



1
CUADERNO

SERIE
CONTAR
MIENTRAS
SE HACE

LEY Micaela

BONAERENSE

**CURSO DE
FORMACIÓN PARA
TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES**

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**



MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**



1
CUADERNO

SERIE
CONTAR
MIENTRAS
SE HACE

LEY
Micaela
BONAERENSE

**CURSO DE
FORMACIÓN PARA
TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES**

AUTORIDADES

Axel Kicillof

Gobernador

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

Jimena Orchuela

Jefa de Gabinete Unidad Ministra

Claudia Villamayor

Directora Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad

Paula Costanzo

Directora de Formación



Contenido y diseño editorial

Equipo Serie *Contar mientras se hace.*
Ley Micaela Bonaerense.

Equipo de producción

Serie *Contar mientras se hace.*
Ley Micaela Bonaerense

Coordinación pedagógica

Cintia Rogovsky

Edición General

María Marta Urrutía

Contenidos de las clases

Julia Inés Cabrejas
Maru Rega Heredia
Karina Paiva
Manuela Palma
Cintia Rogovsky
Fernanda Ronconi
Vanina Vissani

Recursos y contenidos audiovisuales

Soledad Sanllorenti
Ernesto Mobili

Ilustraciones

Julieta Longo

Diseño Editorial

Sara Guitelman
Anaclara Ceci

Corrección de estilo

Fernanda Germanier



1 CUADERNO
**SERIE
CONTAR
MIENTRAS
SE HACE**

- 1** FORMARNOS PARA TRANSFORMAR por Estela Díaz
- 2** MULTIPLICAR ES LA TAREA
- 3** CLASES
- 4** RECURSERO
- 5** GLOSARIO
- 6** ACTIVIDADES
- 7** LEY 15.134 MICAELA BONAERENSE



FORMARNOS PARA TRANSFORMAR

Por Estela Díaz

Hay leyes que transforman de verdad. Una de esas es, sin dudas, la Ley Micaela.

Nace del dolor de la pérdida irreparable de la vida de Micaela García, para generar prácticas desde las políticas institucionales que permitan garantizar el cuidado de las vidas. Lo dice con claridad su familia, que promovió la legislación nacional, inspiradora de nuestra versión bonaerense: si el Poder Judicial, la policía y las pericias hubieran funcionado de otro modo, Micaela estaría recorriendo esos caminos de militancia que eligió. El mejor homenaje es tenerla presente en prácticas que transforman.

Formar en género y contra las violencias a trabajadores y trabajadoras del sector público es un desafío de enormes proporciones. En nuestra Provincia, lo es por la dimensión que significa, aunque no se trata sólo de cantidades. Hay algo de los sentidos comunes, los hábitos, las culturas enraizadas puestas en tensión, que impulsan cambios cuantitativos y, sobre todo, cualitativos.

Ha sido señalado en cada inicio de curso: invitamos a poner en marcha revisiones y debates de fondo respecto a las tareas que llevamos adelante desde el Estado, pero también el modo de hacerlas. Pensar los géneros como una construcción vincular atravesada por relaciones de poder, no sólo verticales, sino también horizontales, supone impactos en las prácticas y en las subjetividades.

Las resistencias a estas temáticas también aparecen asociadas a este factor de la interpelación personal, más íntima. Y es bueno no eludirlo. Hacernos cargo de las incomodidades, generar los mecanismos para acompañar los procesos reflexivos, saber que están en juego tiempos y procesos institucionales y personales diversos, plurales; todas dimensiones que se tienen en cuenta de forma situada y deben revisarse de manera constante. Sin perder de vista todo lo señalado, el horizonte es no apartarnos del mandato: cumplir con la Ley. Porque es nuestra obligación, y más que nada, nuestra convicción.

Este material que presentamos recopila contenidos y metodología didáctica desarrollados para los cursos de trabajadores y trabajadoras del Estado provincial. Es sólo una parte de las innumerables iniciativas que se vienen desplegando, ya que hemos realizado la formación para autoridades en todos los ministerios y organismos, con los que se sigue trabajando en el proceso de formación de formadores y formadoras, con el objetivo de que cada uno tenga capacidades propias para llegar a la totalidad del personal que conforma cada unidad de gestión. Es una propuesta de formación permanente. Porque no alcanza con un solo curso y hay movilidad en los grupos de gestión. Contar con este material que sistematiza una parte de la tarea realizada es de gran utilidad, como herramienta de consulta y uso permanente.

El gobernador Axel Kicillof nos convocó a llevar adelante una gestión de cercanía, comprometida, transparente y militante. Con ese compromiso, trabajamos y construimos herramientas que consoliden prácticas institucionales virtuosas, que posibiliten un Estado presente a la hora de responder a las necesidades del pueblo bonaerense.

MULTIPLICAR ES LA TAREA

Esta publicación recopila contenidos abordados en el marco del curso de **Formación para Trabajadoras y Trabajadores** de la Ley Micaela Bonaerense, que se brindó a quienes trabajan en organismos del Estado y llevan adelante políticas públicas o contribuyen a su implementación.

El objetivo de este documento es que sirva de guía, de orientación, para quienes tienen la responsabilidad de continuar la formación en cada organismo. **La Ley Micaela Bonaerense 15.134** es una de las políticas públicas que tiene a la formación como dimensión estratégica para la transversalización de la perspectiva de género, y para crear capacidades que favorezcan la erradicación de las violencias por razones de género en el conjunto del Estado.

El material que aquí presentamos reúne contenidos de las clases brindadas durante todo el período de gestión que va desde 2020 a 2023. Un trabajo colectivo del **Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires**, destinado a más de cuarenta organismos provinciales que integran el Poder Ejecutivo: ministerios, organismos de la Constitución, empresas públicas, sindicatos estatales y municipios.

Además de los contenidos de las clases, **la guía reúne actividades didácticas que pueden adaptarse a las particularidades de cada organismo, un recursero, con enlaces a distintos materiales y un glosario.**

Esperamos que este material pueda ser de utilidad para quienes se comprometen con garantizar la continuidad de la implementación de la Ley Micaela. El relato de lo que se hace es un proceso colectivo que no acaba y que siempre continúa. Es un trabajo que requiere voluntad personal y colectiva para desnaturalizar las huellas y las marcas del patriarcado. Cuestionar lo que hemos pensado y hecho, para rehacer y construir sociedades más justas, libres, soberanas y solidarias. Afirmamos, con Guacira Lopes Louro, que:

es posible cuestionar todas las certidumbres sin que eso signifique la parálisis del pensamiento, sino por el contrario, constituirse en fuente de energía intelectual y política.¹

Por último, es importante destacar que los contenidos que se leen en este trabajo son el resultado de la producción de los equipos de formación y de la construcción de procesos pedagógicos nacidos en los intercambios con los equipos de todos los organismos mencionados. Esperamos que esta sistematización sea el inicio de un camino de producción colectiva que los siga mejorando a lo largo del tiempo.

¹Louro, G. L. (2019). Currículo, género y sexualidad. Lo “normal”, lo “diferente” y lo “excéntrico” Descentrada, 3(1), e065. <https://doi.org/10.24215/25457284e065>



Usá esta guía cromática
para identificar
rápidamente los materiales

 **recurso**

 **hipervínculos**

 **glosario**



3 Clases y actividades

Reproducimos a continuación los contenidos de las clases que se dictaron desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en **modalidad virtual**. Se encontrarán referencias a actividades y consignas para que las y los cursantes participen en los foros. También se presentan criterios de evaluación, o referencias a instancias **asincrónicas, sincrónicas y/o combinadas**.

Como todo el material propuesto, cada organismo podrá aplicar las adecuaciones de modalidad conforme a la evaluación pedagógica que realice, en función de alcanzar los objetivos de capacitación trazados en la Ley Micaela Bonaerense.

CURSO DE FORMACIÓN PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

UNA POSIBLE HOJA DE RUTA PARA EL RECORRIDO

Presentación del curso

La formación permanente, continua y situada que establece la Ley Micaela Bonaerense 15.134 requiere de la combinación de múltiples estrategias y **dispositivos de capacitación** para diferentes destinatarias/os, a efectos de desplegar esta política de Estado en la provincia de Buenos Aires.

Cada organismo del Poder Ejecutivo bonaerense ha creado o creará una Unidad Organizativa, responsable de diseñar e implementar la **planificación pedagógica y el programa de formación permanente y continua**, como así también de acordar y articular los mecanismos de evaluación, acreditación y certificación de las estructuras curriculares de los planes y programas, con este Ministerio.

Además es imprescindible disponer de **estrategias complementarias de formación de las trabajadoras y los trabajadores**, puesto que la perspectiva transversal de género se enmarca en las matrices culturales de los feminismos democratizadores populares de raíz emancipadora y latinoamericana.

En este marco, el curso busca brindar una formación específica que permita desarrollar nociones y perspectivas de género, para acompañar y fortalecer los procesos de implementación de la Ley Micaela Bonaerense.

A continuación, a modo de ejemplo, presentamos la modalidad desarrollada por este organismo durante la etapa 2022/2023. En este caso de este Ministerio, dada la magnitud y el alcance de esta política, se desplegó mayoritariamente de modo virtual, pero si el organismo dispone de espacio y recursos para una didáctica presencial o combinada, puede plantear su propia dinámica. Para ello, también se proponen los materiales que integran el **Recursero.**



El recorrido pedagógico propuesto es:

- **Al menos dos encuentros presenciales y/o en modalidad combinada**, de inicio y cierre del curso, en formato de taller. Se trata de espacios de intercambio y reflexión situada en los que mapearán y reconocerán los escenarios y contextos en los que trabajan, las responsabilidades y saberes que tienen respecto de la implementación de diversas políticas públicas en nuestra comunidad.
- **Cinco clases**, modalidad asincrónica, que se publican en la **plataforma** del Ministerio semanalmente. En cada clase, encontrarán un foro con actividades obligatorias y optativas. Las clases cuentan con una **tutoría** docente que acompaña el proceso de enseñanza y aprendizaje, realiza el seguimiento y resuelve las dudas y problemas pedagógicos y operativos que se presenten.
- Se requieren aproximadamente **cinco horas reloj por clase, por semana**.

Personas destinatarias

El curso está destinado a trabajadoras y trabajadores de organismos del Poder Ejecutivo bonaerense.

Propósitos

Instalar como política pública, en todos los ámbitos del Estado provincial, la perspectiva transversal de género y contribuir a erradicar las violencias por razones de género, a fin de producir transformaciones significativas en materia de derechos para lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Objetivos

Proponemos que los/as participantes puedan:

- Conocer e incorporar los conceptos básicos de la perspectiva de género.
- Identificar los tipos y modalidades de las violencias por razones de género en los contextos actuales de la provincia de Buenos Aires.
- Conocer los modelos de abordaje de las violencias por razones de género en base a las políticas públicas que se llevan adelante desde el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.
- Actualizar sus conocimientos acerca del marco normativo en la materia.
- Conocer la relevancia y los desafíos que implican propiciar la transversalización de la perspectiva de género en el Estado.
- Poner al alcance elementos conceptuales y dispositivos que faciliten la intervención en las prácticas institucionales de sus áreas laborales.

Contenidos

A lo largo de este curso, trabajaremos los contenidos mínimos establecidos en el documento Directrices y Lineamientos Mínimos de los contenidos curriculares en el marco de las capacitaciones de la Ley Micaela Bonaerense, Ley 15.134, aprobado por la **Resolución 01/2021** de este organismo.

Bibliografía y materiales educativos

Todos los materiales de lectura, contenidos audiovisuales y otros, tanto obligatorios como complementarios, se encuentran disponibles en las clases. También habrá materiales ampliatorios y complementarios no obligatorios, que pueden ser de utilidad para ampliar la formación.

Criterios de aprobación*

Para la acreditación de este curso se requiere:

- La aprobación del 80% de las actividades obligatorias propuestas en las clases.
- La asistencia y participación en los encuentros-talleres.
- La aprobación del Trabajo Integrador Final (TIF), de elaboración individual.

* Al igual que el conjunto de contenidos de este Cuaderno, estos criterios forman parte de una serie de decisiones didáctico pedagógicas que deben considerar el contexto, las condiciones de la cursada, los perfiles de las y los cursantes, es decir, definir la evaluación en el marco de una formación situada. De modo que cada organismo podrá adaptarlos en función de estas cuestiones.

Modalidad y recursos didácticos

Los contenidos del curso serán desarrollados en clases con modalidad virtual y/o bimodal (instancias presenciales y virtuales), teniendo como soporte la plataforma formativa del Ministerio. Para ello, semanalmente, encontrarán disponibles las clases en el aula virtual, como así también el foro de presentación y los foros de las clases, que serán abiertos junto con la publicación de cada clase.

Al inicio y cierre del curso, se desarrollará un encuentro en modalidad taller sincrónico y virtual.

Cronograma

Organización de las clases asincrónicas y de los encuentros-talleres sincrónicos

Contenidos previstos	Actividades obligatorias	Fecha de clase presencial
<p>ENCUENTRO- TALLER DE INICIO</p> <p>Mapeo del Estado provincial. El rol del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y los desafíos de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. La Ley Micaela Bonaerense.</p>	Participación en el taller en modalidad presencial.	
<p>CLASE 1. Introducción a la Formación de trabajadoras y trabajadores del Estado provincial en el marco de la Ley Micaela Bonaerense</p> <p>Ley Micaela Bonaerense: marco y lineamientos claves. La formación de trabajadoras y trabajadores del Estado provincial. Unidades organizativas por organismo. Las prácticas institucionales desde una perspectiva de género.</p>	Lectura de la clase. Participación en el foro de la clase.	
<p>CLASE 2. Una introducción a la perspectiva de género</p> <p>Conceptualizaciones con relación al sexo, género, identidad de género y orientación sexual. La socialización de género. Perspectiva de género. Androcentrismo. Desigualdades de género. Interseccionalidad. Interculturalidad. El patriarcado y sus consecuencias en las políticas públicas. La heteronormatividad.</p>	Lectura de la clase. Participación en el foro de la clase.	
<p>CLASE 3. La división sexual del trabajo, brechas y desigualdades de género</p> <p>División sexual del trabajo. Corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Trabajo reproductivo o no remunerado. Trabajo productivo. Las desigualdades y brechas de género en el mundo del trabajo. Segregaciones de género. La doble jornada laboral.</p>	Lectura de la clase. Participación en el foro de la clase.	
<p>CLASE 4. Violencias por razones de género.</p> <p>Violencias por razones de género y violencias contra las mujeres. Tipos y modalidades de las violencias por razones de género. Mitos y realidades sobre las violencias por razones de género. Círculo y espiral de la violencia. Femicidios. Micromachismos.</p>	Lectura de la clase. Participación en el foro de la clase.	
<p>CLASE 5. Transversalización de la perspectiva de género en el Estado</p> <p>Políticas públicas y planificación en el contexto bonaerense. Transversalización de la perspectiva de género en el Estado. La producción de conocimiento y saberes del hacer en el Estado. Un Estado presente para y con mujeres y diversidades. Políticas públicas en el marco de una agenda social con perspectiva de género.</p>	Lectura de la clase. Elaboración del Trabajo Integrador Final.	
<p>ENCUENTRO-TALLER DE EVALUACIÓN Y CIERRE El rol de las/os trabajadoras/es del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en la transversalización de la perspectiva de género en el Estado.</p> <p>Acompañamiento en la elaboración del Trabajo Integrador Final (TIF).</p>	Participación en el taller en modalidad presencial.	



Introducción a la Formación de trabajadoras y trabajadores del Estado provincial en el marco de la Ley Micaela Bonaerense

Resumen de contenidos

Ley Micaela Bonaerense: marco y lineamientos claves. La formación de trabajadoras y trabajadores del Estado provincial. Unidades organizativas por organismo. Las prácticas institucionales desde una perspectiva de género.*

- 1. El Estado provincial, contextos: “La cabeza piensa donde los pies pisan”.**
- 2. ¿Qué es la Ley Micaela Bonaerense?**
- 3. La formación de las trabajadoras y los trabajadores del Estado.**
- 4. Algunos lineamientos claves de la Ley Micaela Bonaerense: saber y reconocer.**
- 5. Un pilar de la Ley Micaela Bonaerense: las unidades organizativas por organismo.**
- 6. Como punto de partida: ¿cuál es nuestra historia con la perspectiva de género?**
- 7. Los horizontes que soñamos: ¿por qué hacemos todo esto?**
- 8. Desafíos impostergables: transformar las prácticas institucionales desde una perspectiva de género.**

El recorrido que proponemos realizar

En la plataforma encontrarán una **Hoja de Ruta (HR)** que les permitirá tener una guía general del recorrido que inician en este proceso de formación.

Una **HR** es un documento que resulta útil para organizar el recorrido formativo, así como los tiempos de cursada. Contiene indicaciones que incluyen: cronograma, detalle de las actividades y orientaciones para su realización, requisitos de aprobación y criterios de evaluación. Es una guía a la que pueden volver cuando lo consideren necesario.

Una invitación para transitar este camino: el cuaderno de bitácora



Les proponemos pensar esta formación como un viaje que nos llevará a lugares nuevos y nos permitirá mirar rincones de nuestra memoria con otros ojos, nos abrirá preguntas y animará charlas y conversaciones. Las y los invitamos a tener su propia **libreta o cuaderno de bitácora** en la que registren los puntos de partida, virajes, preguntas y movimientos que genera el viaje. **Es una herramienta útil para apuntar reflexiones que luego serán parte de actividades obligatorias o del trabajo final.** Pueden hacerlo en soporte papel o en un documento digital.

Comenzamos

Elegimos iniciar este proceso de enseñanza y aprendizaje compartiendo y conversando de lo que tenemos más cerca. Revisar nuestra vida cotidiana, abrir preguntas, identificar problemáticas de acuerdo a nuestras miradas, es una manera de comenzar a reflexionar sobre los temas que nos convocan en este curso, sabiendo que cada quien está atravesada/o por su propia historia y por todo lo que carga en su mochila, así como por sus condiciones laborales. Además no desconocemos que los escenarios y contextos nacionales, provinciales e internacionales vividos durante la pandemia, también nos dejaron huellas.

Bienvenida

Ser una feminista en la mesa familiar es construir conocimientos. Trabajar en una oficina que recibe denuncias de acoso sexual es construir conocimiento. Uno de mis compromisos centrales es con la praxis: es a través del esfuerzo por transformar las instituciones que generamos conocimiento sobre ellas.

Sara Ahmed
Vivir una vida feminista

¡Bienvenidas y bienvenidos al Curso de Formación para Trabajadoras y Trabajadores de la Provincia de Buenos Aires en el marco de la Ley Micaela Bonaerense!

Este curso tiene como propósito instalar como política pública en todos los ámbitos del Estado provincial la **perspectiva transversal de género** y contribuir a erradicar las violencias por razones de género, a fin de producir transformaciones significativas en materia de derechos para lograr una sociedad más justa e igualitaria. Entre las múltiples estrategias educativas que se llevan adelante desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad, la formación de las trabajadoras y los trabajadores del Estado es considerada una política estratégica.

1. El Estado provincial, contextos: “La cabeza piensa donde los pies pisan”

Todos los procesos de formación, capacitación y actualización que desarrollamos en el marco de la Ley Micaela Bonaerense desde este Ministerio requieren de una lectura de los contextos sociales, políticos, culturales y económicos en los que estos se inscriben. Una suerte de mapa de situación en el que consideramos de manera central las desigualdades y violencias por razones de género. Nadie mejor que las y los trabajadoras/es para ir completando el mapa, aportando para ello sus “saberes del hacer”, sus experiencias en ese ámbito donde trabajan día a día.

Haciendo click aquí podemos observar el mapa del Estado provincial. Pueden buscar allí su organismo, la dependencia o el área donde trabajan. ¿Se encontraron?

Ahora bien, más allá de la situación individual de cada quien, para poder pensarnos como trabajadoras/es del Estado tenemos que analizar el conjunto: ¿cuántos somos?, ¿quiénes somos las y los trabajadoras/es del Estado provincial?, ¿cuál es nuestro rol como responsables de implementar políticas públicas en nuestra comunidad?, ¿qué derechos contribuimos a garantizar como trabajadoras/es?

Al comienzo del año 2023 las y los trabajadoras/es estatales eran alrededor de **630.000** en los más de 40 organismos que conforman el Poder Ejecutivo Provincial. La ampliación de derechos y la implementación de políticas públicas en este sentido muestra que hay un avance en materia de regularización laboral, que se expresa también en la incorporación a la planta permanente de trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en áreas vinculadas a la implementación de políticas de género, salud, educación, seguridad, entre otras.

Según observamos en los números oficiales del presupuesto aprobado en el 2020, la nómina de trabajadoras/es es de **489.360**.²

- La **Administración Central** (Poder Judicial, Gobernación, Ministerios) cuenta con un total de 239.459 cargos, de los cuales 232.128 son de planta permanente y 7.331 de planta temporaria. De estas/os trabajadoras/es, 57.435 pertenecen al Ministerio de Salud.
- Los **Organismos Descentralizados** cuentan con 248.800 cargos, de los cuales 115.556 son de planta permanente y 133.244 de planta temporaria. De esos cargos, 233.519 pertenecen a la Dirección General de Cultura y Educación.³
- A esta cifra, se le suman los 1.101 cargos de las **Instituciones de Previsión Social**, de los cuales 1.005 son plantas permanentes y 96 plantas temporarias.

Para situarnos, además, tenemos que considerar las grandes dimensiones de nuestra Provincia, con una población estimada de **17.541.141**⁴ y gran variedad de territorios y regiones que la conforman,⁵ que nos ubican en un escenario geográfico y político en el cual se desarrolla el organismo al que ustedes pertenecen y que conocen muy bien.⁶ En esta hermosa y diversa Provincia, con el 38,9% de la población nacional, más de la mitad son mujeres,⁷ y alrededor de 14.516 bonaerenses se autoperceben como **trans** o **travestis**.⁸

¿Pensaron alguna vez que la tarea que realizan a diario como trabajadoras y trabajadores del Estado provincial impacta sobre la vida de todas las personas destinatarias de las políticas en las que intervenimos? Sí, es una enorme responsabilidad, pero al mismo tiempo un hermoso desafío, ya que se trata de aportar para que los derechos de todas y todos sean garantizados.

2 Cfr. Presupuesto Provincia de Buenos Aires 2021, Planillas Anexas, Planilla 26. Recuperado de https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1ZwfKook0UyJsy_CEn7FfMO-1f1BPU0la

3 En la provincia de Buenos Aires, este organismo de la Constitución provincial tiene a su cargo el sistema educativo.

4 <http://www.estadistica.ec.gba.gov.ar/dpe/index.php/poblacion>

5 Mapa de las regiones: https://www.gba.gov.ar/mujeres/territorios_regiones

6 Encontrarán, en la narrativa de este curso, una gramática que alterna entre la primera y la tercera persona del plural. Elegimos este estilo para dar cuenta, en nuestro propio lenguaje, de los debates que nos atraviesan a los feminismos latinoamericanos. Decidimos utilizar la primera persona para hablar por nosotras mismas y la tercera para visibilizar el dinamismo de los debates que nos interpelan.

7 Cfr. Estadística de la provincia de Buenos Aires. Recuperado de <http://www.estadistica.ec.gba.gov.ar/dpe/index.php/poblacion>. Desde esta Unidad de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, se está trabajando para la construcción de indicadores que permitan analizar categorías aún no disponibles en las estadísticas. Fuente: Dirección Provincial de Estadística, Ministerio de Hacienda y Finanzas PBA.

8 Si bien la estadística con perspectiva de género aún se está diagramando, estos números se construyeron a partir de datos otorgados por el Registro Nacional de las Personas (RENAPER) y organizaciones sociales, según el informe realizado por OTRANS. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&src=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWju09-Nw6z1AhWVppUCHYDDDlCQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fuprdoc.ohchr.org%2Fuprweb%2Fdownloadfile.aspx%3Ffilename%3D4318%26file%3DAnnexe1&usq=AOvVaw21rvqFQdV4nru3bQ53Ht6Q>

Ahora las y los invitamos a conocer la Ley Micaela Bonaerense para incorporar su perspectiva en las prácticas laborales e institucionales que desarrollamos a diario, tanto en relación a la ciudadanía como hacia el interior de nuestros organismos y ámbitos de trabajo.



En este primer momento les sugerimos que anoten algunas palabras que les resulten significativas para “mapear” su punto de partida, es decir, qué caracteriza su lugar de trabajo. Cuenten en un párrafo muy breve en qué espacio y localidad trabajan, en qué oficina, salita, hospital, comisaría, teatro, puerto, escuela, entre otras opciones, y cuál es su tarea principal allí y/o el tiempo que llevan en ese ámbito como agentes del Estado. Por ejemplo:

Trabajo hace ocho años en una escuela de una zona muy poblada del conurbano, me desempeño como auxiliar en tareas del comedor, donde asisten niñas y niños de nivel primario. Trabajo con otras personas que hacen tareas similares, docentes y una directora y un vicedirector.

Soy técnica informática en un área de soporte técnico del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, en una oficina donde trabajamos veinte personas, ubicada en el centro de la capital bonaerense y estoy allí desde hace diez años.

Soy militante en temáticas de género y afiliado sindical, y trabajo en una oficina de atención al público en el Instituto de Previsión Social (IPS) como administrativo. Integro el colectivo LGTBI+, pero en mi trabajo no lo saben. Antes trabajé en otras áreas del Estado.

Estoy por jubilarme como abogada dentro de un organismo de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, donde somos unas trescientas personas, la mayoría abogadas/os, pero es la primera vez que me ofrecen una formación en género en un ámbito estatal.

2. ¿Qué es la Ley Micaela Bonaerense?

La Ley Provincial 15.134 —conocida popularmente como Ley Micaela Bonaerense— fue sancionada el 21 de marzo de 2019 y establece la capacitación obligatoria en la temática de género y prevención de violencias contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado provincial (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), cualquiera sea su nivel y jerarquía.

La ley fue denominada Micaela en conmemoración a Micaela García, una joven de 21 años víctima de femicidio en Gualeguay (Entre Ríos). El femicidio de Micaela puso de manifiesto la necesidad urgente de que existan -en la intervención estatal- abordajes con perspectiva de género que contribuyan a erradicar todas las violencias por razones de género. Se tomó la decisión de capacitar a todas las/os trabajadoras/es que cumplen funciones en el Estado, para construir políticas públicas integrales que enfrenten las desigualdades de género y las discriminaciones, y que apunten a erradicar las violencias hacia las mujeres y las personas LGTBI+.

Para conocer mejor la ley, pueden hacer [click aquí](#). De ahora en más, la normativa es importante, pero mucho más lo que ella representa. Por eso, tenerla cerca siempre ayuda a identificar el rumbo y sentido del trabajo por el que estamos haciendo este curso.

La Ley Micaela contribuye a avanzar hacia un horizonte político pedagógico de la cultura y la sociedad en la que nos gustaría vivir, acordando que queremos una comunidad en democracia y sin violencias, con justicia e igualdad.



3. La formación de las trabajadoras y trabajadores del Estado

Una primera pregunta que vale la pena formular: ¿por qué esta ley nos propone a las trabajadoras/es formarnos en temáticas de género?

¿Qué les parece a ustedes? ¿En qué puede aportar a la tarea que realizan y al espacio en el que trabajan?

recurso

La importancia de la formación

 material audiovisual

Las/os invitamos a escuchar lo que nos compartió **Jaqueline Gómez**, trabajadora de la Unidad de Traslado del Hospital San Roque de Gonnet.

Hacé click y accedé al video.

Compartimos con Jaqueline la certeza de que las capacitaciones tienen un potencial transformador que, al permitirnos intervenir mejor, nos ayuda a construir ese Estado presente y solidario que nos hemos propuesto.

Entonces, ¿desde dónde pensamos este curso? Desde un compromiso sustantivo con la voluntad de erradicar las violencias e injusticias por razones de género.

La matriz teórica que asumimos se funda no solo en las perspectivas de los feminismos latinoamericanos, sino también en las de la educación emancipadora y popular. Algo de lo que buscamos recuperar acá y en nuestras prácticas

laborales en ámbitos del Estado -tengamos el rol que tengamos-, es la conciencia de que somos parte de una política pública destinada a garantizar derechos.

La Ley Micaela Bonaerense es una decisión y una obligación impostergable: nos permite a quienes integramos los organismos del Estado en el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, acceder a una formación necesaria y urgente para desnaturalizar perspectivas patriarcales y violencias de todo tipo, y diseñar e implementar políticas de Estado con perspectiva de género. No podemos transformar las instituciones sin el compromiso de las trabajadoras y los trabajadores.

Al mismo tiempo, vale subrayar que la creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, mediante el Decreto 45/2020, y su designación como Organismo de Implementación de la Ley Micaela Bonaerense, evidencia una clara voluntad de responder con políticas de Estado, específicas y jerárquicas, a los problemas de las y los bonaerenses.

El curso tiene como objetivo introducir, profundizar y actualizar nociones y conceptos básicos que nos ayudarán a mirar el mundo que nos rodea (nuestros vínculos, nuestro trabajo, nuestra intimidad) desde una perspectiva de género, con el fin de diseñar estrategias para que se transversalice.

“¿*Transversaliqué?*” se preguntarán algunas y algunos... no se asusten que ya vamos a ir desarrollando de a poquito.

4. Algunos lineamientos claves de la Ley Micaela Bonaerense: saber y reconocer

El proceso de formación que les proponemos se enmarca en los lineamientos señalados en la Ley Micaela Bonaerense. Esto implica:

- Profundizar sobre contenidos específicos vinculados a la **problemática de género y a las violencias por razones de género.**
- Reflexionar personal y colectivamente acerca de lo específico de **incorporar esta perspectiva en las políticas públicas que implementamos como trabajadoras/es** vinculadas a la salud y educación pública, la administración de justicia, la producción de bienes culturales, el desarrollo científico-tecnológico, la seguridad, la promoción de derechos humanos, sociales y de género, entre muchas otras.
- **Abrir un espacio de diálogo** que permita construir confianza para conversar acerca de lo que es necesario identificar en nuestras vidas, ámbitos laborales y vínculos interpersonales que allí construimos.

La propuesta es que los contenidos de este curso no se queden solo en el plano de lo teórico y la abstracción. Sugerimos incorporarlos a nuestras experiencias y sensibilidades, entablar diálogos e intercambios con otras/os, revisar nuestras prácticas y formas de pensar, protagonizando los cambios que necesitamos para vivir mejor.

5. Un pilar de la Ley Micaela Bonaerense: las Unidades Organizativas por organismo

¿La Ley Micaela Bonaerense empieza y termina con este curso? No, esta es una de las estrategias dentro de muchas otras. Una de las más desafiantes que propone la ley es la **conformación de un equipo en cada organismo para sostener la capacitación continua y permanente**. Debe crearse una Unidad Organizativa: un área, una dirección o unidad de trabajo, un equipo existente o un espacio nuevo dispuesto para tal fin. ¿Sabés si ya existen en tu ámbito laboral?

Las Unidades Organizativas llevan adelante la implementación de la Ley Micaela y definen un equipo de personas encargadas de aplicar un **Plan Pedagógico de Formación** en su organismo que desarrollan planes previamente evaluados y aprobados por el Ministerio.

6. Como punto de partida: ¿cuál es nuestra historia con la perspectiva de género?

¿Cuándo percibimos injusticias de género en nuestras vidas? ¿Y en la de las otras? ¿Quiénes nos ayudaron a verlo mejor?

