen a observar las fotos y a elegir alguna que les haya llamado la atención. Cuando hayan terminado el recorrido, vuelven a sus lugares y, si alguien quiere, puede compartir la foto que eligió y explicar por qué lo hizo.

Las mujeres y LGTBI+ tuvieron que recorrer un largo camino para lograr muchos derechos que los varones ya tenían. ¿Cómo fue la lucha por el reconocimiento de derechos? ¿Cómo era la vida de las mujeres y LGTBI+ antes de conseguirlos?

Leamos en voz alta el siguiente apartado del manual:

Hasta mediados del siglo XX, las mujeres:

- ✗ No tenían derecho a votar ni a ser elegidas para ocupar cargos políticos.
- ✗ No podían trabajar fuera del hogar sin un permiso de sus padres o esposos y, en caso de hacerlo, quien administraba sus bienes era alguno de los varones de su familia (padre, hermano, esposo). Tampoco contaban derechos laborales, como

licencias por maternidad u otras vinculadas a los cuidados de otras personas o de su propia salud. Sin embargo, tenían a cargo todo el trabajo doméstico y de cuidado de hijas/os, personas enfermas, mayores y otras actividades fundamentales para el desarrollo productivo pero no remuneradas y carentes de derechos.

✘ No podían estudiar sin el permiso de sus padres o esposos.

Esto era así porque la legislación civil legitimaba y reglamentaba estas desigualdades. El matrimonio fue la institución a través de la cual se regularon los vínculos desiguales dentro de la pareja estableciendo las relaciones monogámicas-heterosexuales como las únicas socialmente posibles y válidas ante la ley. Asimismo, el matrimonio legalizó el dominio de los varones sobre las mujeres ya que establecía para el varón el rol de proveedor de la familia, mientras que la mujer ocupaba el rol de reproductora y cuidadora de las personas dentro del espacio doméstico. Durante esa época, muchas mujeres se casaban únicamente para escaparse del dominio paterno, ya que para ellas esta era la única manera de salir de la casa de sus padres.

Luego, preguntamos:

¿Qué diferencias y similitudes encuentran con la actualidad?

¿Qué leyes produjeron un cambio en la sociedad?

¿Qué derechos aún nos falta garantizar?

Segundo momento



De modo individual o de a dos o tres, según la cantidad de participantes (la idea es que todas las leyes sean trabajadas por al menos una persona), deben tomar una de las leyes del listado e investigar lo siguiente:

Año, antecedentes de movimientos o luchas para la conquista de ese derecho, alcance de la ley o convenio, derechos que otorga, otras normativas que la anteceden o que la modifican, limitaciones de la ley o convenio, otra información que les parezca relevante.

Deben plasmar en un afiche lo investigado.

1. Ley Nacional N° 13010

2. Ley Nacional N° 17711

3. Ley Nacional N° 23264

4. Ley Nacional N° 23515

5. Ley Nacional N° 24012

6. Ley Nacional N° 26791

7. Ley Provincial N° 14893

8. Ley Nacional N° 27499

9. Ley Nacional N° 26485

10. Ley Nacional N° 27610

11. Ley Nacional N° 26618

12. Ley Nacional N° 26743

13. Ley Nacional N° 26791

14. Ley Provincial N° 14783

15. CEDAW

16. Convención de Belém do Pará

17. Principios de Yogyakarta

Una vez finalizados los afiches, cada participante o grupo comparte lo recabado usando el afiche de soporte. El orden para compartir debe ser cronológico.

Tercer momento



Para cerrar, les proponemos leer el siguiente fragmento del manual:

Con el paso del tiempo, a veces no dimensionamos el hecho de que las mujeres hoy podamos votar, trabajar, estudiar, contar con una licencia por maternidad, divorciarnos o acceder a una licencia por violencia de género, aunque 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 para obtener esos derechos.

(...)

Esta lucha no fue solo de las mujeres. Las personas LGTBI+ se han organizado, movilizado y luchado para acceder y ejercer sus derechos en distintos momentos históricos. (...) Apunta a visibilizar los reclamos, las conquistas y el orgullo por la elección de cada orientación sexual, identidad y expresión de género.

Actividad 2

Objetivos

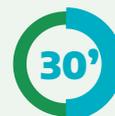
- ✓ Reconocer el ámbito laboral como un lugar en el que, al igual que los restantes espacios sociales, se producen violencias por razones de género.
- ✓ Conocer las acciones que se pueden realizar para resolver y prevenir situaciones de violencia por razones de género.

Contenidos

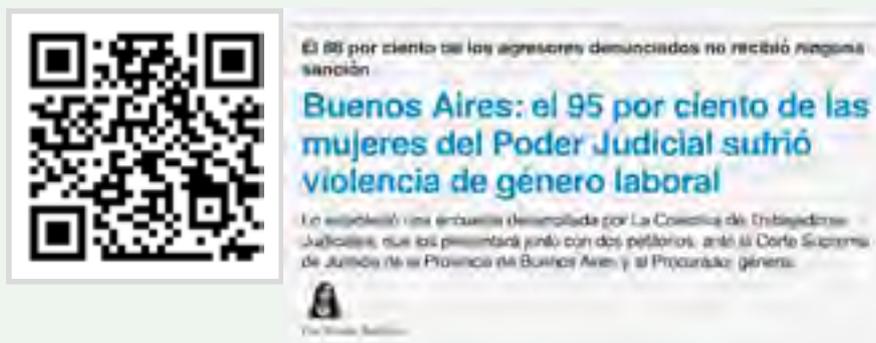
- ✓ Acciones ante situaciones de violencias por razones de género en un organismo.

Dinámica

Primer momento



Comenzamos con la siguiente pregunta: ¿nuestros ámbitos laborales están libres de violencias por razones de género? Luego, leemos una nota del diario *Página 12*:



Debatimos entre todas y todos a partir de estas preguntas:

- ¿Qué les pareció la nota?
- ¿Qué fue lo que más les impactó?
- ¿Por qué creen que el número es tan elevado?
- ¿Se les ocurren soluciones para mejorar esta situación?

Segundo momento



Para realizar esta actividad, es importante que se agrupen según sus áreas de trabajo. Una vez armados los grupos, lean estas líneas de acción propuestas en el manual para reducir las violencias por razones de género en el ámbito laboral:

- ✓ La **capacitación constante de todo el personal en la problemática de las violencias por razones de género desde una perspectiva de género**. En este sentido, la implementación de la Ley Micaela bonaerense impulsa y abre espacios de sensibilización, debate, reflexión y elaboración de propuestas colectivas que promueven la transversalización de la perspectiva de género en el Estado.
- ✓ La **conformación de equipos de trabajo y áreas especializadas** para abordar situaciones de violencias en los organismos. La existencia de equipos interdisciplinarios no solo es importante atender las situaciones de violencia, sino también para elaborar propuestas de prevención que configuren un espacio en donde las violencias por razones de género no prosperen.
- ✓ La **elaboración de protocolos de atención frente a situaciones de violencia por razones de género**. Si bien no hay recetas para enfrentar estas situaciones, y lo importante es contar siempre con una escucha activa para evaluar las herramientas de acompañamiento e intervención y las acciones adecuadas a cada situación, los protocolos permiten establecer un “piso” para la intervención y funcionan como una guía de procedimientos a seguir. De esta manera, se desarticula la posibilidad de no hacer nada frente a las violencias.
- ✓ La elaboración de **acuerdos y prácticas institucionales** que no solo contemplen el abordaje de las personas que transitan la situación de violencia sino también medidas hacia quienes las ejercen. En este sentido, es importante establecer mecanismos de intervención sobre quienes violentan, no solo en un sentido punitivo sino, especialmente, desde una mirada que habilite el cuestionamiento a ese tipo de comportamientos. El abordaje de las violencias de género debe estar acompañado de la revisión de las masculinidades y, especialmente, de un análisis crítico sobre la masculinidad hegemónica.

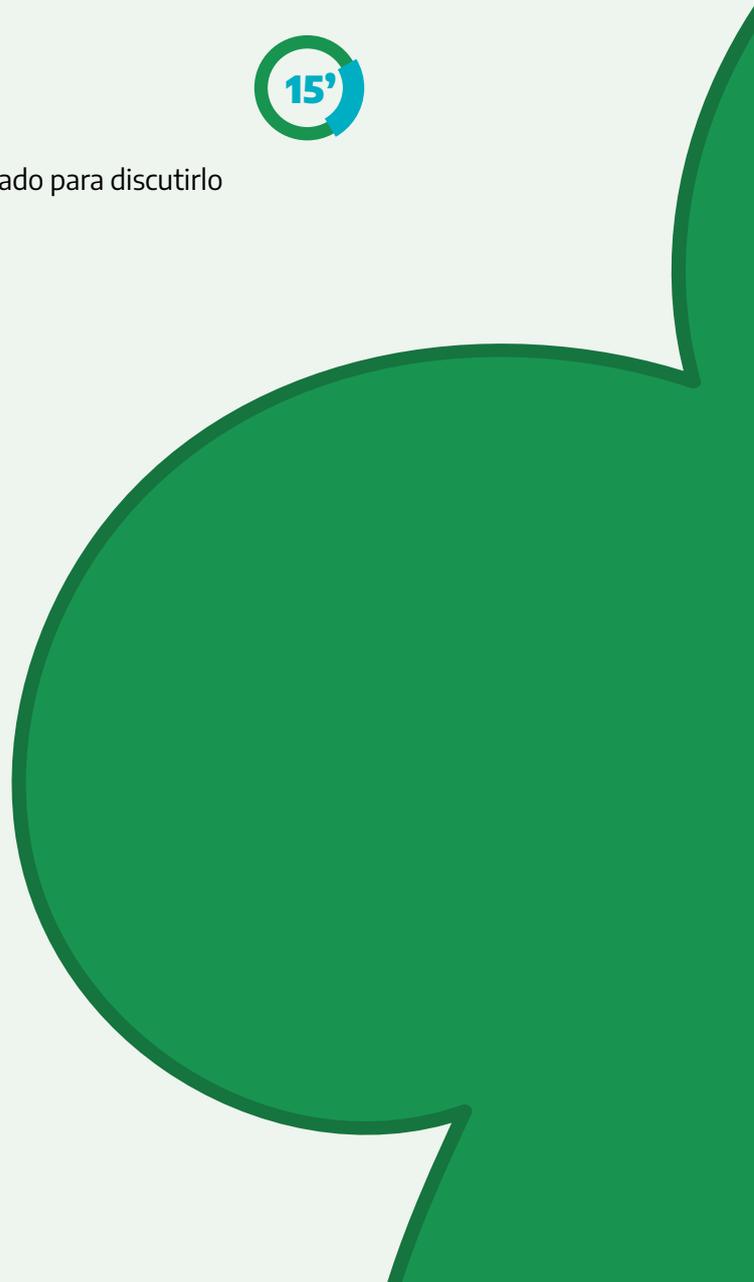
Les pedimos que debatan cómo llevarían adelante estas acciones en sus áreas laborales y que completen el cuadro que sigue. Luego, seleccionen una de las acciones para realizar un desarrollo más exhaustivo.

Acción	Responsables de llevar la acción adelante	Destinatarias/os de la acción	Consideraciones fundamentales	¿Qué necesita el área para llevar adelante la acción?

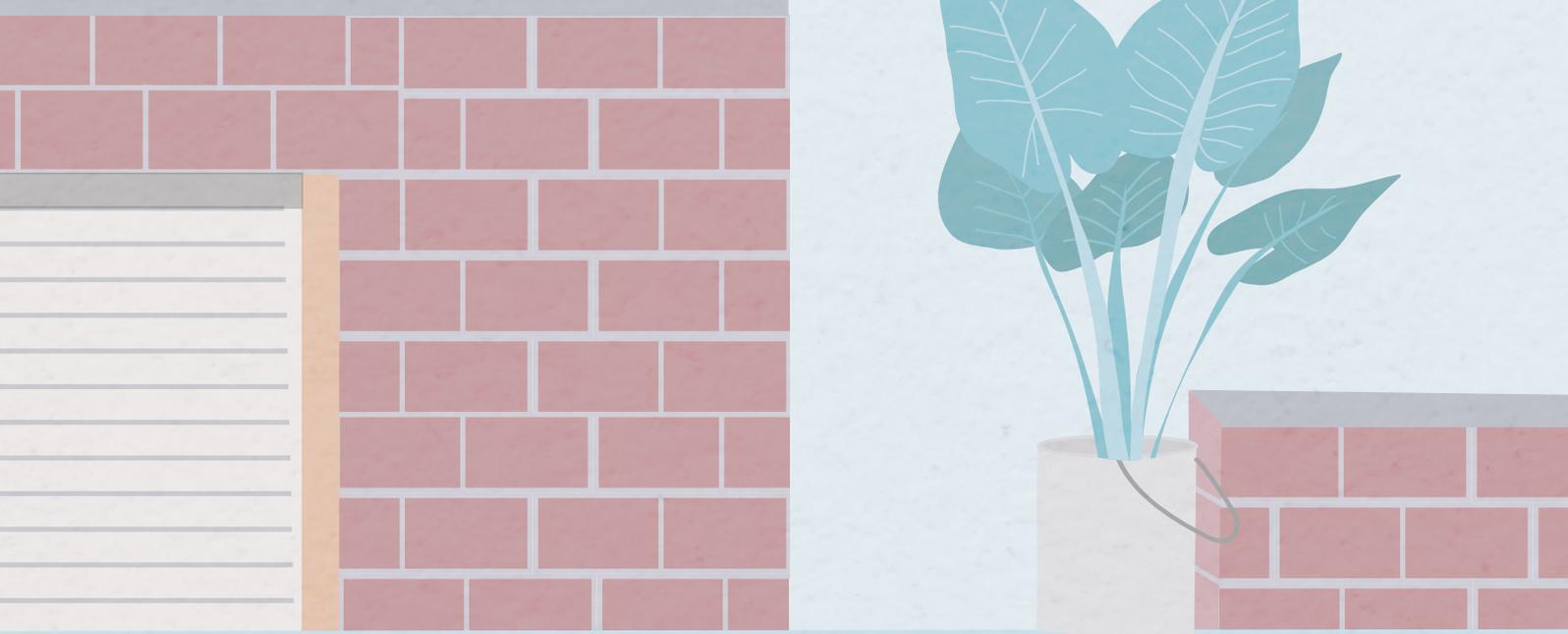
Tercer momento



Al finalizar, cada grupo comparte con el resto lo elaborado para discutirlo entre todas/os.

