

GUÍA

INTERVENCIONES PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Módulo 1

Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género

LEY 14.893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia y su Decreto Reglamentario 121/20





AUTORIDADES

Axel Kicillof

Gobernador

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres, Políticas
de Género y Diversidad Sexual

Flavia Delmas

Subsecretaría de Políticas contra
las Violencias por Razones de Género

Adriana Vicente

Directora Provincial de Investigación,
Planificación y Gestión de Políticas
Públicas Contra las Violencias por
Razones de Género

Sigrid Heim

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

Irma Colanzi

Asesora

Mariela Garay

Noelia Bilyk

Mayra Bahamonde

Bianca Gigli

María del Carmen Rossi

Equipo de Abordaje de Situaciones
Particulares

PUBLICACIÓN

Contenido

Subsecretaría de Políticas contra
las Violencias por Razones de Género

Diseño gráfico y editorial

Dirección Provincial de Planificación
y Gestión Comunicacional



GUÍA | Módulos

MÓDULO 1 |

Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género.

MÓDULO 2 |

Equipos Interdisciplinarios: Aspectos Técnicos en el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género.

MÓDULO 3 |

Herramientas Técnicas de Intervención y Registro.

MÓDULO 4 |

Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
2. MARCO NORMATIVO	3
2.1 EL SISTEMA INTEGRADO DE POLÍTICAS PÚBLICAS -SIPP- Y LA LEY PROVINCIAL 14.893 DE LICENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA.....	4
2.2.CRITERIOS DEL SIPP Y EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO.....	5
2.3 EL SIPP Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	6
3. MARCO CONCEPTUAL	7
3.1. EL SISTEMA PATRIARCAL: LA CONSTRUCCIÓN DE UN ORDEN DE PODER HEGEMÓNICO.....	7
3.2. GÉNERO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	7
3.3. LOS MANDATOS DE MASCULINIDAD HEGEMÓNICA Y EL EJERCICIO DE LAS VIOLENCIAS.....	9
3.4. TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO.....	10
4. EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO Y LAS POSIBLES SITUACIONES DE ABORDAJE	14
4.1. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS	14
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO.....	14
4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA O INTRAFAMILIAR.....	16
4.4. EL CÍRCULO DE LA VIOLENCIA Y EL ABORDAJE DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO.....	18
BIBLIOGRAFÍA	22

01

PRESENTACIÓN

En el contexto de lo que circunscriben los diferentes marcos normativos internacionales y nacionales, la Violencia por Razones de Género constituye una violación a los Derechos Humanos; por lo cual corresponde al Estado Nacional cumplir con las obligaciones internacionales que asumió oportunamente al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -“Convención de Belém do Pará”- que conforman los instrumentos jurídicos más importantes para la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Los Estados están compelidos a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la Violencia de Género y a actuar con la debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de tales hechos, garantizando el acceso efectivo a la justicia de quienes vivencian situaciones de violencia. En este sentido, y en cumplimiento con las obligaciones asumidas en el marco de los acuerdos internacionales refrendados, en el ámbito nacional se crea el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en la esfera de la Provincia de Buenos Aires.

Entre las atribuciones que se le confieren al Ministerio de las **Mujeres Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires**, normadas en el artículo 28 de la nueva Ley de Ministerios 15.164, se establecen potestades para intervenir en la prevención y erradicación de todo tipo de discriminación, violencia, acoso y maltrato contra las mujeres, como así también la potestad de coordinar acciones con otros Organismos Públicos, Instituciones y Organizaciones para la implementación de políticas integrales de cuidado y acompañamiento. De esta manera, y asumiendo

la tarea de avanzar de manera inmediata en el compromiso del Estado Provincial en la implementación de políticas activas y efectivas contra las Violencias por Razones de Género, es que a pocos meses de la creación del Ministerio, en el mes de febrero del año 2020 se reglamentó la Ley 14.893 **“Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”**, que establece como destinatarias a las trabajadoras de la administración pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

El Decreto Reglamentario 121/20 de la Ley 14.893 viene a materializar una decisión política que visualiza que el proceso de salida de las Violencias por Razones de Género no puede llevarse adelante en soledad. Es por ello que dicho Decreto instituye la constitución de los Equipos Interdisciplinarios hacia el interior de los Organismos de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan. Estos Equipos tendrán las funciones de: **Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral las Situaciones de Violencia por Razones de Género y de Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos frente a las Violencias por Razones de Género.**