El testimonio, el relato, lo que nos cuentan nuestras madres y abuelas, pueden ser un legado para el aprendizaje propio y para compartir con otras personas. Decir y nombrar, poner en palabras la historia, abre camino a la reflexión y nos facilita la conversación con otras y otros, nos permite empatizar, sentirnos identificadas/os, reconocernos en la voz de esa otra persona.

Para sensibilizarnos en estos temas, nos pueden servir algunos lenguajes artísticos (la literatura, el cine, la poesía) que ponemos a disposición.

30

recursero

Audiolibro



material
audiovisual

Las/os invitamos a escuchar este fragmento del libro *Chicas muertas* (2014) de la escritora entrerriana **Selva Almada**.

Hacé click y accedé al video.

En el libro *Ellas no fueron contadas*⁹, publicado en 2021 por este Ministerio, la escritora bonaerense Zunilda Olga Quatrin, en su cuento *Yo, Isabel Pallamay* dice:

⁹ Si te interesa descargar el libro, podés hacerlo en el siguiente enlace: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj7KTRmNz1AhUVH7kGHYJMB1MQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fministerio-delasmujeres.gba.gob.ar%2Fdrive%2Farchivos%2FEllas-no-fueron-contadas.pdf&usg=AOvVaw25-YLW5FDODG26qksI8zL->

Ese bastón de mando lo tenía mi mamá, porque mi papá se lo había entregado en custodia, antes de morir. Y se lo entregó porque a ella se le debía esa confianza, porque después de la muerte de un cacique como mi papá, era su mujer la que decidía muchas veces, incluso, quién iba a ser su sucesor. Sin embargo, mi mamá tuvo que entregarle el bastón. Madrecita mía, ¡cuánto habrás sufrido!, mi mamá tuvo que entregarle el bastón. Madrecita mía, ¡cuánto habrás sufrido! (2021: 39)

Contar es nombrar la propia vida con su profundidad. Escribirla es singularizar la propia subjetividad. Como decía Paulo Freire, nombrar es “escribir el mundo”. Y al escribirlo, pintarlo, cantarlo, se vuelve público y social.

Desnaturalizar el patriarcado, que silencia las voces de las mujeres y diversidades, casi siempre comienza en alguna experiencia de vida. Las expresiones artísticas que nos han interpelado, nos ayudan en estos procesos.

Para cerrar este apartado, las/os invitamos a mirar el documental de Valeria Sartori, *La voz propia* (2018),¹⁰ en el que se narran experiencias dolorosas vinculadas a las violencias de género. Son herramientas para la visibilización de lo vivido y, en consecuencia, su politización, y acompañan a otras personas que están pasando por lo mismo.

¹⁰ Les dejamos el documental *La voz propia* para verlo completo en el sitio <https://play.cine.ar/INCAA/produccion/6375>

7. Los horizontes que soñamos: ¿por qué hacemos todo esto?

Adelantamos una primera respuesta: porque necesitamos un cambio institucional que incluya la perspectiva de no discriminación, de no violencia, de igualdad, y de género que, como Estado, debemos incorporar en las políticas públicas.

recurso

¿Que significa para vos ser trabajadora o trabajador del Estado?



material
audiovisual

Hacemos una pequeña pausa para volver a escuchar las palabras de **Jaqueline**, que nos cuenta qué significa para ella ser trabajadora estatal:

Hacé click y accedé al video.



actividad
recreativa

Antes de seguir, les proponemos hacer un recreo

No es obligatorio, pero si quieren pueden acompañarlo con un poco de música. Los procesos didácticos requieren de este tipo de pausas. En este caso, se trata de una canción de la cantautora platense **Carmen Sánchez Viamonte**, *Rayos láser*.

Hacé click y accedé al video.

8. Desafíos impostergables: transformar las prácticas institucionales desde una perspectiva de género

La efectiva implementación de la Ley Micaela Bonaerense nos habla de un **cambio de paradigma institucional**.

¿Qué aspectos de nuestro ámbito laboral pueden ser revisados desde una perspectiva de género? ¿Y de aquellas políticas que nuestro trabajo contribuye a implementar?

Todos los aspectos podrían ser revisados, desde los detalles más pequeños que responden a lógicas institucionales cristalizadas o naturalizadas, como por ejemplo la manera en que nos relacionamos con nuestras/os compañeras/os, con la ciudadanía, o el tipo de tareas que realizamos, hasta las características de las políticas públicas que desarrollamos.

Pero vamos de a poco.

Les proponemos comenzar por revisar el **lenguaje**. Paulo Freire hace foco en la necesidad de tomar conciencia del discurso hegemónico de los opresores, que nos atraviesa. El antropólogo argentino Rodolfo Kusch (1922-1979), recupera las polifonías de las formas de nombrar de las personas silenciadas históricamente en los discursos hegemónicos, como las mujeres, las diversidades sexuales, las cosmogonías de los pueblos originarios.

El lenguaje (oral y escrito) que usamos en los distintos niveles del Estado, así como en los espacios de formación y en las prácticas cotidianas -laborales, familiares, sociales, políticas- puede ser revisitado, ¡nos llevaremos unas cuantas sorpresas! Las matrices de la lengua que nos constituye forman parte de las desigualdades.

La forma de nombrar puede reproducir desigualdades

Un rápido paneo por sus ámbitos de trabajo ayuda. ¿Cómo se habla?

La masculinización del lenguaje y la racionalidad machista invisibiliza las palabras.

¿Cómo se escribe? Hasta en una planilla o formulario para iniciar un trámite administrativo se evidencian las matrices de pensamiento que no contemplan la perspectiva de género.

¿Cómo se dirigen a las mujeres y a la comunidad LGTBI+ tanto en los trabajos como en el trato con las/os destinatarias/os de las políticas de Estado que llevan adelante?

Hagan estas observaciones durante una semana en su lugar de trabajo o donde quieran: pongan en práctica el ejercicio de revisar los chistes, los comentarios referidos a la comunidad LGTBI+, a las mujeres jóvenes o adultas mayores. ¿Qué referencias hay al desempeño laboral y cómo se califica?

La jerarquización cultural de los dispositivos laborales, los roles, las tareas de cada quien, cómo se dirigen los varones en puestos de alto rango a las mujeres, etc. La narrativa institucional habla y, a veces, duele mucho.

Audiolibro



material
audiovisual

Como un ejemplo, les proponemos escuchar este fragmento del libro *La sexualidad atrapada de la señorita maestra* (1992) de **Alicia Fernandez**, sobre lo que sucede con el lenguaje y con eso que se enseña -de manera implícita- en el ámbito de la educación.

Hacé click y accedé al video.

Entonces, podemos decir que cuando comenzamos a mirar nuestro espacio de trabajo con **gafas violetas**, es decir, con perspectiva de género, algo empieza a cambiar. Por un lado, la forma en que asumimos nuestro propio rol allí: comprendemos que cualquiera sea la tarea que realicemos, forma parte de una cadena de acciones que tienen como objetivo garantizar derechos y condi-

ciones de mayor igualdad en nuestra Provincia. Por otro lado, nos permite volver sobre nuestras prácticas cotidianas para revisarlas. En ese sentido, queremos compartirles el testimonio de la subsecretaria de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual bonaerense, Flavia Delmas, y el de la subsecretaria de Políticas Transversales del Ministerio, Lidia Fernández.¹¹

recurso

Testimonios



material
audiovisual

Prácticas institucionales a revisar desde una perspectiva de género por **Lidia Fernández**.

[Hacé click y accedé al video.](#)

Al mismo tiempo, sabemos que las desigualdades de género son un problema estructural que, para ser revertido, necesita un profundo cambio cultural. Terminar con las relaciones asimétricas entre los géneros, las de poder y las violencias interpersonales, institucionales y sociales, conlleva un enorme trabajo mancomunado, articulado y sostenido. En ese sentido, la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas es urgente. Lidia Fernández nos habla de este enorme desafío y del rol que trabajadoras y trabajadores tienen allí:

recurso

Testimonios



material
audiovisual

Transversalización por **Lidia Fernández**.

[Hacé click y accedé al video.](#)

¹¹ Flavia Delmas reflexiona a partir de su propia experiencia como trabajadora y militante feminista, acerca de cuáles son los aportes de la perspectiva de género y de los feminismos para pensar la politicidad de nuestro trabajo. Lidia Fernández, quien tiene un largo recorrido como trabajadora docente en el ámbito de la educación, repasa algunas cuestiones y lógicas cotidianas que pueden ser revisadas desde la perspectiva de género.

En resumen

En estas aulas, nos estamos encontrando -ya sea en modalidades virtuales, presenciales o combinadas- con quienes participan de las políticas públicas mediante tareas administrativas, de transporte, maestranza, atención de la salud, de seguridad, educación pública, gestión bancaria, de cuidado de las infancias, administración de justicia, gestión cultural, comunicación en medios estatales, de fabricación de insumos industriales, derechos humanos, entre tantas actividades que se gestionan en el Estado provincial.

Queremos ser parte de un espacio de aprendizaje y discusión que tenga en cuenta nuestras múltiples experiencias, voces y realidades. La Ley Micaela Bonaerense es una gran oportunidad que nos permite encontrarnos.

36

Seguramente, al pensar en participar en políticas que proponen cambios de paradigmas, culturales, sociales, políticos tan profundos, nos atraviesa la duda: ¿podremos?, ¿es posible?, ¿cuánto tiempo nos llevará? La educación emancipadora, al igual que la perspectiva transversal de género, siempre desafía los límites de lo que ya conocemos, justamente para poder alojar otras voces, otras experiencias vitales y pedagógicas. Por eso, es importante escucharnos, intentar conocer y reconocer que todas/os venimos de un recorrido biográfico muy diferente, y no es posible construir vínculos pedagógicos ni aprendizajes si no se considera esta diversidad de universos vocabulares y mundos culturales. La pedagogía de la pregunta, como ya se pueden dar cuenta en esta clase, abre pensamiento y, de acuerdo a su profundización y elaboración, vamos creciendo juntas/os. En el próximo encuentro, comenzaremos a trabajar sobre algunos conceptos claves para pensarnos desde la perspectiva de género como trabajadoras/es del Estado provincial.

¡Así que nos despedimos y esperamos que la formación sea de interés para todas/os ustedes! Les recordamos que es muy importante que participen de las actividades propuestas.



actividad
obligatoria

1. Realizar encuesta inicial obligatoria (Esta información nos permite colaborar no solo en la evaluación de este curso, sino también en la construcción de indicadores con perspectiva de género para diversas políticas públicas).
2. Leer la clase completa.
3. Participar en el foro de presentación a partir de la siguiente consigna:
 - Contar quiénes son, incluyendo su nombre, área del organismo en el que trabajan y, brevemente, el tipo de tareas que realizan.
 - A partir de la lectura de la clase, compartir qué conocimientos tenían acerca de la Ley Micaela Bonaerense y con qué ideas, experiencias, situaciones o sentires relacionan los temas que se proponen trabajar en este curso.

Tiempo de realización: 1 semana.



ACTIVIDAD 1

Les sugerimos que anoten algunas palabras que les resulten significativas para mapear su punto de partida, es decir, qué caracteriza su lugar de trabajo. Cuenten en un párrafo muy breve en qué espacio y localidad trabajan, en qué oficina, salita, hospital, comisaría, teatro, puerto, escuela, entre otras opciones, y cuál es su tarea principal allí y/o el tiempo que llevan en ese ámbito como agentes del Estado. Por ejemplo:

Trabajo hace ocho años en una escuela de una zona muy poblada del conurbano, me desempeño como auxiliar en tareas del comedor, donde asisten niñas y niños de nivel primario. Trabajo con otras personas que hacen tareas similares, docentes y una directora y un vicedirector.

Soy técnica informática en un área de soporte técnico del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, en una oficina donde trabajamos veinte personas, ubicada en el centro de la capital bonaerense y estoy allí desde hace diez años.

Soy militante en temáticas de género y afiliado sindical, y trabajo en una oficina de atención al público en el Instituto de Previsión Social (IPS) como administrativo. Integro el colectivo LGTBI+, pero en mi trabajo no lo saben. Antes trabajé en otras áreas del Estado.

Estoy por jubilarme como abogada dentro de un organismo de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, donde somos unas trescientas personas, la mayoría abogadas/os, pero es la primera vez que me ofrecen una formación en género en un ámbito estatal.

ACTIVIDAD 2

Las y los invitamos a compartir, desde sus propias vivencias, alguna reflexión que les hayan despertado las preguntas que propusimos anteriormente, como por ejemplo:

¿Habías escuchado hablar de la perspectiva de género? ¿Percibiste injusticias de género en tu vida? ¿Quiénes te ayudaron a verlo?



ACTIVIDAD 3

¿Se nos ocurren ejemplos similares a los que hay en el audio del fragmento de *La sexualidad atrapada de la señorita maestra* en nuestro espacio de trabajo? ¿Vieron que además del uso del lenguaje aparecen roles asignados a mujeres o varones que tienen que ver con la organización institucional? ¿Pensaron que las relaciones de poder también se construyen a partir de las formas de nombrar y de los lugares que nos dejan ocupar, o no, en las instituciones?

ACTIVIDAD 4

Si les interesa, pueden incluir una lista de canciones cuyas letras les resulten significativas, ya sea porque reproducen estereotipos machistas o bien porque los cuestionan, o simplemente porque les causa placer escucharlas. Al finalizar la clase, las/os invitamos a socializarlas en el foro de bitácoras.

Lo que vayamos escribiendo en esta bitácora nos permitirá, al final del recorrido, recuperar nuestro propio proceso formativo y ponerlo en común con nuestras/os compañeras/os.

Fuentes consultadas

Dirección Provincial de Presupuesto Público

https://www.gba.gob.ar/hacienda_y_finanzas/direccion_provincial_de_presupuesto_publico

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)

<https://www.indec.gob.ar/indec/web>

Referencias bibliográficas

Ahmed, S. *Vivir una vida feminista*. Ed. Caja Negra, Buenos Aires, 2021.

Almada, S. *Chicas muertas*. Ediciones Random House, Buenos Aires, 2014.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo NU (DESA) Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. *Carta Iberoamericana de la Función Pública*, 2003.

Fernández, A. *La sexualidad atrapada de la señorita maestra. Una lectura psicopedagógica del ser mujer, la corporeidad y el aprendizaje*. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1992.

Freire, P. *Pedagogía de los sueños posibles. Por qué docentes y alumnos necesitan reinventarse en cada momento de la historia*. Siglo XXI, Buenos Aires, 2015.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. *Ellas no fueron contadas. Historias de mujeres y diversidades*. 2021. Recuperado de <https://ministerio-delasmujeres.gba.gob.ar/drive/archivos/Ellas-no-fueron-contadas.pdf>

Puiggrós, A. *La escuela, plataforma de la patria*. CLACSO, C.A.B.A., 2019, p. 123.

Rodríguez, L. *Saberes, saberes socialmente productivos y educación de adultos*. Revista Decisio, 2011. Recuperado de https://revistas.crefal.edu.mx/decisio/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=137

Sartori, V. *La voz propia* [Película]. INCAA, 2019. Recuperada de <https://play.cine.ar/INCAA/produccion/6375>



Una introducción a la perspectiva de género

Resumen de contenidos

Conceptualizaciones en relación al sexo, género, identidad de género y orientación sexual. La socialización de género. Perspectiva de género. Androcentrismo. Desigualdades de género. Interseccionalidad. El patriarcado y sus consecuencias en las políticas públicas. La heteronormatividad.

- 1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?**
- 2. Las desigualdades de género.**
- 3. Heteronorma, androcentrismo y ciudadanía.**
- 4. El patriarcado y sus consecuencias en las políticas públicas.**

Bienvenida

Dimensiones fundamentales que nadie dejaría de identificar como inherentes al estado de ciudadanía son el acceso a las más diversas actividades económicas, a la dirección de esas actividades, a la conducción de instituciones públicas y privadas, pero están vedadas en buena medida a las mujeres en la Argentina. La discrepancia salarial debería ser un indicador estridente de la ciudadanía secundarizada de las mujeres, de la misma manera que la discriminación por tareas debería ser igualmente un poderoso indicador de la mengua de ciudadanía.

Dora Barrancos

Género y ciudadanía en la Argentina

¡Hola a todas y todos! ¿Cómo están?

Nos encontramos en esta segunda clase del Curso de Formación para Trabajadoras y Trabajadores en el marco de la Ley Micaela Bonaerense y, si les parece, podemos desconectar un poco el teléfono y otras distracciones, para generar un clima que nos ayude a concentrarnos. Seguramente, lo más difícil en esta etapa es hacernos tiempo entre las ocupaciones laborales, familiares, lo público y lo privado, ¿verdad...?

¿Qué vamos a trabajar acá? Por un lado, contenidos curriculares, según lo establecido en la **Resolución 1/2021**, de este ministerio, que aprueba las *Directrices y lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de las capacitaciones en temática de género y violencias contra las mujeres* (Anexo I).

En esta clase, nos detendremos en lo conceptual del Anexo I, y organizaremos los contenidos referenciándolos en la estructura de módulos allí propuesta. No tienen obligación de leer esos contenidos, pero es recomendable conocer el marco normativo en el cual nos movemos.

La propuesta es formarnos para transformar. Ocurre con todos los cambios sociales; desafíos complejos en los que interviene lo político, lo cultural, lo pedagógico, lo laboral, lo comunicacional, lo colectivo, lo subjetivo. **Se trata de comprender las matrices que nos van constituyendo y, al mismo tiempo, intentar cambiarlas.** En palabras del educador popular brasileiro Paulo Freire: generar sueños políticos que puedan albergar los anhelos de la otra, del otro, de las otredades.

Muchas/os se encontrarán con conceptos ya conocidos, pero este espacio debe servirnos, también, para ir construyendo lo que Freire llama un “universo vocabular” en común, y algunos acuerdos semánticos y de posicionamiento al usar los términos. No porque sean los únicos posibles, sino para tener un lenguaje compartido.

Les recordamos que es muy importante que se sumen a las actividades (optativas y obligatorias), porque estamos construyendo el camino entre todas/os y necesitamos de una escucha atenta y de una metodología de trabajo dialógica. ¡Incluso también está abierto el debate acerca del lenguaje inclusivo y su politicidad!

¿Comenzamos?

Dicen que, mediante un proceso, el gusano se vuelve una mariposa, pero yace en un mundo donde muchos que quieren ser gusanos quedan como gusanos. Entonces, para ser mariposa y desplegar las alas del arco iris y volar en este mundo de hipocresía, de vanidades, del todo vale, hay que tener un coraje tan grande como el de la visibilidad. Mirá esas mariposas que aletean en inmensos tacos de acrílico de cristal: están en todos los lugares y en las villas se las ve salir de los pasillos. Cuán coloridas. En un barrio absolutamente machista, ellas vuelan. Es realmente maravilloso.

Lohana Berkins

Este es un espacio de aprendizaje colectivo para abordar nociones y metodologías de trabajo que incorporen la perspectiva de género a través de las herramientas propuestas por la educación popular. Entendemos como “educación popular” a aquella tradición (sobre todo, latinoamericana) que asume la politicidad de la educación, así como una mirada política-crítica que busca transformar la realidad integrándose a las políticas públicas, y que horizontaliza las relaciones y vínculos pedagógicos para hacerlos más humanos, se desarrollen en ámbitos e instituciones educativas formales o no.¹²

Les proponemos preguntarnos sobre nuestros modos de ver, desde una perspectiva de género, la vida cotidiana, las personas e instituciones, las organizaciones, el trabajo, la educación y la salud, el amor, la amistad, los vínculos familiares, y todo aquello que forma parte de nuestras vidas.

¿Qué quiere decir perspectiva de género en esos escenarios donde nos relacionamos con las personas? El género es algo que nos atraviesa cotidianamente -incluso está presente desde antes de nuestro nacimiento- y va configurando nuestra identidad. **¿Se preguntaron por las veces que escucharon o les dijeron frases sobre su identidad, tan solo por ser mujeres o**

¹² Algunas lecturas, la vinculan a procesos formativos alternativos y/o informales, pero no es este el sentido que le damos acá.

varones, o ser catalogadas/os como tales ? Nos interesan aquellas que hayan oído en sus ámbitos de trabajo en el Estado. En el recuadro, sugerimos algunas a modo de ejemplo:



¿Quién no escuchó en boca de una autoridad y/o compañera/o de trabajo algo de esto? También en la familia o en una relación amorosa, nos condicionan con frases y prejuicios, muchas veces sin ánimo de molestarnos. Tal vez, hasta las hayamos dicho nosotras/os en algún momento. Parecen expresiones inocentes, pensemos en las pocas palabras que contienen. Por ejemplo: “¿y no le importa que ganes más que él?”. **Un puñado de letras que, encadenadas, significan y enuncian universos de modos de pensar y vivir, de organizar las relaciones de poder y económicas**, en las que -quizás- no hayamos reparado.

Nuestra vida está plagada de estas observaciones y preguntas. **¿Recuerdan algunas otras?**

Ya estarán pensando cuáles. “¿Con quién vas a dejar a tus hijos?” -sobre todo, cuando se dirigen a una mujer que asume determinadas labores fuera de su casa-, “los hombres no lloran”, “las mujeres son más sensibles”, y así podríamos estar una tarde entera.

Estamos hechas y hechos de palabras, dicen las y los poetas... Las palabras nombran un modo de existencia y nos marcan el cuerpo, las emociones, las presentaciones de la sociedad y la cultura. Su fuerza es performativa porque impactan en la construcción de nuestras subjetividades y el modo de relacionarnos y orientarnos entre nosotras/os. De la misma manera que las frases marcan a fuego nuestras subjetividades, también lo hacen los juegos (“de niñas” y “de niños”), las vestimentas, la alimentación y distribución de espacios en los ámbitos de trabajo, la música, el deporte, los entretenimientos, las religiones, la vida social y todo aquello que sitúa a varones y mujeres en roles diferenciados.

¿Qué juegos, lugares, sentimientos, vestimentas marcan a las personas según sus géneros? ¿Qué distingue a varones, mujeres y personas LGTBI+ -ya retomaremos esta categoría más abajo- según las frases? ¿Creen que estas definiciones del género pueden limitar otras formas de vivir y sentir las sexualidades?

Hablar de géneros es algo muy complejo ya que atraviesa nuestras vidas cotidianas y vivencias personales, y nuestros modos de ser y relacionarnos en el mundo. En el siguiente punto, reflexionaremos acerca de la perspectiva de género.

1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?

Desde el momento en que nacemos, comenzamos a recibir un trato diferenciado, dependiendo del sexo que nos asignan -establecido por la medicina, según la apariencia de nuestros genitales externos, es decir, si tenemos vulva o pene-. A partir de ello, se determina un solo **sexo** biológico posible para cada persona: si posee vulva¹³, será identificada como mujer y, si posee pene, será identificado como varón.

La existencia de tan solo dos sexos biológicos (mujer y varón) es considerada uno de los clichés más naturalizados acerca de los géneros. ¿Por qué? Durante mucho tiempo, el género se construyó en relación a la genitalidad binaria: a partir de allí, se definieron los roles, atributos y características de cada sexo. Esto no tiene que llevarnos a confundir el **género** con la genitalidad, pues son cosas muy distintas.

Los feminismos populares, al luchar por la igualdad, contra la violencia por razones de género, al pensarse desde la perspectiva de derechos humanos, son también antirracistas, anticolonialistas, anticlasistas. Esas posturas marcaban que los llamados feminismos blancos no daban cuenta, o lo hacían de manera muy insuficiente, de las experiencias y demandas de los feminismos musulmanes, negros, latinoamericanos, que incluyen a todas las mujeres, géneros y diversidades, y enlazan las luchas antipatriarcales con las decoloniales. El feminismo -a través de la categoría de género- empezó a cuestionar el modo en que socialmente se nos asignan roles, atributos y características que dan forma a nuestra identidad a partir del sexo, y a diferenciar la “socialización cultural” de un criterio “natural” o “biológico”. Al notar estas diferencias y las desigualdades que traía aparejada esta socialización diferenciada para varones y mujeres, las feministas de los 70 llamaron “género” a la construcción sociocultural de “lo femenino” y “lo masculino”.

¹³ La vulva es el conjunto de genitales femeninos: incluye los labios vaginales, el clítoris, la abertura vaginal y el orificio uretral.

En los años 70, al calor de los debates feministas, surgió la diferenciación entre **género y sexo** para distinguir el sexo biológico de la socialización “femenina” y “masculina”. Pero, ¿qué querían decir las feministas con esto? Que el **género** se relacionaba con el conjunto de prácticas, roles y mandatos sociales que se establecen culturalmente para cada uno de los **sexos** y no con la genitalidad. Algunas características más que se nos asignan según el género pueden verlas en la siguiente imagen:



El feminismo -a través de la categoría de **género**- empezó a cuestionar el modo en que socialmente se nos asignan roles, atributos y características que dan forma a nuestra identidad a partir del sexo, y a diferenciar la “socialización cultural” de un criterio “natural” o “biológico”. Al notar estas diferencias y las desigualdades que traía aparejada esta socialización diferenciada para varones y mujeres, las feministas de los 70 llamaron “género” a la construcción sociocultural de “lo femenino” y “lo masculino”.

Además, las feministas se dieron cuenta de que las características entre los géneros podían variar de una sociedad a otra, pero notaron que tenían un aspecto común: **una jerarquía y relaciones de poder donde siempre se imponían valores y formas de ser “masculinas” por sobre las “femeninas”**.

Interseccionalidad

La interseccionalidad se define por tres factores principales, estructurantes de la desigualdad y la opresión: la clase, la etnia-raza y el género. A ellos se les agregan otros como la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades rurales, el aspecto físico, etcétera.

Al calor de los debates de los feminismos de los 70, empezaron a aparecer otras voces¹⁴ -sobre todo, en las periferias, países del Sur, del “Tercer Mundo” - que señalaban cuestiones de género que debían ser pensadas con otros cruces vinculados a aspectos económicos, socioculturales, étnico-raciales, religiosos, tradicionales. Surgieron los llamados “feminismos negros”¹⁵ y “feminismos decoloniales”¹⁶, corrientes que denunciaron que la opresión como forma de violencia, se expresa de manera más dura con las mujeres afrodescendientes e indígenas en América Latina, que con las “blancas”. En nuestro país muchas hermanas de pueblos originarios sufren no solo por la desigualdad de género: también padecen mayores niveles de discriminación, racismo, invisibilización y violencia institucional y laboral.

En la provincia de Buenos Aires habitan más de una decena de pueblos indígenas, algunos de ellos, preexistentes a la conformación del Estado provincial, como mapuches, tehuelches, rankulches, guaraníes y querandíes. Otros, son pueblos establecidos en dicha región a partir de migraciones desde otros territorios: qom, diaguitas, quechuas, quechua-aymaras, charrúas, mbya guaraníes, kollas, ava guaraníes, huarpes, tupi guaraníes, močovíes, tonokes. **En términos estadísticos, Buenos Aires concentra un tercio de la población indígena de Argentina** (31,34%), porcentaje que demuestra su importante presencia (Rosso, 2018). Si, además de esta decena de pueblos, consideramos a las y los migrantes de países latinoamericanos, asiáticos y africanos, podemos decir que se trata de una jurisdicción con una población diversa en términos identitarios, étnicos y culturales. Las realidades y condiciones de vida de las mujeres indígenas en el territorio de la actual Provincia son igualmente diversas. Asimismo, la gestión de políticas públicas vinculadas a sus reclamos e intereses también exige grandes desafíos. Las teorías feministas han señalado que el Estado “oculta un sujeto masculino, propietario y blanco que hace valer sus particularidades como intereses generales y, como tal, domina no sólo sobre otros hombres sino también sobre las mujeres, lo que se denomina patriarcado” (MacKinnon, 1995 en Valobra: 2010) [Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, 2021: 1]

14 De acuerdo a Dora Barrancos (2019) “Hubertine Auclert fue quien acuñó la palabra ‘feminismo’ para pedir igualdad entre varones y mujeres”, a fines del siglo XVIII

15 Los “feminismos negros”, cuyo nombre original es “Black Feminism”, nacieron en Estados Unidos y tomaron mayor visibilidad hacia 1960, al calor de las luchas por los derechos civiles y la exclusión de las mujeres negras de los puestos de poder políticos. Así, se conformó un movimiento de mujeres que denunció el racismo de la sociedad en general, y de las mujeres “blancas” en particular. Ellas dejaron a la vista que las mujeres negras tenían menos privilegios sociales, económicos, políticos y legales que las mujeres blancas estadounidenses.

16 Karina Bidaseca, una socióloga feminista argentina que trabaja en la Universidad de General Sarmiento, señala que los feminismos decoloniales son aquellos que consideran e incorporan los saberes y las experiencias de las mujeres y personas LGTBI+ de los pueblos colonizados de América Latina y cuestionan a los saberes feministas occidentales como lugares legítimos y universales.

Queda expuesto que la confluencia de las desigualdades de género con otros elementos estructurales -como la clase, etnia y edad- colocan a algunas personas o grupos sociales en una situación de vulnerabilidad. A esta suma de causas se le llama “**interseccionalidad**”, entendida como **un sistema complejo de estructuras de opresión múltiples y simultáneas**. ¿Se identifican con alguna de estas cuestiones?

Desde esta perspectiva feminista popular, entendemos un modelo de Estado que debe garantizar y ampliar derechos, con políticas públicas que impacten en el conjunto y su interrelación con la sociedad.

recurso

Interseccionalidad



material
audiovisual

En el siguiente video Lucía Portos, subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual de este Ministerio, vuelve sobre el concepto de interseccionalidad y nos acerca algunos ejemplos para la reflexión.

Hacé click y accedé al video.

Conversamos acerca de la importancia de la perspectiva interseccional en el desarrollo de las políticas públicas con Sandra López, del pueblo qom, y Mirta Millán, del pueblo mapuche. Trabajan en el Programa de Abordajes Feministas Interseccionales de la Dirección Provincial Políticas para la Igualdad de Género del Ministerio. Nos comparten las siguientes reflexiones:

recurso

Interseccionalidad



material
audiovisual

Nos comparten sus reflexiones Sandra López, del pueblo qom, y Mirta Millán, del pueblo mapuche.

Hacé click y accedé al video.

Cuando logramos acercar la mirada y el oído a las distintas realidades de quienes habitan el territorio de la provincia, comenzamos a problematizar nuestra idea de ciudadana/o homogéneo y reconocemos su enorme heterogeneidad cultural, étnica, identitaria, religiosa. Para pensar esta diversidad desde las distintas intervenciones que realizamos como trabajadoras/es del propio Estado, las hermanas nos presentan el concepto de **interculturalidad**.

recurso

Interculturalidad



material
audiovisual

Nos comparten sus reflexiones Sandra López, del pueblo qom, y Mirta Millán, del pueblo mapuche.

Hacé click y accedé al video.

Ahora que sabemos que sexo y género son dos cosas muy distintas y que no podemos pensar en las cuestiones de género sin tener en cuenta cómo repercuten en nuestra vida, en el territorio donde vivimos y en la pertenencia cultural-, les proponemos preguntarnos: **¿cómo impacta en nuestra vida cotidiana la educación que recibimos, según el género que se nos asignó? ¿pueden recordar situaciones en las que su condición de género, étnica o de clase haya sido un elemento determinante para ayudarlas/os o, por el contrario, para obstaculizar el acceso a determinados lugares, trabajos, derechos?**

En la primera parte de esta clase, vimos que desde que llegamos al mundo se nos asignan determinadas cualidades, roles y atributos que se consideran “naturalmente” femeninos o masculinos, a partir de las características biológicas y anatómicas de los cuerpos. En palabras más simples, esto quiere decir que se hace un reduccionismo de los cuerpos a su genitalidad y una equivalencia de identidad: aquellas personas que nacen con vulva son educadas como mujeres y, las que nacen con pene, son educadas como varones.