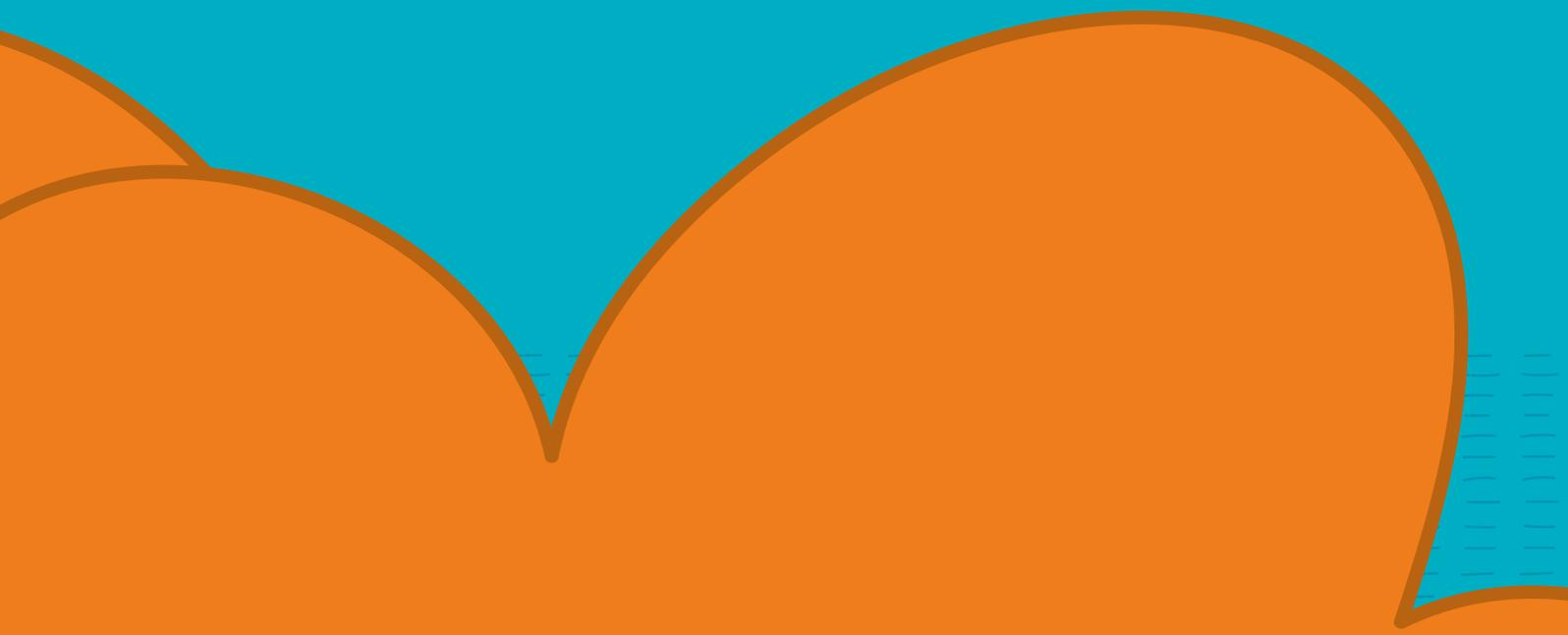






MÓDULO III

Violencias por razones de género



Contenidos de este módulo

Definición de las violencias por razones de género. Tipos de violencias. Modalidades de las violencias. Femicidio, travesticidio y transfemicidio. Mitos acerca de las violencias. El amor romántico. Ciclo y progresión de las violencias. Cómo orientar y acompañar: herramientas y recursos para actuar. Indicadores de riesgo. Ruta crítica. Redes territoriales y mesas intersectoriales. Recurso y cartografía social.



Presentación

Hay violencias que pueden resultar cercanas porque inmediatamente las experimentamos y reconocemos en el propio cuerpo o en el de otras personas. Sin embargo, hay otras que podemos no registrar.

Algunas se expresan de manera muy explícita, como la física y la sexual, mientras que otras, como los insultos, las humillaciones, las amenazas constantes, el aislamiento social o la negación de recursos económicos, son más sutiles aunque también producen un enorme daño.

Consideraremos aquí las violencias contra las mujeres y LGTBI+ que identificamos y reconocemos en la vida cotidiana, y contra las cuales podemos actuar a través de distintas políticas públicas diseñadas a tal fin. Para eso, es fundamental comprender la corresponsabilidad de los organismos del Estado, y conocer las herramientas de identificación, orientación y derivación ante situaciones de violencia por razones de género y los recursos locales de asistencia y abordaje con los que se cuenta.

¿Qué son las violencias por razones de género?

82

Ley Micaela. Manual de contenidos

La Ley N° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada en el año 2009, define así la **violencia contra las mujeres**:

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.

Si bien esta ley contempla solo la violencia contra las mujeres, en la actualidad, su definición se utiliza para referir a las **violencias por razones de género**, ya que, a la luz del debate social, se ha podido identificar que no se ejerce únicamente hacia las mujeres, aunque sea su mayor expresión, sino que también las personas LGTBI+ son violentadas por su condición de género.

Las violencias por razones de género responden a la estructura patriarcal que, en tanto sistema simbólico, determina un conjunto

El ejercicio de la violencia por razones de género implica una violación de los derechos humanos.

de prácticas cotidianas basadas, por un lado, en las desigualdades de género y, por otro, en la negación de los derechos de las mujeres y LGTBI+. Este tipo de violencias se basa en una relación de poder asimétrica que sostiene la desvalorización de las mujeres e identidades LGTBI+ y perpetúa las desigualdades sociales.

Las violencias, además, se profundizan de manera interseccional. Esto significa que la desigualdad y discriminación de género se agudiza cuando se combina con otros factores, como la clase social, la etnia y la edad. La noción de interseccionalidad nos permite observar esos cruces y superposiciones que agudizan las desigualdades.¹

Es imprescindible comprender las violencias por razones de género en el marco de las relaciones desiguales de poder y de la dominación sobre mujeres y LGTBI+.



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

No. Los varones no pueden ser víctimas de violencias por razones de género. Aunque muchas veces se encuentran en situaciones de violencia o pueden ser violentados de otros modos, no están incluidos ni en la definición conceptual ni en la legislación de violencia por razones de género, porque esas situaciones no son consecuencia de una desigualdad y asimetría históricas en cuanto a su género, como sí son las mujeres y las personas LGTBI+. En ese sentido, las violencias por razones de género son todas aquellas que se ejercen como forma de reforzar, reproducir y sostener la dominación masculina.

¹ Ver la definición de interseccionalidad en el Módulo I de este manual.

Tipos y modalidades de las violencias por razones de género

Las violencias por razones de género se expresan de diferentes maneras y se clasifican de acuerdo con normas internacionales en **tipos específicos** que son: **violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política**. Es importante conocerlas y diferenciarlas para poder identificarlas y actuar para lograr su erradicación.

Tipos de violencias por razones de género

- ✓ **Física:** se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo. Incluye cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- ✓ **Psicológica:** causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones mediante amenazas, acoso, hostigamiento, restricciones, humillaciones, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, la vigilancia constante, la exigencia de obediencia o sumisión, la coerción verbal, la persecución, los insultos, la indiferencia, el abandono, los celos excesivos, los chantajes, la ridiculización, la explotación y la limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de las mujeres.
- ✓ **Sexual:** cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a 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 vinculadas o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, la explotación, la esclavitud, el acoso, el abuso sexual y la trata de personas.
- ✓ **Económica y patrimonial:** apunta a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o en la propiedad de sus bienes mediante **pérdida, sustracción, destrucción, retención o** distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

- ✓ **Simbólica:** es aquella que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
- ✓ **Política:** es la que busca a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Modalidades de las violencias por razones de género

La ley señala que, según las formas en las que se manifieste en los diferentes ámbitos, las violencias pueden tener distintas modalidades. Estas son:

- ✓ **Doméstica:** aquella ejercida 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 y la libertad, incluida la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco, ya sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, y no requiere que las personas involucradas convivan.
- ✓ **Institucional:** 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 la ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos y sindicatos, y organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
- ✓ **Laboral:** 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, y exige requisitos sobre su 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. Por ejemplo, se considera violencia laboral que un empleador, para contratar o ascender a una persona, le exija un estado civil particular, no tener hijas/os ni personas a cargo, una edad determinada o una apariencia física particular.
- ✓ **Contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente la cantidad de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley N° 25673 de creación del programa nacional de salud sexual y procreación responsable.

- ✓ **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 25929.
- ✓ **Mediática:** comprende la 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 pornográficos que legitimen la desigualdad de trato o construyan patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de 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.
- ✓ **Pública-política:** aquella que, fundada en razones de género, y 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. Puede darse en cualquier espacio de la vida pública y política, por ejemplo, en instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales y medios de comunicación.
- ✓ **Digital:** aquellas agresiones que realiza una persona de forma sostenida y repetida en el tiempo contra su pareja o expareja a través de las nuevas tecnologías (correo electrónico, los sistemas de mensajería como WhatsApp o redes sociales) con la única finalidad de discriminar, dominar y entrometerse sin consentimiento en la privacidad de la persona que atraviesa la situación de violencia.

Si bien la violencia digital no se encuentra establecida en la Ley N° 26485, muchas de las conductas que la comprenden están tipificadas como delitos en el Código Penal. Por ejemplo, la Ley N° 26388 incluye una serie de delitos informáticos y la Ley N° 26904 considera el delito de *grooming*.

Los tipos de violencias por razones de género se pueden combinar de diversas maneras con las distintas modalidades. La violencia doméstica (modalidad) puede ser física, psicológica, sexual o económica-patrimonial (tipos), y la violencia psicológica (tipo) puede producirse en el ámbito doméstico, en el laboral, en el espacio público o en el virtual (modalidades).

Los crímenes por razones de género en el pasado y en el presente

Cuando las violencias por razones de género se vuelven extremas y llegan al asesinato, se denominan “femicidios”, “travesticidios” y “transfemicidios”. En la actualidad, la lucha de los feminismos produjo que, por su relevancia, estos términos y sus significados se visibilicen socialmente y tengan reconocimiento legal.

En nuestro país, la Ley N° 26791, sancionada en 2012, reformó el artículo 80 del Código Penal para criminalizar de modo agravado ciertos homicidios especialmente relacionados con las violencias por razones de género. En particular, se 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.

Las masivas marchas del #NiUnaMenos, realizadas desde el año 2015 en Argentina, y el crecimiento del movimiento internacional de mujeres tuvieron un rol fundamental en este proceso de visibilización de las violencias por razones de género. Estas luchas lograron materializarse en el aumento de organismos estatales que abordan la temática, en las modificaciones y ampliaciones normativas en la materia, y en el cambio cultural que propició que disminuyera la tolerancia social hacia estas violencias.

Femicidio: se refiere a la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.

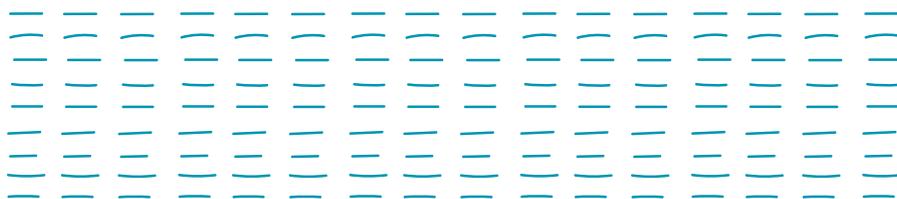
Travesticidio y transfemicidio: se refiere a la muerte por razones de género de mujeres trans o travestis contemplando su identidad de género autopercebida. “Es la expresión más visible y final de una cadena de violencias estructurales que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la división binaria excluyente entre los géneros.”

Hoy se encuentran reconocidos legalmente tanto los femicidios, como los travesticidios y transfemicidios, las formas más extremas de violencia hacia las mujeres e identidades LGTBI+.

Sin embargo, hasta hace algunos años, se creía que las situaciones de violencia por razones de género, incluso en sus formas más extremas, eran causadas por conflictos de pareja. Es decir, se creía que eran problemas familiares y, por ende, que debían resolverse dentro del espacio privado del hogar. Muchas de estas formas de violencia eran consideradas demostraciones de amor, lo que llevó a naturalizar las violencias dentro de los vínculos de pareja. Lo que hoy llamamos “femicidio” era caratulado como “crimen pasional” porque se producía en el marco de la pareja.

La fórmula “crimen pasional” instaló en la sociedad la idea de que el asesinato ocurrió por amor, que esconde muchos mitos peligrosos, pues justifican el asesinato de un varón hacia su pareja mujer. Además minimiza la gravedad del hecho, lo circunscribe al ámbito privado, oculta las desigualdades basadas en el género e, implícitamente, sugiere que los cuerpos de las mujeres y de las personas LGTBI+ son propiedad de los varones.

Aunque esta concepción, y su representación en los medios de comunicación, se fueron modificando históricamente, aún hoy en ciertas publicaciones se invisibilizan las razones de género detrás de las muertes de mujeres, travestis y trans. Muchas veces se indaga en la vida de la víctima buscando justificar el hecho y culpabilizándola. También hay titulares en los que se indica simplemente que una mujer murió, sin señalar quién ejerció la violencia. Sin embargo, los femicidios están muy lejos de ser crímenes pasionales y presentan características propias.