En este contexto, y con el fin de avanzar en el pleno acceso de los derechos de las trabajadoras, en la esfera del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires se crea el Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares -EASP-, dependiente de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género. Este Equipo tendrá como objetivo general la construcción de una agenda de trabajo que implique transversalmente el proceso de acompañamiento, consolidación e instituciona-

lización de los Equipos Interdisciplinarios en los diferentes Organismos de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

Es el Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares el que motoriza el proceso de confección de la presente **Guía de Intervenciones para el Abordaje Integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.**

La finalidad de esta Guía consiste en presentar una serie de herramientas conceptuales y técnicas, a fin de establecer una cartografía de categorías complejas que constituyen las Violencias por Razones de Género, así como también delinear las posibles situaciones que abordarán y acompañarán los Equipos Interdisciplinarios.

Las diferentes líneas conceptuales y técnicas se desarrollarán a lo largo de cuatro módulos:

Módulo 1: Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género.

Módulo 2: Equipos Interdisciplinarios: Aspectos técnicos en la atención integral de las Violencias por Razones de Género.

Módulo 3: Herramientas Técnicas de Intervención y Registro.

Módulo 4: Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

En el presente Módulo se hará hincapié en la importancia del marco normativo y conceptual vinculado a los abordajes integrales de las Violencias por Razones de Género. Asimismo, se delimitarán características generales de la conformación de los Equipos Interdisciplinarios y se delinearán premisas para los diferentes abordajes.

MARCO NORMATIVO

En nuestro país, los derechos de las mujeres y diversidad se enmarcan dentro del paradigma de DDHH que tiene raigambre constitucional y suprallegal. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -conocida como **CEDAW** por sus siglas en inglés- tiene rango constitucional desde el año 1994 -Art. 75 inc. 22- y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra la Mujer -conocida como **Belem-do Pará** por su lugar de celebración- tiene rango suprallegal desde el año 1996, lo que significa que toda la legislación interna debe adecuarse a lo normado en sendas convenciones, so pena de vulnerar los derechos humanos allí reconocidos.

En este marco, en el año 2009 se sancionó la **Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**. Inspirada en *Belem do Pará*, pero superadora de ésta en muchos sentidos, actualmente reconoce 6 tipos y 8 modalidades de violencias contra las mujeres, lo cual establece puntos de partida para el diseño y ejecución de políticas públicas para su prevención, como así también estándares judiciales para su investigación y juzgamiento.

Esta Ley dialoga con muchas otras que fueron sancionadas especialmente desde el año 2000 en adelante. En relación con los **Derechos Sexuales, Reproductivos y (No) Reproductivos**, podemos mencionar: la **Ley 25.673** (2002) que crea el **Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable** que garantiza el acceso gratuito a métodos anticonceptivos; la **Ley 25.929** (2004) de **Parto Respetado** que garantiza que el protagonismo del proceso lo tenga la mujer y/o persona gestante y su deseo; la **Ley 26.150** (2006) de **Educación Sexual Integral** que reconoce como sujetos de derechos a Niñas, Niños y Adolescentes respecto a la recepción de información científica y actualizada acerca de la vivencia de la sexualidad; la **Ley 26.130** (2006) de **Anticoncepción**

Quirúrgica que garantiza el acceso a la ligadura tubaria y vasectomía; y la reciente **Ley 27.610** (2020) de **Interrupción Voluntaria del Embarazo**.

En relación con el **Derecho a una Vida Libre de Violencias y Acceso a la Justicia** podemos mencionar: la **Ley 26.171** (2006) que **ratifica el Protocolo Facultativo de CEDAW** (lo que permite al Comité CEDAW monitorear la vigencia de los derechos reconocidos en dicho instrumento); la **Ley 27.210** (2015) de **Creación del Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género**; la **Ley 27.363** (2017) de **Quita de Responsabilidad Parental a Femicidas**; la **Ley 27.452** (2018) que establece el Régimen de Reparación Económica para las Niñas, Niños y Adolescentes -conocida como **Ley Brisa**-; la **Ley de Adhesión** (2020) **al Convenio 190 de la OIT** sobre la **Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo** y el **Código Civil y Comercial** (2015) que reconoce, entre otras cosas, el valor económico de los trabajos domésticos y de cuidados.