Asimismo, es probable que quienes nazcan con alguna variante respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente aceptado, sean patologizadas. No reconocer la diversidad de los sexos y cuerpos condujo

a que muchas personas *intersex*¹⁷, cuya genitalidad no es claramente identificable como “femenina” o “masculina”, sean sometidas a tratamientos médicos y quirúrgicos durante los primeros años de vida, sin su consentimiento y a pesar de que no enfrenten problemas de salud. Se trata de determinar y alinear su apariencia física con uno de los dos sexos reconocidos socialmente como *normales*¹⁸. Hoy, la manera binaria de diferenciar a las personas según su sexo, está siendo cuestionada: si bien la medicina hegemónica supone solo dos formas de genitalidad posibles (vulva y pene), la misma biología señala que hay muchas más posibilidades¹⁹.

En los **Materiales Ampliatorios Complementarios** podrán encontrar más desarrollada esta perspectiva.

Así, la utilización del concepto de género puso de manifiesto que **ni el género ni la sexualidad son sistemas duales, monolíticos y excluyentes, sino que son flexibles**. No solo existen dos géneros socialmente posibles (mujer y varón), sino que hay una multiplicidad de identidades de género y sexuales (LGTBI+).

Además, **el nuevo concepto de género cuestionó el rol asignado a “la mujer”**, porque no existe una sola forma de ser mujer, sino que hay una pluralidad y diversas maneras de “ser mujeres”, según la clase, edad y etnia. **¿Se pusieron a pensar que, más allá de esa identidad femenina, las mujeres también son muy diversas entre sí?**

Estas preguntas -que pusieron de manifiesto los diversos feminismos- incluyeron un nuevo modo de pensar el género, ya no solo como una construcción sociocultural, sino como una perspectiva. **La perspectiva de género** es una forma de ver y comprender a la sociedad que permite identificar las relaciones de poder entre los géneros, cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión de las mujeres y personas LGTBI+, así como implementar acciones para avanzar en la construcción de la igualdad de género en las políticas públicas.

Desde esta perspectiva, no solo vamos a percibir que existen multiplicidad de géneros -y que, además, somos muy diversas/os-, sino que también se nos ofrece una manera de mirar el mundo. Con los “lentes violetas” -como los llamamos las feministas- puestos, podemos reparar en las desigualdades e injusticias, las discriminaciones y violencias por razones de género. Si se pusieran estos lentes violetas

17 Según el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2016), el término intersexualidad engloba un amplio espectro de situaciones en las que el cuerpo sexuado de una persona varía de manera congénita respecto del modelo corporal “masculino/femenino” hegemónico. La noción de variación es central para abordar la intersexualidad, puesto que refiere a aquellos cuerpos que varían respecto de los parámetros culturales de corporalidad “femenina” o “masculina”. Estas variaciones pueden manifestarse a nivel de los cromosomas, las gónadas, los genitales y/u otras características corporales. En algunos casos, la intersexualidad puede comprometer la asignación del sexo en el momento del nacimiento; sin embargo, en la mayoría, se trata de variaciones respecto a promedios corporales.

18 Idem, INADI, 2016.

19 Incluso, existen variables “sexuales” de los cuerpos que van más allá de los genitales externos, utilizadas usualmente para identificar la “marca de sexo”. La biología ha indicado que, además de los genitales externos, hay aspectos constitutivos de la sexualidad como los cromosomas (XX, XY, XXY y otras variables), las hormonas (testosterona, estrógenos, progesterona), las gónadas (ovarios, testículos), las estructuras sexuales internas. Por ello, muchas teorías de género aseguran que, reconocer solo dos sexos sería un reduccionismo.

por un rato: **¿qué desigualdades observarían en sus casas, en los espacios laborales, los medios de comunicación, las instituciones, el Estado?**

Como sabemos, la dinámica transformadora de los movimientos feministas no puede circunscribirse a procesos de avances lineales y homogéneos. Se trata, como todo cambio cultural profundo y contrahegemónico, de prácticas -incluyendo el discurso entendido en este sentido- que surgen al calor de los debates democratizadores, que avanzan y retroceden como las mareas, si bien nunca vuelven al punto de partida, aunque a veces los cambios no sean todo lo rápido que nos gustaría a quienes denunciarnos y trabajamos para reducir las desigualdades.



actividad
recreativa

Antes de seguir, les proponemos hacer un recreo

No es obligatorio, pero si lo desean pueden tomar una pausa para escuchar un clásico de la lucha por los derechos LGTBI+, que a fines de la década del 80 causó un fuerte impacto: Soy lo que soy, ¿la conocen?²²

Hacé click y accedé al video.

La historia de los feminismos y movimientos LGTBI+ revela que mediante los distintos productos de la cultura - una película consumida masivamente, un programa de televisión, una novela, una canción-, a veces se visibilizan y ponen en la agenda del debate público cuestiones que de otro modo, permanecen silenciadas. Hablamos de procesos culturales, porque la emergencia de algunos de estos significantes favorece las transformaciones que necesitamos para que nuestra sociedad sea menos desigual. **¿Recuerdan algún ejemplo que las o los haya impactado, una lectura, una película, una serie o escena de TV, una canción?**

²² "I Am What I Am", traducida como Soy lo que soy, es una canción de un famoso musical de Broadway, Estados Unidos. En Argentina, Sandra Mihanovich la popularizó en su disco homónimo, que se editó en 1984.

2. Las desigualdades de género

El género prescribe lo que es considerado *propio* de las mujeres (“lo femenino”) y de los varones (“lo masculino”). Esto, por supuesto, también se expresa en las políticas públicas que nos toca implementar desde los distintos ámbitos del Estado, así como en nuestros espacios laborales. Como ya mencionamos, hay muchas marcas en el lenguaje y en las prácticas cotidianas: “Las mujeres son sensibles y lloronas”, “Los varones son fuertes y no lloran”, “Las mujeres son más emocionales y los varones más racionales”, “Las niñas son más prolijas”, “Los niños son desprolijos”. Sin embargo, **estas características no son innatas y, mucho menos, naturales**. La prolijidad, la sensibilidad, la racionalidad, son características que no están inscriptas en la biología, sino que son asignadas y aprehendidas a lo largo de la vida en diversos espacios sociales, como la familia, la escolarización, los medios de comunicación, el barrio o cualquiera de los ámbitos donde crecemos.

¿Cuántas veces te pidieron o adjudicaron tareas en función de tu género? En prácticas institucionales, es frecuente que a las mujeres se les den actividades como tomar notas, limpiar, ordenar, porque “son más prolijas” y a los varones, tareas de reparación de artefactos porque “saben hacerlo”. Sin embargo, la condición de género no determina que accedamos a unos u otros saberes. Son los aprendizajes adquiridos que se internalizan a través de la educación formal y también se van construyendo socialmente.

Esto quiere decir que **prioriza y le da más importancia a algunos atributos, roles y quehaceres, mientras que menosprecia a otros**. A modo de ejemplo, veamos el siguiente material:

recurso

Un aplauso para el asador



material
audiovisual

Las y los invitamos a ver el siguiente corto “*Un aplauso para el asador*” de Gabriela Vallecillo y Marcela Palacio.

Hacé click y accedé al video.

¿Qué les pareció? Pueden volcar sus impresiones en la libreta/bitácora al final de la clase (ver Actividades optativas).

¿Cómo vienen hasta aquí? Mucha información, ¿no? Para repasar, les proponemos mirar este video que en pocos minutos, aborda los principales conceptos trabajados hasta ahora en materia de desigualdades de género:

recurso

Para empezar a hablar de género



material
audiovisual

Hacé click y accedé al video.

¿Seguimos?

3. Heteronorma, androcentrismo y ciudadanía

Esta jerarquización de la que venimos hablando no se da únicamente entre mujeres y varones, sino que **al priorizar la identidad masculina también se desvalorizan y “anormalizan” todas aquellas identidades que se construyen por fuera de la dicotomía mujer-varón.** Pensar en este tema desde el Estado, desde nuestro rol como trabajadoras y trabajadores, es imprescindible. ¿Por qué? Porque tenemos a nuestro cargo la implementación de políticas públicas que hacen al cumplimiento de derechos, es decir, al ejercicio de una ciudadanía realmente plena.

De esta manera, la **heterosexualidad** se constituye como norma, **heteronorma**, porque instaura un sistema de creencias y suposiciones que presenta a la heterosexualidad como un estado “natural” o “normal” del ser humano. Esto es, justamente, lo que pone sobre la mesa aquel feminismo de los años 80, cuando se refiere a que existe un grado de discriminación y violencia mayor sobre aquellas identidades sexuales que no se encuentran dentro de la heteronorma, es decir de lo que se espera de un varón o una mujer respecto a su orientación sexual. Si el mandato nos impone que a las mujeres les deben gustar los varones y a los varones las mujeres, **¿qué pasa con quienes tienen otros deseos sexuales que se dislocan del mandato socialmente establecido?**

Por otra parte, se pone en evidencia un problema de poder y desigualdad: la jerarquización del género masculino subordina al resto de los géneros. Así, las características vinculadas arbitrariamente con “lo masculino” (fuerza, potencia, racionalidad, riesgo) no poseen la misma valoración social que las asociadas a “lo femenino” (debilidad, prolijidad, sensibilidad, temor). A esta priorización de “lo masculino” por sobre el resto de las identidades sexuales, se la llama **androcentrismo**: situar al varón y a “lo masculino”, a su mirada e intereses, en el centro de la sociedad, omitiendo e invisibilizando a las mujeres y personas LGBTBI+, sus perspectivas, gustos e intereses. De esta forma, **la diferenciación de género instala, organiza y reproduce relaciones desiguales de poder.**

¿Notaron que cuando hablamos de *cuestiones de género* existe todavía la idea de que se trata de “asuntos” de mujeres y/o vinculados a la diversidad sexual? Sin embargo, como venimos viendo en esta clase, todas y todos nos vemos atravesados por los mandatos de género: cómo debemos ser, qué debemos hacer, qué se espera de nosotras/os, en razón al género que se nos haya asignado. En ese sentido, la **masculinidad** también es una construcción social, aunque muchas veces pase desapercibida. Se “aprende” a ser varón en sociedad. ¿Qué características tiene el modelo de masculinidad que se propone como ideal? ¿Por qué es importante que revisemos este modelo? ¿Qué riesgos tiene esta forma de vivir la masculinidad para los propios varones y para quienes los rodean?

recurso

Masculinidades



material
audiovisual

Ariel Sánchez, Director de Promoción de Masculinidades para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, reflexiona sobre estas cuestiones:

La masculinidad normativa y sus mandatos.

Hacé click y accedé al video.

Los riesgos de la masculinidad normativa.

Hacé click y accedé al video.

Es fundamental lograr que los varones puedan pensarse como sujetos que encarnan un conjunto de normas, valores, expresiones, roles y funciones que definen lo que deben o no ser y visibilizar que esa construcción tiene consecuencias sociales. Es necesaria una transformación de las dinámicas de complicidad machista, los silencios y los abusos de poder de todo tipo para reconstruir formas de ser varón que se involucren en la lucha contra las desigualdades y la erradicación de la violencia de género. Construir otros modos de habitar las masculinidades que no tengan que ver con el sometimiento y la vulneración de otras personas.

Cuando pensamos en términos de políticas públicas y derechos ciudadanos, tenemos que tratar de ir construyendo igualdad, condición imprescindible para el ejercicio de una **ciudadanía democrática**.

Y ahora, con estas definiciones, podemos volver a preguntarnos sobre la frase “¡Un aplauso para el asador!”. ¿Escuchaste alguna vez “¡Un aplauso para la que amasó los raviolos!”, “Puso la mesa”, “Hizo las compras” o “Para la que hizo el asado”? ¿por qué? ¿qué pasaría si en el próximo almuerzo familiar celebramos el resto de las tareas y comidas?

En las sociedades patriarcales como la nuestra, el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y sobre otras orientaciones sexuales. Así, varones, mujeres y personas LGBTI+ experimentan -de modo muy distinto- su estar en el mundo, su desarrollo personal y las posibilidades que se les habilitan (o dificultan), 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.**

recurso

Heteronorma



material
audiovisual

En el siguiente video, la artista Susy Shock reflexiona sobre la fuerza disciplinadora que la heteronorma tiene sobre los cuerpos y las identidades, tanto que muchas veces borra la enorme diversidad que nos caracteriza como personas:

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Indómita Revista Cultural

4. El patriarcado y sus consecuencias en las políticas públicas

Las desigualdades de género tienen un correlato en la organización de la sociedad, que modela las representaciones y las relaciones. A esa organización social la llamamos **patriarcado**; desde ya, es una matriz transversal a las instituciones del Estado, entre otras. El término **patriarcado** hace referencia al modelo de sociedades regidas por la dominación masculina. Su estructura crea diferencias y jerarquiza a los varones -individual y colectivamente- por sobre las mujeres y personas LGTBI+.

Esto es posible debido a que la construcción del patriarcado se asienta en diferentes instituciones públicas y privadas que dan lugar a normas, leyes, valores, ideas y prácticas que reproducen su lógica. Como resultado, la sociedad se centra en la figura del varón y, tanto las mujeres como otras identidades sexo-genéricas, quedan subordinadas de manera práctica y simbólica en todos los ámbitos de la vida: la familia, el trabajo, el deporte, las organizaciones, la política, los espacios de sociabilización en general.

recurso

¿Qué es el patriarcado?



material
audiovisual

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

Caja de Herramientas, Capítulo 1: El patriarcado

Hacé click y accedé al video.

Si hacemos un ejercicio introspectivo de nuestros propios recorridos y los observamos con perspectiva de género (es decir, con nuestros lentes violetas), **¿Qué elementos patriarcales de la dominación masculina recuerdan en sus marcas biográficas? ¿y en sus prácticas laborales, ven que algo de esto aparezca en las políticas públicas en las que ustedes intervienen o han intervenido a lo largo de su trayectoria?**

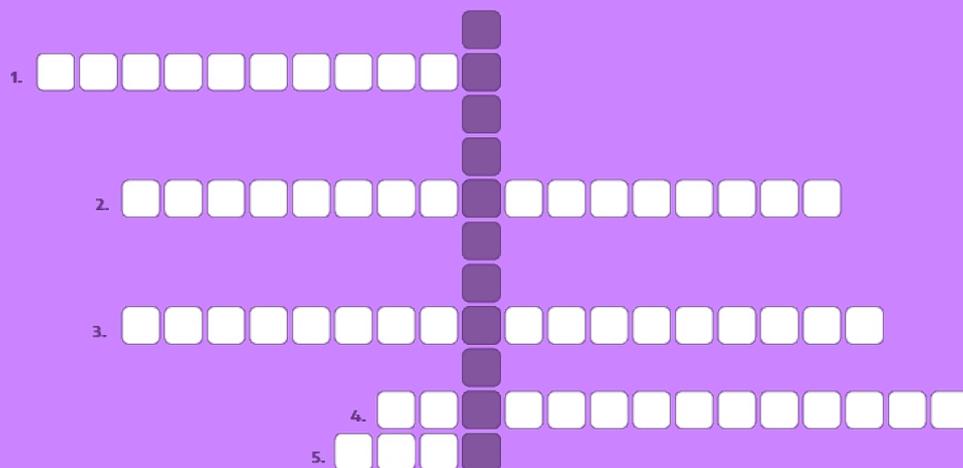
A partir de esa idea patriarcal de superioridad de los varones, es que -durante muchísimos años- se pensó la ciudadanía y también el acceso a ciertos derechos.

Para ampliar sobre estos temas, les recomendamos ir a los **Materiales Ampliatorios Complementarios**.



¿Jugamos?

A modo de recreo, pero también para volver sobre los conceptos que desarrollamos hasta ahora, las y los desafiamos a descubrir cuál es la palabra oculta. Para eso, deberán completar el crucigrama a partir de las siguientes pistas:



1. Norma que establece la heterosexualidad como única forma aceptable del deseo.
2. Atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otras y otros.
3. Sistema complejo de estructuras de opresión múltiples y simultáneas.
4. Priorización de “lo masculino” por sobre el resto de las identidades de género.
5. Se nos asigna al nacer, establecido por la medicina según la apariencia de nuestros genitales externos.

En resumen

A lo largo de esta clase, vimos algunas definiciones claves para comprender la perspectiva de género. Comenzamos analizando qué entendemos por género y cómo se puede distinguir el género del sexo biológico.

Hablamos de la potencialidad de comprender que el **género** se construye socialmente, a lo largo de la vida en sociedad y atraviesa nuestras vivencias personales y nuestros modos de ser y de relacionarnos en el mundo. La idea de género nos invita a cuestionar el modo en que la sociedad nos atribuye roles y características que dan forma a nuestra identidad, a partir del **sexo** que se nos asignó al nacer.

Pudimos ver que esta diferenciación en las formas de socializar a las personas según se las identifique como mujeres o varones, se traduce en **desigualdades de género**. Y que el concepto de **interseccionalidad** nos muestra cómo la confluencia de estas desigualdades de género con otros elementos -por ejemplo, la clase, etnia, edad, etcétera-, acentúa aún más las diferencias y la situación de discriminación y violencia en aquellos grupos donde se entrecruzan dichos factores.

Sobre esta base, empezamos a hablar de androcentrismo, patriarcado y heteronorma. Vimos que estos conceptos nos ayudan a construir una mirada que nos permite reparar en las desigualdades, injusticias, discriminaciones y violencias por razones de género. Podemos detenernos en aquellas situaciones que nosotras/os atravesamos en la vida cotidiana, o las que experimentan nuestros afectos, colegas y compañeras/os. Pero, también, esta mirada nos permite reparar en las desigualdades, injusticias y discriminaciones en las que trabajamos, para cambiar la forma en la que asistimos a la construcción de políticas públicas en nuestros lugares como trabajadoras y trabajadores del Estado.

Esta clase tiene algunas claves para leer la perspectiva de género, seguramente ustedes encontrarán muchas otras para conversar en los **foros** y con sus compañeras/os de trabajo. **La conversación como estrategia de comunicación y educación personal y colectiva es un recurso pedagógico que, bien usado, puede ser una instancia emancipadora.**

recurso

Desigualdades de género



material
audiovisual

Antes de irnos, vamos a escuchar los relatos de distintas trabajadoras del Estado provincial, a quienes les preguntamos si recordaban momentos en los que sufrieron o vieron que otras/os padecieran discriminación, injusticias o violencias por razones de género, en sus vidas personales o en sus ámbitos laborales. Así nos contestaban:

Hacé click y accedé al video.

¡Nos encontramos en la próxima clase!

1. Lectura de la clase.
2. Participación en el foro.
3. Participar en el foro:

Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual se diseñan estrategias y campañas de comunicación sobre las políticas, programas, planes y acciones en coordinación con distintas áreas.

En esta actividad, les proponemos observar 3 imágenes de la campaña Oficios sin Prejuicios, elegir una y compartir una breve reflexión en el foro, retomando las ideas o los conceptos analizados en la clase, incluyendo el de socialización de género.



Tiempo de realización: 1 semana.



ACTIVIDAD 1

Desde la niñez aprendemos -según el género que se nos asignó- que debemos ser, vestir, comportarnos de determinada manera.

Las y los invitamos a apuntar en sus libretas: ¿Qué juegos, lugares, sentimientos, vestimentas, marcan a las personas según sus géneros? ¿Qué distingue a varones, mujeres y personas LGTBI+ según lo que se espera de ellas/ellos? ¿De qué forma creen que esta organización del género puede limitar otros modos de vivir y sentir las sexualidades?

ACTIVIDAD 2

Ahora que sabemos que sexo y género son dos cosas muy distintas, y que no es posible pensar en las cuestiones de género sin tener en cuenta cómo repercuten en nuestra vida y condición social, en el territorio donde vivimos y en la pertenencia cultural, les proponemos preguntarnos: ¿Cómo impacta -en nuestra vida cotidiana- la educación diferenciada que recibimos, según el género que se nos asignó? ¿Pueden recordar situaciones en las que su condición de género, étnica o de clase haya sido un elemento determinante para ayudarlas/os o, por el contrario, obstaculizar el acceso a determinados lugares, trabajos, derechos?

ACTIVIDAD 3

Si miramos el mundo desde la perspectiva de género, o con los “lentes violetas”, podemos reparar en las desigualdades, las injusticias, las discriminaciones y violencias por razones de género. Si se pusieran estos lentes violetas por un rato: ¿qué desigualdades observarían en sus casas, en los espacios laborales, los medios de comunicación, las instituciones, el Estado?



ACTIVIDAD 4

¿Qué les pareció lo que vieron en el corto “Un aplauso para el asador” de Gabriela Vallecillo y Marcela Palacio?

ACTIVIDAD 5

Si hacemos un ejercicio introspectivo de nuestros propios recorridos y los observamos con perspectiva de género (es decir, con nuestros lentes violetas): ¿qué elementos patriarcales de la dominación masculina recuerdan en sus propias marcas biográficas? ¿y en sus prácticas laborales? ¿ven que algo de esto aparezca en las políticas públicas en las que ustedes intervienen o han intervenido a lo largo de su trayectoria laboral?

Referencias bibliográficas

Barrancos, D. *Género y ciudadanía en la Argentina*. Ed. Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies, 41 (1-2), 23-39. 2012. DOI: <http://doi.org/10.16993/ibero.45>. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/dora-barrancos-en-todo-lugar-del-pais-se-puede-tornar-evidente-la-lucha-de-miles-y-miles-de>

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. *Ellas no fueron contadas*. Historias de mujeres y diversidades. La Plata, 2021. Recuperado de <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/drive/archivos/Ellas-no-fueron-contadas.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. *Mujeres indígenas en la provincia de Buenos Aires. Reflexiones sobre su realidad y aportes para la gestión de políticas públicas vinculantes*. La Plata, 2021. Recuperado de <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Documento%20Mujeres%20Indigenas%20-%20PBA.pdf>

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación. *Intersexualidad*. Documento Temático. Área Diseño Gráfico y Editorial, Buenos Aires, 2016.



La división sexual del trabajo, brechas y desigualdades de género

Resumen de contenidos

División sexual del trabajo. Corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Trabajo reproductivo o no remunerado. Trabajo productivo. Las desigualdades y brechas de género en el mundo del trabajo. Segregaciones de género. La doble jornada laboral.

- 1. La división sexual del trabajo: brechas y desigualdades de género.**
 - 1.1. Trabajo reproductivo o no remunerado.**
 - 1.2. Trabajo productivo.**
- 2. La doble jornada laboral.**

Bienvenida

¡Buenos días a todas/os! ¿Cómo están?

En las clases anteriores presentamos algunos de los principales lineamientos de la Ley Micaela y de este curso en particular. Luego, avanzamos en interiorizarnos acerca de algunos de los conceptos más importantes y básicos de la perspectiva de género en el Estado y la sociedad. En esta oportunidad, les proponemos mirar con esos “lentes violetas” nuestros ámbitos de trabajo y las políticas públicas. En tal sentido, las y los invitamos a pensar en términos de co-aprendizaje²¹, es decir, aprendizaje colectivo, donde la clave pasa por lo compartido, por lo que puede ser aprendido de y con las y los demás, que forma parte de las mejores tradiciones pedagógicas latinoamericanas, aquellas que han tenido como horizonte la igualdad.

La perspectiva de género, al ubicar en su centro el desafío de construir igualdad, es una aliada estratégica de cualquier proceso educativo, de cualquier política pública que deba garantizar igualdad de derechos. En ese mismo sentido pensamos en la transversalización de esta perspectiva como una construcción imprescindible en todos los ámbitos del Estado. Nos parece importante reponer y reconocer -en este proceso formativo- sus propias experiencias en las prácticas laborales institucionales, ya que entendemos al trabajo como una dimensión estratégica, en el que se consolidan dinámicas y culturas institucionales, se naturalizan conductas, matrices de pensamiento y emocionales. Estas experiencias no suceden por separado, sino todas juntas.

Pensemos en nuestro ámbito de trabajo: **¿qué tipos de tareas esperamos que hagan nuestras compañeras y compañeros?, ¿cómo creemos que deben vestirse?, ¿de qué modo consideramos que pueden expresar-**

²¹ Esta categoría la tomamos de Simón Rodríguez (1769-1864), el primer pedagogo latinoamericano, quien fuera maestro del Libertador Simón Bolívar. Quienes tengan interés en ampliar este tema, pueden consultar en Huergo, Jorge. Las luchas por la emancipación y la formación del sujeto latinoamericano: Simón Rodríguez (1769-1854). En La educación y la vida. Un libro para maestros de escuela y educadores populares. EPC, Facultad de Periodismo UNLP, pp. 124-136, La Plata, 2017. Recuperado de https://catedracomeduc.files.wordpress.com/2013/03/la_educacion_y_la_vida_ebook-1.pdf

se?, ¿cómo trabajamos con las y los otros en el marco de las tareas de las que somos responsables como agentes estatales?, ¿hacemos chistes que pueden incomodar o discriminar a algunas personas? Muchas veces, usamos expresiones que naturalizan modos de concebir y de sentir que tienen inscriptas discriminaciones sexo-genéricas.

En este encuentro, daremos cuenta del dualismo entre las esferas privadas-públicas y cómo la división sexual del trabajo tradicional las configura al interior de las instituciones.

Por último, abordaremos el mundo del trabajo remunerado, donde tienen lugar múltiples discriminaciones y desigualdades de género, tanto en el acceso al mismo como en las condiciones laborales.

La idea es que estas herramientas conceptuales nos sirvan, por un lado, para repensar colectivamente nuestro rol como agentes del Estado que implementamos políticas públicas que garantizan derechos ciudadanos, y por otro lado, reflexionar acerca de nuestros espacios de trabajo y construir prácticas transformadoras a través de esta capacitación, en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

Las divisiones de tareas y trabajos -que parecen asignadas “naturalmente”- tienen una marca de género profunda y se inscriben en procesos históricos, y configuran matrices de prejuicios muy instalados. Por ejemplo, una política que transversaliza la perspectiva de género en el Estado es la de **Oficios sin Prejuicios** llevada adelante en la provincia de Buenos Aires de manera articulada entre el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, el Ministerio de Trabajo y el de Producción. En la presentación de la campaña, el 28 de junio de 2021, la ministra de este organismo, Estela Díaz, expresó: “La falta de acceso a la igualdad en los puestos de trabajo es un factor fundamentalmente invisible. Esta campaña es muy importante porque es una de las herramientas para hacer visible que no estamos trabajando en todos lados y que existen diferencias. Por esta razón, cuando algunas compañeras llegan a algunos sectores de trabajo hay que mostrarlo”²².

¿Comenzamos?

Las mujeres siempre trabajaron en el espacio público y fueron parte de ese mundo. El problema radica en que, aun así, siguen siendo ellas quienes mayoritariamente se ocupan del trabajo doméstico y de cuidados, esto es, del trabajo no remunerado. Hoy en día, podemos decir que, gracias a la lucha del movimiento feminista, algo está cambiando. Pero si nos ponemos a pensar: **¿son equitativas las tareas domésticas en nuestros hogares?**, ¿quién lava la ropa, quién la



²² Cfr. https://www.gba.gov.ar/produccion/noticias/costa_ruiz_malec_y_d%C3%ADaz_presentaron_el_programa_oficios_sin_prejuicios

plancha, quién la dobla y guarda? Tal vez en sus casas los varones cocinan, pero: ¿quién se encarga de las compras?, ¿quién sabe qué hay y qué falta en la heladera y las alacenas? Si bien, lentamente, estas tareas están siendo democratizadas, aún queda mucho por revisar y transformar. Pensemos en el siguiente ejemplo:



¿Se identifican con esta imagen? ¿por qué? ¿les recuerda alguna situación que hayan visto o vivido? Tengan presente que pueden ir tomando apuntes o haciendo reflexiones en su libreta, les van a servir a la hora de recuperar contenidos del trayecto para el Trabajo Integrador Final, cuya consigna les anticiparemos en la próxima clase. Ahora, a través de la lectura, afinaremos un poco más estas cuestiones de las que venimos hablando y cómo se expresan en el ámbito laboral.

1. La división sexual del trabajo: brechas y desigualdades de género

Las divisiones de tareas y trabajos que parecen asignadas “naturalmente” tienen una marca de género profunda y se inscriben en procesos históricos. Las mujeres hemos trabajado desde siempre en actividades fundamentales para el desarrollo de las naciones, los pueblos, los Estados. Sin embargo, estas han sido -en general- invisibilizadas. No se trata acá de desplegar un recorrido analítico por la historia, pero sí dar cuenta de esta marca de origen en lo que llamamos “**división sexual del trabajo**”²³.

La especialista **Nora Goren** sostiene que:

“A esta distribución del trabajo entre varones y mujeres se la denomina división sexual del trabajo. Consiste en la diferenciación que se hace de las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los varones, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico -privado- considerado y denominado como **reproductivo** y a los varones en el ámbito público considerado y denominado como **productivo**, remunerado” [s/d].

El ámbito reproductivo o doméstico abarca múltiples tareas relacionadas con actividades de cuidado de personas (hijas/os, personas mayores), del hogar (lavar y planchar la ropa, cocinar, comprar, limpiar, entre otras) y de organización. “A pesar de que este trabajo constituye un aporte al bienestar de la familia -continúa Goren- y de la sociedad en su conjunto, es una tarea que **carece de valoración social y económica**. Hoy existen estudios²⁴ que dan cuenta del

23 Esta división se hizo más fuerte a partir de la Revolución Industrial y la consolidación del capitalismo industrial como modo productivo hegemónico. Los varones ocuparon, en mayor medida, los puestos en las fábricas (trabajo considerado productivo y remunerado) y los espacios de decisión política. Las mujeres quedaron relegadas al ámbito privado, doméstico, la mayoría de las veces invisibilizado.

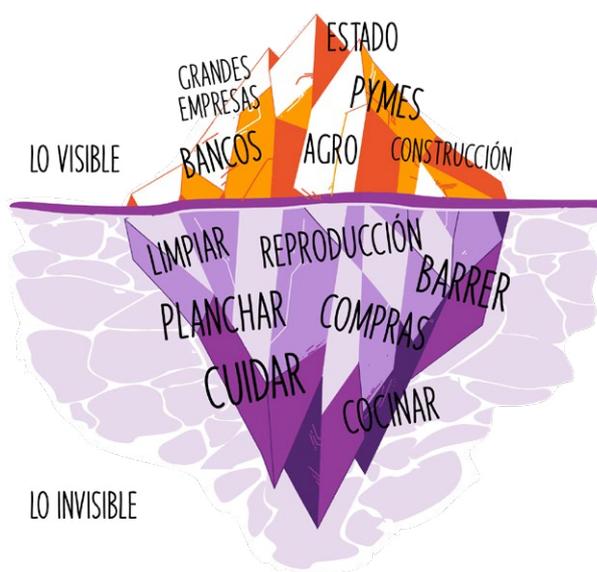
24 Les recomendamos la lectura de la siguiente nota periodística que profundiza sobre estos temas: <https://www.pagina12.com.ar/289640-el-trabajo-domestico-no-remunerado-representa-el-16-del-pbi>

aporte de ese trabajo al Producto Bruto Interno de los países, así como también su reconocimiento a través de políticas tales como la jubilación de amas de casa”.