Las violencias contra las mujeres en números

Actualmente, una de las expresiones más claras de las violencias por razones de género es la violencia contra las mujeres y esto puede verse reflejado en la cantidad de llamadas realizadas a la línea 144 (destinada a la atención, contención y asesoramiento telefónico en situaciones de violencia por razones de género) y en el número de femicidios.

En PBA, de acuerdo a los registros de la Oficina de la Mujer de la Suprema Corte de Justicia y al “Informe de femicidios del Ministerio Público Fiscal”, ciento dos mujeres fueron asesinadas en el año 2019 a manos de feminicidas que, en la mayoría de los casos, eran sus parejas o exparejas. Durante 2020, el total de víctimas directas de femicidio fue de noventa y cuatro y, sumando los femicidios vinculados,² la cifra asciende a ciento seis.

De acuerdo a los registros estadísticos de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en 2019 se realizaron 165.188 denuncias por violencia familiar en el marco de la Ley N° 12569, de las cuales 159.467 se realizaron en comisarías, 5390 en sedes judiciales y 331 en centros de salud.

Durante 2020, la Dirección Provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos del MMPGyDS intervino sobre 2775 casos. El último trimestre del año fue cuando más casos se registraron y el 42% de los casos que llegaron a la Dirección Provincial provenían de la línea 144 PBA.

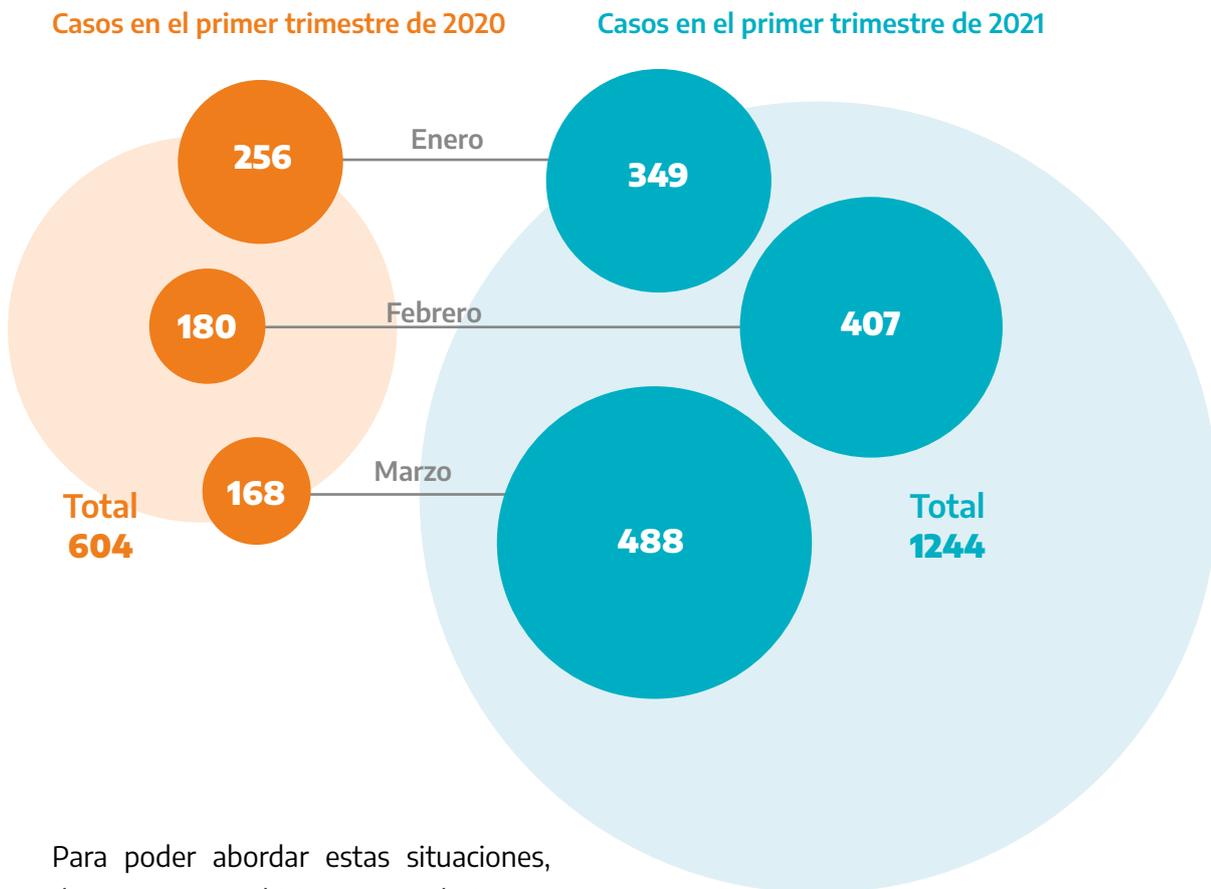
El total de los casos se registró en ciento diez municipios de la provincia; diez de estos municipios representan el 51% de las localidades en donde ocurren estos hechos: La Plata, La Matanza, Florencio Varela y General Pueyrredón encabezan el listado.

Ante las situaciones de alto riesgo, y por orden judicial, durante 2020 se colocó un total de ciento noventa y un dispositivos duales de emergencia. A partir del femicidio de Úrsula Bahillo aumentó la cantidad de dispositivos solicitados por los juzgados, incremento que venía aumentando a ritmo sostenido desde el principio de la gestión. Así, a mayo de 2021 se contabilizan trescientos cincuenta y dos equipos activos en PBA.

² Dentro de los “femicidios vinculados” se encuentran los asesinatos por parte del feminicida de las personas que intentaban impedir el femicidio o que quedaron atrapadas en la “línea de fuego”, también las personas con un vínculo familiar o afectivo con la mujer víctima, asesinadas por el feminicida con el fin de castigar a la mujer.

Asimismo, durante 2020, la Dirección Provincial abordó ciento ocho casos de femicidios y en el primer trimestre de 2021 trabajó en la asistencia y acompañamiento de treinta femicidios, la desaparición de cincuenta y cuatro mujeres/trans (cincuenta y dos fueron encontradas y dos continúan desaparecidas) y trece casos de trata y explotación sexual.

Durante 2021 se duplicaron las intervenciones respecto al 2020. En el cuadro que sigue se compara la cantidad de situaciones abordadas en la provincia durante el primer trimestre del 2020 con la del primer trimestre del 2021.



Para poder abordar estas situaciones, durante 2021 se hicieron articulaciones con noventa y ocho municipios de la provincia de Buenos Aires y se realizaron doscientas diez presentaciones en ámbitos judiciales.

Para visibilizar los motivos anclados en las desigualdades de género que subyacen a la comisión de estos hechos y trabajar para su prevención, es central identificar sus particularidades y las violencias estructurales que permiten su reproducción.

Los femicidios, travesticidios y transfemicidios, y las distintas manifestaciones de violencia física son las formas más visibles y evidentes de las violencias por razones de género.

Mitos acerca de las violencias en relaciones de pareja o exparejas

Cuando hablamos de “mitos” nos referimos a creencias imaginarias que se presentan como verdades absolutas e inflexibles que apelan a las emociones y tergiversan las realidades y las experiencias de las personas.

En nuestra sociedad existen muchos mitos acerca del amor romántico que crean expectativas irreales de cómo deberían ser las relaciones sexoafectivas y, de este modo, justifican las desigualdades de género, reproducen los micromachismos y causan violencias por razones de género en la pareja. Los micromachismos son esos pequeños gestos sexistas y machistas, algunos de ellos muy sutiles, que perpetúan los roles de género, el machismo y las violencias de género.

Algunos de los mitos del amor romántico

- 1. Mito de la “media naranja”,** o creencia de que elegimos a la pareja que de algún modo tenemos predestinada y que, en el fondo, es la única elección posible.
- 2. Mito de la complementariedad,** íntimamente relacionado con el anterior y entendido como la necesidad del amor de pareja para sentirse completa o completo en la vida.
- 3. Creencia de que solo hay una amor verdadero en la vida;** es decir, creer que solo se quiere de verdad una vez y, si se deja pasar, nunca más se volverá a encontrar.
- 4. Mito de la perdurabilidad,** pasión eterna o equivalencia que defiende que el amor romántico y pasional de los primeros meses de una relación puede y debe perdurar tras años de convivencia; el sentimiento de amor y el enamoramiento pasional son equivalentes.
- 5. Falacia de la entrega total.** Idea de fusión con el otro, olvido de la propia vida, dependencia de la otra persona y adaptación a ella, postergando y sacrificando lo propio sin esperar reciprocidad ni gratitud.
- 6. Mito de los celos** o creencia de que los celos son una muestra de amor, incluso el requisito indispensable de un verdadero amor, estrechamente ligada a la concepción del amor como posesión y desequilibrio de poder en las relaciones de pareja.

Los mitos no son solo dichos. Pueden ser peligrosos porque, tanto dentro de las relaciones sexoafectivas 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.



Reconocer los distintos tipos y modalidades de violencias por razones de género no alcanza para erradicarlas o salir de dichas situaciones. En primer lugar, el tiempo de manipulación y de sometimiento hace que en numerosas ocasiones las mujeres entiendan la realidad tal como la construye su agresor. Muchas mujeres que se encuentran en relaciones atravesadas por violencias dicen frases del estilo: “Él dice que si voy a la comisaría no me van a creer”; “Él asegura que me va a quitar a mis hijas/os”; “Él dice que si tomo anticonceptivos es porque estoy con otras personas”; “Él dice que no soy inteligente como para estudiar”. La reiteración de este tipo de discursos en la vida cotidiana conduce a que las mujeres adopten esas ideas como propias y constituyan esos enunciados en verdades sobre sí mismas y su realidad. Este proceso forma parte de la manipulación física, psicológica y material de la que son víctimas.

En segundo lugar, las personas que se encuentran por fuera de la situación de violencia también crean explicaciones que culpabilizan a las mujeres. Por ejemplo, es habitual escuchar a personas cercanas a las mujeres que sufren violencia decir frases como: “No se va porque no quiere”; “Es adicta al sufrimiento”; “Algo habrá hecho para molestar a su marido/novio/pareja”. Estos mitos están instaurados en nuestra sociedad y construyen una falsa explicación de las situaciones de violencia por razones de género que excusan y justifican el comportamiento del agresor y culpan a la mujer por la violencia que reciben.

En tercer lugar, existen mitos en los que la explicación de la violencia recae sobre situaciones específicas para justificarlas: “Solo es violento cuando se emborracha” o “Se pone violento solo cuando está nervioso/alterado/enojado”. Otras veces, se patologizan las conductas del agresor y sus acciones. Es decir, se las transforman en una enfermedad física o mental y se dice que “está enfermo” o “está loco”.

Hay que tener en claro que estas violencias no son producto de la ingesta de estupefacientes o de una enfermedad (curable o incurable). Si fuera así, sería algo solucionable.

Todos estos mitos constituyen excusas y justificaciones de las violencias que hacen que sean mucho menos evidentes para quienes las están transitando.

La violencia es una forma de ejercer y reproducir el 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 de forma aislada sino de manera sistemática y general.

Ciclo de la violencia

Las acciones violentas como tales no existen de forma aislada sino que, como plantean muchos estudios, se reproducen de manera cíclica. El término “ciclo de violencia” refiere a una secuencia de eventos que permiten la repetición de la violencia, incluso cuando es conocida y cuestionada por la mujer que está atravesando esa situación.

Fases del ciclo de la violencia

- ✓ **Acumulación de la tensión:** esta fase es el primer paso de la agresión hacia la mujer. Se caracteriza por la emergencia de conflictos que antes no existían. Generalmente el agresor ejerce violencia de forma verbal y en algunas ocasiones, de forma física. Asimismo, demuestra cambios repentinos de ánimo que la mujer no puede comprender y que suele justificar a través de distintas excusas.
- ✓ **Agresión:** se caracteriza por un evento en el que la etapa de tensión explota y estalla la violencia física, psicológica o sexual. En esta etapa, el estado de pánico, ansiedad y miedo suele inducir a la persona que sufre la violencia a pedir ayuda a alguien de su entorno de confianza o a tomar la decisión de denunciar al agresor.
- ✓ **Reconciliación o “Luna de miel”:** en esta etapa el agresor pide disculpas, se muestra arrepentido, promete a la mujer que no lo va a volver a hacer y se excusa bajo “otros problemas” siempre ajenos a él, e incluso puede responsabilizar a la mujer de sus reacciones. Frases como “te prometo que voy a cambiar” o “no puedo vivir sin vos” son expresiones típicas de esta fase.

Las violencias por razones de género actúan de manera circular. Después de unas semanas, las situaciones violentas vuelven a aparecer y comienzan a empeorar. El ciclo recomienza en la primera fase hasta llegar a la

tercera, y así sucesivamente. La característica más grave es que cada vez que el ciclo vuelve a empezar las mujeres están más debilitadas: su autoestima es cada vez más baja, van perdiendo contacto con sus redes de contención, se sienten más inseguras, han resignado más espacios y han generado una sensación de dependencia respecto del agresor.

Esto significa que las mujeres no siempre transitan el círculo de la violencia en el mismo orden ni en las mismas 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.

Este concepto se asocia a la modalidad doméstica de la violencia. Incluso hay quienes la caracterizan no como un círculo sino como un espiral, puesto que cada vez que se reinicia la violencia se agudiza.

Para explicar esta progresión de la violencia en una relación, y para visualizar las diferentes formas y situaciones violentas que suelen darse en la vida cotidiana, se puede utilizar la imagen que sigue:



Es importante destacar que tanto la progresión como la imagen del círculo o ciclo son herramientas analíticas que no necesariamente se presentan de modo idéntico en cada una de las situaciones puntuales; en otras palabras, pueden tener múltiples combinaciones o darse en distinto orden y con diferentes intensidades. Por este motivo es que siempre es imprescindible escuchar a quien atraviesa una situación de violencia, a los fines de indagar cómo se construyó ese vínculo y de identificar las violencias y los posibles riesgos en cada caso concreto.