Por último, y sin que sea exhaustiva, entre las leyes que se aplican en el marco de delitos penales podemos mencionar la **Ley 26.791** (2012) que **tipifica el femicidio** -aunque la categoría no exista como tal en el Código Penal, sí se agravan los asesinatos por razones de género en el art. 80, inc. 1, 4 y 11-; la **Ley 26.842** (2012) que reforma la legislación sobre **Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas**; la **Ley 26.879** (2013) de **Creación del Registro Nacional de Datos Genéticos vinculados con delitos sexuales**; y la **Ley 27.372** (2017) de **Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos**.

Además, en el año 2018 se sanciona la **Ley 27.499** de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, conocida como **Ley Micaela**, que tiene su correlato provincial en el texto de la **Ley 15.134**, por la cual se

establece la obligatoriedad de formación permanente para las y los agentes del Estado Provincial, en sus tres poderes y en todos los niveles.

En relación con leyes relativas al colectivo LGTBI+, a nivel nacional se destacan la **Ley 26.618** (2010) de **Matrimonio Igualitario** y la **Ley 26.743** (2012) de **Identidad de Género**, de vanguardia a nivel mundial por despatologizar la identidad trans a efectos de asegurar su acceso a derechos. Nuestra provincia también protagoniza el proceso de cambio normativo para garantizar la vigencia de los derechos humanos de las mujeres y personas del colectivo LGTBI+. En virtud de ello, se han sancionado las siguientes normas: la **Ley 12.764** (2001) **contra el Acoso Sexual en el Trabajo**; la **Ley 12.569** (2001) de **Violencia Familiar** -reformada en el año 2013 por la Ley 14.509 para adecuar los estándares de protección a las mujeres en situación de violencia de género en el ámbito familiar-; la **Ley 14.783** (2015) de **Cupo Laboral Trans**; la **Ley 14.893** (2017) de **Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia**; y la **Ley 15.173** (2020) de **Emergencia por Violencia de Género**.

Estas leyes contribuyen a la conformación de un entramado que, junto con la normativa nacional e internacional, pretende dar respuesta estatal pertinente frente a los distintos tipos y modalidades de Violencias por Razones de Género que padecen las mujeres y el colectivo LGTBI+.

Desde la creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires se han tomado medidas tendientes a la transversalización de la perspectiva de Género en las actuaciones del Estado. Puntualmente podemos citar la reglamentación de la Ley 14.893 que establece la Licencia por Violencia de Género, tornando efectivo ese derecho en el ámbito de la administración pública bonaerense a través del **Decreto Reglamentario 121/2020**.

2.1. EL SISTEMA INTEGRADO DE POLÍTICAS PÚBLICAS -SIPP- Y LA LEY PROVINCIAL 14.893 DE LICENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires ha impulsado múltiples acciones de fortalecimiento de recursos humanos, técnicos y presupuestarios en la lucha contra las violencias. En tal sentido, la resolución 997/2020 del nuevo *Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género* -en adelante **SIPP**- define un **modelo metodológico para el abordaje en prevención y asistencia de las Violencias por Razones de Género**. Los lineamientos que circunscribe transversalizan los procesos de acompañamiento de las trabajadoras de la administración pública que soliciten la Licencia en el marco de la Ley Provincial 14.893 de “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia” y su Decreto Reglamentario 121/20.

El SIPP está compuesto por:

- La **Mesa Intersectorial Provincial** prevista en el Art. 20 inciso c) del Decreto 2.875/05 -texto según Art. 14, Anexo Único, Decreto 436/15-.
- Las **Mesas Locales Intersectoriales** establecidas en el Art. 20 inciso c) del Decreto 2.875/05 -texto según Art. 14, Anexo Único, Decreto 436/15-.
- El conjunto de **acompañantes** contemplados en el Art. 6 de la Ley 12.569.
- La **Red Provincial de Dispositivos Territoriales de Protección Integral** (RPDTPI).
- El **Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC)** creado por la Ley 14.603.
- La **Línea 144**.

- Los espacios de **Trabajo con Varones que Ejercen Violencias por Razones de Género**.
- El Fondo de Emergencias en Violencia por Razones de Género.
- El Programa **Comunidades sin Violencias**.