Solo a modo de ejemplo, vemos las marcas de esta división sexual del trabajo en lo cotidiano. Si él lava los platos y ella mira la TV, entonces él “es un pollerudo”. O al revés: **¿cuántas veces a las mujeres les tocó lavar los platos o levantarse a servir más comida tan solo por “ser mujer”? ¿cuántas veces los varones se vieron obligados a hacer un arreglo del hogar por ser el “hombre de la casa”?**

Las tareas y trabajos tienen una impronta basada en los estereotipos de género, que hacen que la sociedad crea que estamos destinadas y destinados a un tipo de tarea, según el sexo que nos asignaron al nacer.

Esa división históricamente ha sido pensada de manera binaria: a las mujeres se les dan tareas vinculadas al hogar y cuidado (espacio privado) y, a los varones, actividades que se desarrollan mayoritariamente fuera del hogar (espacio público). Por eso, al mismo tiempo que desnaturalizamos el pensamiento binario, nos cuesta salir de esa matriz dicotómica para lograrlo.



Con el objetivo de visualizar mejor esta idea, podemos recurrir a la imagen de “témpano”, según la cual existe una parte visible sobre el nivel del mar que se corresponde a lo tradicionalmente considerado “trabajo”, y que aquí vamos a llamar **trabajos productivos o remunerados**, tales como labores en el campo, en una fábrica, un banco, la salud o la construcción. En este ámbito, aunque hay mujeres, predominan los varones.

Sin embargo, existe una enorme cantidad de tareas que se realizan en los hogares (cocinar, limpiar, hacer los mandados, cuidar a las/os más pequeños o a

las adultas/os mayores, enfermas/os)²⁵, indispensables para el desarrollo de los otros trabajos y para la reproducción social de la vida en general. Estas actividades -vinculadas a lo doméstico y al cuidado- no suelen considerarse trabajos como tal, y mayoritariamente recaen sobre las mujeres. Al ser invisibilizadas socialmente, ellas se encuentran en la parte hundida del témpano, debajo del agua, donde no se ven. A dichos trabajos, les vamos a llamar trabajos **reproductivos o no remunerados**.

A continuación, abordaremos en detalle cada una de estas esferas (**trabajos reproductivos no remunerados y trabajos productivos o remunerados**), para comprender su dinámica y cómo se retroalimentan.

²⁵ Durante la pandemia, esta situación ha incrementado significativamente el peso de la carga de las tareas de cuidado no remuneradas, que recaen sobre las mujeres.

1.1. Trabajo reproductivo o no remunerado

Entonces me verías arrodillada, mi espejo universal,
con este trapo en las manos fregando el piso,
porque los dueños de casa
aprovecharían mi falta de experiencia
para hacerme hacer toda suerte de trabajos.

Silvina Ocampo
Cornelia frente al espejo

¿Cuántas de nuestras abuelas y madres eran consideradas “amas de casa”? Es decir, trabajadoras domésticas no remuneradas, “arrodilladas”, como en la cita de la escritora argentina Silvina Ocampo. **¿Acaso sigue pasando en tu vida? ¿cuántas veces escuchaste la frase “mi papá trabaja y mi mamá es ama de casa”?** O, tal vez, les ha pasado que -cuando van a una dependencia pública- les acercan una planilla para completar que dice: a. ¿Trabaja? b. ¿Es ama de casa? O, directamente lo pregunta quien atiende por ventanilla.

recurso

Trabajo Doméstico



material
audiovisual

Les proponemos conocer a Rosa y, a través de ella, la experiencia de muchas mujeres de nuestro país y de América Latina.

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Care Perú. Trabajo Doméstico.

¿Qué opinan del video de la vida de Rosa? Al final, hace referencia a que los varones deberían “colaborar” con el trabajo del hogar: ¿qué opinan sobre esta afirmación? **Si los varones son quienes “colaboran”, ¿la responsabilidad no seguiría recayendo sobre las mujeres?** ¿cómo se vive la situación cuando un varón, que está al cuidado de su hija/o, la/lo lleva a su espacio laboral? ¿es igual que cuando lo hace una mujer?

Ahora, sigamos reflexionando juntas/os al respecto. Durante mucho tiempo, se pensó que este tipo de actividades -anteriormente llamadas “labores domésticas”- no eran consideradas un **trabajo valioso** para la reproducción de las nuevas generaciones y menos aún, una contribución a la economía. No solo su existencia e importancia era invisibilizada y devaluada, también determinaba un deber, una obligación de realización, de responsabilidad exclusiva del colectivo de las mujeres. No es posible pensar en la emancipación de las mujeres, en la vigencia plena de nuestros derechos, en nuestra independencia económica, sin aspirar a modificar esta situación, ya que las mujeres, sobre todo las más empobrecidas, destinan mucho tiempo a este trabajo no remunerado.

¡IMPORTANTE! Tengamos presente que aún no disponemos de estadísticas oficiales que den cuenta de identidades de género que no sean varón/mujer. Al mismo tiempo, muchas identidades que se consideran feminizadas por no corresponder a la categoría varones (bisexuales, lesbianas, trans, travestis, personas no binarias y otras), comparten con las mujeres muchas de las dificultades de acceso al trabajo, brechas laborales y otras. Por eso, en las siguientes secciones -cuando brindamos datos o ponemos ejemplos- solo utilizamos la división “mujeres/varones”.

Hoy en día, esta situación se está reformulando. La principal consigna del feminismo, en este sentido, es **eso que llaman amor es trabajo no pago**. Es decir, que todas las cargas domésticas, históricamente asignadas a las mujeres, estuvieron basadas en estereotipos de género y en una función vinculada a “dar amor”, pero **en realidad esconden un tipo de explotación particular y un trabajo socialmente imprescindible, aunque invisible y no valorado**.

Resaltamos la noción de **trabajo** porque si no pudiéramos hacer muchas de estas tareas por nosotras/os mismas/os (como limpiar, planchar, cocinar, ordenar, cuidar a las/os niñas/os y adultas/os mayores), tendríamos que pagar por ellas. A modo de ejemplo: contratar a una empleada doméstica para que limpie la casa, llevar la ropa a lavar, comprar la comida en una rotisería, o pagar

un jardín maternal, son actividades que costarían mucho dinero. Sin embargo, **cuando las realiza una persona en su casa, se pierde su valor económico y, por ende, se invisibilizan.**

Son **tareas fundamentales para la reproducción social** y, por lo tanto, podemos considerarlas como **trabajo**, aunque nadie pague por ellas.

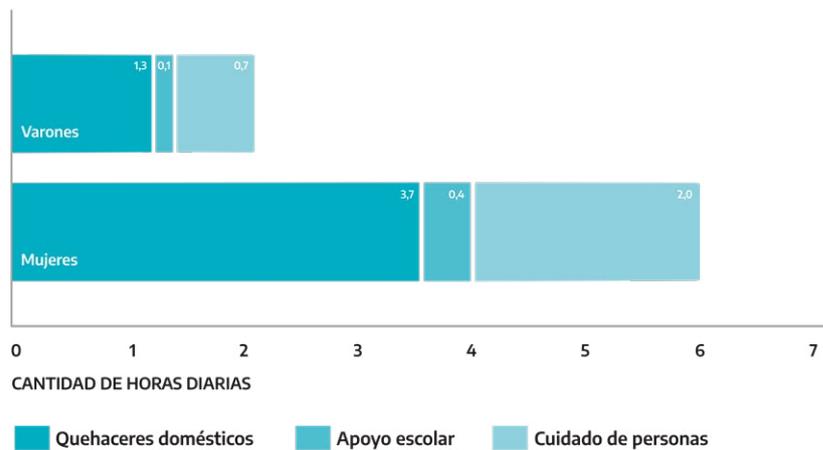
¿Te detuviste a pensar -alguna vez- cuánto tiempo dedicás a limpiar, alimentar, cuidar y hacer las compras? ¿cuál es el aporte económico que todas estas tareas representan?

La Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, junto con la Secretaría de Innovación Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desarrollaron una calculadora del cuidado. Las personas pueden computar el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado que realizan; es decir, cuánto cuesta -en dinero- todo ese trabajo no remunerado.

¿Te animás a calcular cuánto vale el trabajo reproductivo que realizás?
<https://calculadora-del-cuidado.argentina.gob.ar/>

El trabajo reproductivo se define como todas las actividades no remuneradas realizadas en el hogar. Comprende los quehaceres domésticos, limpieza de casa y de ropa, preparación de alimentos, compras para el hogar, y las actividades de cuidado y educación de niñas/os del hogar, cuidados de personas enfermas y/o personas con discapacidad, y de adultas/os mayores que son miembros del hogar.

En el siguiente gráfico, veremos algunos datos sobre el trabajo no remunerado para la provincia de Buenos Aires. La imagen se refiere a las horas diarias asignadas a los quehaceres domésticos, apoyo escolar a miembros del hogar y cuidado de personas. Como se puede observar, las mujeres dedican casi 6 horas diarias a estos trabajos, mientras que los varones solo dedican 2 horas al día.



Fuente: Elaboración propia en base a IDESBA²⁶ 2018 y Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), tercer trimestre de 2013.

Es decir, **las mujeres de la provincia de Buenos Aires dedican el triple de horas a tareas que no son remuneradas**. Esta tendencia no es únicamente provincial, sino nacional y hasta mundial. Como es de esperar, esto les quita tiempo para dedicarse a otros trabajos o actividades de ocio, recreación, formación o políticas.

¿Alguna vez se pusieron a pensar cómo les afecta la carga doméstica en su espacio laboral? ¿consideran que impacta en su desarrollo y carrera? ¿alguna vez tuvieron que renunciar a alguna actividad laboral que les gustara para dedicarle tiempo a tareas domésticas y de cuidados? ¿o resignaron espacios de formación y/o militancia dentro del ámbito laboral por el mismo motivo?

Muchas y muchos trabajadoras/es están en tareas de atención al público, o de contacto directo con las y los ciudadanas/os (por ejemplo, en educación, salud, seguridad, producción, turismo, cultura u otras). Es por ello que formar en perspectiva de género aporta, además, a tener en cuenta este aspecto cuando se toma contacto con este público que también se ve afectado por esta realidad.

Todas estas desigualdades entre varones y mujeres en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado suceden al interior de cada hogar y de cada familia, pero **terminan repercutiendo en el trabajo remunerado y en la posibilidad concreta de inserción y ascenso en el mundo laboral**. Es distinto ser varón, mujer, trans, travesti a la hora de buscar un trabajo, conseguirlo o no, decidir en qué área o sector, bajo qué condiciones realizarlo.

²⁶ Informe: "Género y distribución del trabajo en el hogar en la Provincia de Buenos Aires". Instituto para el Desarrollo Económico y Social de Buenos Aires (2018).

Trabajo no remunerado



material
audiovisual

Para volver de manera sintética sobre los conceptos trabajados hasta ahora, las/os invitamos a ver el video “Eso que llaman amor es trabajo no pago”.

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Ecofeminita

Esta situación se agudiza en el caso de las personas LGTBI+, principalmente en las travestis y trans, pues la discriminación opera dificultando y obturando su entrada al mercado laboral formal. Por eso, **ha sido muy importante la sanción -en 2015- de la Ley Provincial de Cupo Laboral Travesti-trans 14.783²⁷**. A partir de su reglamentación en diciembre de 2019, se conformó una comisión mixta que interviene y monitorea el cumplimiento del cupo laboral y se creó un registro de personas travestis, transexuales y transgénero solicitantes de empleo. Actualmente, muchos municipios adhieren a la ley. Es importante, como trabajadoras/es del Estado, que velemos por su cumplimiento.

En septiembre del 2015 se votó la Ley Provincial 14.783 que fue impulsada por la activista travesti Diana Sacayán. La ley de Cupo establece que el sector público de la provincia de Buenos Aires debe ocupar en una proporción no inferior a 1% de la totalidad de su personal a personas travestis, transgéneros y transexuales que reúnan condiciones de idoneidad en el cargo.

²⁷ En esta misma línea a nivel nacional, en junio de 2021, se sancionó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”, Ley 27.636. Esta ley establece que el 1% de las vacantes de la Administración Pública Nacional, en todas las modalidades de contratación regular vigentes, están destinadas a personas travestis, trans o transgénero. Asimismo, estipula una serie de obligaciones de no discriminación en el acceso a los puestos de trabajo y define incentivos económicos para contrataciones en el sector privado.

recursero

Cupo Laboral Trans



material
audiovisual

Les compartimos el testimonio de Verónica Terradilla, trabajadora del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA. Aquí nos cuenta lo que implica la posibilidad de acceder a un trabajo formal y reflexiona sobre la importancia del cupo laboral trans para desandar años de segregación, discriminación y exclusión de las personas trans y travestis

Hacé click y accedé al video.



actividad
recreativa

Recreo: galería de murales

Antes de seguir, les proponemos hacer un pequeño corte, a modo de recreo, para arreglar el mate o prepararse un cafecito, mientras disfrutan de la galería de murales de la artista neuquina Ailén Possamay, quien desde 2017 lleva adelante un proyecto de murales-esténcil sobre el trabajo reproductivo:

Accedé a los Murales de Ailén Possamay

El tiempo que demanda la realización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado dificulta la inserción equitativa de las mujeres en el empleo remunerado.

1.2. Trabajo productivo

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo

¿Ustedes creen que el trabajo doméstico y de cuidados que realizan en el hogar ha sido una sobrecarga que influye o influyó sobre su desempeño laboral? Si nos ponemos a pensar y miramos para nuestros costados, a nuestras compañeras y compañeros de trabajo, **¿quiénes son las/os que más precisan de licencias por cuidados de hijas/os cuando se enferman y no pueden asistir a la escuela, o por cuidado de adultas/os mayores?**

Centrémonos ahora en precisar a qué llamamos **trabajo remunerado**.

Llamamos trabajo remunerado a toda aquella tarea por la cual recibimos un pago, conocido como salario o sueldo.

Como consecuencia de las desigualdades de género vinculadas en gran medida a estereotipos de género, y al tener menos tiempo disponible (por todas las tareas que realizan en sus hogares), las mujeres participan menos en el ámbito del trabajo productivo o remunerado. Además, cuando logran conseguir un trabajo, lo hacen bajo peores condiciones: más inestabilidad, jornadas más reducidas, altas tasas de desempleo, mayor precarización, salarios más bajos, entre otras.

Uno de los indicadores para identificar el acceso al mundo del trabajo remunerado es la tasa de actividad, que da cuenta de las personas que tienen un trabajo o están buscando uno en relación a la población total. **En nuestro país, la tasa promedio de participación de las mujeres en el mercado laboral es de 49,2%, mientras que la de los varones es de 71,2% (es decir, 21 puntos**

porcentuales más alta). Esto significa que, de cada 10 varones, 7 trabajan o buscan trabajo. Sin embargo, de cada 10 mujeres, menos de 5 trabajan o buscan trabajo.²⁸

Otra de las herramientas para analizar las desigualdades en el mundo laboral es la **tasa de desocupación**, que indica el porcentaje de la gente que busca trabajo y no lo consigue. Mientras **la tasa de desocupación de los varones es de 8,9%, en las mujeres asciende al 10,8%**.

Nuevamente, podemos ver cómo las desigualdades de género se ensanchan al analizar el género junto con otras dimensiones: si tomamos la desocupación según las edades, el caso más notable es el de **las mujeres jóvenes (de hasta 29 años) que superan el 22%; para los varones de la misma edad el desempleo es del 17,9%**. Por otra parte, si analizamos la tasa de desocupación según los ingresos del hogar, las diferencias son muy evidentes: en aquellos de menores ingresos, **1 de cada 4 mujeres está desempleada** (24,2%), mientras que en los de mayores ingresos la desocupación es de 1,9% (sólo 2 de cada 100).

En relación a las condiciones de trabajo por género, **la informalidad también afecta más a las mujeres, un 36% de las que trabajan lo hacen de manera no registrada**, con sus consecuencias: precarización, sin cobertura de salud ni aportes jubilatorios. Sin embargo, para sus pares varones, dicha tasa es del 34,2%.

No a todas las mujeres les afecta por igual la desocupación y el acceso al trabajo: según datos del INDEC, las que cuentan con estudios universitarios completos o incompletos tienen una tasa de actividad en el mercado de trabajo de 74,3%, mientras que las que poseen secundario incompleto muestran una participación del 35,9% y las que poseen estudios secundarios completos 55,1%. Como vemos, tener la oportunidad (o no) de acceder a estudios también afecta nuestra posibilidad para conseguir trabajo.

Todos estos factores que enumeramos -mayor índice de desempleo, acceso a trabajos precarios o informales, mal pagos o directamente no remunerados, sobrecarga de tareas de cuidado, el hecho de que la mayor parte de los hogares monoparentales está a cargo de mujeres²⁹- afectan profundamente sus

28 Esta información fue publicada en el informe *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos*, elaborado por el Ministerio de Economía y la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2020.

29 El 27% de los hogares argentinos con menores son monoparentales y, de estos, el 60% tiene jefatura femenina. Los hogares monoparentales representan el 66% de los hogares pobres y los que tienen jefatura femenina son el 60%. Fuente <https://www.flasco.org.ar/noticias/la-deuda-es-con-nosotras-y-nosotres/>

vidas y las ubican en una situación de **mayor vulnerabilidad económica**. Por todas estas razones, **las mujeres son más pobres que los varones**. Por eso, se habla de “**feminización de la pobreza**”. Podemos imaginar, entonces, que la dirección que asuma la política económica de un país (achicamiento del Estado, tomar o no deuda pública, beneficiar a ciertos sectores por sobre otros, invertir o no en políticas de redistribución, acuerdos que se realicen con organismos internacionales) termina por impactar de forma diferencial sobre ellas, tal como muestran varios estudios realizados con perspectiva de género.³⁰

Si queremos lograr una sociedad más justa e igualitaria, es imprescindible que las políticas públicas con perspectiva de género asuman el desafío de revertir esta desigualdad estructural, para lo cual se requiere de un Estado presente.

Cuando hay mucha necesidad, y es necesario comprar alimentos y medicamentos para la subsistencia, gran cantidad de mujeres terminan recurriendo a préstamos no bancarizados, con intereses usureros, que profundizan la situación de empobrecimiento. Por esta razón, en el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires crea el programa **Desendeudadas**, que busca cancelar esas deudas, refinanciándolas.

El programa Desendeudadas, presentado por el gobernador Axel Kicillof en noviembre de 2021 en el marco del Primer Congreso de Violencias de Género y Políticas Públicas organizado por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, es una iniciativa que busca terminar con ese ciclo de endeudamiento. En palabras del mandatario provincial: “En la salida de la crisis, este será uno de los instrumentos que servirá para ir a buscar a quienes más sufrieron para tenderles una mano y que no se queden atrás; [...] para su implementación, vamos a necesitar de un Estado presente, que milite, busque a quienes lo necesitan y llegue a todos los rincones de la provincia”.

recurso

Desendeudadas



material
audiovisual

Las y los invitamos a escuchar al gobernador **Axel Kicillof**, que nos cuenta de qué se trata esta política pública:

Hacé click y accedé al video.

30 Gago, Verónica y Luci Cavallero. *Una lectura feminista de la deuda*. 2020

Desendeudadas



A su vez, **Lucía Portos**, subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual de este Ministerio, nos explica la importancia de este programa:

Hacé click y accedé al video.

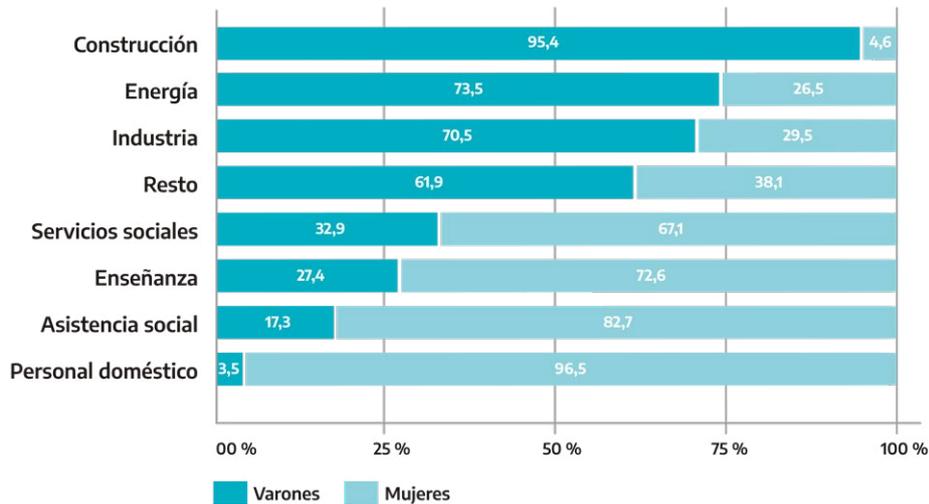
Desendeudadas es un programa a cargo del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual junto al Ministerio de Hacienda y Finanzas y el Banco Provincia (Bapro). Su objetivo es cancelar las deudas financieras tomadas por mujeres en ámbitos no bancarizados, para obtener una refinanciación del Bapro con una tasa de interés más baja.

Está destinado a mujeres jefas de hogar con domicilio en la provincia de Buenos Aires. La población a priorizar -en el inicio del programa- son las mujeres titulares de la Asignación Universal por Hijo, las beneficiarias por Asignación por Embarazo y cuatro grupos con características particulares: embarazadas, quienes tengan hijas/os a cargo de entre 0 a 3 años, quienes tengan tres o más hijas/os a cargo menores de 18 años, y quienes tengan una/o o más hijas/os con discapacidad.

También, al analizar el acceso al trabajo remunerado, podemos observar dos fenómenos de desigualdad muy visibles: la **segregación horizontal** y la **segregación vertical**, más conocida como “**techo de cristal**”, que demuestran la existencia de diferentes barreras para la participación de mujeres en determinados tipos de trabajo y para el acceso a cargos jerárquicos.

La segregación horizontal describe el fenómeno por el cual se produce una concentración diferenciada por género en determinados sectores de la actividad económica y en determinados tipos de trabajo. Este proceso se ha dado históricamente: las mujeres se han incorporado al mercado laboral -en mayor medida- en sectores asociados al trabajo doméstico y de cuidado. ¿Sabían que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan laboralmente en estos sectores? Por su parte, los varones son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción y la energía.

En el siguiente gráfico, podemos observar los porcentajes actuales para cada rama de actividad en Argentina. Aquellos donde predomina el color lila, son “sectores **masculinizados**” y, en los que se ve el violeta, son sectores o trabajos “**feminizados**”.



Fuente: Informe Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos, DNElyG, Ministerio de Economía de la Nación, 2020.

Es importante resaltar que la segregación horizontal no se limita exclusivamente al sector de actividad económica analizado, sino que **también se puede aplicar a las tareas y sectores en las que varones y mujeres se desempeñan dentro de cada espacio de trabajo**. En estos, las mujeres tienden a trabajar en las áreas vinculadas con los recursos humanos, las tareas administrativas y la comunicación, mientras que los varones tienden a hacerlo en las áreas de operaciones, producción, ventas, investigaciones, etc. **Los organismos públicos no están exentos de la segregación horizontal**, muchas veces las mujeres se concentran, por ejemplo, en las tareas administrativas o espacios destinados a la formación.

En el organismo en el que se desempeñan: **¿existen áreas, labores o roles que están mayormente feminizados o masculinizados?, ¿pueden identificarlos?**

Así como existe la segregación horizontal, también existe la **segregación vertical**. Esta se refiere al fenómeno por el cual se produce una marcada división de géneros al analizar los diferentes puestos de trabajo dentro de un mismo sector, organismo o empresa: en los niveles más bajos, o de menor jerarquía, predominan las mujeres y, a medida que vamos ascendiendo en la escala jerárquica de cualquier organización o rama de actividad, predominan los varones. Este fenómeno también es conocido popularmente como **techo de cristal**, debido a los obstáculos o impedimentos que hacen que las mujeres no puedan ascender laboralmente (techo), obstáculos que, a su vez, son invisibles o imper-

ceptibles (cristal) y no están explicitados en ninguna norma o razón de fondo que no sea la diferencia de género.

Por último, para cerrar esta breve descripción de las brechas de género en el mundo laboral, vamos a analizar la famosa **brecha salarial**, es decir, **la diferencia entre el salario promedio de los varones y el de las mujeres**. Aquí es importante hacer foco en la palabra promedio, es decir, que no nos estamos refiriendo a un caso específico ni a un sector específico. Estamos contando la totalidad de ingresos laborales percibidos por aquellas mujeres con empleos remunerados, y calculando -justamente- su promedio.

Los varones constituyen el 57% del total de los ocupados y, de ellos, el 8,5% tienen puestos de jefatura o dirección, mientras que este porcentaje en mujeres es del 4,7%. Es decir, aproximadamente de cada 4 jefes o directores solo 1 es mujer. Esta situación empeora en aquellos sectores que, como vimos, son ampliamente masculinizados.

¿Cómo se genera la brecha salarial?

Ya vimos que las mujeres tienen mayor informalidad; esto hace que accedan a trabajos más precarizados y, en consecuencia, peor pagos. Por otro lado, trabajan mayoritariamente en las áreas feminizadas que son las peores remuneradas de todos los sectores. Y dentro de cada trabajo, generalmente están en los cargos de menor jerarquía, donde hay salarios más bajos y menor tiempo de trabajo remunerado. ¿Por qué? porque se siguen ocupando mayoritariamente del trabajo no remunerado, algo que se agudiza en los sectores de menor nivel educativo y salarial. Estos fenómenos en conjunto explican que, en promedio, las mujeres tengan menores ingresos laborales que los varones.

Indicador	Brecha de ingresos
Total	29,0%
Ocupadas y ocupados	26,1%
Trabajadores informales	35,6%
Por calificación	
Profesional	28,6%
Técnica	24,9%
Operativa	19,0%
No calificada	35,7%
Por jerarquía	
Jefes	24,1%
Dirección	24,0%
Trabajadores asalariadas/os	23,0%
Cuentapropia	29,4%

FUENTE: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, tercer trimestre, 2019) en población urbana de 14 años y más.

recursero

Desigualdades en el mundo del trabajo



material
audiovisual

A continuación las/os invitamos a escuchar las palabras de trabajadoras que realizan tareas en distintos ámbitos del Estado provincial, quienes nos comparten algunas vivencias y decires que han escuchado en la vida cotidiana laboral, tendientes a sostener y reforzar estas desigualdades y violencias

Hacé click y accedé al video.

Además, otro problema que podemos identificar, **es que el dispositivo del trabajo está pensado de manera binaria**, es decir, en términos de varones y mujeres, y no están contempladas las identidades LGTBI+. La discriminación y las violencias se agudizan aún más en el caso de las personas trans y travestis, por eso les es más difícil conseguir trabajo y, cuando lo hacen, generalmente es en condiciones de precariedad e informalidad.

¿Alguna vez se pusieron a pensar y a contabilizar cuántas mujeres o personas LGTBI+ hay en sus organismos o ministerios?, ¿y en los ámbitos donde ustedes implementan políticas públicas? (salitas de atención primaria de salud, vacunatorios, hospitales, escuelas, comisarías, oficinas de recaudación impositiva, de trámites previsionales, de vivienda o tránsito, seguridad vial, entre otras), ¿y en los puestos jerárquicos? Si las hubiese: ¿qué espacios suelen ocupar las mujeres en la escala laboral?, ¿hay personas trans y travestis trabajando allí?

Les proponemos que hagan este ejercicio en sus espacios y prácticas laborales institucionales, y comiencen a mirar con los “lentes violetas”.

recurso

Oficios sin prejuicios



material
audiovisual

Las y los invitamos a conocer la experiencia de trabajadoras de nuestra provincia, que rompieron con los estereotipos de género y nos muestran que no hay nada que impida desarrollarnos en los ámbitos que deseemos. Escuchamos a **María Belen Zarza**, obrera en Astilleros Rio Santiago.

Hacé click y accedé al video.

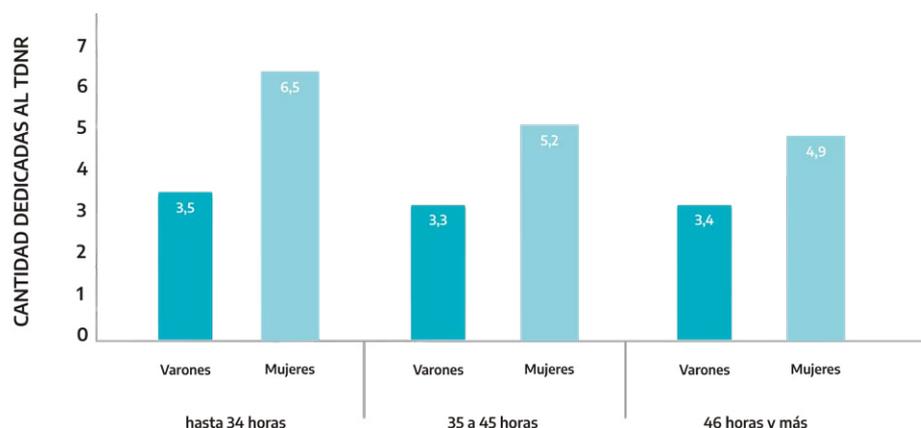
La división sexual del trabajo no solo se expresa en nuestros hogares y relaciones personales, sino en todos los ámbitos donde transitamos. ¿Cómo son esas dinámicas en nuestros trabajos?, ¿qué tareas hacen las mujeres y cuáles los varones?, ¿son diferenciadas según el género?, ¿te parecen injustas esas divisiones?

¿Cómo vienen hasta aquí? ¿Mucha información?

2. La doble jornada laboral

Aunque en las últimas décadas las mujeres han logrado avances significativos en su inserción en el mercado laboral, estos no han sido acompañados de un incremento relevante de la participación de los varones en las responsabilidades domésticas. Como consecuencia, muchas mujeres efectúan una **doble jornada laboral** que consiste en la **suma de la jornada de trabajo realizada para el mercado y la dedicada al trabajo doméstico no remunerado**.

Esta situación se ve reflejada en el siguiente gráfico: si se comparan varones y mujeres que se desempeñan en el mercado laboral igual cantidad de horas, ellas dedican más tiempo al trabajo doméstico no remunerado. Los datos surgen de la *Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo*, implementada como un módulo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos del INDEC durante el tercer trimestre de 2013.



Fuente: Informe “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina”. OIT, 2019.

¿Ustedes se preguntaron por los **costos físicos y emocionales** que existen para muchas mujeres, sobre todo cuando son únicas responsables de la gestión y ejecución del trabajo doméstico y de cuidado?

Por ejemplo, la doble jornada de trabajo y sus implicancias para la salud mental de las mujeres. Una pareja -formada por una mujer y un varón- trabaja en una oficina. Tuvieron un día largo y, cuando están regresando al hogar, ella pasa por el supermercado porque sabe que si no compra leche en ese momento, mañana no habrá para el desayuno. Llega a la vivienda y tiene que ayudar a hacer la tarea a las/os hijas/os, luego darles un baño, hacer la comida y -con suerte- no le tocará lavar los platos. Es decir, ella vuelve a la casa y sigue trabajando. El sábado tendrá que hacer todas las tareas que por cuestiones de tiempo postergó durante la semana: lavar y planchar la ropa, coser un guardapolvo, limpiar los pisos, y el listado se vuelve interminable. ¿En qué momento descansó?, ¿cuándo tuvo un espacio para ella? Nunca. Por su parte, aquellas mujeres que estén en una mejor posición económica, emplearán a otra mujer para que se encargue del trabajo que conlleva el hogar. Trabajar dos veces sin ningún tipo de reconocimiento, es estar dos veces presente con un alto costo psíquico. De este modo, las mujeres -principalmente- continúan siendo concebidas como las únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidados, aun cuando ya están incorporadas al empleo remunerado.