Herramientas para actuar ante una situación de violencia por razones de género

Sistema Integrado de Políticas Públicas

La provincia de Buenos Aires propone el Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género (SIPP) como modelo metodológico para abordar la prevención y asistencia de las violencias por razones de género. En este sentido, promueve generar políticas públicas integrales, interinstitucionales e intersectoriales, transversales e interjurisdiccionales, y articuladas con las redes locales y regionales de organismos públicos y de la sociedad civil que abordan esta cuestión.

Criterios rectores:

La problemática se resuelve en territorio.

Se deben incorporar políticas públicas destinadas a los agresores.

Se considera a las mujeres y a las personas LGBTI+ que atraviesen situaciones de violencia como sujetos de derecho y, por lo tanto, capaces de tomar decisiones frente a su problema.

Las políticas públicas de cada territorio se construyen en el espacio de las Mesas Locales Intersectoriales.

Los municipios tienen que contar con equipos interdisciplinarios especializados en la problemática que realicen un acompañamiento integral.

Componentes del Sistema Integrado de Políticas Públicas

A continuación, presentaremos las políticas públicas para abordar las violencias que forman parte del MMPGyDS.

Mesa Intersectorial Provincial

El objetivo de la Mesa Intersectorial Provincial (MIP) es producir políticas públicas destinadas a erradicar las violencias de manera articulada con todos los ministerios y sectores de los poderes ejecutivo y judicial que se ocupan de dicha problemática.

A tales fines, el MMPGyDS convoca a todos los organismos del Estado provincial para delinear y acordar los pronunciamientos político-técnicos rectores en la materia (entre otros, la construcción de protocolos de intervención y los acuerdos interministeriales). Dichos pronunciamientos constituyen la base de respaldo y guía para el funcionamiento de las Mesas Locales Intersectoriales.

Mesas Locales Intersectoriales

Las Mesas Locales Intersectoriales (MLI) son el espacio donde se acuerdan y organizan las acciones de las políticas públicas a nivel municipal. A su vez, funcionan articuladamente en dos niveles: uno, regional y entre pares, que permite el intercambio de experiencias y el reconocimiento de buenas prácticas, y otro con la MIP.



Estos espacios de participación y comunicación son clave para abordar las violencias por razones de género. Se trata de instancias que requieren un enorme compromiso de articulación y solidaridad, un espacio político de transformación en el que aprendemos y construimos políticas públicas desde la diversidad social que existe en nuestros municipios.

Fondo Especial de Emergencia

El Fondo Especial de Emergencia está destinado a los municipios para dar una respuesta rápida frente a la necesidad de salir de la situación de riesgo y emergencia derivada de las violencias por razones de género, y forma parte de los dispositivos de asistencia y atención de la problemática.

Línea 144

La línea telefónica de atención primaria para asistencia, asesoramiento y contención ante situaciones de violencias por razones de género funciona las veinticuatro horas los trescientos sesenta y cinco días del año sin costo para quien llama. Se articula con servicios telefónicos nacionales, provinciales y municipales, y cuenta con las aplicaciones WhatsApp y Telegram. Las llamadas son recibidas por operadoras que forman parte de equipos interdisciplinarios.

Comunidades Sin Violencia

El programa Comunidades sin Violencias ofrece a los municipios tres líneas de trabajo para el financiamiento destinadas a fortalecer los dispositivos municipales de prevención, atención, contención y salida de las violencias por razones de género.

- 1° Fortalecimiento de los dispositivos municipales de atención de las violencias por razones de género.
- 2° Equipamiento y funcionalización de Hogares de Protección Integrales, y construcción y refuncionalización de Casas Abiertas.
- 3° Formación y acceso al trabajo para mujeres y LGTBI+ en proceso de salir de situaciones de violencia.

Acompañantes en red

Este tipo de acompañamiento promueve el fortalecimiento del modelo de acompañante territorial, es decir, una persona física y/o jurídica que asume el acompañamiento solidario de quien se encuentra en situación de violencia en el marco de distintas redes. Si la víctima, por su situación, no es capaz de elegir una red de apoyo, la red de recursos territoriales del SIPP es quien decide quién será el o la acompañante. Las y los acompañantes forman parte de la Mesa Local Intersectorial y trabajan de manera articulada con los equipos profesionales para la derivación.

Red de Dispositivos Territoriales de Protección Integral

Esta red está compuesta por Hogares de Protección Integral y por Casas Abiertas. Los primeros se utilizan cuando se evalúa que es necesario que las mujeres o LGTBI+ y sus hijos e hijas que atraviesan una situación de violencia abandonen temporalmente sus viviendas a fin de preservar su integridad física y/o psíquica. Las Casas Abiertas tienen por objetivo acompañarlas en el armado de un proyecto de vida e intervienen ante situaciones de violencia con niveles de riesgo medio o bajo mediante un sistema semiabierto en el que las personas pueden permanecer alojadas por períodos más largos de tiempo.



Es importante saber cuáles son las redes y servicios que existen en nuestra ciudad porque son las primeras que pueden dar respuesta ante una situación de violencia por razones de género.

Programa de Abordaje Integral ante Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios

El Programa de Abordaje Integral ante Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios (PAIF) es una herramienta que permite abarcar integralmente las diferentes dimensiones que se abren a partir de las formas más extremas de violencia. Cuenta con una guía para intervenir en casos de femicidios, travesticidios y transfemicidios con un apoyo económico que se entrega por única vez a familiares o allegadas y allegados de las víctimas, una línea de cooperación técnica y científica para la investigación, y acompañamiento en el acceso a la justicia y el desarrollo del registro específico de femicidios, travesticidios y transfemicidios dentro del Registro Único de Casos de Violencia de Género.

Registro Único de Casos

Se establecieron pautas unificadas para registrar los casos en el lugar en el que se reciban, ya sea en el ámbito provincial, regional o local a fin de generar un registro único para construir datos estadísticos que den una dimensión certera de la problemática. La información relevada forma parte de los insumos para generar investigaciones que ayuden a profundizar el conocimiento de la problemática y a diseñar políticas públicas pertinentes a través de planes y/o programas en todos los niveles.

Espacios de Trabajo con Varones que Ejercen Violencias por Razones de Género

Se promueve que cada municipio conforme al menos un dispositivo para trabajar con varones que ejercen violencias a partir de dos ejes de trabajo:

- 1°** Promoción y prevención, mediante la producción de materiales comunicacionales, y programas educativos y de sensibilización para desarmar los mandatos normativos de la masculinidad.
- 2°** Atención, en el marco de grupos psico-socio-educativos, con el objetivo de promover el reconocimiento de las propias conductas violentas, revertirlas y generar respuestas reparatorias.

Siempre recordá que es **IMPRESINDIBLE** llamar a la Línea 144, porque es allí donde se evalúa el riesgo y se deriva a la autoridad competente.



Recursero y cartografía social

Existen dos herramientas cuyo principal objetivo es identificar las distintas instituciones que abordan y asisten la problemática de las violencias a fin de facilitar el acceso a estas. Son los llamados “recurseros” o guías de recursos y servicios, por un lado, y las técnicas de mapeo social comunitario o cartografía social, por el otro, que funcionan como estrategias complementarias.

La **guía de recursos y servicios** se confecciona a partir de un relevamiento de las instituciones y organizaciones que se asientan en un determinado territorio o asisten a cierta población. Algunos datos fundamentales a considerar en cualquier relevamiento son los siguientes:

Ficha de relevamiento

Nombre de la institución/organización

Dependencia: si es estatal o no estatal

Responsable/s o referente/s de la misma

Problemática que aborda o asiste: género, niñez, educación, salud, etc.

Domicilio

Información de contacto: teléfono, correo electrónico, página web

Horario de atención

La **cartografía social**, como metodología, favorece los procesos de planificación participativa dado que permite recuperar los saberes de quienes habitan los territorios, intercambiarlos y enriquecerlos para alcanzar objetivos comunes. En la investigación de la cartografía social, la comunidad es partícipe de la investigación: sus miembros aportan sus saberes y experiencias al tiempo que reciben otros de los demás (Andrade y Santamaría, 1997).

“Pensar o dibujar un mapa es una manera de reflexionar sobre nuestra geografía, pero también es mucho más que eso. Los modos en los que están contruidos y distribuidos los espacios son determinantes para pensar las relaciones y las redes que se dan entre los distintos actores: qué instituciones hay y dónde están; qué distancia hay entre unas y otra; cuáles son los caminos que las comunican y cuáles son las posibilidades de ir de unas a otras.”

Sembrando mi tierra del futuro: comunicación, planificación y gestión para el desarrollo local. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación social.



La cartografía social, además, aporta información sobre:

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

Identificar las violencias para transformar realidades

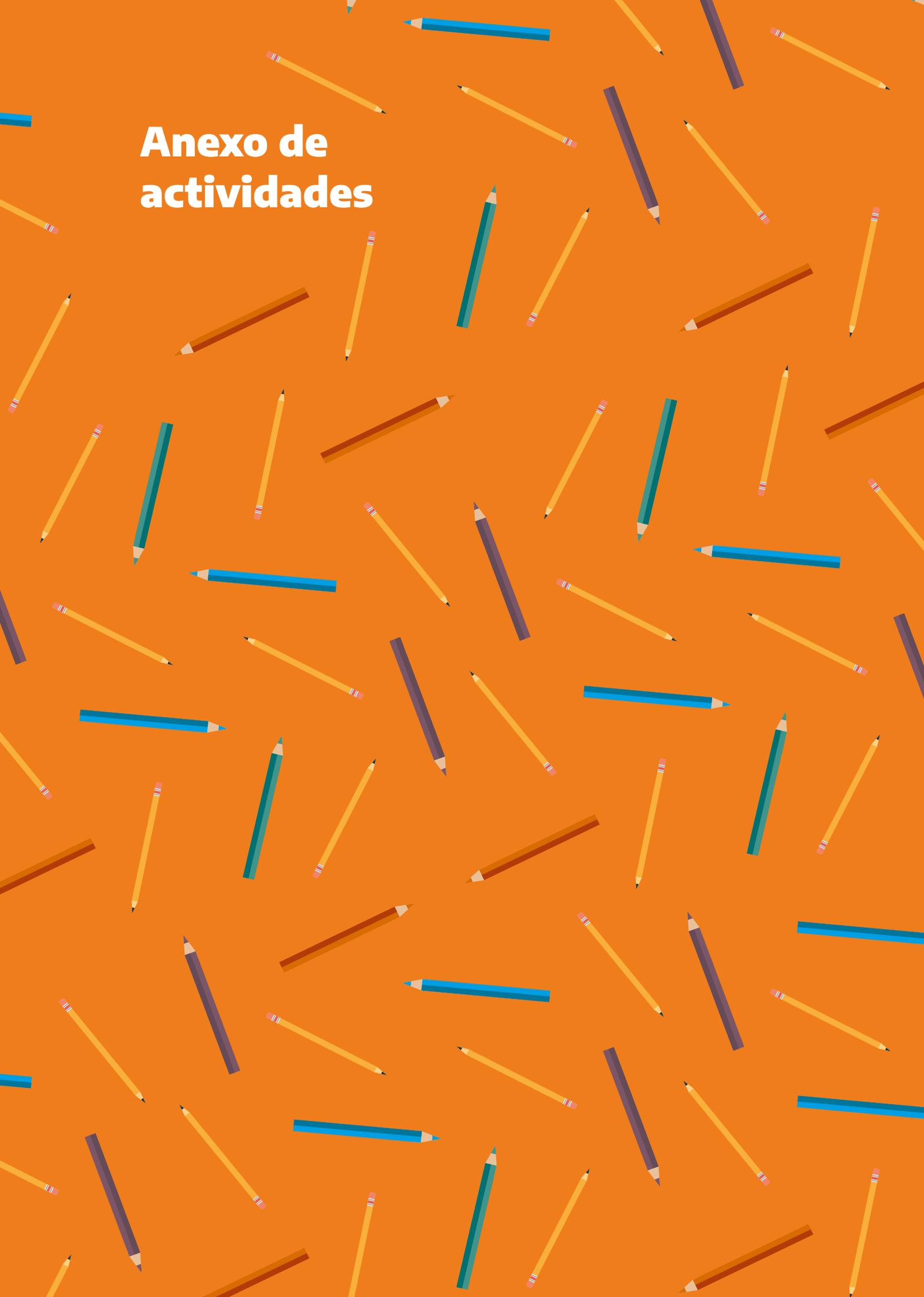
En este módulo hemos abordado las violencias por razones de género y hemos visto la importancia de la perspectiva de género, dado que nos permite reconocer, problematizar y denunciar las distintas violencias a fin de construir una sociedad más justa e igualitaria.

Nos ocupamos, además, de plantear qué entendemos por femicidios, a diferencia de los antes llamados “crímenes pasionales”. Asimismo, presentamos los distintos tipos y modalidades (o ámbitos) de las violencias, lo que nos permitió ver que las violencias de género se expresan de muchas y distintas maneras, algunas más visibles y otras más difíciles de identificar, y que podemos encontrarlas en nuestras vidas cotidianas, en los distintos lugares por los que circulamos, y que podemos actuar contra ellas.

Esperamos que estos materiales hayan ayudado a revisar los modos de mirar, desde una perspectiva de género, a las personas, la vida cotidiana, las instituciones, las organizaciones, el trabajo, la educación, la salud, el amor, la amistad, las familias y todo aquello que forma parte de nuestras vidas y, en consecuencia, que sea un aporte para transformar realidades.



Anexo de actividades



Actividad 1

Objetivos

- ✓ Reflexionar sobre los motivos de las violencias por razones de género.
- ✓ Conocer la definición de violencias por razones de género que establece la ley, y diferenciar los distintos tipos y modalidades de violencias.

Contenidos

- ✓ Definición de violencias por razones de género.
- ✓ Tipos y modalidades de violencias.

Dinámica

Primer momento



Comenzaremos leyendo entre todas y todos la definición de violencia contra las mujeres que establece la Ley N° 26485 de 2009:

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.

Luego de la lectura, les preguntamos qué palabras les llaman la atención y compartimos las impresiones que les generó esta definición.