2.2. CRITERIOS DEL SIPP Y EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

El modelo metodológico del SIPP establece los siguientes criterios para el abordaje de las situaciones de Violencia por Razones de Género:

- La problemática se resolverá en territorio.

A partir de este criterio se tenderá a construir una red de trabajo sobre la base de acuerdos de colaboración. La demanda se tratará de resolver con los recursos institucionales y sociales existentes en la propia comunidad, teniendo en cuenta el rol de respaldo y contención inicial de quienes acompañan, y la importancia de articular con integrantes de las mesas y redes locales. El trabajo en red preserva a quien padece violencia de una doble victimización, ya que los diferentes integrantes del sistema construirán una visión compartida sobre el tema, lo que redundará en respuestas coherentes y pertinentes ante la demanda.

- Los municipios deberán contar con **Equipos Interdisciplinarios** especializados en la problemática en pos de promover abordajes desde una perspectiva integral e interdisciplinaria.

- Se considerará a las personas que atraviesen situaciones de violencia como **sujetas de derecho** y, por lo tanto, **sujetas de decisión** frente a su problema. Se deberá tener en cuenta la red de contención inicial o próxima a la persona: redes familiares, lazos afectivos, redes grupales, barriales o comunitarias

que se constituirán en los grupos primarios que acompañarán el proceso sobre la base de acuerdos.

- Se deberán **promover políticas públicas** que tengan como destinataria y/o destinatario a la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género -PEVRG- con el objetivo de pensar en un abordaje integral de las situaciones en las que se intervenga.

- Las políticas públicas de cada territorio se construirán en el espacio de las **Mesas Locales Intersectoriales**. Dichas políticas se respaldarán en la **Mesa Intersectorial Provincial** -MIP-, la cual elaborará los pronunciamientos político-técnicos rectores.

- Cuando el proceso requiera el alojamiento temporario de las personas en situación de violencia -doméstica, trata, entre otras-, por el riesgo que conllevan, y a fin de preservar la integridad, se recurrirá a la **Red Provincial de Dispositivos Territoriales de Protección Integral** -RPDTPI-. La idea es que sea un ingreso temporario que permita a las mujeres y colectivo LGTBI+, que padecen violencia, salvaguardar su integridad física y/o psíquica, así como también promover la construcción de autonomía. Dentro del proceso de egreso se trabajará con la red de contención inicial: redes familiares, lazos afectivos, redes grupales, barriales o comunitarias que constituyen la red de acompañantes.

- El Ministerio u Organismo que tenga competencia directa en la modalidad a trabajar definirá los lineamientos programáticos y las convocatorias del resto de los integrantes del **Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género** de la Provincia de Buenos Aires, y otras organizaciones o personas involucradas, que considere oportuno -violencia institucional y trata de personas, Ministerio de Justicia y DDHH; violencia obstétrica y contra la libertad reproductiva, Ministerio de Salud; violencia mediática, Ministerio de Comunicación; violencia política, Ministe-

rio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y Ministerio de Justicia y DDHH; violencia doméstica, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y Ministerio de Seguridad; Educación Sexual Integral, Dirección General de Cultura y Educación-.

políticas públicas ante la complejidad de la problemática, entendida en términos de procesos multidimensionales.

2.3. EL SIPP Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A continuación presentamos lineamientos generales del SIPP en el proceso de promover la construcción de políticas públicas con perspectiva de Género y Derechos:

- **Integrales:** Alude a la multidimensionalidad y la complejidad de la problemática. Por tal motivo se requiere un abordaje holístico, como un todo en el que las partes que intervienen guardan una lógica interna que requiere ser trabajada desde diferentes perspectivas que la concatenan. Es decir, tener una visión completa de los diferentes ámbitos en los que se desarrolla la experiencia vital de las mujeres superando un análisis reduccionista.

- **Interinstitucionales e intersectoriales:** Son los lazos que se establecen entre instituciones y sectores representativos para poder intervenir en esta problemática a partir de objetivos comunes.

- **Transversales:** Remite a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas públicas, en todos los niveles. De tal modo, todos los Organismos gubernamentales deberán asumir su responsabilidad de trabajar fomentando la igualdad desde sus respectivas áreas de actuación.