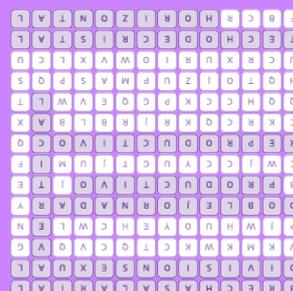
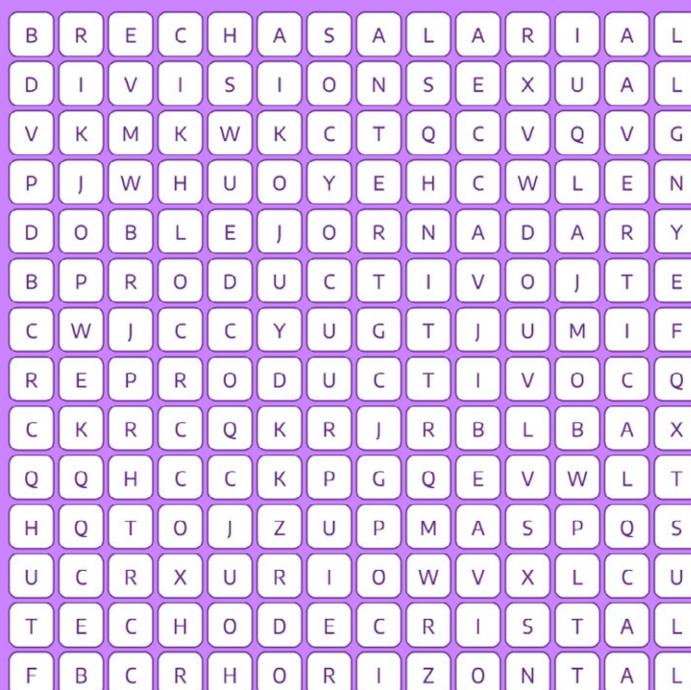




¿Jugamos? ¿Qué tan claros han quedado estos conceptos?

Para tener un acercamiento lúdico a estas temáticas, las/os invitamos a resolver esta sopa de letras. ¿Se animan?

El juego consiste en encontrar los conceptos que aparecen enumerados aquí abajo:
brechasalarial - divisionsexual - doblejornada - horizontal - productivo - reproduc-
tivo - techodecristal - vertical



En resumen

Como hemos visto, las desigualdades estructurales de género -ancladas en la división sexual del trabajo- reproducen todavía situaciones de reparto de las tareas domésticas y de cuidado y, además, estructuran la participación de las mujeres con una falta de reconocimiento de su valía en los empleos remunerados del espacio público.

A lo largo de esta clase, hablamos sobre la división sexual del trabajo y las desigualdades y brechas que esta diferenciación trae aparejadas, y las respuestas que el Estado puede ofrecer. Diferenciamos el trabajo productivo del trabajo reproductivo o no remunerado. Recalamos la importancia de visibilizar el trabajo reproductivo, e identificamos distintas situaciones injustas que genera la doble jornada laboral sobre las mujeres.

Respecto del trabajo remunerado, hablamos sobre los procesos de segregación horizontal que se suman a los de segregación vertical. Nos referimos a segregaciones, desigualdades y brechas que se traducen en que las mujeres y LGTBI+ se encuentran en situaciones de mayor precariedad laboral, con niveles de desocupación más altos, salarios más bajos, con tareas y trabajos menos valorados, tanto social como económicamente. En este sentido, esta perspectiva de género debe ser incorporada en la elaboración de las diversas políticas públicas que las/os trabajadoras/es del Estado llevan adelante en la provincia de Buenos Aires, en pos de reducir las violencias por razones de género y las desigualdades e injusticias.

¿Sienten que hay que revisarlo todo?, ¿las nociones y maneras de nombrar, hacer, producir y relacionarse?

Construir una sociedad más justa en términos de género, debe partir de nosotras/os mismas/os en relación con las/os demás, en los ámbitos donde nos movemos. Nadie puede transformar nada si no se incluye en ese proceso emancipador.

Nuestrans Canciones



**material
audiovisual**

Cerramos esta clase con una invitación, un convite fuera de lo obligatorio, con la música del disco Brotecito, que surgió de “*Nuestrans Canciones*”, un espacio de taller/producción de obra donde personas travestis, trans y no binarias de todo el país, trabajaron colectivamente en la creación de canciones, coordinadas/os por Susy Shock y Javiera.

Hacé click y accedé al video.



actividad
obligatoria

1. Leer la clase

2. Participar en el foro a partir de la siguiente consigna: compartir una anécdota o situación, que haya ocurrido en algún espacio en el que trabajaron o que les resuene por alguna experiencia vivida en su familia, en la que identifiquen alguno de los conceptos vistos a lo largo de esta clase. Por ejemplo: **división sexual del trabajo, trabajo reproductivo o no remunerado, trabajo productivo, desigualdades y brechas de género en el mercado de trabajo, segregación horizontal, segregación vertical, doble jornada laboral.**

La situación puede ser una experiencia que les haya ocurrido a ustedes o hayan observado que le sucedió a una compañera o compañero, que les hayan contado sobre algún otro espacio o que recuerden de sus memorias familiares.

Relacionar los conceptos o ideas de la clase con las situaciones relatadas.

Tiempo de realización: 1 semana.



ACTIVIDAD 1

¿Se identifican con esta imagen?, ¿por qué?, ¿les recuerda alguna situación que hayan visto o vivido? Tengan presente que pueden ir tomando apuntes o haciendo reflexiones en su libreta. les van a servir a la hora de recuperar contenidos del trayecto para el Trabajo Integrador Final. Ahora, a través de la lectura, afinaremos un poco más estas cuestiones de las que venimos hablando y cómo se expresan en el ámbito laboral.

ACTIVIDAD 2

Las y los invitamos a apuntar en la libreta, algunas de las reflexiones que les hayan resultado más significativas de esta clase. Esto les servirá para el Trabajo Integrador Final.

Referencias bibliográficas

Gago, Verónica y Luci Cavallero. *Una lectura feminista de la deuda.* 2020.

Goren, N. *Documento de trabajo.* Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, La Plata, 2021.

Huergo, J. *Las luchas por la emancipación y la formación del sujeto latinoamericano: Simón Rodríguez (1769-1854).* En *La educación y la vida. Un libro para maestros de escuela y educadores populares.* EPC, Facultad de Periodismo UNLP, pp. 124-136, La Plata, 2017. Recuperado de https://catedracomeduc.files.wordpress.com/2013/03/la_educacion_y_la_vida_ebook-1.pdf

Instituto para el Desarrollo Económico y Social de Buenos Aires. *Género y distribución del trabajo en el hogar en la Provincia de Buenos Aires.* 2018.

Ministerio de Economía y Dirección de Economía, Igualdad y Género. *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos.* 2020. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-las-brechas-de-genero-en-la>

Ocampo, S. *Cornelia frente al espejo.* Tusquets editores, Buenos Aires, 1988.

OIT. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina.* 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_714795.pdf



Violencias por razones de género

Resumen de contenidos

Violencias por razones de género y Violencias contra las mujeres. Tipos y modalidades de violencias por razones de género. Círculo y espiral de la violencia. Mitos, realidades sobre las violencias por razones de género. Femicidios. Micromachismos.

- 1. ¿Qué son las violencias por razones de género?**
- 2. Violencias contra las mujeres.**
- 3. Tipos y modalidades de violencias por razones de género.**
- 4. Mitos, realidades y ciclo de violencias.**
- 5. Políticas para el abordaje de las violencias por razones de género.**

Bienvenida

Bienvenidas y bienvenidos a este cuarto encuentro. La finalidad de esta clase es **comprender, desde los espacios que habitamos cotidianamente y desde el rol estratégico que tenemos como trabajadoras y trabajadores del Estado, lo que concierne a la perspectiva de género y la transformación de prácticas en ámbitos institucionales para prevenir las violencias por razones de género.**

En este proceso, las desigualdades de poder, las complejidades de los escenarios de clase, étnico-raciales, nos desafían a desnaturalizar concepciones, representaciones e imaginarios con los que nos hemos formado a lo largo de la vida, tanto nosotras/os como las otras personas con las que interactuamos.

¿Repasamos? Hasta ahora vimos qué entendemos por género y cómo -a partir de las diferencias de género- se construyen relaciones desiguales de poder en todos los ámbitos de la vida y, en particular, el impacto que tiene la división sexual del trabajo en las instituciones y en las políticas del Estado. Ahora, vamos a introducirnos en **qué es la violencia por razones de género.**

¡Cuánto se habla de esto! Como ocurre con los temas altamente sensibles que integran la agenda pública, hay una demanda legítima de la ciudadanía por solucionar esta problemática, que tiene muchas causas y abordajes posibles, incluso parece que cada ciudadana/o es experta/o y posee la respuesta. Sin embargo, el problema persiste.

Como vimos en clases anteriores, el problema de las violencias por razones de género se vincula con la estructura social patriarcal y con la historia de nuestras comunidades. Y, como diría Paulo Freire, la educación sola no va a resolverlo, pero sin educación tampoco será posible. De modo que, tanto lo que refiere a la **Educación Sexual Integral (ESI)** -que es parte de la educación obligatoria en Argentina-, como estos procesos formativos comprendidos en la **Ley Micaela Bonaerense**, integran las diversas estrategias pedagógicas. Estrategias que, junto con otras políticas (sociales, económicas, sanitarias), pueden contribuir a erradicar las violencias por razones de género, aunque no sean suficientes.

¿Qué tipos de violencias reconocemos?, ¿de qué manera se expresan? Hay violencias que se pueden identificar con mayor claridad porque, inmediatamente, las registramos en nuestro cuerpo o en el de otras personas. ¿Acaso nos preguntamos qué violencias no registramos?

El no registro de las violencias forma parte de lo que hay que desmontar. Es como sacar la piedra de un fósil. La piedra está arraigada; para poder identificarla, y ayudar a otras personas, primero tenemos que aprender a sacar la propia, y el proceso puede ser doloroso.

Por ejemplo cuando se trata de atender a una o un adolescente que concurre a un centro de salud con un cuadro que desconoce, no se anima a contarle o no puede describir con precisión, podría ocurrir que en lugar de contenerla/o, de intentar averiguar qué le pasa, de escuchar lo que expresan sus gestos, se la/lo deje esperando en soledad, o se la/lo presiona, o la/lo asistan personas sin sensibilidad con la perspectiva de género.

Otro ejemplo podría ocurrir si personal policial que no se haya formado en perspectiva de género interviniera en un accidente en la vía pública y, las personas herida no fueran tratadas conforme a su condición e identidad de género autopercibida, expresada -quizás- en sus vestimentas, su aspecto o vocabulario.

También, cuando en un establecimiento educativo, de salud, entidad bancaria, empresa pública, se estigmatiza a una persona por la forma en que se viste, maquilla o por cómo se mueve.

En los ámbitos laborales, frente a determinadas tareas, escuchamos frases como: “Flaca, si querés hacer carrera acá, tenés que cumplir con lo que te pida Fulano sin chistar”, “Fulana no tiene lo que hay que tener para resolver esto”, “¿Qué van a manejar esta tecnología si son minas!”, “Este es muy flojito para esa tarea”, “¿Me traés un café que estamos decidiendo cosas importantes?”, “A ver, nena, correte, yo en un minuto lo resuelvo”, “Andá a ver que las chicas están solas”, “Con esa camisa floreada parece que pateás para el otro lado”...

Hay violencias que se expresan de maneras muy explícitas, y otras violencias que son más sutiles y van dejando marcas en el cuerpo y la vida de las personas. Hablamos de violencias contra las mujeres y LGTBI+, que identificamos y podemos reconocer en la vida cotidiana... Pero, a no desanimarse, podemos actuar contra ellas.

Estas violencias afectan la vida cotidiana de millones de personas, sus relaciones laborales, económicas, personales, políticas; impactan en lo salarial, lo económico, lo emocional, la salud física y mental, aunque muchas veces ni siquiera las registremos.

¿Seguimos?

1. ¿Qué son las violencias por razones de género?

recursero

Violencias por razones de género



material
audiovisual

Antes de continuar leyendo, las y los invitamos a mirar el siguiente material elaborado por nuestro Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual:

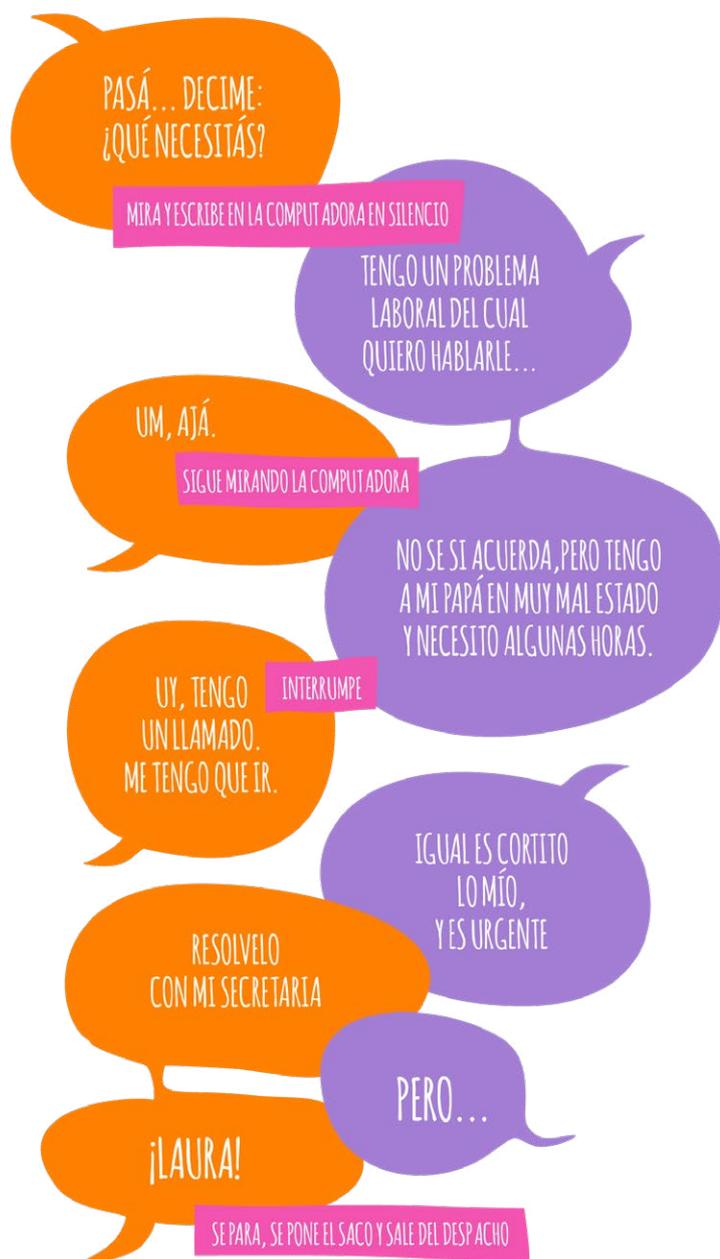
[Hacé click y accedé al video.](#)

Cuando decimos **violencias por razones de género** nos referimos a la definición que se plantea en la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485/09): **“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”**. Eso incluye las “perpetradas desde el Estado o por sus agentes” y las condiciones laborales.

El ejercicio de este tipo de violencias se basa en una relación de poder asimétrica y desigual que hace crónica la subordinación y desvalorización de las mujeres e identidades LGTBI+.

De este modo, podemos distinguir que “violencias por razones de género” no es sinónimo de “violencias contra las mujeres”. El primero es un concepto más amplio, abarcativo e incluye todas las violencias por razones de género que se ejercen contra las mujeres y personas con identidad LGTBI+.

GOLPEAN EN EL DESPACHO DEL SEÑOR A, ENTRA LA SEÑORA B



Hay silencios, omisiones e interrupciones que sugieren que algo está siendo ignorado. Como vemos en la imagen, el señor A está al tanto del pedido que le formula la señora B. Hay una regla en la comunicación: lo que no se enuncia, igual se dice. O se siente. Posiblemente, en sus cabezas, tengan memoria de experiencias como estas u otras similares. ¿Cuántas veces les pasó, a ustedes o a un/a compañera/o de trabajo, querer hablarle a su jefe acerca de algo importante y que él las/os atienda sin siquiera mirarlas/os a los ojos o invitarlas/os a sentarse en su oficina, mientras observa la pantalla del celular o la computadora?

¿Por qué no se denomina violencia de género a la violencia que afecta a varones heterosexuales? En esta perspectiva se considera que los varones hetero cis no pueden ser víctimas de violencia 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 lo son las mujeres y personas LGTBI+. En ese sentido, las violencias por razones de género es toda aquella que se ejerce como forma de reforzar, reproducir y sostener la dominación masculina.

Línea 144 PBA Reporte anual 2020



DATOS DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO (PSVG)



8 de cada 10 personas
IDENTIFICAN COMO
AGRESOR
A SU PAREJA O EX PAREJA

TIPO DE VIOLENCIA

- 95% Violencia Psicológica
- 78% Violencia Simbólica
- 68% Violencia Física
- 41% Violencia Económica y Patrimonial
- 17% Violencia Sexual

El 96% de las personas que ejercen violencia SON VARONES



El 37% tiene entre 25 Y 44 AÑOS

Actualmente, una de las expresiones más claras de las violencias por razones de género, es la violencia contra las mujeres. Esto puede verse reflejado en las llamadas a la **Línea 144** destinada a la atención, contención y asesoramiento telefónico en situaciones de violencias por razones de género, o bien en

el número de femicidios.³¹ El 3 de junio de 2021, en el marco del sexto aniversario del #3J Ni Una Menos 2015, se presentó el **Registro Único de Casos de Violencias por Razones de Género (RUC)** en la provincia de Buenos Aires, que se implementa en los 135 municipios. La información relevada se constituye en un insumo fundamental para la elaboración de estadísticas y la construcción de políticas públicas centradas en la prevención, abordaje y erradicación de las violencias por razones de género. Además de registrar, relevar y procesar las situaciones de violencia recibidas en los diferentes organismos municipales y provinciales, el RUC cumple los objetivos establecidos por la normativa: **buscar indicadores para medir el impacto de la problemática, unificar las denuncias** con el propósito de mejorar la prevención de este tipo de delitos, **y sistematizar la información útil y confiable para potenciar la ejecución de las políticas públicas provinciales.**

Se puede acceder al informe 2021 [aquí](#).

En este punto, hacemos una pausa y les proponemos ver el siguiente video realizado por Canal Encuentro en el marco de una campaña contra las violencias hacia las mujeres en 2014. Allí, identificarán algunas frases que hemos escuchado dirigidas a las mujeres. Mientras miran el video, pueden preguntarse: ¿alguna vez oyeron estas frases en sus ámbitos laborales? ¿se las dijeron a ustedes mismas/os? ¿y a otra mujer? ¿pensaron que ese tipo de expresiones se dicen frecuentemente como consejos, pero en realidad sostienen estereotipos de género? Las y los invitamos a realizar una reflexión sobre este punto en el cuaderno de bitácora.

recurso

Violencias



material
audiovisual

Campaña sobre la violencia contra la mujer: *Él dice*

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Canal Encuentro HD

³¹ En este sentido, es importante resaltar que, para reforzar estas políticas, es imprescindible mantenerlas dentro de la órbita pública. Por ello, durante el mes de marzo de 2021 este Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual inició un proceso de incorporación a planta transitoria de trabajadoras de este servicio que, en los últimos cinco años, se encontraban en condiciones laborales precarias, justamente en un área estratégica para atender casos de violencia de género.

2. Violencias contra las mujeres

Hasta hace algunos años, las situaciones de violencia por razones de género, incluso en sus modos más aberrantes y explícitos como la violencia física, se veían como naturales, como problemas propios de las relaciones de pareja. Se creía que eran conflictos familiares y, por ende, debían ser resueltos dentro del espacio privado del hogar. Muchas de estas violencias fueron naturalizadas como formas de “dar o demostrar amor”, por ejemplo los celos y el control sobre las mujeres.

Incluso, hasta hace poco tiempo, lo que hoy llamamos jurídicamente femicidios³², si se daban en el marco de una pareja, eran calificados como “crímenes pasionales” por los medios de comunicación masivos y en el lenguaje coloquial.

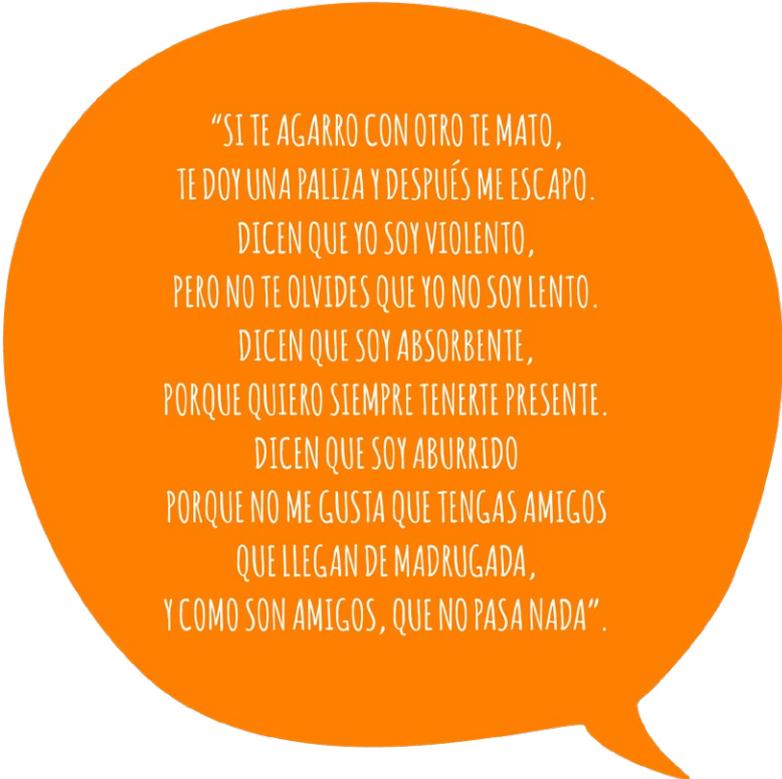
La noción de crimen pasional ha tenido un gran peso a lo largo de la historia e impactó hasta nuestro presente cercano. La cultura patriarcal se ha encargado de transmitir e instalar esta idea de que los varones “matan por amor”. **Y los medios de comunicación han tenido una gran responsabilidad sobre eso.** Por ejemplo, el 6 de mayo de 2015, Infobae³³ tituló una de sus notas *Femicidios: cómo detectar a los que matan por amor*. ¿Tienen presentes otros ejemplos en el lenguaje coloquial, mediático, doméstico?



³² El 14 de noviembre de 2012 se sancionó en Argentina la Ley 26.791 (promulgada en diciembre de ese mismo año), que modificó el artículo 80 del Código Penal argentino e incorporó la figura del femicidio como un agravante del homicidio.

³³ A partir de los debates sociales que se dieron en torno a las violencias por razones de género y a la problematización de las mismas, algunos medios de comunicación hegemónicos decidieron incorporar a sus equipos periodísticos la figura de Editora de Género. Infobae, por ejemplo, lo hizo en agosto de 2019, nombrando a Gisele Sousa Dias en el cargo.

Como verán, muchas de las violencias que venimos identificando están relacionadas con las formas en las que aprendimos el “amor”. Existe un imaginario social donde, en la pareja, cualquier cosa se puede hacer o tolerar en nombre del amor: los celos posesivos como una expresión de que la otra persona me importa, un modo de vincularse que supone la exclusividad en un sentido de posesión, o la idea de que se trata del vínculo más importante de todos. También, en letras de canciones y otras expresiones artísticas, podemos encontrar la naturalización y reproducción de las violencias. Seguramente, han escuchado el tema musical compuesto por el cantautor argentino **“Cacho” Castaña**, titulado Si te agarro con otro te mato. Les compartimos un fragmento:



“SI TE AGARRO CON OTRO TE MATO,
TE DOY UNA PALIZA Y DESPUÉS ME ESCAPO.
DICEN QUE YO SOY VIOLENTO,
PERO NO TE OLVIDES QUE YO NO SOY LENTO.
DICEN QUE SOY ABSORBENTE,
PORQUE QUIERO SIEMPRE TENERTE PRESENTE.
DICEN QUE SOY ABURRIDO
PORQUE NO ME GUSTA QUE TENGAS AMIGOS
QUE LLEGAN DE MADRUGADA,
Y COMO SON AMIGOS, QUE NO PASA NADA”.

¿Escucharon esta canción?, ¿la cantaron y/o bailaron?, ¿se cuestionaron alguna vez la letra y notaron las expresiones de violencia de género?, **¿creés que una persona puede matar o morir por amor?**

Hoy, por el contrario, las luchas feministas han visibilizado que los femicidios están muy lejos de ser explicados mediante el amor, la pasión y los celos, y que nada tienen que ver con eso. Las masivas marchas **#NiUnaMenos**, realizadas desde el 3 de junio de 2015 en Argentina, y el crecimiento del movimiento internacional de mujeres y LGTBI+, tuvieron mucho que ver en este cambio.

El movimiento feminista pudo denunciar los femicidios como delitos que son producto de las violencias machistas en el marco del ejercicio del poder

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

recurso

Violencia de género



material
audiovisual

En el siguiente video de 2018, Dora Barrancos cuenta por qué cambió en los últimos años la visibilidad de las violencias por razones de género y del rol del Estado en cuanto a su capacidad de intervención y punición, reflexión fundamental para quienes nos desempeñamos en la función pública.

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Canal Encuentro

La erradicación de la violencia simbólica, como plantea Dora Barrancos, requiere de políticas sostenidas y continuas de formación situada en todos los organismos, como la que desarrollamos en este curso.

3. Violencias contra identidades LGTBI+

Como vimos en la clase 2, la matriz de heterosexualidad obligatoria que nos atraviesa culturalmente contempla solo dos identidades como válidas, deseables y naturales, por lo que cualquier expresión sexual y/o de género que escape a esas determinaciones no será reconocida por ese sistema. En caso de que se la reconozca, se lo hará a través de la clasificación, el diagnóstico, la patologización, la burla, el estigma, la exclusión, el crimen y hasta la muerte.

¿Notaron que las sexualidades que se ajustan al modelo de la heterosexualidad obligatoria cuentan con muchos espacios legítimos en los que expresarse y vivir, mientras que las que no lo hacen suelen ser condenadas al espacio privado y a la esfera íntima? Seguramente habrán escuchado decir alguna vez, sobre una pareja homosexual: “Que hagan lo que quieran, pero adentro de su casa”, o “A mí que no me miren”.

Estas expresiones refuerzan la idea de que hay vidas e identidades que valen más que otras, e invisibilizan la enorme diversidad que existe en las formas de ser, desear, amar y vincularse. Son las frases más cotidianas y sutiles de la discriminación, que en su forma más extrema se presenta como los llamados “crímenes de odio”, es decir, aquellos ataques discriminatorios especialmente violentos por parte de una persona o un grupo hacia otra/os basados en prejuicios que estigmatizan y marginan.

El último informe del Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGTBI+³⁴ refleja que en 2022 se cometieron en el país 129 crímenes motivados por discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género y que las personas más afectadas por esta violencia son las femineidades trans.

Muchas de esas muertes registradas se deben a la “violencia estructural”, es decir que son provocadas por las condiciones materiales de precariedad,

³⁴ Para ver el informe completo pueden ingresar [aquí](#).

resultado de la vulneración sistemática de derechos. Por ejemplo, mujeres trans que mueren por alguna enfermedad que ya tiene tratamiento o cura, pero que no acceden al sistema de salud a causa de la discriminación y la exclusión. Por eso es tan necesario que como trabajadoras/es del Estado nos comprometamos en la erradicación de las violencias por razones de género y el reconocimiento de los derechos.

recurso

Violencias por razones de género



material
audiovisual

A modo de sugerencia, las/los invitamos a conocer la siguiente serie, elaborada por Canal Encuentro, que busca visibilizar las problemáticas centrales que atraviesan las personas trans en nuestro país: **Quereme trans, un informe necesario.**

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Canal Encuentro

4. Tipos y modalidades de violencias por razones de género

Las violencias se denominan de distinto *tipo*: física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial, simbólica y política. Mientras que las *modalidades* de violencias se refieren a los lugares en donde estas suceden: doméstica, política, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público, entre otras.



Los tipos de violencia hacen referencia a las formas concretas de las violencias, mientras que las modalidades se refieren a los ámbitos donde estas se materializan.

Los diferentes tipos y modalidades de violencia se encuentran establecidos en la Ley Nacional 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. La ley fue sancionada en 2009. 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 las violencias por razones de género también se extienden a las identidades LGTBI+.

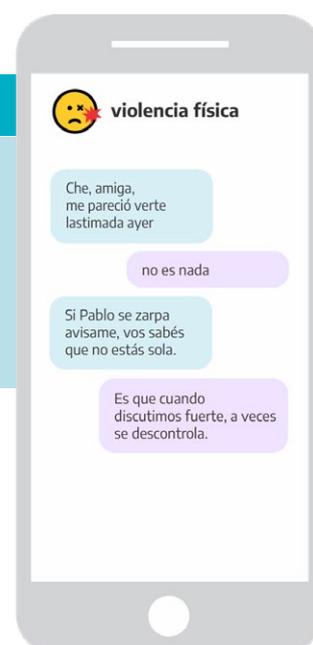
Por ejemplo, en nuestro país, la ya mencionada Ley 26.791 -sancionada el 14 de noviembre de 2012- reformó el artículo 80 del Código Penal para criminalizar -de modo agravado- ciertos homicidios especialmente relacionados con el fenómeno de las violencias por razones de género. En particular, esta norma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

Tipos de violencias por razones de género

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, laboral, en el espacio público, virtual, etc. (modalidades). En este caso, nos centramos más en la que ocurre en lugares institucionales y laborales, o bien en la que allí se expresa aunque suceda en otros entornos.

VIOLENCIA FÍSICA

Se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo físico, y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad.



VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal, o busca degradar o controlar las acciones de la otra persona, sus comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenazas, acosos, hostigamientos, restricciones, humillaciones, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de las mujeres.



violencia psicológica

Mari ¿me acompañas a hablar con Pao? El otro día le escribí al whatsapp y me contestó el novio. Creo que le maneja el celular.

violencia sexual

anoche no tenía ganas de tener sexo con él

...pero se re enoja si le digo que no...

cualquiera, amiga.

eso no está bueno.