¿A qué se refiere la definición cuando dice “basada en una relación desigual de poder”? Volviendo a lo visto en el módulo I, ¿cómo se establecen los vínculos de poder en torno al género? ¿Qué rol juegan los estereotipos de género en la violencia contra las mujeres? ¿Y los mandatos sobre la heterosexualidad?

Para ampliar la definición de la ley, les proponemos leer el siguiente fragmento del manual:

Las violencias por razones de género responden a la estructura patriarcal que, en tanto sistema simbólico, determina un conjunto de prácticas cotidianas basadas, por un lado, en las desigualdades de género y, por otro, en la negación de los derechos de las mujeres y personas LGTBI+. Este tipo de violencias se basa en una relación de poder asimétrica que sostiene la desvalorización de las mujeres e identidades LGTBI+ y perpetúa las desigualdades sociales.

Con todo esto en mente, les preguntamos qué opinan de la frase “violencia de género al revés”. Después, leemos entre todas y todos el siguiente recuadro:



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

No. Los varones no pueden ser víctimas de violencias por razones de género. Aunque muchas veces se encuentran en situaciones de violencia o pueden ser violentados de otros modos, no están incluidos ni en la definición conceptual ni en la legislación de violencia por razones de género, porque esas situaciones no son consecuencia de una desigualdad y asimetría históricas en cuanto a su género, como sí son las mujeres y las personas LGTBI+. En ese sentido, las violencias por razones de género son todas aquellas que se ejercen como forma de reforzar, reproducir y sostener la dominación masculina.

Segundo momento



Les proponemos ver un video para cerrar lo que venimos trabajando y seguir reflexionando sobre el tema.

Después, les proponemos que se pongan de a grupos (dependiendo la cantidad de participantes, lo ideal es que sean quince o cinco grupos). Cada grupo toma del manual un tipo o una modalidad de las propuestas por la ley (si en lugar de quince grupos son cinco, toman tres tipos o modalidades por grupo). Luego de leerla(s) y debatir entre las/os participantes, piensen o busquen ejemplos de ese tipo o modalidad que les haya tocado. Pueden sintetizar lo trabajado en un afiche.

Una vez finalizado, compartan con el resto de los grupos lo pensado y los ejemplos encontrados.

Es importante pegar los afiches o, en su defecto, ir anotando en un pizarrón lo expuesto por cada grupo, a fin de poder visualizar todos los tipos y las modalidades.

Tercer momento



Les proponemos mirar las siguientes publicidades gráficas correspondientes a distintos momentos históricos:



↑ Imagen extraída de <www.fundacionluminis.org.ar/wp-content/uploads/2019/10/4.png>.

→ Imagen extraída de <photos1.blogger.com/x/blogger2/4970/4313/1600/859383/Marzo%202005%20%285%29.jpg>.



← Imagen extraída de <www.todopohacer.org/http://www.todopohacer.org/wp-content/uploads/2013/08/anuncios-1.jpg>.



↑ Imagen extraída de .



↑ Imagen extraída de .



← Imagen extraída de .

Después, les pedimos que respondan en grupo las siguientes preguntas:

¿Qué rol juegan las mujeres en estas publicidades?

¿Cuáles son los mensajes que estas publicidades están dando acerca del vínculo entre mujeres y varones?

¿Corresponden a algún tipo y modalidad de violencia? ¿A cuáles?

Luego, a partir de las publicidades gráficas, les proponemos que reflexionen acerca de la siguiente frase:

¿A qué hace referencia? Intenten vincular esta frase con todo lo visto hasta el momento, sobre todo en el módulo I de este manual.



Actividad 2

Objetivos

- ✓ Reflexionar acerca de los mitos o preconceptos que tenemos nosotras/os mismas/os y que circulan en la sociedad sobre el amor romántico y las violencias por razones de género.

Contenidos

- ✓ Mitos del amor romántico.
- ✓ Creencias erróneas sobre las violencias por razones de género.
- ✓ Femicidios y travesticidios vs. crímenes pasionales.

Dinámica

Primer momento

Para comenzar, les proponemos buscar en internet (pueden usar el celular) frases de amor. Cada participante debe elegir una o dos de las primeras veinte o veinticinco que aparezcan, ya sea porque son las que más les llamaron la atención o porque les parecen las más linda o porque las/os representan o porque les parecieron ridículas. Una vez elegida, la escriben en un papel y hacen un avioncito con el papel. A la cuenta de tres, todas y todos arrojan los avioncitos por el aire y toman otro que esté volando al azar. No lo abren, lo guardan.

Se colocan en grupos de cinco o seis personas y leen los siguientes fragmentos del manual:

En nuestra sociedad existen muchos mitos acerca del amor romántico que crean expectativas irreales de cómo deberían ser las relaciones sexoafectivas y, de este modo, justifican las desigualdades de género, reproducen los micromachismos y causan violencias por razones de género en la pareja. Los micromachismos son esos pequeños gestos sexistas y machistas, algunos de ellos muy sutiles, que perpetúan los roles de género, el machismo y las violencias de género.



Algunos de los mitos del amor romántico

1. **Mito de la “media naranja”**, o creencia de que elegimos a la pareja que de algún modo tenemos predestinada y que, en el fondo, es la única elección posible.
2. **Mito de la complementariedad**, íntimamente relacionado con el anterior y entendido como la necesidad del amor de pareja para sentirse completa o completo en la vida.
3. **Creencia de que solo hay una amor verdadero en la vida**; es decir, creer que solo se quiere de verdad una vez y, si se deja pasar, nunca más se volverá a encontrar.
4. **Mito de la perdurabilidad**, pasión eterna o equivalencia que defiende que el amor romántico y pasional de los primeros meses de una relación puede y debe perdurar tras años de convivencia; el sentimiento de amor y el enamoramiento pasional son equivalentes.
5. **Falacia de la entrega total**. Idea de fusión con el otro, olvido de la propia vida, dependencia de la otra persona y adaptación a ella, postergando y sacrificando lo propio sin esperar reciprocidad ni gratitud.
6. **Mito de los celos** o creencia de que los celos son una muestra de amor, incluso el requisito indispensable de un verdadero amor, estrechamente ligada a la concepción del amor como posesión y desequilibrio de poder en las relaciones de pareja.

Luego de considerar entre todas y todos los diferentes mitos, leen la frase del avioncito que que agarraron y entre todas/os se evalúa si corresponde a alguno de los mitos del amor romántico. Para eso, se les pide que discutan a partir de las siguientes preguntas:

¿Cómo creen que se relacionan los mitos del amor romántico con las violencias por razones de género?

¿Cuáles creen que son los riesgos de los distintos mitos del amor romántico?

¿Cuán presentes creen que están los mitos del amor romántico en la sociedad y en los vínculos de pareja?

Luego, todos los grupos comparten en plenario lo discutido en cada grupo para reflexionar entre todas/os sobre el vínculo entre el amor romántico y las violencias por razones de género.

Segundo momento



Les proponemos leer el siguiente fragmento extraído del manual y vincularlo con las imágenes que están a continuación.

Las masivas marchas del #NiUnaMenos, realizadas desde el año 2015 en Argentina, y el crecimiento del movimiento internacional de mujeres tuvieron un rol fundamental en este proceso de visibilización de las violencias por razones de género. Estas luchas lograron materializarse en el aumento de organismos estatales que abordan la temática, en las modificaciones y ampliaciones normativas en la materia, y en el cambio cultural que propició que disminuyera la tolerancia social hacia estas violencias.

Sin embargo, hasta hace algunos años, se creía que las situaciones de violencia por razones de género, incluso en sus formas más extremas, eran causadas por conflictos de pareja. Es decir, se creía que eran problemas familiares y, por ende, que debían resolverse dentro del espacio privado del hogar. Muchas de estas formas de violencia eran consideradas demostraciones de amor, lo que llevó a naturalizar las violencias dentro de los vínculos de pareja. Lo que hoy llamamos “femicidio” era caratulado como “crimen pasional” porque se producía en el marco de la pareja.



↑ Extraída de <pxb.cdn.eldiariodelarepublica.com/republica/032020/1584740842162/Captura.JPG?cw=420&ch=560>.



↑ Extraída de <pbs.twimg.com/media/Dt1OaxVX4AEf2qJ.jpg>.



↑ Extraída de <i.ytimg.com/vi/OBKteqMwTaU/hqdefault.jpg>.



↑ Extraída de <www.cronica.com.ar/policiales/Degollaron-a-una-mujer-en-su-vivienda-20190523-0057.html>.



↑ Extraída de <i.ytimg.com/vi/YHyFikPXj7g/maxresdefault.jpg>.



↑ Extraída de <www.laizquierdadiario.cl/IMG/arton34162.png>.



← Extraída de <encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:AND9GcTTAc3Lx0ZDWDJfULEisfQzEZMG YUksivbsFl4eoP9zIAQyE3W6WGaqVFUCmVLuSX6owz8&usqp=CAU>.

Después de ver las imágenes, les planteamos las siguientes preguntas:

¿Recuerdan haber escuchado o leído noticias de este estilo?

¿Todas las noticias son previas a la Ley N° 26485?

¿Cuáles creen que son las consecuencias de llamar a estos crímenes “crímenes pasionales”?

Luego de debatir esto, les proponemos leer otro fragmento del manual:

La fórmula “crimen pasional” instaló en la sociedad la idea de que el asesinato ocurrió por amor, que esconde muchos mitos peligrosos, pues justifican el asesinato de un varón hacia su pareja mujer. Además minimiza la gravedad del hecho, lo circunscribe al *ámbito privado, oculta las desigualdades basadas en el género e, implícitamente, sugiere que los cuerpos de las mujeres y de las personas LGTBI+ son propiedad de los varones.*

Para cerrar, la Ley N° 26791, sancionada en 2012, reformó el artículo 80 del Código Penal para criminalizar de modo agravado ciertos homicidios, especialmente los relacionados con las violencias por razones de género. Les proponemos leer las siguientes definiciones:

Femicidio: se refiere a la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.

Travesticidio y transfemicidio: se refiere a la muerte por razones de género de mujeres trans o travestis contemplando su identidad de género autopercibida. “Es la expresión más visible y final de una cadena de violencias estructurales que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la división binaria excluyente entre los géneros.”

Actividad 3

Objetivos

- ✓ Adquirir herramientas para brindar un primer abordaje ante situaciones de violencia por razones de género.

Contenidos

- ✓ Escucha activa y evaluación de riesgo.
- ✓ Orientación para actuar ante una situación de violencia por razones de género.
- ✓ Recursos disponibles para la prevención o el abordaje de situaciones de violencia por razones de género.

Dinámica

Primer momento



Les proponemos un momento de introspección. Para eso, les pedimos que traten de imaginar alguna situación temida: alguna situación de violencia por razones de género donde no sean las y los protagonistas, pero que les toque ver/acompañar en sus lugares de trabajo. Luego de plantear la consigna, les pedimos que cierren los ojos y hacemos unos minutos de silencio.

Una vez que todas y todos terminen, les proponemos que se agrupen de a seis o siete personas y que cada uno comparta su escena. Al finalizar, deben elegir una y pensar en el grupo qué respuesta darían a esa escena. Después, les pedimos que escriban la respuesta que se les ocurrió y el abordaje que propusieron.

Cada grupo recibirá la situación de otro grupo. Luego de hacer una primera lectura, les proponemos que lean en este módulo desde “Herramientas para actuar ante una situación de violencia por razones de género” en adelante.

Una vez que terminan la lectura, les hacemos las siguientes preguntas:

¿Qué herramientas encuentran en el manual que pueden ayudar a dar respuesta a esta situación?

¿Cuáles no tuvieron en cuenta al pensar sus respuestas pero les parece importante adoptar?

¿Qué lugar se le brinda a la persona que padece violencia en la toma de decisiones?

¿Utilizaron alguno de los recursos que propone el manual? ¿Cuál? ¿Cuál propondrían ustedes?

Para transmitirla al resto del grupo, se propone representar la escena. Si no se sienten cómodas/os actuando, pueden relatarla. Después de cada escena, se pide a los otros grupos que reflexionen y aporten conocimientos o ideas acerca del abordaje presentado.

Segundo momento

Les proponemos reunirse por área de trabajo para diseñar una herramienta (digital, analógica, estática, dinámica, etc.) que reúna los instrumentos y los recursos que consideren más importantes para tener siempre a mano. Se sugiere realizar una pequeña investigación sobre los recursos locales para incluirlos también.





**Transversalización
de la perspectiva
de género
en el Estado**



Contenidos de este módulo

La conformación del Estado desde una mirada de género. El Estado moderno y el papel de las mujeres y LGTBI+ en él. La dimensión política y operativa del Estado. Qué significa transversalizar la perspectiva de género en el Estado. Planificación estratégica, evaluación y presupuestos con perspectiva de género: componentes clave en las políticas públicas.