- **Interjurisdiccionales:** Se refiere a la articulación entre los Organismos del Poder Ejecutivo a nivel nacional, provincial y municipal. Dichas políticas se sostienen en un abordaje en red que tiene como objetivo dilucidar y promover

MARCO CONCEPTUAL

Las Violencias por Razones de Género constituyen una problemática que es social, cultural, política y subjetiva. Estas dimensiones dan cuenta de la importancia de analizar cómo las diferencias sexuales y de género se traducen en desigualdad social.

Para poder efectuar una intervención adecuada e integral tenemos que partir de nociones y herramientas conceptuales que orienten las prácticas de los Equipos Interdisciplinarios. Por ello, en este apartado será importante precisar algunas conceptualizaciones que se constituyen como herramientas necesarias para los abordajes integrales: **Patriarcado, Género y Masculinidades**.

3.1. EL SISTEMA PATRIARCAL: LA CONSTRUCCIÓN DE UN ORDEN DE PODER HEGEMÓNICO

El patriarcado es una forma de **organización social, política, económica y cultural**, basada en un modo de dominación donde el paradigma es el Hombre. Es un sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista. Esta ideología, por un lado, se construye tomando las diferencias biológicas entre mujeres y hombres como inherentes y naturales. Y por otro lado, mantiene y agudiza estas diferencias postulando una estructura dicotómica de la realidad y del pensamiento. Es un sistema que está presente en todas las sociedades: **es jerárquico, discriminatorio y es la causa de las desigualdades**. No obstante, el éxito y permanencia de este sistema patriarcal reside en que es visto como “natural”.

Las formaciones sociales cimentadas bajo el patriarcado se estructuran sobre una ancestral organización

de tareas, funciones y roles sociales basados en la condición reproductiva. Esta distribución, llamada *división sexual del trabajo*, determina a las hembras como reproductoras y a los varones como proveedores, constituyendo el principio de organización jerárquica y binaria de la familia extendido a toda la sociedad. **El control de las mujeres** -incluyendo el ejercicio de la violencia- es un elemento clave en la perpetuación de este sistema. El patriarcado, como organización social, se encuentra presente en los actos aparentemente más privados y personales. Condiciona la forma en que se establecen relaciones interpersonales en todas las dimensiones: sexual, familiar, económica, cultural y política. Aunque no es un orden “natural”, el patriarcado se refleja en un conjunto de prácticas generadoras de desigualdad y sometimiento hacia las mujeres.

La **opresión** que sufren las mujeres es consecuencia de la *discriminación cotidiana, la sobrecarga laboral, el peso del hogar que todas llevan sobre sus hombros, la inermidad o ausencia de poder para la toma de decisiones autónomas y sus múltiples dificultades*. Mujeres y varones, finalmente son víctimas de estos valores impuestos que condicionan las relaciones personales, laborales, sociales y políticas que responden a un sistema de dominación conocido como patriarcado.

3.2. GÉNERO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Soledad García Muñoz (2015) toma la definición de género de la Asesoría Especial en temas de género y avance de las mujeres del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales:

“(…) los atributos sociales y las oportunidades asociados con ser hombre y ser mujer y las relaciones entre hombres y mujeres y las niñas y los niños, así como las relaciones entre mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de los procesos de socialización. Son contextuales y cambian en el tiempo. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto dado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control sobre los recursos, así como en cuanto a las oportunidades para la toma de decisiones. El género es parte del contexto socio-cultural ampliamente considerado. Otros criterios importantes para el análisis socio-cultural son la clase, la raza, nivel de pobreza, grupo étnico y edad.”