VIOLENCIA SEXUAL

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso carnal, del derecho de la mujer a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual y/o reproductiva. Puede llevarse a cabo a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio u otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

VIOLENCIA SIMBÓLICA

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



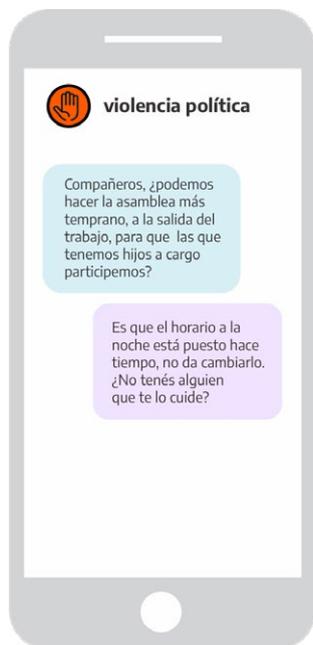
violencia simbólica

Chicas, fui a la cocina y está lleno de tazas sucias.

a ver si se ponen las pilas

Marcos, la mayoría son varones los que usan las tazas y las dejan ahí.

¿por qué somos nosotras las que tenemos que ocuparnos?

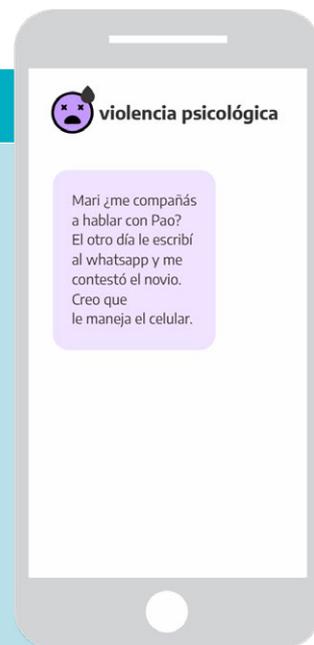


VIOLENCIA POLÍTICA

La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

Afecta los recursos económicos o patrimoniales por medio de la dependencia económica, obstaculizando bienes, mediante pérdidas o destrucciones o control sobre posesiones, objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales. Es aquella que busca dañar los bienes y la economía, la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: la obstaculización de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.



Modalidades de violencias por razones de género

Doméstica	Es aquella ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco, sea por consanguinidad o afinidad: matrimonio, uniones de hecho, parejas, relaciones afectivas vigentes o finalizadas.
Institucional	Aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier organismo, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
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 en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También, constituye 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, sería violencia laboral que un empleador público o privado, para contratar o ascender a una persona, le exigiera un estado civil particular, no tener hijas, hijos u otras personas a cargo, una edad determinada o una apariencia física particular.
Libertad reproductiva	Aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo intergenésico (entre los nacimientos), de conformidad con la Ley N° 25.673 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 el trato deshumanizado, la sobre-medicalización y la patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley N° 25.929.
Mediática	Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipadas 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, humille o atente contra la dignidad de las mujeres. Además, se refiere a la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato, o construyendo patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

<p>En el espacio público</p>	<p>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.</p>
<p>Pública - política</p>	<p>Aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres. Esto puede ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.</p>
<p>Digital</p>	<p>Aquellas agresiones que realiza una persona a través de las nuevas tecnologías como el correo electrónico, sistemas de mensajería como WhatsApp o redes sociales, contra su pareja o ex pareja, de forma sostenida y repetida en el tiempo, con la única finalidad de discriminación, dominación e intromisión, sin consentimiento a la privacidad de la persona que atraviesa la situación de violencia. Esta modalidad de la violencia por razones de género es muy habitual en los tiempos que corren. Si bien no se encuentra específicamente establecida en la Ley N° 26.485, muchas de las conductas que la comprenden, están tipificadas como delitos en el Código Penal. Por ejemplo, la Ley N° 26.388 estableció una serie de delitos informáticos y la Ley N° 26.904 el delito del grooming.</p>
<p style="text-align: right;">FUENTE: LEY N° 26.485</p>	

Para seguir profundizando la temática, las/os invitamos a ver el siguiente video de 2020 donde la licenciada en psicología **Norma Giorno**, asesora de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, analiza los tipos de violencias por razones de género:

recurso

Violencias por Razones de género



Programa Bonaerenses Solidarios y Solidarias. ¿A qué llamamos violencias por razones de género?

Hacé click y accedé al video.

Fuente: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires

Llegadas/os a este punto, **¿identifican, en su espacio de trabajo, alguna situación de violencia por razones de género que antes no dimensionaban como tal?** También pueden pensar en experiencias que hayan visto y/o escuchado sobre otras personas.



Antes de seguir, les proponemos hacer una pausa en el camino, un recreo:

Los lenguajes artísticos son una puerta que nos permiten conectar con nuestra emocionalidad, nos conmueven, nos acercan. En este recreo vamos a compartir con ustedes algo de poesía.

Les dejamos un texto de la poeta bonaerense **Susana Thénon**, llamado *Canto nupcial*. ¿Qué sonido se les viene a la cabeza cuando pensamos en un canto nupcial? En esta obra, la autora nos habla de unas nupcias muy especiales.

Pueden leerlo o escucharlo en la propia voz de la escritora haciendo [click aquí](#).

CANTO NUPCIAL (título provisorio)

Me he casado
me he casado conmigo
me he dado el sí
un sí que tardó años en llegar
años de sufrimientos indecibles
de llorar con la lluvia
de encerrarme en la pieza
porque yo -el gran amor de mi
existencia-
no me llamaba
no me escribía
no me visitaba
y a veces
cuando juntaba yo el coraje de llamarme
para decirme: hola ¿estoy bien?
yo me hacía negar.

Llegué incluso a escribirme en una lista
de clavos
a los que no quería conectarme
porque daban la lata
porque me perseguían
porque me acorralaban
porque me reventaban.

Al final ni disimulaba yo
cuando yo me requería.

Me daba a entender
finamente
que me tenía podrida

y una vez dejé de llamarme
y dejé de llamarme
y pasó tanto tiempo que me extrañé
entonces dije
¿cuánto hace que no me llamo?
añares
debe de hacer añares
y me llamé y atendí yo y no podía creerlo
porque aunque parezca mentira
no había cicatrizado
solo me había ido en sangre
entonces me dije: hola ¿soy yo?
soy yo, me dije, y añadí:
hace muchísimo que no sabemos nada
yo de mí ni mí de yo
¿quiero venir a casa?

Sí, dije yo.

Y volvimos a encontrarnos
con paz.

Yo me sentía bien junto conmigo
igual que yo
que me sentía bien junto conmigo
y así
de un día para el otro
me casé y me casé
y estoy junta
y ni la muerte puede separarme.

5. Mitos, realidades y ciclo de violencias

Cuando hablamos de mitos, nos referimos a aquellas creencias que se presentan como verdades absolutas e inflexibles, que están basadas en la imaginación y apelan a las emociones tergiversando las realidades y experiencias de las personas.

En nuestra sociedad existen muchos mitos -por ejemplo, acerca del **amor romántico**- que crean expectativas irreales de cómo deberían ser las relaciones sexo-afectivas. De este modo, justifican las desigualdades de género, reproducen los **micromachismos** (y también los macromachismos) y son causantes de las violencias por razones de género dentro de las relaciones de pareja. Esto también impacta en los espacios institucionales públicos.

Los micromachismos son los pequeños gestos sexistas y machistas, algunos de ellos muy sutiles, que perpetúan los roles de género, el machismo y las violencias de género. Algunos ejemplos se expresan claramente en el hogar, donde las tareas domésticas son realizadas por mujeres y se considera que los varones “ayudan”.

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

En primer lugar, el tiempo de manipulación y violencia hace que -en numerosas ocasiones- las mujeres entiendan la realidad tal como la construye su agresor. En mujeres que se encuentran en relaciones atravesadas por violencias, podemos escuchar frases como: “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 anti-conceptivos es porque estoy con otras personas”; “Él dice que no soy inteligente como para estudiar”; “Él dice que es el único que se preocupa por mí”. La reiteración de este tipo de discursos en la vida cotidiana conduce a que las mujeres adopten esas características como propias, y construyan esos enunciados como verdades sobre sí mismas y su realidad. Este proceso forma parte de la manipulación física, psicológica y material de la que son víctimas. Quienes trabajamos en el ámbito público tenemos que formarnos para poder escuchar e identificar las demandas y pedidos que a veces no aparecen tan claros en el discurso y que, sin embargo, requieren de una rápida intervención del Estado.

En segundo lugar, **quienes 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”. Estas expresiones están instauradas en nuestra sociedad y construyen una falsa explicación de las situaciones de violencia por razones de género que excusan, justifican al agresor de su comportamiento y culpabilizan a las mujeres por la violencia que reciben. Muchas veces, las trabajadoras que se encuentran en esta situación, no hallan ninguna clase de acompañamiento en sus instituciones o, peor aún, si llegan tarde o faltan por esta causa, pueden ser sancionadas e incluso tener consecuencias en sus salarios.

En tercer lugar, existen mitos en los que la explicación de la violencia recae sobre situaciones específicas que la justifican, por ejemplo: “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, aludiendo que “está enfermo” o “está loco”.

¿Escuchaste estas frases? ¿Te dijeron alguna vez algo así? ¿Cómo pensás que puede afectar a una persona escuchar esto reiteradamente a lo largo de su vida?

Hay que tener en claro que las violencias por razones de género no son producto de la ingesta de estupefacientes o de una enfermedad (curable o incurable). Este tipo de violencias es una forma de ejercicio y reproducción del poder masculino y patriarcal, por eso es un problema estructural y no particular. En este sentido, las violencias por razones de género no se producen y reproducen de forma aislada, sino de manera sistemática.

recurso

Violencias por razones de género



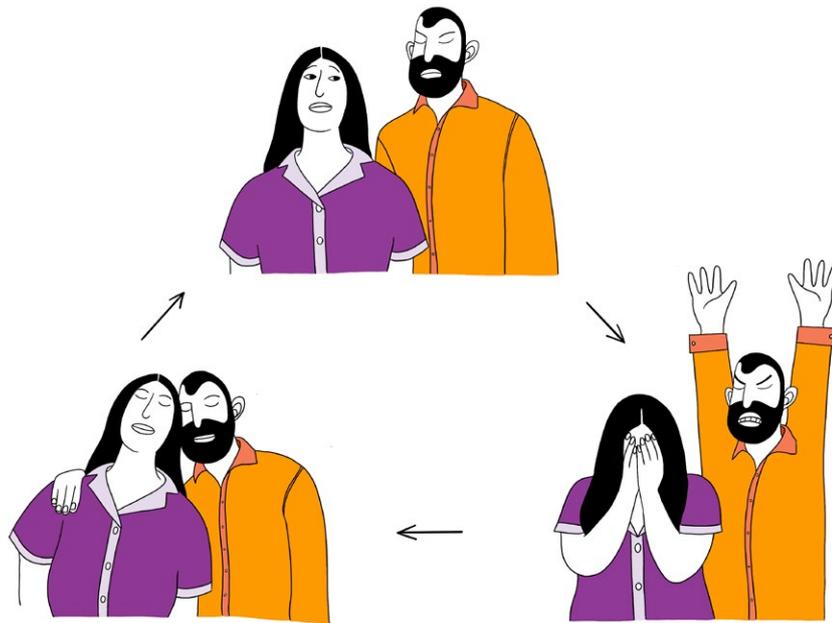
Las/os invitamos a ver el siguiente video de 2020, donde la abogada Julieta Cano, asesora de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género de este Ministerio, analiza los mitos y prejuicios que se construyen en torno a las violencias por razones de género.

Hacé click y accedé al video.

Como vimos en el video anterior, todos estos mitos constituyen excusas y justificaciones para explicar las violencias por razones de género, que hacen que estas situaciones sean mucho menos claras para quienes las están transitando. Las acciones violentas no existen de forma aislada sino que, como sugieren muchos estudios, sino que se reproducen de manera cíclica. El término **ciclo de violencia** se refiere a una **secuencia de eventos que permiten la repetición de la violencia**, incluso cuando es conocida y cuestionada por la mujer que la está atravesando. La característica más grave es que, cada vez que el ciclo vuelve a empezar, la persona está más debilitada: su autoestima baja, va perdiendo contacto con sus redes de contención, se siente más insegura, ha resignado más espacios y ha generado una falsa sensación de dependencia del agresor.

Pero las violencias por razones de género no terminan aquí, justamente porque actúan de manera circular. Después de unas semanas, las situaciones violentas vuelven a aparecer y empeoran, el ciclo empieza de nuevo en la primera fase hasta llegar a la tercera, y así sucesivamente.

Hay que tener en cuenta que el ciclo de la violencia es principalmente un concepto que nos permite organizar el entramado y desarrollo de las situaciones de violencia. Esto significa que no siempre la mujer transita el círculo de la violencia en el mismo orden y 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 explícita, pero sí encontramos signos de violencias más sutiles que es necesario visibilizar para poder intervenir.



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, física. 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, es decir, estalla la violencia física, psicológica y/o sexual. En esta instancia, el estado de pánico, ansiedad y miedo suele inducir a la persona que sufre violencia a pedir ayuda a alguien de su entorno de confianza o tomar la decisión de denunciar al agresor.

Reconciliación o “Luna de Miel”: aquí, 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. Hasta puede llegar a responsabilizar a la mujer de sus reacciones. Frases como “Te prometo que voy a cambiar”, “No sé qué me pasó”, “Si te vas me muero” o “No puedo vivir sin vos”, son expresiones típicas de esta fase.

Este concepto del círculo está asociado a la modalidad doméstica de la violencia. Inclusive, hay quienes la caracterizan como un espiral, no como un círculo, puesto que cada vez que el ciclo se repite, la violencia se agudiza.

Para explicar esta situación de “progresión” de la violencia en una relación, así como para visualizar las diferentes formas y situaciones de violencia que muchas veces tienen lugar en la vida cotidiana, puede utilizarse el violentómetro.



Engañar, celar, chantajear, culpabilizar, ignorar.

Hacer bromas hirientes, descalificar, ridiculizar, humillar.

Controlar itinerarios o celulares, prohibir ver personas e ir a lugares, controlar el uso de vestimenta o del dinero.

Toquetear o insinuar eróticamente sin consentimiento, violar dentro o fuera de la pareja.

Encerrar, tirar del pelo, agarrar con fuerza, empujar, drogar, cortar, golpear, disparar.

Siempre es imprescindible la escucha de quien atraviesa una situación de violencia, a los fines de indagar cómo se construyó ese vínculo e identificar las violencias y los posibles riesgos, en cada caso concreto.

6. Políticas para el abordaje de las violencias por razones de género

Como vimos, la problemática de la violencia de género es sumamente compleja y multidimensional. Por esta razón, las acciones para prevenirla, abordarla y erradicarla deben ser integrales, es decir, abarcar los distintos aspectos de la vida de una persona que se ven vulnerados, articularse tanto a nivel local, como regional, y ser inter-institucionales: es decir, pensar y trabajar en conjunto entre organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la temática.

Para esto la Provincia de Buenos Aires propone el **Sistema Integrado Provincial** como modelo metodológico, que comprende algunas de las siguientes políticas:

Equipos interdisciplinarios para el abordaje de las violencias de género en el Poder Ejecutivo

En la gran mayoría de los organismos del Poder Ejecutivo provincial se han constituido Equipos interdisciplinarios (EI) que funcionan como un espacio de escucha, asistencia, asesoramiento y acompañamiento para aquellas trabajadoras que requieran una licencia por estar viviendo situaciones de violencia por razones de género.

recurso

Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia



material
audiovisual

En el siguiente video, **Noelia Bilyk**, asesora de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por razones de Género e integrante del equipo de coordinación de los EI, explica cómo es el funcionamiento de los equipos y nos cuenta acerca de la Ley 14.893 de Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia.

Hacé click y accedé al video.

¿Qué es la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia?

La Ley 14.893 establece la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia destinada a todas las trabajadoras de la administración pública o de Sociedades de Economía Mixta con Participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

Se solicita como cualquier otra licencia y por los mecanismos previstos en el organismo donde se desempeña la trabajadora. Se puede pedir personalmente o a través de otra persona mediante nota con la firma de la peticionante.

Para saber más sobre la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia de género, los Equipos Interministeriales y cómo contactarlos en tu organismo, podés ingresar [aquí](#).

En Resumen

En esta clase, buscamos comprender en profundidad qué es la violencia de género y cuáles son sus causas, para poder diferenciarla de otras formas de violencia y actuar para erradicarla. Pudimos ver que se trata de una problemática estructural y no de cuestiones particulares. Es decir, que es producto de la organización social, política, económica, cultural en la que vivimos, que nos enseña que las vidas, los cuerpos, las palabras de los varones valen más que las de las mujeres y LGTBI+.

Esto nos permite ver que quienes ejercen violencia de género, no son personas “enfermas”, “locas” o que reaccionan mal ante el estímulo de alguna sustancia y que, quienes sufren la violencia, no son personas “sumisas”, ni hicieron algo para merecerlo. Se trata, en cambio, de relaciones de poder asimétricas y desiguales, avaladas por nuestra cultura, que naturalizan y vuelven sistemática la subordinación y desvalorización de las mujeres e identidades LGTBI+.

También vimos que existen muchos tipos de violencias de género, más allá de las más extremas y reconocibles, y que estas pueden darse en diferentes ámbitos (la casa, el trabajo, las instituciones, etcétera.). Para erradicarlas y poder acompañar mejor a quienes estén atravesando por una situación así, es necesario conocerlas y reconocerlas, y -además- revisar nuestras propias ideas estereotipadas sobre la violencia: aquello que denominamos “mitos”.

Si bien hablar y estudiar sobre estos temas nos moviliza, y también nos entristece, es necesario comprender que podemos ser parte de la transformación de estas realidades. Nuestro rol como trabajadoras y trabajadores del Estado es fundamental, ya que los cambios deben darse en todos los niveles: desde nuestras relaciones interpersonales, pasando por las lógicas institucionales, hasta las políticas que llevemos adelante. Cada una y cada uno, desde su lugar, puede aportar para prevenir las violencias por razones de género y construir una Provincia con mayor igualdad.

Intensa esta clase, ¿no? Efectivamente, las violencias por razones de género son problemáticas complejas que duelen porque nos atraviesan personalmente, pero al mismo tiempo es necesario transitar para saber cómo las podemos abordar y comenzar a encontrar soluciones desde un Estado comprometido con los derechos de todas las personas. Por eso, estamos juntas y juntos en esta. Y vamos a seguir. **¡Hasta la próxima!**



actividad
obligatoria

Consigna para la realización del Trabajo Integrador Final

Ya nos vamos acercando a la finalización de este curso. Compartimos un intenso recorrido que nos invitó a ponernos los lentes violetas, con el fin de volver a mirar el mundo que nos rodea desde una perspectiva de género, y así preguntarnos: ¿cuál puede ser mi aporte para la construcción de un Estado presente, que garantice mayor equidad y justicia?

Como una manera de articular y sistematizar todo lo trabajado, sus reflexiones y los movimientos generados por la formación, les compartimos la consigna del Trabajo Final Integrador para leerla y comenzar a pensar sobre sus contenidos.



ACTIVIDAD 1

Les proponemos ver el siguiente video realizado por Canal Encuentro en el marco de una campaña contra las violencias hacia las mujeres en 2014. Allí, identificarán algunas frases que muchas veces se les dicen a las mujeres y hemos escuchado. Mientras miran el video, pueden preguntarse a sí mismas/os: ¿alguna vez oyeron estas frases en sus ámbitos laborales?, ¿se las dijeron a ustedes mismas/os?, ¿y a otra mujer?, ¿pensaron que ese tipo de expresiones se dicen frecuentemente como consejos, pero en realidad sostienen estereotipos de género? Las y los invitamos a realizar una reflexión sobre este punto en el cuaderno de bitácora.

Campaña sobre la violencia contra la mujer: Él dice - Canal Encuentro HD

Fuente: Canal Encuentro.

ACTIVIDAD 2

¿Identifican, en su espacio de trabajo, alguna situación de violencia por razones de género que antes no dimensionaban como tal? También, pueden pensar en experiencias que hayan visto y/o escuchado sobre otras personas.

ACTIVIDAD 3

1. Les proponemos repasar los contenidos de esta clase. Tomarse un tiempo de relectura: procesar los contenidos tranquilamente, siempre es una opción favorable para el aprendizaje.

Las y los invitamos a ver el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=NfiuWaB7QeE>

2. Luego en su libreta, pueden anotar las respuestas a una o varias de las siguientes preguntas y reflexiones:



- ¿En qué se basan las violencias por razones de género? ¿Pueden identificar qué tipo de violencias aparecen en el video?
- ¿Qué mitos o ideas naturalizadas sobre las violencias pueden reconocer en el video?
- ¿Qué podrían aportar desde su lugar como trabajadoras y trabajadores para desnaturalizar, problematizar, cuestionar y erradicar las violencias por razones de género?

ACTIVIDAD 4

Las y los invitamos a compartir, desde sus propias vivencias, alguna reflexión que les hayan despertado las preguntas que propusimos anteriormente, como por ejemplo:

¿Habías escuchado hablar de la perspectiva de género? ¿Percibiste injusticias de género en tu vida? ¿Quiénes te ayudaron a verlo?

Referencias bibliográficas

Ley Nacional 25.673. *Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.* Boletín Oficial 30.032. 30 de octubre de 2002. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7229604/20021122?busqueda=1>

Ley Nacional 26.485. *Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.* 11 de marzo de 2009. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Género y territorio. *Herramientas feministas para la gestión local. Cuaderno 7: Diversidad sexual y políticas públicas para la promoción de derechos.* 2022. Recuperado de https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Municipios_Genero_y_territorio_07_dig.pdf



Transversalización de la perspectiva de género en el Estado.

Resumen de contenidos

Políticas públicas y planificación en contexto bonaerense.
Transversalización de la perspectiva de género en el Estado: la producción de conocimiento, saberes del hacer en el Estado.
Un Estado presente para y con mujeres y diversidades.
Políticas públicas en el marco de una agenda social con perspectiva de género.

- 1. Una reflexión preliminar: políticas públicas y planificación en contexto.**
- 2. Producir conocimiento, saberes y los saberes del hacer en el Estado.**
- 3. Un Estado presente para y con mujeres y diversidades: un punto de partida para la acción.**
- 4. El trabajo en el Estado en el marco de una agenda social con perspectiva de género.**
- 5. ¿De qué hablamos cuando decimos “transversalización de la perspectiva de género” en el Estado?**

1. Una reflexión preliminar: políticas públicas y planificación en contexto

Ya no podía evadirme. Soy, quiero ser parte de esta oportunidad, de renacer, una vez más, saliendo del fondo de las derrotas, tantas veces como se quiere, y tantas veces como las que llegue una mano, una voz, una caricia compañera. Aquí estoy, tratando de llenar de vuelta sus llamados.

Desde las tripas, Nosotras en libertad
(2021)

Hola a todas y todos. Hemos venido realizando un recorrido por diversas temáticas, algunas seguramente familiares para ustedes, otras que, quizás, sean nuevas. Nos sentimos agradecidas/os de poder hacer este proceso de formación juntas y juntos. No es usual en este tipo de cursos, pero no hacemos lo usual, así que queremos decirles que, todas las personas de este equipo³⁵, somos y nos consideramos orgullosamente trabajadoras/es del Estado, más allá de que algunas/os de nosotras/os, circunstancialmente tengamos responsabilidades en la función pública u otras áreas. Nos gusta pensar este tiempo como un momento de sembrar y aprender, de hacer posible un aprendizaje nuevo del cual podamos salir mejores. Sobre todo, se trata de ir construyendo colectivamente conocimiento y recursos, para seguir mejorando/transformando los ámbitos donde se desarrolla nuestro trabajo.

No olvidemos que, toda esta política pública de formación, es nueva; somos ciudadanas y ciudadanos de una provincia con dos siglos de historia. Hemos visto que los feminismos tienen décadas de lucha, de demandas y organización, en nuestro país y en nuestra Provincia, pero es la primera vez que el Estado provincial encara su incorporación en la agenda de todos los organismos; es la primera vez que existe un Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Es decir, esta clase se enmarca en un proceso de formación

³⁵ Quienes escribimos, producimos los contenidos audiovisuales, diseñamos, maquetamos, gestionamos las cuestiones operativas y administrativas, tenemos tareas jerárquicas, etc.

que está siendo simultáneo al de construcción de un nuevo tipo de Estado: un Estado donde la perspectiva de género empieza a formar parte de sus instituciones, de su normativa, de la agenda política. No obstante, sabemos que cambiar las prácticas institucionales, culturales, administrativas, de gestión, requiere de tiempos más largos.

En tanto trabajadoras y trabajadores del Estado provincial, somos parte de los procesos y las políticas públicas. A veces, nos toca estar en sectores de la gestión estatal desde los cuales se sueñan, se diseñan, se planifican o se evalúan esas políticas; otras veces, trabajamos en áreas que implementan algunos aspectos o se ocupan de tareas de administración, acompañamiento o asistencia técnico profesional, auxiliar, intervención en los territorios, entre otras.

En diversas áreas del Estado, se realizan tareas destinadas a sostener esas políticas, ya sea en organismos que se encargan de cuestiones presupuestarias, de la transparencia y eficacia de los procedimientos administrativos y financieros; en ámbitos de recaudación fiscal, en el sistema bancario, en los organismos de la Constitución, en las empresas con participación estatal destinadas a la producción, la promoción industrial, el desarrollo económico.

¿Cuáles otras se les ocurren?

Somos agentes del Estado formándonos en una temática, tal como lo establece la Ley 15.134. Y, sobre todo, como lo indica una política pública que se lleva adelante desde la gestión del Estado provincial, en articulación con el Estado nacional y los estados municipales. Pero, ¿cómo nace esta iniciativa?

¿Cómo se construye una norma que se encarna en una política y se encara desde el Estado? ¿Cómo y desde cuándo se piensa un Estado capaz de incorporar la perspectiva de género al conjunto de instituciones, prácticas, responsabilidades?

Aunque parezca una obviedad y una repetición, conviene recordar que esta propuesta de formación parte de un horizonte político, una meta soñada: construir igualdad y mayor justicia, erradicar las violencias por razones de género, vivir en sociedades más democráticas.

Este es un sueño que debe considerar las particularidades y condicionamientos que las prácticas y experiencias específicas de las y los trabajadores de ese ámbito han ido e irán aportando. Son procesos graduales que requieren tomas de conciencia y apropiación de saberes. Procesos que, para producir transformaciones, precisan de paciencia; de revisión de prácticas institucionales que naturalizan discriminaciones; de instancias formativas dialógicas que reconoz-

can el valor de las otredades -es decir, poder respetar y convivir con personas y perspectivas diversas-; de sus saberes -que son los “saberes del trabajo” (Rodríguez, 2011)-; de sus prácticas y discursos; de aprendizajes situados y colectivos. Más aún, cuando se trata de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas que desarrollan los distintos organismos del Estado provincial y/o los estados municipales.

Cuando pensamos en una formación situada, queremos decir que venimos de la historia, de lo que otras y otros nos enseñaron, de las luchas que tuvieron lugar en las generaciones anteriores para ampliar derechos, para incorporar los derechos de las mujeres, de las personas LGTBI+, de la sociedad que queremos que habiten las generaciones venideras. Como el canto que trae voces olvidadas, del que habla esta poesía de Juana Romero, de Ituzaingó (Buenos Aires), feminista y ex presa política de la última dictadura cívico-militar:

Quieren escuchar la melodía que sale de mi garganta,
la que enfureció,
la que estuvo en la prisión del silencio.
Ahora es un zorzal, que despliega voz y alma.
La que está en la rama y se lanza a lo más alto.
Cual si fuese un águila, recorro los espacios vírgenes
donde la humanidad no está a su alcance.
Mi voz es el viento que va por el mundo,
que sopla sin desear.
Soy el canto dormido de toda una civilización,
que se durmió por siglos.
La del Maya, la de los Incas.
Mi canto trajo voces enterradas, olvidadas³⁶.

“El cambio institucional que necesitamos es incluir la perspectiva de no discriminación, de no violencia, de igualdad, y la perspectiva de género en torno al andamiaje de respuestas que -como Estado- debemos dar en las políticas públicas”.

Estela Díaz (2021)

A continuación, vamos a hablar sobre la transversalización de la perspectiva de género en el Estado, pensando en la valorización de la producción de conocimiento y saberes, los saberes del hacer en el Estado, en la importancia de un Estado presente para y con mujeres y diversidades, en el trabajo en el Estado en el marco de una agenda social con perspectiva de género. Entonces, nos preguntaremos: ¿de qué hablamos cuando decimos “transversalización de la perspectiva de género” en el Estado?

³⁶ Cfr. en <https://nosotrasenlibertad.com/libroweb/yo-canto-para-aquellos/>

2. Producir conocimiento, saberes y los saberes del hacer en el Estado

¿Cómo vamos construyendo conocimiento en el Estado? Solemos pensar que, los únicos conocimientos legítimos, son los que se producen en ámbitos académicos, que en la mayoría de los casos en nuestro país, también son ámbitos estatales.³⁷ Desde ya, el valor científico de lo que se construye en el sistema de ciencias en la Argentina es fundamental, pero no es el único.

Se genera conocimiento en organizaciones de base, en organizaciones sindicales y políticas, en organizaciones feministas y colectivos LGTBI+, en espacios culturales, en ámbitos de trabajo, en ámbitos deportivos. En las redes que traman las mujeres y personas LGTBI+ en los barrios, las mujeres campesinas en medios rurales, las trabajadoras y los trabajadores estatales en sus recorridos, experiencias, y trayectorias vitales, entre muchos otros. El Estado -permanentemente- produce conocimiento, aunque esto -a veces- tenga poca visibilidad o no sea reconocido debidamente. **Las y los trabajadores estatales son quienes producen esos saberes con su trabajo.**

“Los saberes del trabajo, [...] se definen como aquellos ‘conjuntos de conocimientos sobre tecnologías, rituales, normas y costumbres de organización laboral que se poseen, necesitan, demandan, representan o imaginan necesarios -individual o colectivamente- para llevar a cabo la tarea de producción de objetos materiales y/o simbólicos’” (Sessano, Telias y Ayuso, 2006)
(Rodríguez, 2011: 56)

También, las y los agentes del Estado que tienen saberes acerca de la perspectiva de género, de los feminismos, muchas veces se formaron -y se están formando- en diversos ámbitos. Hemos visto, cómo la escritora y



³⁷ En nuestro país, existen 131 instituciones de educación superior universitarias. Cfr. Estadísticas universitarias, Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación de la Nación. Recuperado de <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home>

académica feminista anglo-australiana **Sara Ahmed**, en su obra *Vivir una vida feminista* (2021), señala: “Vivir una vida feminista es construir conocimiento. Trabajar en una oficina que recibe denuncias de acoso sexual es construir conocimiento [...] Uno de mis compromisos centrales es con la praxis: es a través del esfuerzo por transformar las instituciones que generamos conocimiento sobre ellas”. **¿Qué opinan?**

Nos interesa el planteo de esta intelectual, pues su propia experiencia como militante feminista, ha delineado sus áreas de investigación desde el abordaje del **feminismo interseccional**. ¿Se acuerdan de ese concepto que vimos en la clase 2, que nos muestra cómo la confluencia de las desigualdades de género con otros elementos estructurales -como la clase, etnia y edad-, sostienen un sistema complejo de estructuras de opresión, múltiples y simultáneas?