Presentación

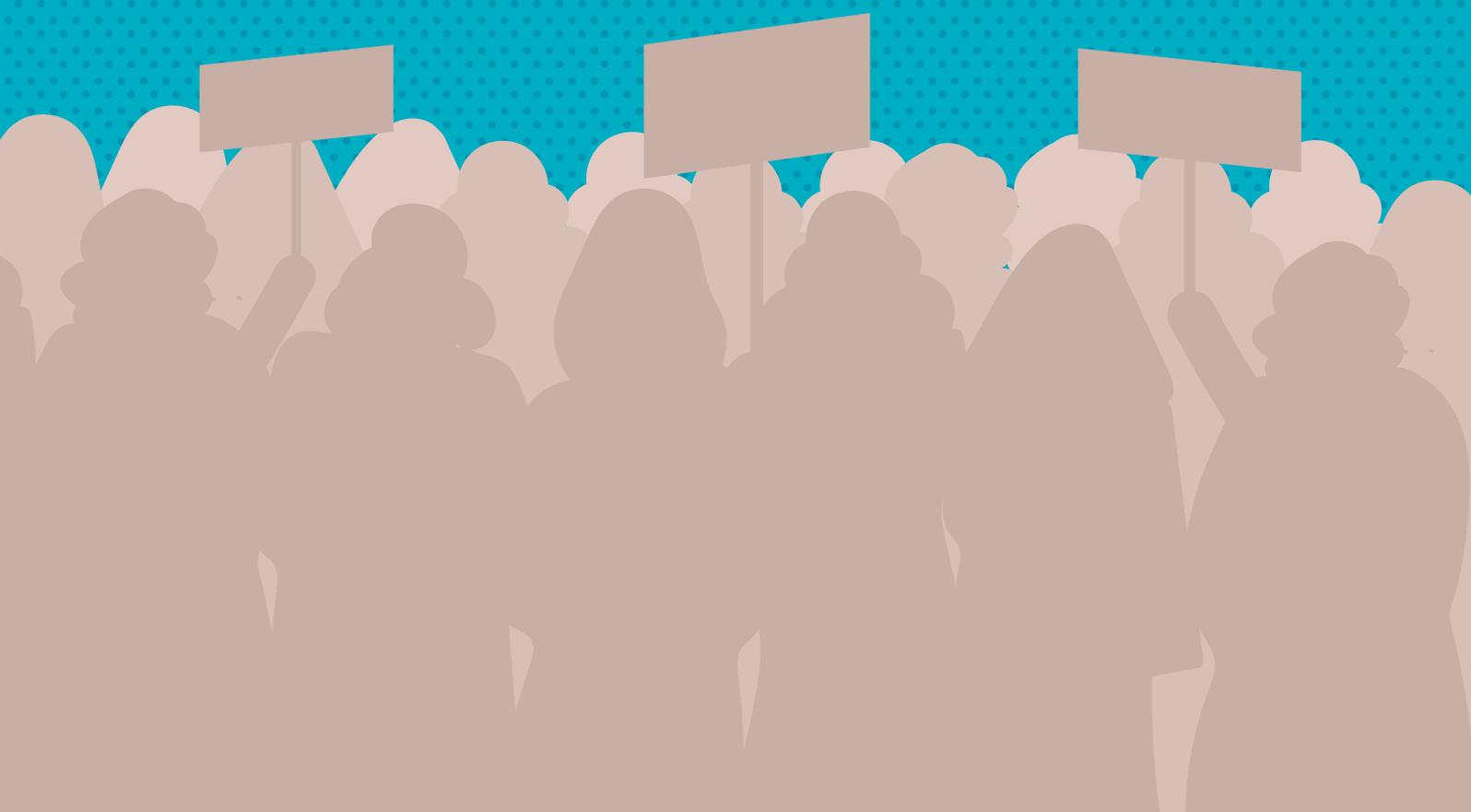
Transversalizar la perspectiva de género en el Estado requiere construir mecanismos adecuados de intervención para enfrentar las desigualdades por razones de género.

En el plano legislativo, Argentina cuenta con varias herramientas que reconocen las problemáticas que atraviesan las mujeres y las personas LGTBI+. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer a la hora de garantizar esos derechos en la práctica. En este sentido, no se trata solo de avanzar en la igualdad de trato, sino que es necesario ir hacia una igualdad de resultados en la que efectivamente las políticas públicas que se implementen eliminen las desigualdades por razones de género. La planificación estratégica, los presupuestos y la evaluación con enfoque de género son estrategias concretas que permiten hacerlo posible.

La transversalización de la perspectiva de género en el Estado, entre otras cosas, implica capacitar en forma constante de todo el personal estatal en perspectiva de género y en las problemáticas vinculadas con las desigualdades de género; realizar presupuestos con perspectiva de género; la conformación de espacios físicos que garanticen la igualdad (por ejemplo, lactarios y espacios de cuidado) y eviten el ejercicio de acoso y la violencia; hacer un seguimiento y monitoreo de las políticas públicas implementadas; redactar informes que permitan evaluar el impacto y mejorar las líneas de acción; conformar equipos especializados y áreas específicas (comisiones, observatorios, secretarías) en cada organismo público para abordar las problemáticas de género y diversidad sexual, y elaborar protocolos de atención frente a situaciones de violencia que permita a todas/os las/os trabajadoras/es acceder a información, asesoramiento y atención en estos casos.

Diseñar, planificar y gestionar con perspectiva de género para lograr su transversalización requiere decisión política y un compromiso profundo para que, al aplicarse de manera sistemática, permita transformar realidades y promover la igualdad.

Para erradicar las violencias no alcanza con la buena voluntad o el deseo; requiere mucho trabajo personal, colectivo e institucional. En este módulo, abordaremos qué mecanismos y herramientas ayudan a lograr este objetivo.



Estado, patriarcado y colonialismo: el comienzo de una larga historia de sujeción

En principio, hablar de la incorporación de la perspectiva de género en el Estado implica reconocer que existe una ausencia. El Estado como forma de organización institucional burocrática tiene sus orígenes en el siglo XIX y se configura sobre los ideales de la Revolución Francesa: libertad, igualdad y fraternidad. El contrato social del Estado se basa en dejar atrás las antiguas relaciones de servidumbre del feudalismo para dar lugar a una sociedad construida entre sujetos libres e iguales, es decir, entre ciudadanos.

¿Qué tipo de libertad, igualdad y fraternidad presupone esta consigna y quiénes accedían a ellas? Si la pensamos desde una perspectiva de género, veremos que su formulación esconde una desigualdad fundante de la democracia, la exclusión de las mujeres, porque ese nuevo contrato social se da solo entre varones.

Las mujeres eran consideradas una categoría aparte de “el ciudadano” al que allí se apela, es decir, como una particularidad excluida de la norma, que era la que tenía acceso a la ciudadanía. Además, como se trata de una sociedad organizada en términos binarios (varón/mujer, público/privado), otras identidades de género directamente no fueron tenidas en cuenta y mucho menos reconocidas. Sin embargo, al momento de la conformación del Estado, aquellos que eran identificados como varones eran considerados ciudadanos 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 de identidad.

Si bien gracias a la lucha de los feminismos las mujeres lograron ser consideradas ciudadanas con iguales derechos que los varones, la supremacía de estos se mantuvo más allá de ese reconocimiento legal. Podemos pensar infinidad de casos en los que la palabra circula solo entre varones, por ejemplo, en los debates sobre políticas de Estado y en las organizaciones políticas. Se monopoliza la palabra en una persona (varón) y queda poco o nulo espacio para las mujeres. El ambiente cultural de estos espacios naturaliza estos hechos.

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.

Bertolt Brecht

En la conformación del Estado moderno la subordinación de las mujeres se instituye en las normas jurídicas, en los espacios de toma de decisiones y en el estatuto de ciudadanía que tienen unas y otros. Por este motivo, es fundamental desnaturalizar lo que parece dado aunque en realidad no lo sea: no siempre fue así y puede ser cambiado.

Colonizar, dice la feminista aymara boliviana Julieta Paredes, significa invadir un territorio ajeno mediante el uso de la violencia en forma explícita o sutil y ejercer el poder allí. El objetivo de la colonización, aparte de usufructuar los territorios colonizados, también era invadir, someter, imponer, dominar, explotar 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 los territorios de Latinoamérica; también invadió los cuerpos de las mujeres que vivían allí y consolidó un entronque patriarcal (la fusión entre colonialismo y patriarcado) que fortaleció el sistema de opresiones existente y dio como resultado una versión aumentada del patriarcado.

El enfoque interseccional nos permite ver algo más sobre esta situación: dado que la sujeción se caracteriza por la desigualdad de clase, de raza y de género, vemos cómo la subordinación se acentúa.

En los países latinoamericanos que padecieron la colonización, como el nuestro, el Estado moderno sitúa a las mujeres en una nueva forma de conquista y dominación: quedan subordinadas al mandato de los varones en términos políticos, económicos y sociales.

Desnaturalizar lo dado nos hace revisar la manera en la que entendemos todo lo que nos rodea.

Pensar el Estado desde la perspectiva de género

En este punto nos concentraremos en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas con el objetivo de avanzar en su implementación en los diferentes espacios de trabajo y en los programas, proyectos y políticas que se desarrollan en el Estado.

Aplicar la perspectiva de género de manera **transversal** significa repensar los espacios estatales y las políticas públicas para transformar las desigualdades a través de las prácticas cotidianas como trabajadoras y trabajadores del Estado y las acciones de gobierno.

Vamos paso a paso...

La dimensión de género –que implica considerar también, entre otras, las diferencias debido a cuestiones sociales, económicas, étnicas o por orientación sexual– nos permite comprender las desigualdades en nuestra sociedad. Generalmente, estas no se evidencian con facilidad porque en nuestra cultura son tomadas como algo “neutral” y “universal”.

El Estado y sus políticas muchas veces se presentan como “neutrales”, situación que profundiza las desigualdades de género. Por eso, debemos identificar los **puntos nodales** en los que es necesario intervenir a fin de garantizar que las mujeres y las identidades LGTBI+ accedan en forma equitativa a sus derechos y puedan ejercerlos plenamente.

Para que esos derechos se reconozcan es necesario relacionar los conceptos de género, ciudadanía y Estado, y ver la forma en que se articulan.

Desde el enfoque de género, ejercer derechos de manera plena implica un ejercicio fundamental de la ciudadanía: que todas las personas tengan garantizados todos sus derechos. En este sentido, consiste en asegurar que cada sujeto sea tratado como miembro pleno de una

comunidad de iguales a través de la concesión de un número creciente de derechos, no solo políticos sino, también, civiles y sociales.

En relación con el ejercicio de la ciudadanía, el Estado liberal desconoce las desigualdades presentes en la sociedad civil. Amparado en la supuesta igualdad de las/os ciudadanas/os, se presenta como neutral cuando en realidad no lo es. Al establecer los parámetros a través de los cuales se regula la sociedad, lo que hace es legitimar la diferencia 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/os las/os ciudadanas/os se insertan en la sociedad de la misma manera y esa integración social desigual produce resultados dispares en las oportunidades de vida y en el ejercicio de derechos. Por eso, los feminismos proponen una relectura del Estado que, en primer lugar, visibiliza a las mujeres y a las personas LGTBI+ para, luego, avanzar hacia medidas que respondan a las problemáticas específicas de las desigualdades de género.

En este sentido, cuando el Estado es 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, **el rol del Estado favorece la igualdad**. Si a esto le sumamos políticas públicas diseñadas, planificadas y gestionadas desde una perspectiva de género, el Estado se compromete en relación directa con las necesidades y los derechos de las ciudadanas y de los ciudadanos en un sentido amplio.

El Estado es un espacio de negociaciones y articulaciones políticas en el que existen disputas y relaciones de fuerza entre quienes participan de él: ciudadanas, ciudadanos, grupos sociales, clases, organizaciones gremiales y de la sociedad civil, etc. En ese escenario, las mujeres y LGTBI+ pueden desarrollar estrategias de lucha para lograr reconocimiento y participación en el Estado. Considerarlo como un terreno de luchas propicia la posibilidad de pensar su transformación. En este sentido, el avance del movimiento de mujeres y LGTBI+ ha permitido instalar debates en torno a esa configuración inicial del Estado que en numerosas ocasiones han cristalizado en políticas públicas innovadoras.



Hay dos clases de políticas de género: las de redistribución y las de reconocimiento (Anzorena, 2013: 44 y 45).

- ✓ Las **políticas de redistribución** son aquellas que principalmente abordan las injusticias económicas y plantean una gran variedad de intervenciones tendientes a la reestructuración político-social. Por ejemplo, la redistribución del ingreso, la reorganización de la división del trabajo, la inversión en decisiones democráticamente adoptadas o la transformación de otras estructuras económicas básicas.
- ✓ Las **políticas de reconocimiento** se centran en dar respuesta a situaciones de injusticia propiciando algún cambio de tipo cultural o simbólico. Esto puede implicar la revaloración cada vez mayor de las distintas identidades y de los productos culturales de grupos vulnerados, y reconocer y valorar positivamente la diversidad cultural.

Ambos tipos pueden ser de afirmación o de transformación. Las soluciones afirmativas son aquellas que buscan corregir inequidades pero sin afectar los problemas estructurales que las originaron. En cambio las transformativas buscan corregir los resultados inequitativos mediante la modificación del marco general implícito que los causó.

Un ejemplo de política pública que actúan frente a una emergencia social es el Plan Jefes y Jefas de Hogar,¹ que otorgaba recursos económicos a personas desocupadas y cuyas beneficiarias eran mayormente mujeres. Además de sus objetivos originales, en la práctica configuró un espacio de reconocimiento estatal para las mujeres porque, si bien en su implementación la dimensión de género no estaba considerada, comprometía a las mujeres a finalizar los estudios formales y, de esta manera, las impulsaba a ocupar el espacio educativo proporcionándoles la oportunidad de vivir una experiencia compartida que les permitió posicionarse como sujetos autónomos capaces de acción política y de intervención en el espacio público.

Pensar las políticas públicas desde la perspectiva de género implica considerar el impacto que tienen sobre mujeres y LGTBI+, que no se reproduzcan las desigualdades y, además, promueve cambios que habiliten nuevas formas de reconocimiento para esos colectivos.

¹ El Plan Jefes y Jefas de Hogar data del año 2002 y estaba destinado a personas residentes en el país con hijas/os de hasta 18 años de edad o personas discapacitadas o a hogares en los que la “jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez o todos ellos desocupados”. Para profundizar en el tema, se puede consultar <www.cels.org.ar/common/documentos/jefes_jefas.pdf>.

Planificar y gestionar políticas públicas para la igualdad

¿Desde qué idea de Estado partimos cuando planteamos la transversalización de la perspectiva de género? Como ya hemos dicho, la configuración de un Estado “neutral” desde una mirada masculina se tradujo en la exclusión de una cantidad significativa de integrantes de la sociedad. Partimos de cuestionar la idea de neutralidad del Estado, evidenciando la forma en que contribuye a reproducir desigualdades fundamentadas en el género.