(García Muñoz, 2015)

La definición acerca del género permite establecer el carácter relacional de las Violencias por Razones de Género, así como también el ejercicio de las violencias en tanto forma de ejercicio del poder que legitima modalidades vinculares que se inscriben en un sistema sexo-genérico. Todos estos aspectos se concentran en la noción de Violencias por Razones de Género, ya que la referencia a las razones introduce un cuestionamiento a los valores, mitos, estereotipos que conducen a las lógicas de subordinación, discriminación, vulneración del ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y por ello, su derecho a vivir una vida libre de violencias. Teniendo en cuenta lo antes expuesto, un elemento fundamental para comprender el lugar del enfoque de género en las acciones del ámbito estatal,

es considerar que **todo proceso de socialización responde a un régimen de género** (Connell, 1987). Esto significa que los **procesos subjetivos y los roles sociales** que identifican los modos de ser de acuerdo con la identidad de género autopercibida, se sostienen en función de un orden de género que establece sanciones morales y sociales. Por ejemplo, las exigencias frente al ejercicio de la maternidad o el ejercicio de cuidado asociado a las mujeres, constituye una modalidad de control subjetivo propia de las Violencias por Razones de Género. Un ejemplo de esto lo podemos visualizar en esta viñeta de Susana Velázquez.

“Centramos en el ideal maternal de las mujeres como un ideal de género constituye un punto clave en relación con el tema de la violencia. A partir de este concepto, podemos comprender algunas de las motivaciones por las cuales las mujeres pueden subestimar la violencia que se ejerce contra ellas, no hacen la denuncia de los malos tratos, o desisten de haberla hecho, e incluso justifican a la persona que ejerce la Violencia por Razones de Género. Sostener los ideales del género mujer a menudo, supone una sujeta altruista que contempla sentimientos y actitudes relacionados con la comprensión, la renuencia, la tolerancia y la conmiseración.”

(Velázquez, 2012)

La importancia de contemplar al género como categoría central de nuestras intervenciones radica en comprender que los **vínculos relacionales de violencia pueden transformarse en la medida que responden a construcciones socio-culturales.**

La perspectiva de género explica de qué forma **el patriarcado ha establecido conductas y creencias específicas para cada género** y una estructura jerárquica y de estatus en la que **los hombres mantienen una posición social, cultural, política**

y económica de opresión hacia las mujeres. Esta superioridad, que pone en relación de desigualdad a los hombres sobre las mujeres, se impone mediante mecanismos y elementos simbólicos y materiales del patriarcado, que refuerzan tanto la masculinidad hegemónica como las diferentes formas de discriminación y violencia.

3.3. LOS MANDATOS DE MASCULINIDAD HEGEMÓNICA Y EL EJERCICIO DE LAS VIOLENCIAS

Otra de las herramientas centrales para el análisis de la situación y la planificación de estrategias de trabajo al momento de abordar las situaciones de Violencia por Razones de Género, consiste en considerar la categoría de **masculinidades**.

Los estudios de masculinidades presentan un recorrido de más de 20 años, proponiéndonos una mirada que permite identificar cómo se conjugan los mandatos de género en la construcción social de las mismas y de qué manera la construcción de estas **masculinidades hegemónicas se asocian con el ejercicio de las violencias** (Chiodi. Sanchez. Fabbri, 2019).

El orden de género opera en diferentes espacios clave, como el Estado, la familia y la calle (Connell, 1990), y en los espacios de socialización y subjetivación, promoviendo lógicas sexo-afectivas condicionadas por las violencias. En el caso de los varones, nos parece útil apelar a la noción de *masculinidades trágicas* (Connell, 1989; Artiñano, 2016), porque permite analizar las trayectorias de violencias y la historización en el abordaje técnico de las mismas, es decir, cómo los varones han sido signados por trayectorias de violencias y de qué manera contemplar esto en la identificación de **factores de riesgo** - Ver Módulo 2-.

El concepto de masculinidad(es) se refiere a los **modos** en que los varones son socializados, y a los discursos y prácticas que se asocian con las dife-

rentes formas de “ser varón”. Nuestra cultura occidental aún promueve **mandatos de género** que le otorgan mayor valoración a lo masculino por sobre lo femenino, promoviendo en los varones ciertos comportamientos como la competitividad, la demostración de virilidad, la búsqueda del riesgo y el uso de la violencia en determinadas circunstancias. Se ha llamado a este modelo de masculinidad como **Masculinidad Hegemónica**. Desde este modelo de masculinidad, para que un hombre sea considerado como tal, debe detentar características como ser activo, fuerte, no expresar sus emociones, no demostrar miedo, ser jefe de hogar y proveedor, responsable y autónomo, entre otras. Asimismo, dentro de los mandatos de la masculinidad hegemónica, el autocuidado y la valoración del cuerpo en el plano de la salud es escaso, pues se asocia esto a ser vulnerable.