Ahmed se centra en las luchas antirracistas y el poscolonialismo, en las políticas **queer**³⁸. Y ¿cómo llega ahí? Lo relata en primera persona: justamente, al entender que **lo personal no solo es político, sino que también es un marco teórico**. Su propia historia, como hija de un matrimonio mixto pakistaní y como lesbiana, nutrió su campo de conocimiento y su preocupación por el funcionamiento de las instituciones, así como su mirada crítica de ciertas prácticas académicas elitistas, que reducen el conocimiento a lo que se teoriza en esos ámbitos. **De modo que sus propias experiencias, en primera persona, son material gnoseológico, conocimiento significativo que puede ser valioso a la hora de reconocer prácticas institucionales que deban ser transformadas, y elaborar propuestas para hacerlo.**

recurso

Testimonios



material
audiovisual

A modo de ejemplo, les compartimos dos testimonios: El primero es de **Gloria Mustapich**, trabajadora del Juzgado de Familia de La Plata, en el que narra una anécdota que resultó muy significativa y formativa para su trabajo y también para su vida. Luego, **Susana Cánepa**, trabajadora de la limpieza del Ministerio, nos comparte cuán transformador ha sido para ella su nuevo ámbito de trabajo:

Hacé click y accedé al video.

38 La llamada Teoría Queer fue introducida en 1990 por Teresa de Lauretis y adoptada por militantes e intelectuales del campo, como Judith Butler, Eve Kosofsky Sedgwick, Paul B. Preciado y otras/os. Refiere a un conjunto de ideas acerca del género y la sexualidad que considera que los géneros, orientaciones e identidades sexuales son el resultado de una construcción social y no determinados biológicamente.

Las políticas públicas no son definiciones abstractas, sino que tienen carnadura en una institucionalidad conformada por mujeres, varones y personas LGTBI+, que vivimos en un contexto histórico, social, político, institucional, público y, también, con condicionamientos del orden privado, de nuestra vida familiar, afectiva, cultural, de nuestra formación y trayectorias vitales dentro y fuera de los ámbitos laborales.

Como señalan las educadoras y comunicadoras populares **Camila Parodi** y **Laura Salomé Canteros** (2020: 77-78): “No se trata de una mirada individualista o posmoderna, por el contrario, hablar de los cuerpos, en plural y situados, es dar cuenta de la estructura de opresión, un entramado que opera de forma particular, que atenta contra los cuerpos de mujeres, travestis, trans, pobres, mestizas, indígenas, campesinas...”.

Propiciar el diálogo, crear condiciones para eso, escuchar, es comenzar a desandar esas lógicas opresivas patriarcales. Mucho mejor lo expresa la escritora mexicana feminista **Elena Poniatowska** (2004) cuando afirma que [en México, refiriéndose a procesos judiciales]: “Se desprecia a las mujeres, se les consume, se les desecha, se les estigmatiza, se les cuelga para siempre al árbol patriarcal y allí se les ahorca”.

Recordemos, entonces, que es imprescindible revalorizar el conocimiento que vamos construyendo en diversos espacios: en nuestras casas y ámbitos laborales; en instituciones, sindicatos y clubes deportivos; en relaciones afectivas; en la vida. **Los saberes del hacer, los saberes del trabajo**, a veces, resultan poco reconocidos; sin embargo, **son la base para transformar las prácticas institucionales.**

3. Un Estado presente para y con mujeres y diversidades: un punto de partida para la acción

Un Estado feminista empieza por escuchar, por escucharnos, por aflojar el nudo en la garganta.

Se trata de ir construyendo colectivamente otros modos de llevar adelante las políticas, modos sensibles, modos dialógicos, modos que no reproduzcan la violencia patriarcal, la violencia laboral, la violencia institucional, la violencia por razones de género, en los tipos y modalidades que vimos en clases anteriores.

En este sentido, las políticas con perspectiva de género buscan abrazar a las personas de manera integral, con el fin de garantizar derechos que atiendan a sus realidades cotidianas y materiales, pero también a eso que nos hace sentirnos parte de una comunidad y nos recuerdan que somos valiosas/os, dignas/os.

Por ejemplo, una política que se pensó desde esta perspectiva integral es *Mar para todas*. Este es un programa que se propuso reponer derechos a mujeres que sufrieron situaciones de dolor, humillación y padecimiento, que hizo énfasis en el derecho al descanso.



recurso

Testimonios



material
audiovisual

En el siguiente video, escuchamos el hermoso testimonio de una mujer que participa del programa **Mar para todas**:

Hacé click y accedé al video.

Planificar políticas públicas implica la inclusión de las/os trabajadoras/es en los proyectos de transformación; partimos de una concepción acerca de la planificación estratégica situada que debe explicitarse, no darse por sentada. La misma incluye un Estado presente, solidario, tanto en el orden nacional como provincial y municipal, a fin de impulsar y potenciar las acciones en todos los niveles, cada cual con sus pertinencias. La existencia de este curso forma parte de una política pública con un andamiaje legal que supuso la **creación de este Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (en diciembre de 2019)** y la decisión de implementar la **Ley Micaela Bonae-rensense**, que conlleva la responsabilidad de la formación en los organismos del Estado. Es el resultado de una decisión política que parte de una concepción del rol del Estado.

recurso

Un Estado presente con perspectiva de género



material
audiovisual

Para cerrar este apartado, Lucía Portos, subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual de este organismo, reflexiona sobre las implicancias de la creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y la importancia de la perspectiva de género en la construcción de políticas para la igualdad:

Hacé click y accedé al video.

4. El trabajo en el Estado en el marco de una agenda social con perspectiva de género

¿Cómo van incorporando los materiales en video y los textos de las clases? A veces, cuesta un poco concentrarnos, ¿no? Tres años de pandemia, excesos de pantallas, trabajar y estudiar en casa, compartir dispositivos con quienes convivimos (parejas, amigas/os, hijas/os, madres, padres). Pero, claro, hablar de formación situada, de capacitarnos en la Ley Micaela Bonaerense, supone tratar de entender las condiciones materiales y simbólicas de las/os otras/os. Ponernos en su lugar, intentar escuchar incluso los gestos, los silencios, con una disposición sensible y afectuosa.

Lo mismo ocurre cuando llevamos adelante nuestro trabajo. Por momentos, son trámites o gestiones que a nosotras/os nos parecen sencillos, pero que a las personas destinatarias pueden resultarles dificultosos o incluso estigmatizantes. Por ejemplo, una mujer trans que debe tildar en un formulario la opción mujer/varón; una mujer que para acercarse a esa escuela u oficina, a esa salita o comisaría, tuvo que ingeniárselas dejar a sus hijas/os o a una persona enferma que está bajo su cuidado; una mujer que debió caminar kilómetros para llegar a la institución y/o tomar tren, colectivo/s, hacer dedo, o que no cuenta con medios de transporte públicos en su lugar de residencia y/o que no posee los recursos para solventar el viaje; una mujer que no sabe usar las aplicaciones móviles o no tiene crédito en el celular, y no conoce el camino; una mujer que, además, está transitando por una decisión que le resulta difícil, por ejemplo, la de hacerse un aborto, y teme ser juzgada.

Cuando una mujer se acerca a una institución del Estado a pedir ayuda, reclamar un derecho, buscar respuestas o soluciones, denunciar una situación de violencia por razones de género, quizás está cansada, asustada, endeudada, con muchas preocupaciones. ¿Cómo la atendemos? ¿Cómo la recibimos, le hablamos y le damos asesoramiento? ¿Desde qué mirada planificamos, actuamos, gestionamos y evaluamos en el Estado?

Preguntarnos por la perspectiva de género es interpelar nuestra vida cotidiana, las prácticas concretas, los distintos espacios e instituciones que habitamos. Es pensar: ¿qué es lo que la perspectiva de género nos permite reconocer en nuestra vida cotidiana?, ¿qué desigualdades y violencias de género ahora vemos y antes no podíamos identificar?, ¿cuánto de todo lo que llevamos trabajado en las clases estaba presente?, ¿qué podemos hacer colectivamente y desde nuestro rol en el Estado? Las preguntas, reflexiones, posibilidades de compartir con quienes tenemos al lado algo de lo que aquí se escribe, es parte de un aprendizaje motivado por lo que Paulo Freire llama la **pedagogía de la pregunta**. Preguntarse es abrir, no cerrar; es avanzar en el conocimiento desde lo que pasa primero por el cuerpo y las emociones, por la experiencia y las sensibilidades de cada una y de cada uno, para luego reflexionar sobre las acciones vividas en comunidad.

recurso

La perspectiva de género en el cotidiano laboral



material
audiovisual

Compartimos estas reflexiones con **Jaquelin**, una trabajadora del Hospital San Roque de Gonnet, que nos contó cómo, en su día a día, asumir la perspectiva de género en el trabajo le permitió tener un rol activo a la hora de garantizar los derechos de quienes asisten a la institución:

Hacé click y accedé al video.



actividad
bitácora

En sus libretas, pueden anotar algunas reflexiones o ideas, a partir de lo que escuchamos en los videos, de lo que vamos leyendo, de preguntas como: ¿en qué lugar del organismo trabajan?; ¿en qué programas o proyectos, en qué poder, dirección, secretaría, subsecretaría, coordinación o dependencia lo hacen?; ¿qué rol y tareas cumplen?; ¿con quiénes trabajan?, ¿qué se proponen ustedes en este trabajo?; ¿qué objetivos plantea el área, departamento, dirección, programa, proyecto, espacio en donde trabajan?, ¿cuántos varones y mujeres hay?; ¿saben si hay personas que no se autoperceben mujeres o varones?; los servicios que brindan, los productos que hacen desde su área, ¿llegan a varones y a mujeres?; de no ser así, ¿tienen una idea de cuáles son las causas? En términos de política pública, ¿creen que valdría la pena cambiar su alcance, sería posible hacerlo?; ¿las personas trans acceden a ese servicio?; las tareas y funciones, ¿están divididas en razón del género?; ¿qué grado de participación tienen las organizaciones de la comunidad en la definición de esas políticas públicas y cuántas mujeres y LGTBI+ se ocupan del diseño, la planificación y gestión de las mismas? ¿Lo saben?

Estas preguntas constituyen una invitación a repensar sus trabajos y las tramas cotidianas del organismo que integran, a partir de sus propias experiencias y de las personas en quienes confían y están próximas. Pero, también, a pensar e imaginar otros futuros, a construirlos. Aunque los procesos, como las mareas, tengan avances y retrocesos, el horizonte hacia donde queremos ir está más cerca que ayer.



actividad
recreativa

Antes de seguir, les proponemos un recreo:

Las y los invitamos a disfrutar, mientras arreglan el mate o preparan un té, la historia de **Jacinta** y su rosa.

Jacinta está a cargo de las tareas de limpieza en uno de los ministerios del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires. Su testimonio nos permite pensar en la importancia de los gestos cotidianos en la tarea de embellecer y enaltecer nuestro trabajo y lo que nos rodea; detalles que hacen la diferencia:

Hacé click aquí y accedé al video.

5. ¿De qué hablamos cuando decimos “transversalización de la perspectiva de género” en el Estado?

“La transversalización de género implica integrar sistémica y comprensivamente las nociones de desigualdad entre los sexos en la hechura de las políticas públicas, su dinámica de ejecución y evaluación”.

Ana Laura Rodríguez Gustá

recurso

Transversalización de la perspectiva de género



material
audiovisual

Para comprender mejor qué significa hablar de transversalización de esta perspectiva en el Estado, las y los invitamos a ver el siguiente video :

Hacé click y accedé al video.

¿Qué les pareció? Entonces, cuando hablamos de **transversalizar la perspectiva de género, nos referimos a incorporar la perspectiva de género a todas las prácticas y políticas que se llevan adelante en el Estado, para garantizar la igualdad de género.**

Desde ya, eso incluye diseñar instrumentos que nos permitan planificar y tomar decisiones más justas, como en el caso del programa Desendeudadas, que **supone ir construyendo modalidades de presupuestos, estadísticas y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.** Y comprometer a todos los poderes: legislativo, judicial y ejecutivo, y a todos los niveles

del Estado: nacional, provincial y municipal. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y personas LGTBI+ sean parte de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales.

El objetivo final de la transversalización es, en consecuencia y aunque suene repetido, conseguir la igualdad entre los géneros,³⁹ lo cual forma parte de los derechos que debe garantizar el Estado en la construcción de sociedades democráticas e inclusivas.

La transversalización de género, como apuesta de la política estatal, implica un desafío enorme y tiene un largo recorrido histórico en el que los movimientos de mujeres, feministas y de la diversidad sexual tuvieron la persistencia para llevarlo adelante. Supone una instancia superadora de procesos anteriores, donde la perspectiva de género se fue incorporando a la institucionalidad estatal y a su agenda de políticas públicas. Esto se debe a que **la transversalidad de la perspectiva de género significa formar y transformar a todos los agentes del Estado, para que podamos pensar con perspectiva de género y, de ese modo, diseñar e implementar políticas que contemplen las desigualdades entre los géneros.** De eso se trata este curso, es lo que estamos haciendo ahora mismo para aprender colectivamente, para incorporar esta perspectiva en nuestros sentires y pensamientos, y también en las políticas y prácticas que llevemos adelante como trabajadoras y trabajadores del Estado.

En esta nueva etapa -inaugurada a fines del 2019- donde las cuestiones de género fueron jerarquizadas al rango de ministerio -en el Estado nacional y en la Provincia de Buenos Aires-, resulta imprescindible articular con toda la institucionalidad estatal, para que -efectivamente- la perspectiva de género esté presente en todos y cada uno de los momentos del ciclo de la política pública.

Algunas herramientas para lograrlo son la **planificación con perspectiva de género**, el diseño de **presupuestos con enfoque de género**, la realización de **encuestas sobre usos del tiempo** y la estimación de **cuentas satélites** (cuánto aporta el trabajo doméstico o no remunerado al PBI de un país), entre muchas otras.

Es una decisión política y una convicción personal y colectiva tomar el rumbo de transversalizar la perspectiva de género en las políticas de Estado y en el ejercicio de las autoridades ejecutivas, legislativas y judiciales definitivamente. Si hay justicia con perspectiva de género, es posible pensar y hacer justicia social.

39 Definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Instrumentos para la igualdad de género.*

En resumen

A lo largo de esta clase, hablamos sobre la relevancia y los desafíos que implica transversalizar la perspectiva de género en el Estado; es decir, incorporar la perspectiva de género en todas las prácticas y políticas que se llevan adelante en el Estado, para garantizar la igualdad de género en todos sus poderes (legislativo, judicial y ejecutivo) y en todos sus niveles (nacional, provincial y municipal).

Vimos que, transversalizar esta perspectiva, requiere valorizar las distintas formas en que se producen saberes y conocimiento en el Estado.

Esta mirada nos invita a pensar el modo en que las propias experiencias -en primera persona- resultan un conocimiento significativo, que puede ser muy relevante a la hora de reconocer prácticas institucionales y procesos de construcción y sostenimiento de políticas públicas que deban ser transformadas, y elaborar propuestas para hacerlo. Nos invita a pensar que “lo personal no solo es político, sino que también es un marco teórico”.

Transversalizar la perspectiva de género, requiere reconocer los “saberes del hacer”, que ya se desarrollan desde el Estado, en la perspectiva de género. Estos saberes pueden resultar poco visibilizados; sin embargo, son la base necesaria para transformar las prácticas.

Vimos que, construir un Estado con perspectiva de género, implica interpelar nuestra vida cotidiana, los distintos espacios e instituciones que habitamos, y que se empieza por escuchar/nos, por atender los gestos y silencios, por partir desde una disposición sensible y afectuosa, que trata de comprender las condiciones materiales y simbólicas de la otra, del otro. Se trata de ir construyendo colectivamente otros modos de llevar adelante las políticas. Modos sensibles, dialógicos, que reconozcan todos los tipos y modalidades de violencias por razones de género, que no las reproduzcan y luchen contra ellas.

Transversalizar la perspectiva de género significa formar a todos los agentes del Estado, para que podamos pensar con perspectiva de género. Y, de ese modo, transformar nuestras prácticas cotidianas mientras se diseñan e implementan políticas que contemplan las desigualdades entre los géneros, siempre en pos de construir una sociedad más justa e igualitaria.

recurso

Despedida



material
audiovisual

Para cerrar esta clase e ir concluyendo este curso, les proponemos ver el siguiente video en el que la directora de Formación de la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad (marzo 2021-marzo 2023), **Cintia Rogovsky**, nos convoca a modo de despedida:

Hacé click y accedé al video.

Además, les pedimos que estén atentas/os a sus docentes tutoras/es, ya que les propondrán una jornada de encuentro sincrónico en modalidad taller virtual, a fin de intercambiar dudas, impresiones y consultas sobre el recorrido y sobre el **Trabajo Integración Final** (TIF).

Nos encontramos en el trayecto final. Por eso, esta actividad es una invitación a repasar todas las clases, a releer las escrituras de sus bitácoras, a regresar a los foros y analizar la riqueza de los intercambios, a revisar aquellas definiciones que les resultaron más complejas y a fortalecer aquellas que pudimos comprender. Es una invitación a repasar y a inspirarnos.

En vistas a la elaboración del Trabajo Integrador Final (TIF), recuerden que hallarán la consigna en la publicación de la clase 4. Para su elaboración, además, contarán con un encuentro sincrónico virtual, que les permitirá orientar el desarrollo de esta actividad, compartir dudas, inquietudes, saberes contruidos y, también, intercambiar propuestas de acción.

Tengan presente que el plazo límite para la entrega del TIF es de dos semanas a partir de la fecha de publicación de esta clase, y que deberán presentarlo por la vía que sus docentes tutoras/es hayan explicitado.



ACTIVIDAD 1

En sus libretas, pueden anotar algunas ideas o disparadores a partir de lo escuchado en los videos, de lo leído en estas clases. También, responder a preguntas como: ¿En qué lugar del organismo trabajan? ¿En qué programas o proyectos? ¿En qué poder, dirección, secretaría, subsecretaría, coordinación o dependencia lo hacen? ¿Qué rol y tareas cumplen, y qué se proponen? ¿Con quiénes trabajan? ¿Qué objetivos plantea el espacio en donde trabajan? ¿Cuántos varones y mujeres hay? ¿Saben si hay personas que no se autoperciben mujeres o varones? Los servicios que brindan, los productos que hacen desde sus áreas, ¿llegan a varones y a mujeres? De no ser así, ¿tienen una idea de cuáles son las causas? En términos de política pública, ¿creen que valdría la pena cambiar su alcance, sería posible hacerlo? ¿Acceden a ese servicio las personas trans? Las tareas y funciones, ¿están divididas en razón del género? ¿Qué grado de participación tienen las organizaciones de la comunidad en la definición de esas políticas públicas y cuántas mujeres y LGTBI+ se ocupan del diseño, la planificación y gestión de las mismas? ¿Lo saben?

Estas preguntas constituyen una invitación a repensar sus trabajos y las tramas cotidianas del organismo que integran, a partir de sus propias experiencias y de las personas en quienes confían y están próximas. Pero, también, a pensar e imaginar otros futuros, a construirlos. Aunque los procesos, como las mareas, tengan avances y retrocesos, el horizonte hacia donde queremos ir está más cerca que ayer.

ACTIVIDAD 2

Luego de leer la clase, y finalizando el curso, les proponemos elaborar una actividad en sus bitácoras, para luego, quienes así lo deseen, compartirla en el Foro de la Clase, a partir de una tarea optativa. Tengan en cuenta que la elaboración de este ejercicio, al igual que los que transitamos con anterioridad, es una instancia que nos permite ir delineando el TIF propuesto en este curso.



actividad **optativa**

Las y los invitamos a reflexionar sobre el rol que tienen, construyen y viven como trabajadoras y trabajadores del ámbito estatal. Les proponemos que reflexionen sobre cómo propondrían transversalizar o profundizar la perspectiva de género en las acciones que llevan adelante desde su trabajo en el ámbito estatal.

Compartimos algunas preguntas disparadoras para llevar adelante la actividad:

¿Qué derechos están involucrados en las políticas públicas de las que participás? ¿Se vinculan a la perspectiva de género? ¿Cómo? ¿Diseñás o trabajás en la elaboración de una respuesta estatal a un problema o demanda? ¿Qué cambiaría si se transversaliza la perspectiva de género en tu ámbito de trabajo? ¿Se te ocurren ejemplos?

Referencias bibliográficas

Abdolatiff, S., Acuña, E., et al (2021). *Nosotras en libertad*. 2021. Recuperado de: <https://nosotrasenlibertad.com/libroweb/indice-de-autoras/>

Ahmed, S. *Vivir una vida feminista*. Editorial Caja Negra. Buenos Aires, 2021.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual Género y territorio. *Herramientas feministas para la gestión local. Cuaderno 7: Diversidad sexual y políticas públicas para la promoción de derechos*. 2022. Recuperado de https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Municipios_Genero_y_territorio_07_dig.pdf

Parodi, C., Salomé Canteros, L. *Reina Maraza: cuando ser pobre, migrante, indígena y víctima de violencias es sinónimo de condena. En Feminismos populares, pedagogías y políticas*. Buenos Aires: Ediciones América libre, Chirimbote y Editorial El Colectivo. Buenos Aires, 2020.

Poniatowska, E. *Tinísima*. Ediciones Era. México, 2004.

Poniatowska, E. “Las mujeres no eran consideradas ciudadanas, ni siquiera almohadas. Son colchones”, 5 de marzo de 2018, WMagazín. Recuperado de: <https://wmagazin.com/elena-poniatowska-la-madre-debe-educar-bien-a-sus-hijos-y-a-sus-hijas-en-la-idea-de-igualdad/>

Rodríguez Gustá, A. L. *Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado*. Aportes para el debate, pp. 53-70. 2000. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/296195329_Las_escaleras_de_Escher_la_transversalizacion_de_genero_vista_desde_las_capacidades_del_Estado/link/56d317c008ae85c8234c6ae9/download

Rodríguez, L. *Saberes, saberes socialmente productivos y educación de adultos*. Decisio, 2011. Recuperado de: https://www.crefal.org/decisio/images/pdf/decisio_30/decisio30_saber10.pdf

Cómo referenciar este material

Este material integra una de las propuestas formativas elaboradas por la Dirección de Formación, dependiente de la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires. No está permitido su uso fuera de contexto sin hacer mención a la fuente, del siguiente modo:

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Contar mientras se hace. Ley Micaela Bonaerense. Curso de formación para Trabajadoras y Trabajadores del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires. (2023)



4 Recursero

Recurso



Materiales usados en el Curso de Formación para trabajadoras y trabajadores del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires, en el marco de la Ley Micaela Bonaerense

Hace poco tiempo comenzó la formación en Ley Micaela Bonaerense para Formadoras y Formadores de sindicatos de trabajadoras y trabajadores del Estado, y tuvo su inicio en la Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires. En el siguiente enlace podemos escuchar la Presentación que realizó en esa oportunidad la ministra Estela Díaz, acompañada de la Directora Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad, Claudia Villamayor, y la Directora de Formación, Paula Costanzo.

https://www.youtube.com/watch?v=ybAH4rAb-Lk&ab_channel=MinMujeresPBA

Presentación de la ministra Estela Díaz de la Ley Micaela Bonaerense.

https://www.youtube.com/watch?v=IUr6xtjGwGU&list=PLRL55Yvc2Tni7B_6u49jy3cOVQT-Yon9Ph&ab_channel=MinMujeresPBA

La ministra Estela Díaz dialoga con Adriana Puiggrós

Video 1

https://www.youtube.com/watch?v=RzaTwP4XQa4&list=PLRL55Yvc2Tni7B_6u49jy3cOVQT-Yon9Ph&index=37&ab_channel=MinMujeresPBA

Video 2

https://www.youtube.com/watch?v=xMBUrqrdHmg&list=PLRL55Yvc2Tni7B_6u49jy3cOVQT-Yon9Ph&index=38&ab_channel=MinMujeresPBA

Video 3

https://www.youtube.com/watch?v=Wfu40yN5_2A&list=PLRL55Yvc2Tni7B_6u49jy3cOVQT-Yon9Ph&index=39&ab_channel=MinMujeresPBA

Video 4

https://www.youtube.com/watch?v=BTT0DSCWN2U&list=PLRL55Yvc2Tni7B_6u49jy3cOVQT-Yon9Ph&index=40&ab_channel=MinMujeresPBA

Cintia Rogovsky y Fernanda Ronconi: Presentación del curso

En este video, Cintia Rogovsky, directora de Formación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (marzo 2021- marzo 2023), junto a Fernanda Ronconi, coordinadora del Curso de Formación en Ley Micaela para Trabajadoras/es, les dan la bienvenida y presentan los objetivos, contenidos y lineamientos generales del curso.

<https://youtu.be/cvFXNgNad1U>

Mirta Marina: ¿Qué es la ESI? Acercándonos a la Ley de Educación Sexual Integral

<https://youtu.be/UoKa2KJPzxA>

Virginia Denis: Violencias por razones de género

<https://youtu.be/tlpv5anAje0>

Noelia Bilyk: Licencias por violencia de género

<https://youtu.be/mFTzn0CD-dk>

Jaqueline Gómez: La importancia de la formación en géneros

En este video Jaqueline Gómez, trabajadora del Hospital San Roque de Gonnet, reflexiona sobre la importancia de que trabajadoras y trabajadores de instituciones públicas se formen en temáticas de género.

<https://youtu.be/ng99d8gQTzc>

Lidia Fernández: ¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género en el Estado?

En este video la subsecretaria de Políticas transversales del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires reflexiona sobre los desafíos de transversalizar la perspectiva de género en el Estado y sobre el rol central que trabajadoras y trabajadores tienen en esta tarea.

<https://youtu.be/jLIKUdG7cSw>

Flavia Delmas: ¿Qué prácticas institucionales pueden ser revisadas desde una perspectiva de género?

En este video Flavia Delmas, subsecretaria de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, y Lidia Fernández, Subsecretaria de Políticas transversales del mismo organismo, reflexionan sobre las lógicas y prácticas cotidianas que pueden ser revisadas desde una perspectiva de género, con el fin de construir espacios laborales con mayor equidad.

<https://youtu.be/6E00NrziczM>

Fragmento de Chicas Muertas, novela de Selva Almada

Audio con fragmento de la novela Chicas Muertas (2014), de Selva Almada.

Lee Emilia Baucero Miotto.

<https://youtu.be/ezzJTh7pkUI>

Fragmento de Señorita maestra

Audio con fragmento de La sexualidad atrapada de la señorita maestra. Una lectura psicopedagógica del ser mujer, la corporeidad y el aprendizaje (1992), de Alicia Fernández. Lee Manuela Palma.

<https://youtu.be/Q9h2r2DDXIk>

Lucía Portos: Interseccionalidad

En este video Lucía Portos, subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, desarrolla el concepto de interseccionalidad y propone algunos ejemplos para la reflexión.

<https://youtu.be/quiLOY7-QA>

Políticas públicas desde una perspectiva interseccional

En este video Sandra López, del pueblo qom, y Mirta Millán, del pueblo mapuche, reflexionan sobre la necesidad de diseñar y planificar las políticas públicas desde una perspectiva interseccional, con y para las comunidades que habitan la provincia de Buenos Aires.

https://youtu.be/xemZf_SnMsU

Desigualdades de género

En este video distintas trabajadoras del Estado provincial relatan momentos de sus vidas en los que su condición de género fue un factor de desigualdad.

<https://youtu.be/XPKbke-ISp0>

Interculturalidad

En este video Sandra López, del pueblo qom, y Mirta Millán, del pueblo mapuche, reflexionan sobre la necesidad de diseñar y planificar las políticas públicas desde una perspectiva intercultural, reconociendo y poniendo en diálogo los diversos pueblos y culturas que habitan la provincia de Buenos Aires.

https://youtu.be/CCfe_i89D1o

Ariel Sánchez: La masculinidad normativa y sus mandatos

En este video Ariel Sánchez, director de Promoción de Masculinidades para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, desarrolla el concepto de masculinidad normativa en tanto construcción social, y describe sus características.

<https://youtu.be/VrsvMJ5M29o>

Ariel Sánchez: Los riesgos de la masculinidad normativa y la homosociabilidad masculina

En este video Ariel Sánchez, director de Promoción de Masculinidades para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad sexual de la provincia de Buenos Aires, reflexiona sobre los riesgos que conlleva el ejercicio de la masculinidad normativa para los varones que la encarnan y para el resto de las personas.

<https://youtu.be/NhntcuLt7U0>

Mirta Marina: ¿Que es el sexo?

<https://youtu.be/5ERrmdFNpKo>

Eleonor Faur: ¿Qué es el género?

<https://youtu.be/CgV-dnoyAHc>

Diana Lan: ¿Qué es la Identidad de género?

<https://youtu.be/0078ajLZHUM>

Karina Paiva: ¿Qué es la orientación sexual?

<https://youtu.be/Yd8UIPonqgE>

Desigualdades de género en el ámbito del trabajo

En este video se retoman aportes y reflexiones de Lidia Fernández, Jacinta Aquino, Jaqueline Gómez, Flavia Delmas, Gloria Mustapich, Susana Cánepa.

Las protagonistas relatan distintas experiencias de su trabajo en ámbitos donde predominan los varones y se exponen comentarios que refuerzan las desigualdades de género.

<https://youtu.be/OP62SbPMXZk>

Lucía Portos: Desendeudadas

https://youtu.be/GE03E_wgdA0

Corina Rodriguez: Segregación horizontal

<https://youtu.be/38gocXjXTsk>

Corina Rodriguez: Segregación vertical

<https://youtu.be/odzu7KHGBT8>

Corina Rodriguez: Techo de cristal, pisos pegajosos y escaleras rotas

<https://youtu.be/OdBWrwrewhn8>

Corina Rodriguez: Brecha salarial

<https://youtu.be/DEraEFxZpMU>

Flavia Delmas: Abordaje institucional de las violencias

En este video Flavia Delmas, subsecretaria de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, presenta las principales políticas de abordaje institucional de las violencias que se llevan adelante desde el organismo.

<https://youtu.be/BGwmmsRhpG8>

Gloria Mustapich- Susana Cánepa: Saberes del trabajo

En este video, Gloria Mustapich, trabajadora del Juzgado de Familia de La Plata, comparte una anécdota significativa y formativa en su experiencia como trabajadora. Susana Cánepa, quien trabaja en las instalaciones de este Ministerio, nos cuenta cómo una nueva experiencia laboral le aportó saberes que se lleva como aprendizaje de vida.

<https://youtu.be/vhiGMGwxZqs>

Lucía Portos: Un Estado presente con perspectiva de género

En este video Lucía Portos, subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual, reflexiona sobre las implicancias de la creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y la importancia de la perspectiva de género en la construcción de políticas para la igualdad.

<https://youtu.be/w27dkQt0W1w>

Jaqueline Gómez: Estado con perspectiva de género

En este video, Jaqueline Gómez, trabajadora del Hospital San Roque de Gonnet, cuenta cómo, asumir la perspectiva de género en su trabajo, le permitió complejizar la mirada sobre las problemáticas con las que llegan las personas que recurren al hospital y poder intervenir y acompañar de manera más integral.

<https://youtu.be/HXU5qSwzWd8>

La rosa de Jacinta

Jacinta está a cargo de las tareas de limpieza en uno de los ministerios del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires. Su testimonio es una invitación a pensar la importancia de los gestos cotidianos en la tarea de embellecer y enaltecer nuestro trabajo y lo que nos rodea; esos detalles que hacen la diferencia.

https://youtu.be/_NRDEdbutg0

Cintia Rogovsky: A modo de cierre

En este video la directora de Formación de este Ministerio (marzo 2021-marzo 2023), Cintia Rogovsky, sintetiza los principales objetivos planteados por el Curso de Formación para Trabajadoras/es, haciendo énfasis en el rol protagónico que tienen las/los trabajadoras/es en la implementación de políticas públicas que amplían derechos.