El Estado tiene dos dimensiones: una **dimensión política**, que es la expresión institucional de las relaciones de poder entre los actores de la sociedad, y una **dimensión operativa**, que refiere a la administración o gestión pública que por un lado define cursos de acción, es decir, políticas públicas, y por otro asigna recursos en función de los objetivos trazados en las políticas. Las y los trabajadoras y trabajadores del Estado municipal o local forman parte de esta dimensión operativa, es decir, de la administración estatal.

Las políticas públicas tienen ciclos en los que se plantean diferentes momentos: primero, la definición y el diagnóstico del problema, luego el establecimiento de la agenda y la formulación de políticas para atender ese problema y, por último, la implementación y la evaluación.

¿Cómo se incorpora un problema social a la agenda del Estado? Las políticas públicas son el resultado de luchas, acuerdos y negociaciones entre diferentes miembros y grupos de la sociedad. Por ejemplo, el 3 de junio del año 2015 en nuestro país se realizó la primera movilización con la consigna “Ni Una Menos”, que 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 LGTBI+ contaba con muchos años de activismo para visibilizar e instalar en la agenda pública sus demandas, a partir de ese año logró contar con un apoyo masivo de la ciudadanía.

Como resultado de esa misma lucha pueden considerarse la sanción de la Ley Nacional N° 27499, llamada comúnmente “Ley Micaela”, en 2018, y la Ley Provincial N° 15134, conocida como “Ley Micaela bonaerense”, en 2019, lo que muestra cómo un problema social logra ingresar en la agenda institucional y generar políticas públicas que ofrezcan respuestas a esa problemática.

¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género en el Estado?

Según el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1999), la **transversalización de la perspectiva de género** es el “proceso de examinar las implicaciones para mujeres y varones de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de varones y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en los ámbitos políticos, sociales y económicos”.

Estas políticas públicas incluyen todas las medidas necesarias para el cumplimiento de la función legislativa, judicial y administrativa del Estado en todos sus niveles: nacional, provincial y municipal.

En otras palabras, la transversalización es una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y las identidades LGTBI+ estén presentes en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, cuyo fin último es conseguir la igualdad entre los géneros.² Así, es necesario redefinir todas las acciones para que contribuyan activamente a la igualdad y equidad de género (Goren, 2021).

La transversalización de género como apuesta de política estatal implica un desafío enorme y supone una instancia superadora respecto de instancias previas en las que se incorporó la perspectiva de género en ese ámbito.

La transversalidad de la perspectiva de género en el Estado tiene un largo recorrido. En los Estados latinoamericanos, sus antecedentes se encuentran hacia 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 en los que se comenzaron a atender las desigualdades de género y las violencias, principalmente las dirigidas a las mujeres por el hecho de ser mujeres. En el caso de Argentina, en 1987 comienza este proceso de institucionalización con la creación de la Subsecretaría de la Mujer, reconvertida en 1991 en Consejo Nacional de las Mujeres.

² La definición de la OIT está en *Instrumentos para la igualdad de género*, disponible en: <www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.

Sin embargo, esta modalidad mostró sus límites a la hora de transformar las desigualdades de género persistentes en el diseño e implementación de las políticas. Muchas feministas señalaron entonces el peligro del “cuarto propio” dentro del Estado en referencia al encapsulamiento y aislamiento de las problemáticas de género en un solo espacio. Sostenían que sin una incidencia integral en todas las áreas y políticas del Estado no podían producirse logros significativos. En este sentido, la transversalización apunta a evitar el peligro del aislamiento y a hacer de esta problemática una mirada compartida por todos los agentes estatales.

En la etapa actual inaugurada a fines del 2019 con la jerarquización al rango de ministerio –en el Estado nacional y en PBA– del Consejo Nacional de las Mujeres resulta imprescindible que toda la institucionalidad estatal incorpore la perspectiva de género en todos y cada uno de los momentos del ciclo de la política pública.

Algunas herramientas para lograr la transversalización de la perspectiva de género:

- ✓ **Planificar con perspectiva de género.** Realizar **encuestas sobre uso del tiempo** y estimar **cuentas satélite** (cuánto aporta el trabajo doméstico o no remunerado al PBI de un país).
- ✓ **Diseñar presupuestos con enfoque de género.**
- ✓ **Evaluar las políticas a partir de indicadores y variables de género en clave no binaria** contemplando la diversidad identitaria sexo-genérica.

La implementación de la perspectiva de género en el Estado implica rever y evaluar su funcionamiento y sus reglamentaciones analizando todas las instancias que conforman el ciclo de la política pública para identificar la reproducción o legitimación de desigualdades fundamentadas en el género y, posteriormente, proponer líneas de acción que permitan avanzar hacia la equidad.

Tomar este rumbo es una decisión política y una convicción personal y colectiva: si hay justicia con perspectiva de género es posible la justicia social.

La transversalidad de la perspectiva de género significa formar y transformar a todos los agentes del Estado para que piensen con perspectiva de género y, de ese modo, diseñen e implementen políticas que contemplen las desigualdades entre los géneros en pos de construir una sociedad más justa e igualitaria.



Áreas de incidencia de las políticas públicas según la agenda de género

La planificación y la evaluación, en tanto instrumentos de gestión, no son ajenos a las desigualdades en general y a las de género en particular. Por eso es importante el monitoreo para revisar desde la perspectiva de género tanto las tareas como los cambios que se producen. Un buen monitoreo orienta el trabajo y la toma de decisiones. En ese sentido, podemos tomar como referencia las áreas de incidencia de las políticas públicas que estableció la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (en adelante CEPAL) en función de los objetivos prioritarios de la agenda regional de género.

En 2007 la CEPAL creó el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe y, desde entonces, esta entidad supranacional viene compilando experiencias de políticas públicas que tienden a la igualdad e inclusión: “el Observatorio recopila políticas públicas de igualdad de género, poniendo énfasis en los resultados de las políticas en términos del desarrollo de las capacidades nacionales para disminuir la desigualdad de género presente en cada país” (CEPAL, 2010). Para ello, estableció áreas de incidencia de las políticas públicas en función de los objetivos prioritarios de la agenda regional de género y sus respectivos indicadores de evaluación.

Dichas áreas son:

- ✓ **El acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones:** en este eje se analizan experiencias vinculadas con romper el llamado “techo de cristal”³ en la carrera laboral y/o profesional, y todo lo atinente a las discusiones sobre paridad política (por ejemplo, mediante la conformación de listas paritarias en los partidos políticos y el acceso en condiciones de paridad a cargos públicos en los tres poderes y en todos sus niveles).
- ✓ **El alcance de la autonomía económica:** aquí se busca analizar un conjunto de prácticas inclusivas conducentes a lograr la equiparación entre varones y mujeres en el mundo del trabajo. Esta dimensión incluye todas las políticas vinculadas a la conciliación laboral (vida familiar-vida laboral) y al cuidado.
- ✓ **El alcance de la autonomía física:** en este eje se incluyen las políticas que se relacionan con el acceso y ejercicio de los derechos sexuales y (no) reproductivos de las mujeres, y las orientadas a la erradicación de las violencias por razones de género.

3 Como vimos en el módulo I, el techo de cristal puede entenderse como una metáfora de la violencia simbólica a la que se somete a las mujeres en el mundo del trabajo. Las mujeres suelen recibir un sueldo menor que los hombres por realizar las mismas o más tareas que ellos, y muchas trabajan de manera informal y sin seguridad social. Además, muy pocas logran obtener cargos ejecutivos, tanto en el ámbito privado como en el público estatal.

Políticas públicas inclusivas y con perspectiva de género

130

Uno de los temas ineludible en la agenda pública (y estatal) actual es la violencia por razones de género. La responsabilidad del Estado en la prevención y atención de estas violencias corresponde a quienes lo representan (funcionarias/os y trabajadoras/es) pero, para eso, es imprescindible que identifiquen las situaciones de violencia y actúen en consecuencia.

El Estado argentino desde hace años viene instrumentando la implementación de leyes que protegen a las mujeres y a las personas LGTBI+ en situación de violencia por motivos de género y, en concordancia con la legislación, entre otras medidas ha dispuesto líneas de acción para la atención, el asesoramiento y el acompañamiento (línea 144) o para la denuncia (Comisarías de la Mujer, fiscalías especializadas).



¿Por qué la línea 144 no atiende a varones?

Porque en la planificación estratégica de esta política pública se evalúa que las mujeres y LGTBI+ son la población que atraviesa esas situaciones. Este tipo de violencias, como hemos visto, se cimienta en los estereotipos de género y el discurso sexista y heteronormativo. Es decir, esta política no busca excluir a una parte de la población sino que apunta a brindar una atención especializada a quienes suelen ser las principales víctimas de estas violencias.

Otro ejemplo de diagnóstico y planificación con respecto a un problema es la Línea Hablemos, creada e impulsada por el MMPGyDS. Frente al reconocimiento de que los varones también son parte del problema de las violencias por razones de género, puesto que son quienes las ejercen, el ministerio lanzó una línea de atención destinada a ellos.

Es en este sentido, estas políticas públicas inclusivas y con perspectiva de género contribuyen a disminuir y erradicar las violencias y desigualdades por razones de género, y brindan una respuesta focalizada para la población en situación de violencia.

Actualmente, uno de los temas que está en el foco de atención, que también forma parte de la agenda latinoamericana e internacional, es el de las violencias por razones de género en el ámbito laboral. A nivel internacional, el convenio 190 de la OIT significa un importantísimo avance hacia espacios de trabajo libres de violencias.

Son muchas las cuestiones que se abren en este módulo que se vinculan con las temáticas trabajadas en los anteriores. Revisar lo hecho y compartir estas temáticas con otras y otros en procesos de formación es un paso fundamental para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género a fin de construir un mundo más justo, trabajar por la igualdad y erradicar las violencias.



Anexo de actividades



Actividad 1

Objetivos

- ✓ Comprender la exclusión de la mujer de la ciudadanía y del Estado durante su proceso de formación.
- ✓ Reflexionar sobre la perpetuación de las diferencias a partir de políticas públicas pretendidamente neutras.
- ✓ Incorporar el proceso de transversalización de la perspectiva de género.

Contenidos

- ✓ Origen de los Estados.
- ✓ Desigualdad social y supuesta neutralidad del Estado.
- ✓ Transversalización de la perspectiva de género

Dinámica

Primer momento



Para comenzar, les proponemos un juego que es una mezcla entre el Chanco va y el Cadáver exquisito. Para ello, deben ponerse en ronda y cada una/o debe tener un papel y una birome. El objetivo del juego es responder estas preguntas de modo anónimo:

¿Cuándo surgió el Estado moderno?

¿Qué lugar tuvieron las mujeres en esa conformación?

¿Cuál es la función del Estado?

¿Qué cambios hubo desde su conformación hasta el día de hoy?

Se hace la primera pregunta en voz alta, todas/os la responden en el papel de modo sintético y anónimo, y, cuando hayan terminado, la pasan hacia la izquierda, como en el Chanco Va. Las hojas circulan hasta que quien coordina grite “¡Basta!”. En ese momento, cada participante se queda con la hoja que tiene en la mano y responde debajo la siguiente pregunta. Se continúa así hasta responder las cuatro preguntas.

Cuando contesten la última, se da una vuelta más y se vuelve a decir “¡Basta!”.

Cada participante lee las respuestas que tiene y luego se comparten entre todas y todos. Se pueden leer primero varias respuestas de la primera pregunta para que se vaya armando una respuesta en forma conjunta.

Esta dinámica se puede reemplazar del siguiente modo:

Les proponemos responder y reflexionar entre todas/os sobre las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuándo surgió el Estado moderno?
- ✓ ¿Qué lugar tuvieron las mujeres en esa conformación?
- ✓ ¿Cuál es la función del Estado?
- ✓ ¿Qué cambios hubo desde su conformación hasta el día de hoy?

A continuación, les proponemos leer en grupos el siguiente fragmento del manual y responder las preguntas que siguen.

En principio, hablar de la incorporación de la perspectiva de género en el Estado implica reconocer que existe una ausencia. El Estado como forma de organización institucional burocrática tiene sus orígenes en el siglo XIX y se configura sobre los ideales de la Revolución Francesa: libertad, igualdad y fraternidad. El contrato social del Estado se basa en dejar atrás las antiguas relaciones de servidumbre del feudalismo para dar lugar a una sociedad construida entre sujetos libres e iguales, es decir, entre ciudadanos. ¿Qué tipo de libertad, igualdad y fraternidad presupone esta consigna y quiénes accedían a ellas? Si la pensamos desde una perspectiva de género, veremos que su formulación esconde una desigualdad fundante de la democracia, la exclusión de las mujeres, porque ese nuevo contrato social se da solo entre varones.

Las mujeres eran consideradas una categoría aparte de “el ciudadano” al que allí se apela, es decir, como una particularidad excluida de la norma, que era la que tenía acceso a la ciudadanía. Además, como se trata de una sociedad organizada en términos binarios (varón/mujer, público/privado), otras identidades de género directamente no fueron tenidas en cuenta y mucho menos reconocidas. Sin embargo, al momento de la conformación del Estado, aquellos que eran identificados como varones eran considerados ciudadanos 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 de identidad.

¿Por qué creen que las mujeres quedaron fuera de la categoría de “ciudadano” y de la conformación del Estado?

*¿Cuándo creen que comenzaron a formar parte de él?
¿Creen que hoy en día quedan secuelas en el Estado a causa de esa
ausencia inicial?*

Luego de debatir, se propone compartir con todo el grupo las reflexiones realizadas en cada subgrupo para encontrar puntos en común y diferencias que den lugar al debate y la reflexión conjunta.

Segundo momento



Comenzaremos esta segunda parte en grupos de seis u ocho personas. A cada grupo se le pide que reflexione en torno a las siguientes preguntas:

¿Por qué es necesario que las políticas públicas se realicen considerando especialmente a las mujeres y a las personas LGTBI+?

¿Por qué no basta con pensar políticas públicas neutras?

Si hay un MMPGyDS, ¿por qué es necesario que el resto de los ministerios y áreas del Estado piensen sus políticas públicas desde una perspectiva de género?

Luego, les proponemos que lean este fragmento del manual y miren las estadísticas:

El Estado y sus políticas muchas veces se presentan como “neutrales”, situación que profundiza las desigualdades de género. Por eso, debemos identificar los **puntos notables** en los que es necesario intervenir a fin de garantizar que las mujeres y LGTBI+ accedan en forma equitativa a sus derechos y puedan ejercerlos plenamente.

[...]

En relación con el ejercicio de la ciudadanía, el Estado liberal desconoce las desigualdades presentes en la sociedad civil. Amparado en la supuesta igualdad de las/os ciudadanas/os, se presenta como neutral cuando en realidad no lo es. Al establecer los parámetros a través de los cuales se regula la sociedad, lo que hace es legitimar la diferencia 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.

La transversalidad de la perspectiva de género en el Estado tiene un largo recorrido. En los Estados latinoamericanos, sus antecedentes se encuentran hacia 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 en los que se comenzaron a atender las desigualdades de género y las violencias, principalmente las dirigidas a las mujeres por el hecho de ser mujeres. En el caso de Argentina, en 1987 comienza 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 mostró sus límites a la hora de transformar las desigualdades de género persistentes en el diseño e implementación de las políticas. Muchas feministas señalaron entonces el peligro del “cuarto propio” dentro del Estado en referencia al encapsulamiento y aislamiento de las problemáticas de género en un solo espacio. Sostenían que sin una incidencia integral en todas las áreas y políticas del Estado no podían producirse logros significativos. En este sentido, la transversalización apunta a evitar el peligro del aislamiento y a hacer de esta problemática una mirada compartida por todos los agentes estatales.



Algunos datos para Argentina

- ✓ La **brecha de ingresos totales** (no solo laborales) entre varones y mujeres es del **29,0%**. Esto implica que cada \$100 que en promedio obtiene de ingresos un varón, una mujer obtiene \$71.
- ✓ Esta brecha se agrava cuando se comparan **trabajos informales**, superando el **35,6%** promedio de diferencia entre ingresos.
- ✓ La **brecha entre varones y mujeres profesionales** es de **28,6%**, mientras que, entre **trabajadoras y trabajadores no calificados**, es del **35,7%**.
- ✓ Desagregando **los datos por jerarquía laboral**, se observa que entre los jefes y las jefas la brecha es del 24,1%, y entre asalariados y asalariadas es del 23%.
- ✓ En todos los casos, **los varones ganan más que las mujeres.**

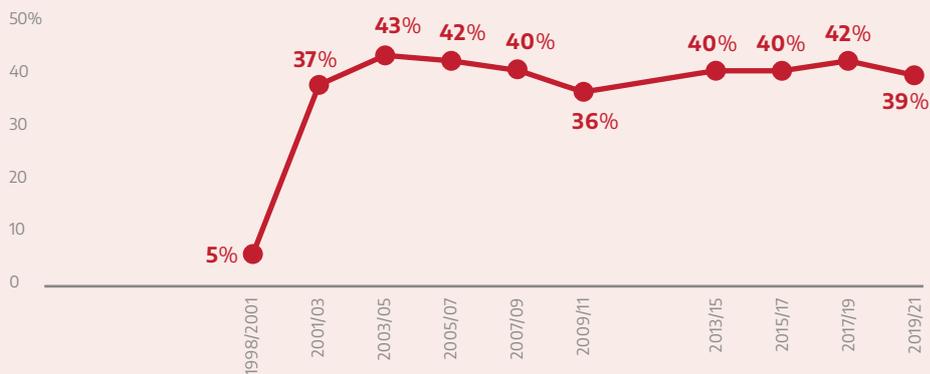


Porcentaje de mujeres en la Cámara de Diputados de la Nación (1993-2019).



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Porcentaje de mujeres en el Senado de la Nación (1998-2019).



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Honorable Senado de la Nación
Disponible en



Ahora, les proponemos que vuelvan a responder las preguntas en forma escrita a la luz de los datos estadísticos y de lo leído.

Para cerrar la actividad, les sugerimos mirar el siguiente video.



Actividad 2

138

Objetivos

- ✓ Identificar distintos tipos de políticas públicas.
- ✓ Transversalización la perspectiva de género en las políticas públicas.

Contenidos

- ✓ Rol del Estado.
- ✓ Políticas públicas de redistribución y de reconocimiento; de afirmación y de transformación.
- ✓ Herramientas de gestión con perspectiva de género. Planificación y evaluación.

Dinámica

Primer momento



Para poder pensar los distintos tipos de políticas públicas les proponemos mirar entre todas/os el cuadro que sigue. Lo leemos en voz alta y entre todas/os vamos resolviendo las dudas que surjan y pensando las siguientes preguntas:

- ¿Qué ventajas ofrecen unas política públicas sobre otras?
- ¿Cuándo es estratégico utilizar algunas políticas y cuándo otras?

Hay dos clases de políticas de género: las de redistribución y las de reconocimiento (Anzorena, 2013: 44 y 45).

- ✓ Las **políticas de redistribución** son aquellas que principalmente abordan las injusticias económicas y plantean una gran variedad de intervenciones tendientes a la reestructuración político-social. Por ejemplo, la redistribución del ingreso, la reorganización de la división del trabajo, la inversión en decisiones democráticamente adoptadas o la transformación de otras estructuras económicas básicas.
- ✓ Las **políticas de reconocimiento** se centran en dar respuesta a situaciones de injusticia propiciando algún cambio de tipo cultural o simbólico. Esto puede implicar la revaloración cada vez mayor de las distintas identidades y de los productos culturales de grupos vulnerados, y reconocer y valorar positivamente la diversidad cultural.

Luego, agrupados por área de trabajo, les proponemos la siguiente consigna:

Buscar políticas públicas con o sin perspectiva de género que se hayan llevado a cabo en sus áreas de trabajo y pensar a qué tipo pertenecen. ¿Se les ocurren cambios posibles para que se ajusten a otro tipo de política o solución?

Para realizar esta actividad también se les puede ofrecer ejemplos de distintas políticas públicas llevadas adelante por el Estado que se ajustan a los distintos tipos presentados.

Al finalizar, compartir con el resto de los grupos para completar con ejemplos la teoría vista al comienzo.

Segundo momento



Nuevamente agrupadas/os por área, les proponemos que analicen en grupo su área de trabajo a partir de las siguientes preguntas:

¿Qué áreas y qué programas de sus instituciones tienen más presupuesto y cuáles menos?

¿Cuántas políticas públicas con perspectiva de género se han realizado en sus áreas hasta hoy? ¿Por qué cree que sucede eso?

Luego les proponemos que cada grupo piense y esboce alguna política pública con perspectiva de género para su área de trabajo, particularmente, la planificación y la propuesta de evaluación.

Cada grupo tendrá un afiche donde volcará todo lo que se vaya planteando para luego compartir con el resto de las/los participantes.

En la puesta en común se espera que todos los grupos puedan presentar su afiche para enriquecer lo trabajado en cada área.

Bibliografía

- Andrade, H. y Santamaría, G. (1997): “Cartografía Social para la planeación participativa”, en *Memorias del Curso: Participación Comunitaria y Medio Ambiente. Proyecto de capacitación para profesiones del Sector Ambiental*, Ministerio del Medio Ambiente e ICFES.
- Anzorena, Claudia (2013): *Mujeres en la trama del Estado: una lectura feminista de las políticas pública*, Mendoza, Ediunc (1º ed.).
- Cátedra Administración en Trabajo Social: *Los cuatro momentos de la planificación*, ficha nº 13 (Fuentes: Matus, C.: “Política, Planificación y Gobierno”; “Entrevista a Matus”).
- 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.
- Conferencia Internacional del Trabajo (OIT): Convenio 190; disponible en: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf>.
- Connell, Robert y Messerschmidt, James (2005): “Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept”, *Gender & Society*, vol. 19, nº 6, diciembre.
- Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) (1999): *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997*, Nueva York, Asamblea General, documentos oficiales, quincuagésimo segundo período de sesiones, suplemento nº 3 (A/52/3/Rev.1); disponible en: <[undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1(SUPP))>.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, *University of Chicago Legal Forum*, nº 1.
- Frías Ortega, Carla (2017): Planificación social, análisis prospectivo y tecnologías para el cambio organizacional. La gestión y evaluación de políticas de equidad de género.

- Goren, N. (coord.) (2020): *La situación de los/as trabajadores/as ocupados/as de la provincia de Buenos Aires ante las medidas de ASPO: segundo trimestre de 2020*, José C. Paz, EDUNPAZ.
- Goren, Nora (2021): “Desafíos para la investigación. ¿Ciegos o con perspectiva de género?” (en prensa).
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2019): *Programa de Género y Políticas Públicas. Observatorio de Género y Políticas Públicas: una mirada desde las instituciones laborales. Brecha salarial según género*, José C. Paz, EDUNPAZ.
- Guzmán, Virginia (2001): *La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis*, Santiago de Chile, CEPAL-ECLAC, serie Mujer y Desarrollo.
- Guzmán, Virginia y Todaro, Rosalba (1998): “Plan de Igualdad de Oportunidades”, en *Cuarto propio en el Estado*, Santiago de Chile, Fempress.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2016): *Intersexualidad. Documento Temático*, Buenos Aires, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- Instituto para el Desarrollo Económico y Social de Buenos Aires (IDESBA) (2018): *Género y distribución del trabajo en el hogar en la provincia de Buenos Aires* (informe).
- Jubeto Ruiz, Yolanda (2018): “Los presupuestos con perspectiva de género: instrumento crucial para trabajar la equidad”, en *Economistas sin Fronteras, Economía Feminista: Visibilizar lo Invisible*, Dossieres EsF, nº 29, primavera.
- Kergoat, D (1997): “Por una Sociología de las relaciones sociales “, en Hirata, H. y Kergoat, D, *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad.
- Larrañaga Sarriegi, Mertxe (2018): “Inclusión de los trabajos domésticos y de cuidados en el PIB: cuentas satélite”, en *Economistas sin Fronteras, Economía Feminista: Visibilizar lo Invisible*, Dossieres EsF, nº 29, primavera.
- Lindblom, Charles (1996): “La ciencia de salir del paso”, en Luis Aguilar Villanueva (ed.), *La hechura de las políticas*, México, Porrúa.
- MacKinnon, Catharine (1989): *Hacia una teoría feminista del Estado*, Madrid, Cátedra.
- Martínez Nogueira, Roberto (1997): *Análisis de políticas públicas*, Buenos Aires, INAP.
- Matus, Carlos (1987): *Adiós, señor presidente*, Caracas, Pomaire.
- Moser, Caroline (1998): “Planificación de género. Objetivos y obstáculos”, en Eliana Largo (comp.), *Género en el Estado, estado del género*, Santiago de Chile, ISIS Internacional.

- Niremberg, Olga (2006): *Participación de adolescentes en proyectos sociales. Aportes Conceptuales y pautas para su evaluación*, Buenos Aires, Paidós.
- Oszlak, Oscar y O'Donnell, Guillermo (1982): "Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación", *Revista Venezolana de Desarrollo Administrativo*, nº 1.
- Pateman, Carole (1995): *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- PNUD (2008): *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*, Fondo PNUD España-Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ed. revisada y actualizada).
- Rodríguez Gustá, Ana Laura (2000): "Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado", *Aportes para el Debate*, vol. 14, pp. 53-70.
- Rueda, Alba (2020): "El cupo trans tiene que existir: si lo dejamos al azar no nos contratan", *Cosecha Roja*, 4 de abril; disponible en: <cosecharoja.org/el-cupo-trans-tiene-que-existir-si-lo-dejamos-al-azar-no-nos-contratan>.
- Sycz, Carmen y Ossorio, Alfredo (coord.) (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).
- Tocornal Montt, Ximena; Tapia, Paola y Araya, Jorge (2011): *Evaluación y buenas prácticas. Aprendizajes y desafíos para la prevención del delito y la violencia*, Santiago de Chile, Área Prevención del Delito y la Violencia a Nivel Local, Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana e Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile.
- Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de PBA (2021): *Introducción a la perspectiva de género en el mundo laboral. Brechas de género en la PBA*, Informe nº 1, febrero, Ministerio de Hacienda y Finanzas. Disponible en: <<http://www.ec.gba.gov.ar/Informe%20N1%20Brechas%20de%20genero%20en%20la%20PBA.pdf>>.
- Vilas, Carlos (2008): "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, nº 1, marzo.
- Villagómez, Elizabeth (2011): *Presupuestos sensibles al género* (seminario-taller), ONU Mujeres en la Academia de Género, CIF-OIT (1º ed.).

Ley Micaela

Manual de contenidos

Coordinación de proyecto
por Asociación ACÁ

Josefina Itoiz

Edición de contenidos

Josefina Itoiz y Laura Carral

Contenidos

**Ministerio de las Mujeres, Políticas
de Género y Diversidad Sexual de PBA**

Diseño gráfico

Julián Balangero y Marianela Micoli

Ilustraciones

Fernanda Genobesio

Corrección de estilo

Brenda Axelrud

Coordinación de proyecto
por Iniciativa Spotlight

Victoria Vaccaro



La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que en Argentina es implementada por la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias: ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y OIT, a las que se suma Unicef como agencia asociada.

Se trata de un programa que, además, cuenta con la activa participación de la sociedad civil, algunos sindicatos, organismos del sector privado y entidades académicas.

La iniciativa se llama Spotlight (“iluminar” o “poner el foco”, en castellano) porque apunta a llamar la atención sobre los femicidios, sacándolos a la luz pública y convirtiéndolos en el centro de los esfuerzos para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Argentina es uno de los cinco países seleccionados en América Latina, junto con El Salvador, México, Ecuador y Honduras, y el único en América del Sur, en el que se implementa esta iniciativa.

MINISTERIO DE LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

acaí
cultura/arte/educación



Iniciativa
Spotlight



#SpotlightFinDeLaViolencia

<https://www.spotlightinitiative.org/es/argentina>