<https://youtu.be/7nu2TuPF9P8>

Material Ampliatorio Complementario (MAC)

Desde la creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en la provincia de Buenos Aires en diciembre del 2019 a la actualidad, desde la Dirección de Formación de dicho organismo se han ido elaborando diversos materiales y recursos pedagógicos para los diversos cursos que se han ido implementado con municipios y organismos del Poder Ejecutivo provincial.

Se realizaron entrevistas a especialistas en temáticas de género y prevención de las violencias por razones de género, a trabajadoras/es, funcionarias/os con responsabilidades en áreas estratégicas en lo que hace a la transversalización de la perspectiva de género, legislación y normativa específica, entre otras. También se registraron diversas actividades y dinámicas llevadas adelante en formatos de talleres, jornadas, encuentros. Todo esto conforma un conjunto de recursos que pueden ser utilizados como motivadores, sugerencias o contenidos para continuar los trayectos formativos en cada ámbito.

A continuación compartimos algunos de los materiales elaborados en 2022 por el equipo de contenidistas de la Dirección de Formación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Reúnen una serie de videos que abordan temáticas como identidad de género, definiciones de categorías como sexo y género, la lucha por el derecho al aborto, la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), binarismo de género, desigualdades de género, pedagogías con perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género.

Entre las especialistas entrevistadas podemos mencionar a la ministra Estela Díaz, la pedagoga Adriana Puiggrós, las y los especialistas Claudia Anzorena, Eleonor Faur, Graciela Queirolo, Zulema Palma, Diana Lan, Ariel Sánchez, Virginia Denis, Mirta Marina, Norma Giorno, Lidia Fernández, Zulema Palma, entre otras/os.



MAC

https://www.youtube.com/playlist?list=PLRL55Yvc2Tni7B_6u49jy3cOVQTYon9Ph



Materiales usados en el Curso Sensibilización, Formación y Actualización en Ley Micaela Bonaerense dictado para autoridades y personal jerárquico de organismos del Poder Ejecutivo bonaerense

Introducción a la perspectiva de género

<https://youtu.be/Jc6Cyr9WIGY>

Podcast

https://drive.google.com/file/d/1YnhWjeC8aQx7CKv7ikzk1h1J6mrk_j-s/view?usp=sharing

Perspectiva de género en el Estado

<https://youtu.be/Gn8NLubOZ7k>

Podcast

<https://drive.google.com/file/d/144Ss91BcZDnfqzDEWc4Pq76PuB7Z9Hr/view?usp=sharing>

Violencias por razones de género

<https://youtu.be/9X6xcuUwbTY>

Podcast

<https://drive.google.com/file/d/1pOmB54ZVZ8HrPP1w5AOpATY79goQYuDX/view?usp=sharing>

Normativa y transversalización de la perspectiva de género

<https://youtu.be/ZaaPRjvnrhQ>

Podcast

<https://drive.google.com/file/d/1fYF2gShTqSBhoEv8f9rs9I6vYBoBCBP9/view?usp=sharing>

Anexo: Aplicación del derecho al trato digno, Ley 26.743

<https://youtu.be/2CtTA60huio>



Micros audiovisuales sobre la Ley Micaela, elaborados por la Asociación Arte, Cultura y Educación, con el auspicio del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y de la iniciativa Spotlight

Ley Micaela Micro 1: Hablar de género

<https://www.youtube.com/watch?v=ADKLyavY4Po>

Ley Micaela Micro 2: Violencias por razones de género

https://www.youtube.com/watch?v=_ZXegOri5ao

Ley Micaela Micro 3: Transversalizar la perspectiva de género

<https://www.youtube.com/watch?v=FxiZ1EbqZMI>



Capacitaciones en Ley Micaela:

Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), Ley 27.610:

Texto completo de la norma: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239807/20210115>



Microrelatos

Karina Paiva: ¿Cómo podemos acompañar a una persona en su decisión de abortar?

<https://youtu.be/a5MehAZJSBE>

Karina Paiva: Acceso al aborto seguro

<https://youtu.be/6rTyvgsy6GE>

Julia Cabrejas: Acceso al aborto

<https://youtu.be/3KW9Utnvd0o>

Julia Cabrejas: La IVE es un derecho

<https://youtu.be/bVUulpfgjE>

Maru Rega Heredia: La lucha por el derecho al aborto

<https://youtu.be/Yil6t6AfRbw>

Maru Rega Heredia: Educación Sexual Integral (ESI) e Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE)

<https://youtu.be/mtXCoDV-mes>



5 Glosario

ASINCRÓNICA: actividad virtual en la que las y los participantes tienen asignadas tareas y deberán realizarlas a su ritmo, respetando el plazo de entrega acordado.

DISPOSITIVOS DE CAPACITACIÓN: conjunto de elementos ensamblados y articulados de manera específica que buscan producir determinados procesos educativos.

EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL (ESI): el Programa Nacional de Educación Sexual Integral fue creado por la Ley 26.150, con el propósito de garantizar el derecho a recibir educación sexual integral en todos los establecimientos educativos del país, de gestión estatal y privada, en todos los niveles y modalidades.

FOROS: espacios de intercambio virtual -en el marco de los cursos- entre participantes y tutoras/es, dentro de la plataforma.

GROOMING: acoso sexual de una persona adulta a una niña/o o un adolescente por medio de internet con el propósito de cometer delito contra su integridad sexual.

MASCULINIDAD-MASCULINIDADES: la masculinidad en singular es un concepto relacional, ya que existe sólo en contraste con la femineidad. Refiere al conjunto de mandatos, normas, prácticas y de discursos que exige la socialización de género a quienes se les asignó la identidad de varones (cisgénero y heterosexuales, sobre todo), que de ser asumidos de forma más o menos “exitosa” les asignan una posición privilegiada respecto de otras identidades de género. Algunas/os autoras/es hablan de masculinidades en plural, para dar cuenta de que pueden existir diversas formas de ser varones, y que no todas se corresponden o responden a los modelos de masculinidad hegemónica; incluso, que pueden existir diversas identidades masculinas, sean varones o no.

MATERIALES EDUCATIVOS: materiales pedagógicos de elaboración propia de la Dirección de Formación que funcionan como contenidos de los cursos.

MODALIDAD COMBINADA: combinación de actividades sincrónicas y asincrónicas.

MODALIDAD VIRTUAL: se pueden realizar las actividades desde cualquier parte a través de un dispositivo tecnológico: pc, notebook, tablet, celular, etcétera.

NO BINARIA/O/E: las personas no binarias son aquellas que no se autoperiben como varón ni como mujer, y cuyo género no se corresponde con los que establece el sistema binario.

PLAN PEDAGÓGICO: herramienta en la que deben plasmarse los contenidos y las diferentes estrategias educativas diseñadas por cada organismo para implementar los cursos en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

PLATAFORMA: sitio web donde se encuentran alojados los cursos de la Dirección de Formación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

PROPUESTA FORMATIVA: recorrido pedagógico que se ofrece para abordar diversas temáticas (en nuestro caso, vinculado a la perspectiva de género).

QUEER: se trata de identidades que rechazan todo tipo de clasificaciones hegemónicas del sistema binario varón/mujer. Se refiere a la teoría que rechaza categorías estancas respecto de la sexualidad, la orientación sexual, la identidad de género.

SINCRÓNICA: actividad virtual en la que todas/os las/os participantes se reúnen a través de una videoconferencia.

TECHO DE CRISTAL: conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones laborales que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección.

TRANS: las personas trans son aquellas cuya identidad de género no condice con el sexo biológico asignado al nacer. El término “trans” o “identidades trans” se utilizan en general para hacer referencia al abanico que incluye a transexuales, transgénero, travestis, y todas las posibilidades que ponen en cuestión la identidad de género asignada al nacer.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: refiere a incorporar la perspectiva de género atravesando todas las prácticas y políticas que se llevan adelante en el Estado, para garantizar la igualdad de género.

TUTORÍA: actividad de los docentes que acompañan las trayectorias de las personas que participan de los cursos.

Siglas y abreviaturas más usadas

DF: Dirección de Formación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

DFIYPCI: Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

ESI: Educación Sexual Integral.

LMB: Ley Micaela Bonaerense.

LMN: Ley Micaela Nacional.

MMPGYDS: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.



6 Guía de otras actividades sugeridas

Como se ha sostenido en otros apartados de esta publicación, la capacitación y la formación situadas que desarrollan los equipos nucleados en Unidades Organizativas, Equipos de formadoras/es y otras instancias en cada organismo, dependerá de la evaluación, el diagnóstico y las estrategias que cada institución considere adecuadas, teniendo en cuenta las características de las/os destinatarias/os, prioridades, distribución territorial, posibilidades materiales, dinámicas laborales, políticas públicas que cada organismo tiene a su cargo, entre otras consideraciones.

Solo a modo de sugerencia, compartimos algunas dinámicas que se llevaron adelante desde la Dirección de Formación de este Ministerio, que pueden servir de orientación y adecuarse a las necesidades y dispositivos con los que se cuente en cada ámbito y contexto.



A. Experiencia del Taller. Inicio del curso de Formación de Formadoras y Formadores del Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires en Ley Micaela Bonaerense

Destinatarias/os: establecer con claridad si se trata de autoridades, trabajadoras/es del organismo, entre otras.

Responsables de curso:

Talleristas:

Propósitos:

Que las/os participantes:

- Puedan conocer el marco político pedagógico de los cursos de formación en Ley Micaela a los que daremos inicio;
- Tomen conocimiento de las características, incumbencias y alcances de la Ley Micaela Bonaerense, las particularidades de su implementación y las/os sujeta/os pedagógicas/os a quienes se destina la política de formación;
- Puedan reflexionar sobre la importancia de asumir la perspectiva de género en el ámbito del Estado y las políticas públicas en pos de garantizar derechos, achicar la brecha de desigualdad entre los géneros y contribuir a la prevención y erradicación de la violencia por razones de género.

Recursos: Proyector, audio y micrófonos y materiales de librería.

Primera parte: apertura

Tiempo estimado: 10 minutos

Presentación de las autoridades de los organismos

Segunda parte: exposición

Tiempo estimado: 20 minutos

Proyección de video:

Opción 1:

Micro Ley Micaela

<https://www.youtube.com/watch?v=ADKLyavY4Po>

Opción 2:

Ley Micaela Senadores

<https://drive.google.com/file/d/1aIWM4zuc3Ud5ui5ip0wx7FWg5PK9LG03/view>

Tercera parte: dinámica, avioncitos y tarjetas

Tiempo estimado: 75 minutos

Este momento se propone como un espacio de intercambio y diálogo entre las/os participantes a través de un ejercicio lúdico.

Cada participante escribe en un papel la respuesta a la siguiente pregunta: “¿Qué es para vos el género?”. Después, se arma un avioncito y se lanza al aire.

Cada participante deberá elegir uno y leer el contenido. A partir de lo que vaya surgiendo, las/los talleristas irán extrayendo las ideas principales para luego armar una conceptualización colectiva de dicha categoría.

Partiendo del concepto de género, pensarán qué es la perspectiva de género y cómo pueden posicionarse desde ahí para mirar sus espacios de trabajo.

A continuación, les propondremos que se organicen en cuatro grupos, según el color del avioncito que leyeron.

Consigna: Leer la siguiente tarjeta y pensar entre todos/as: ¿Cómo se expresa lo que entendemos por género en esta situación? ¿Reconocen algún tipo de violencia o discriminación por razones de género? ¿Cómo trabajarían esta situación si sucediera en sus espacios de trabajo?

Tarjeta 1: En un organismo provincial se abre una convocatoria laboral para un cargo administrativo de atención al público. Lucero Guerra desea postularse y se acerca a la ventanilla de la oficina de personal a solicitar el formulario para

aplicar al cargo. Se lo ofrecen. La planilla pide que las/os postulantes completen sus datos personales, incluyendo un casillero que dice “sexo”: femenino o masculino.

Lucero plantea que no se identifica con ninguna de esas dos categorías. La respuesta por parte del agente del Estado que la atiende es que esas planillas siempre fueron así y que por su aspecto podría elegir la opción “femenino”.

identidad de género / ley de identidad de género (trato digno) / binarismo/ identidades no binarias

Tarjeta 2: En un organismo provincial se abre un concurso interno para acceder a un cargo de mayor jerarquía. Allí trabaja una pareja heterosexual, con hijos en común. Ambas/os tienen un recorrido laboral muy similar. El cargo a concursar implica una mayor carga horaria y responsabilidad con respecto a la tarea, y al mismo tiempo, una mejor remuneración.

Debido a que la mujer de la pareja ha tenido un mayor ausentismo por tareas de cuidado de su hijo (ha tomado licencias, ha tenido que retirarse más temprano, etcétera) el organismo sugiere que quien acceda al concurso sea el varón. El argumento es que las madres deben tener mayor presencia en la cotidianeidad de sus hijas/os, y un trabajo de mayor carga horaria implicaría un problema en la organización familiar. La pareja está de acuerdo con esta sugerencia. Ella se baja del concurso.

división sexual del trabajo / techo de cristal / tareas de cuidado

Tarjeta 3: En una oficina de un organismo estatal, dos compañeras/os de trabajo conversan acerca de la licencia por violencia de género que se ha sacado una trabajadora. Consideran que haberse tomado esa licencia es una exageración: “Andá a saber si de verdad fue violencia de género”, dicen.

violencias por razones de género / licencias por violencia por razones de género

Tarjeta 4: En un organismo estatal, varias compañeras conversan sobre cómo se organizan las tareas más invisibles de la oficina, que son las necesarias para que el espacio y la dinámica de trabajo sean agradables. Comparten, por ejemplo, que los compañeros cuando se van a sus casas dejan sucios los utensilios usados en la bacha de la cocina, o que las que se encargan de los regalos son siempre ellas, que las mandan a preparar café o mate cuando hay reuniones, que siempre son las que tienen que tomar nota y hacerse cargo de las cuestiones operativas y de los roles más invisibles. El director las escucha y les recomienda hacer un curso de Ley Micaela, ya que les interesan esos temas.

Material de consulta: <https://www.gba.gob.ar/mujeres/materiales>

Cuarta parte: cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

La coordinación realiza una síntesis de lo discutido.

B. Taller en una empresa pública, con trabajadoras/es y autoridades

Duración total: 2 horas

Participantes: Trabajadoras/es de las empresas y personal jerárquico.

Destinatarias/os: Autoridades y trabajadores de los organismos

Propósitos:

Que las/os participantes:

- Puedan conocer el marco político pedagógico de los cursos de formación en Ley Micaela a los que daremos inicio;
- Tomen conocimiento de las características, incumbencias y alcances de la Ley Micaela Bonaerense, las particularidades de su implementación y las/os sujeta/os pedagógicas/os a quienes se destina la política de formación;
- Puedan reflexionar sobre la importancia de asumir la perspectiva de género en el ámbito del Estado y las políticas públicas en pos de garantizar derechos, achicar la brecha de desigualdad entre los géneros y contribuir a la prevención y erradicación de la violencia por razones de género.

Recursos: Proyector, audio y micrófonos y materiales de librería.

Primera parte: apertura

Tiempo estimado: 10 minutos

Presentación de las autoridades del organismo y/o coordinadoras/es de la actividad.

Segunda parte: exposición

Tiempo estimado: 20 minutos

Se presenta la Ley Micaela Bonaerense, los alcances y particularidades de su implementación.

Proyección del video: <https://www.youtube.com/watch?v=ADKLyavY4Po>

Tercera parte: dinámica, avioncitos y tarjetas

Tiempo estimado: 1:15 minutos

Este momento se propone como un espacio de intercambio y diálogo entre las/os participantes a través de un ejercicio lúdico.

Cada participante escribe en un papel la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué es para vos el género?. Después, se arma un avioncito y se lanza al aire.

Cada participante deberá elegir uno y leer el contenido. A partir de lo que vaya surgiendo, las/os talleristas irán extrayendo las ideas principales para luego armar una conceptualización colectiva de dicha categoría.

A partir del concepto de género, pensarán qué es la perspectiva de género y cómo pueden posicionarse desde ahí para mirar sus espacios de trabajo.

A continuación, les propondremos que se organicen en cuatro grupos, según el color del avioncito que leyeron.

Consigna: Leer la siguiente tarjeta y pensar entre todos/as: ¿Cómo se expresa lo que entendemos por género en esta situación? ¿Reconocen algún tipo de violencia o discriminación por razones de género? ¿Cómo trabajarían esta situación si sucediera en sus espacios de trabajo?

Tarjeta 1: En un organismo provincial se abre una convocatoria laboral para un cargo administrativo de atención al público. Lucero Guerra desea postularse y se acerca a la ventanilla de la oficina de personal a solicitar el formulario para aplicar al cargo. Se lo ofrecen. La planilla pide que las/os postulantes completen sus datos personales, incluyendo un casillero que dice “sexo”: femenino o masculino.

Lucero plantea que no se identifica con ninguna de esas dos categorías. La respuesta por parte del agente del Estado que la atiende es que esas planillas siempre fueron así y que por su aspecto podría elegir la opción “femenino”.

identidad de género / ley de identidad de género (trato digno) / binarismo/ identidades no binarias

Tarjeta 2: En un organismo provincial se abre un concurso interno para acceder a un cargo de mayor jerarquía. Allí trabaja una pareja heterosexual, con hijos en común. Ambas/os tienen un recorrido laboral muy similar. El cargo a concursar implica una mayor carga horaria y responsabilidad con respecto a la tarea, y al mismo tiempo, una mejor remuneración.

Debido a que la mujer de la pareja ha tenido un mayor ausentismo por tareas de cuidado de su hijo (ha tomado licencias, ha tenido que retirarse más temprano, etcétera) el organismo sugiere que quien acceda al concurso sea el varón. El argumento es que las madres deben tener mayor presencia en la cotidianeidad de sus hijas/os, y un trabajo de mayor carga horaria implicaría un problema en la organización familiar. La pareja está de acuerdo con esta sugerencia. Ella se baja del concurso.

división sexual del trabajo / techo de cristal / tareas de cuidado

Tarjeta 3: En una oficina de un organismo estatal, dos compañeras/os de trabajo conversan acerca de la licencia por violencia de género que se ha sacado una trabajadora. Consideran que haberse tomado esa licencia es una exageración: “Andá a saber si de verdad fue violencia de género”, dicen.

violencias por razones de género / licencias por violencia por razones de género

Material de consulta: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/LICENCIAS%20POR%20VIOLENCIA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

Tarjeta 4: En un organismo estatal, varias compañeras conversan sobre cómo se organizan las tareas más invisibles de la oficina, que son las necesarias para que el espacio y la dinámica de trabajo sean agradables. Comparten, por ejemplo, que los compañeros cuando se van a sus casas dejan sucios los utensilios usados en la bacha de la cocina, o que las que se encargan de los regalos son siempre ellas, que las mandan a preparar café o mate cuando hay reuniones, que siempre son las que tienen que tomar nota y hacerse cargo de las cuestiones operativas y de los roles más invisibles. El director las escucha y les recomienda hacer un curso de Ley Micaela, ya que les interesan esos temas.

Material de consulta: <https://www.gba.gob.ar/mujeres/materiales>

Cuarta parte: cierre

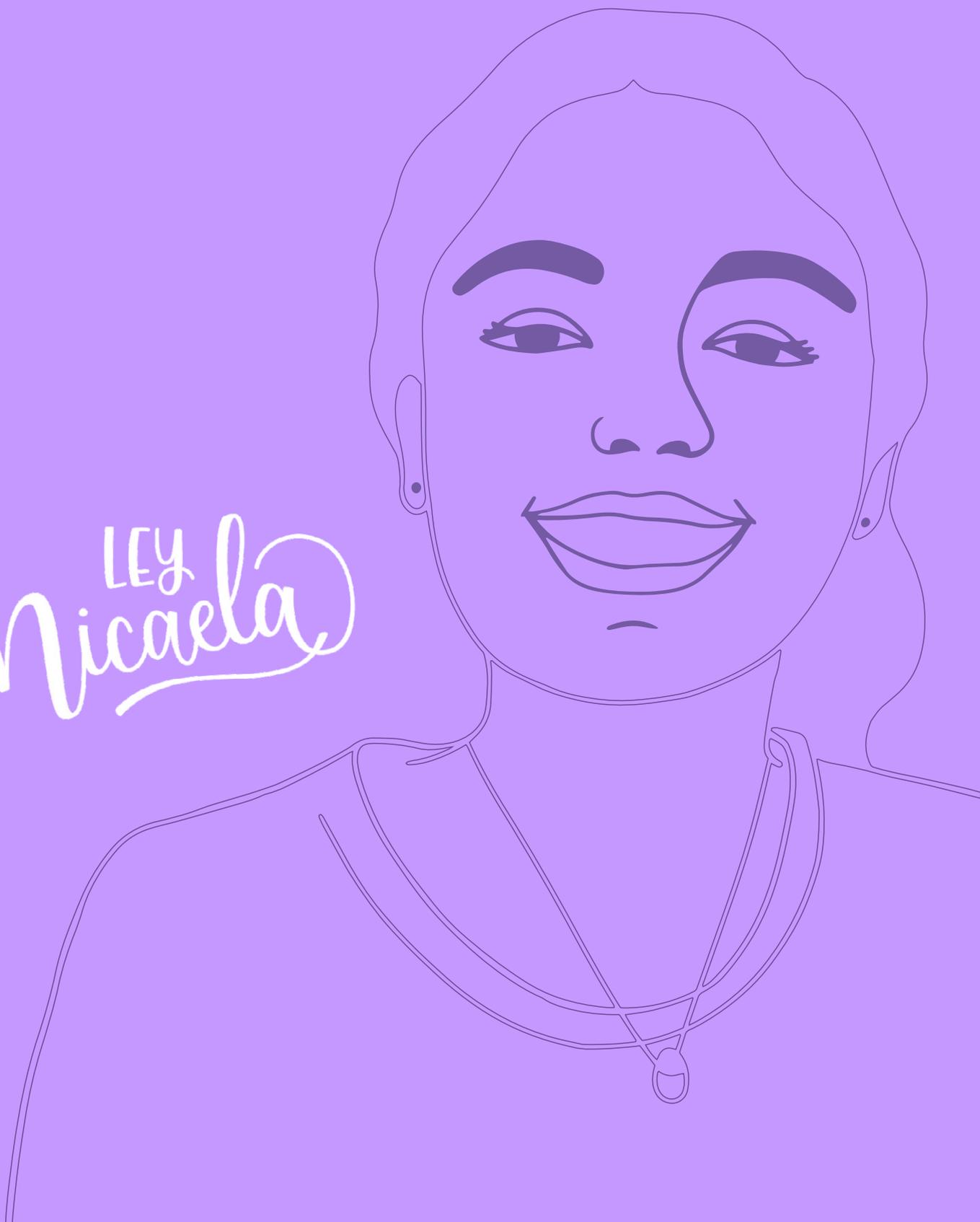
Tiempo estimado: 10 minutos

La coordinación realiza una síntesis de lo discutido.



7 Ley 15.134 Micaela Bonaerense

LEY
Micaela



Se reproduce a continuación el texto completo de la norma que enmarca todas las propuestas curriculares.

LEY 15.134 - Ley Micaela Bonaerense

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

ARTÍCULO 1º.- Objeto. En el marco de la Ley Nacional 27.499 denominada “Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”, establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, ya sea por cargo electivo, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial.

ARTÍCULO 2º.- Capacitación. Las personas comprendidas en el artículo 1º de esta ley deben realizar capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres conforme contenidos curriculares que establezca cada poder en el ámbito de su competencia.

ARTÍCULO 3º.- Promoción y concurso. La formación y capacitación permanente en la temática de género y violencia contra las mujeres será requisito obligatorio para la promoción a niveles superiores por concurso o progresión en el desempeño de la función pública.

ARTÍCULO 4º.- Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación será la designada por el Poder Ejecutivo, dentro de los treinta (30) días de la promulgación de la presente ley y tendrá las siguientes funciones:

Establecer, conjuntamente con los órganos de implementación, las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres dentro de los ciento veinte (120) días posteriores a la promulgación de la presente ley.

Instrumentar los mecanismos eficaces para garantizar la participación de la sociedad civil, de sus organizaciones y de las representaciones gremiales en la elaboración de las directrices y los lineamientos mínimos.

Certificar la calidad de las capacitaciones y las actualizaciones que elaboren los órganos de implementación.

Realizar recomendaciones para una mejor implementación de las capacitaciones en cada ámbito.

Elaborar un informe anual de cumplimiento de las capacitaciones y de las actualizaciones por parte de los órganos de implementación.

ARTÍCULO 5°.- Órganos de implementación. Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en un plazo de sesenta (60) días desde la promulgación de la presente ley, deberán designar a los órganos de implementación en sus respectivos ámbitos. Los órganos de implementación tendrán las siguientes funciones:

Establecer, conjuntamente con la autoridad de aplicación, las directrices y los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres.

Elaborar los contenidos curriculares de las capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres; como así también contenidos específicos en gestión con perspectiva de género.

Establecer los términos, modos y formas de implementación de las mismas en cada ámbito.

Elaborar sus actualizaciones periódicas.

Dictar las respectivas capacitaciones.

Remitir los contenidos curriculares de las capacitaciones y sus actualizaciones a la autoridad de aplicación para su certificación de calidad.

Difundir en sus páginas web oficiales, el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 6°.- Actualización y certificación. Los órganos de implementación deberán elaborar actualizaciones periódicas de la capacitación, con el fin de incorporar progresivamente buenas prácticas en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, que se enfoquen en el tratamiento de las problemáticas que trascurren en cada uno de los ámbitos respectivos, así como en experiencias innovadoras que redunden en su mayor efectividad.

Las actualizaciones previstas en el presente artículo, deberán ser remitidas para su certificación en el plazo y modalidad que fije la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 7°.- Difusión. Cada órgano de implementación, en su página web oficial, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada órgano y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía.

Anualmente, cada órgano de implementación publicará en su página web oficial un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley. El mismo incluirá la nómina de autoridades provinciales que se han capacitado en cada ámbito.

Además de los indicadores cuantitativos, cada órgano de implementación elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas.

Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 8°.- Incumplimiento. Las personas que se negaren a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por los órganos de implementación. El incumplimiento ante dicha intimación será considerado falta grave y dará lugar a las sanciones que prevean la Constitución, leyes, estatutos y reglamentos respectivos; sin perjuicio de la no efectivización de la promoción a niveles superiores por concurso o progresión dispuesto por el artículo 3 de la presente ley, y de hacer pública dicha negativa en la página web oficial de cada órgano de implementación.

ARTÍCULO 9°.- Presupuesto. Los gastos que demande la presente ley se tomarán de partidas específicas que se establecerán anualmente en el Presupuesto General de Gastos y Cálculo de Recursos de la Provincia, de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados respectivamente.

ARTÍCULO 10.- Autorización. Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las adecuaciones presupuestarias que resulten necesarias a efectos de dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la presente ley durante el año de su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 11.- Municipios. Invítase a los municipios de la Provincia de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 12.- Disposición transitoria. Hasta tanto se fijen los lineamientos mínimos de los contenidos curriculares y con el objeto de implementar de manera efectiva lo dispuesto en la presente ley, los órganos de implementación podrán establecer sus contenidos curriculares y comenzar la implementación en el ámbito de sus competencias. En este caso, deberán remitir los mismos a la autoridad de aplicación para su conocimiento.

Una vez establecidos los lineamientos mínimos, los contenidos curriculares que se hubieren elaborado con anterioridad, deberán adecuarse a fin de ajustarse a los mismos.

ARTÍCULO 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

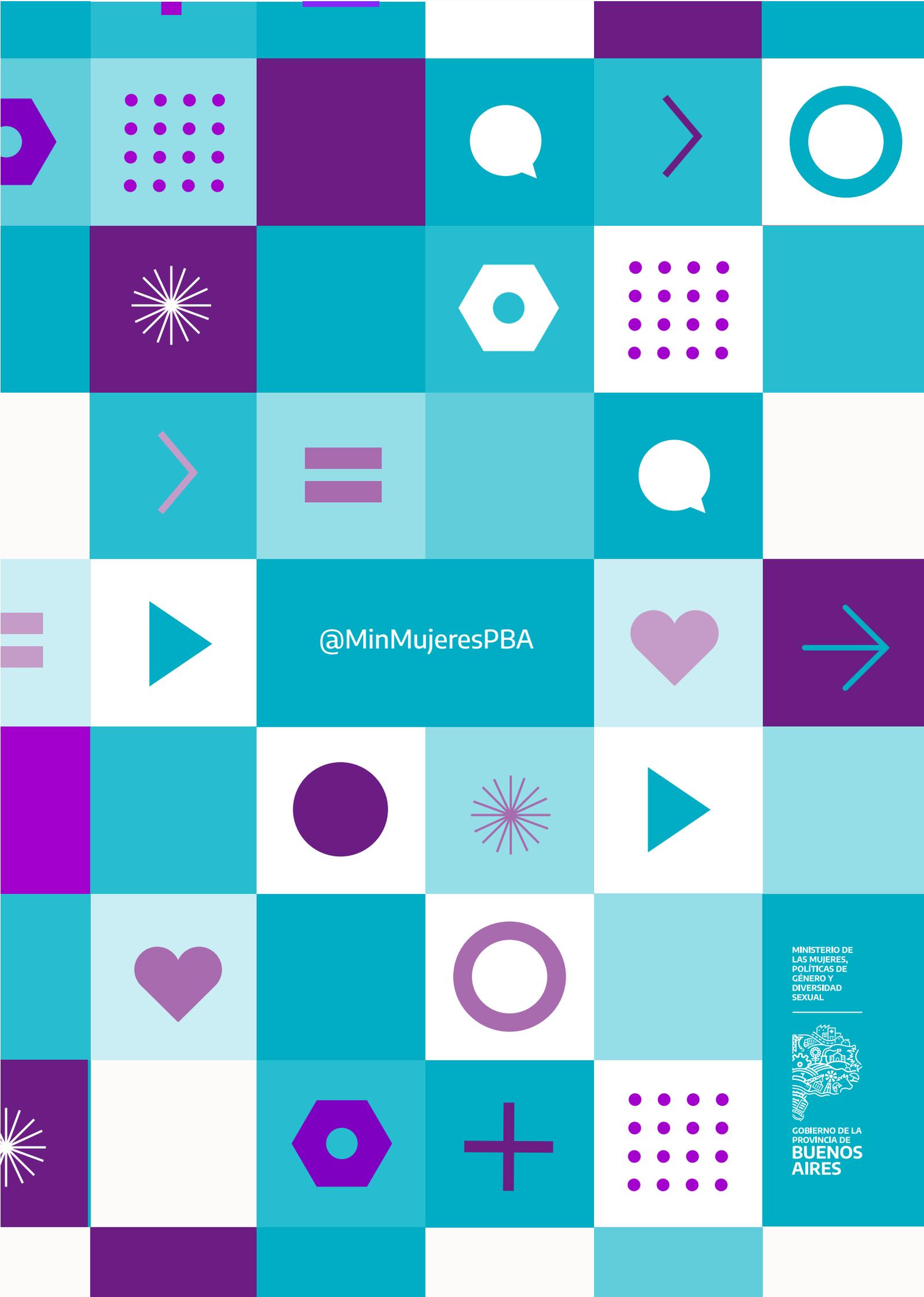
Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata, a los veiniún días



MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
PÓLITICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**



@MinMujeresPBA

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**