En el caso de los varones, Susana Velázquez advierte:

- El padre es la autoridad reconocida entre las y los integrantes de la familia.

- Su palabra resulta más creíble que la de la madre, porque él “sabe más de la vida” por ser varón y manejarse, y a causa de su trabajo y de otras actividades que realiza en el mundo público.

- El padre es quien educa a sus hijas e hijos por un discurso de reglas y de pautas, no por las emociones, como lo hace la madre. Esas normativas impartidas pueden ser, sin embargo, más o menos flexibles o rígidas.

En estas definiciones que plantea Susana Velázquez podemos reflexionar acerca de la relación entre el “ideal de padre” y cómo funciona en el ejercicio de dominio y poder

Los **mandatos de género** -orden de género antes mencionado- se observan en la construcción social de la **masculinidad hegemónica**, que exige de manera nociva el ejercicio de patrones de violencia falsamente legitimantes. Esto significa que los modos de ser varón se asocian al ejercicio de las violencias como una estrategia para legitimar la desigualdad sexo-genérica con las mujeres y las identidades de género disidentes.

Uno de los emergentes más comunes y significativos del ejercicio de las violencias son los **celos**, que responden a una forma de ejercer el poder en el caso de los varones. La conceptualización de masculinidades hegemónicas permite comprender de qué manera los varones que ejercen violencias sostienen estas prácticas en relación con otros varones. Irene Fridman refiere que en los celos aparece el sentimiento de una pérdida de objeto vinculada con su identidad como varón en una estructura jerárquica de las masculinidades. Podría plantearse que los **varones agresores** se comportan, siguiendo a Rita Segato (2010), como los *colonizadores sobre el territorio objeto de conquista*, habilitándose la potestad del control sobre los *“cuerpos, deseos y voluntades de las mujeres”* (Fridman, 2019).

La aproximación al marco conceptual de las masculinidades es entonces un elemento central al momento de establecer una **estrategia de abordaje** de las Violencias por Razones de Género. Que la categoría forme parte del marco teórico-conceptual desde el cual el Equipo Interdisciplinario realiza el proceso de acompañamiento y escucha a la **Persona en Situación de Violencia de Género** -en adelante **PSVG**- permitirá historizar, desnaturalizar y deconstruir -de manera conjunta- los mandatos hegemónicos que se han reproducido en el marco de las relaciones de violencia.

La categoría “**masculinidades**” permitirá que el equipo, a partir del testimonio de la PSVG, pueda construir un diagnóstico situacional y de riesgo que contemple de manera totalizadora las características del vínculo interpersonal. Sin perjuicio de lo expuesto, es necesario hacer hincapié en que el espacio de escucha y acompañamiento está destinado exclusivamente a la trabajadora.

Por último, la incorporación conceptual, por parte del Equipo Interdisciplinario de la categoría antes mencionada, se constituirá como fundamental en el marco de la construcción de recomendaciones prospectivas y transformadoras de las masculinidades hegemónicas.

3.4. TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

Se constituye como coyuntural en los procesos de acompañamiento de las Personas en Situaciones de Violencia por Razones de Género, las conceptualizaciones de la Ley 26.485 para orientar y caracterizar cada uno de los tipos y modalidades de Violencias por Razones de Género que se pueden presentar.

La Ley 14.893 se enmarca en lo establecido en la Ley Nacional 26.485 para *Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales* y, por ello, la definición que delimitará las especificidades en los abordajes parte de entender la **violencia contra las mujeres** como **toda conducta, acción u omisión**, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, **basada en una relación desigual de poder, afecte su vida,**

libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas aquí las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Tipos de Violencias

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

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

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

- **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos

o patrimoniales de la mujer, a través de:

a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

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

- **Política:** La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. La misma se encuentra incorporada en la **Ley 27.533** (2019).

- **Digital:** Es aquella que *“afecta la dignidad digital de las mujeres y disidencias al lesionar alguno o varios de sus bienes y/o derechos digitales como la reputación, la libertad, la existencia, el domicilio, la privacidad y la inclusión digital, o afecta cualquier otro aspecto de su acceso y desenvolvimiento en el ámbito virtual, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la seguridad informática de sus equipos y dispositivos y la indemnidad de su identidad digital”*-Definición propuesta por Fundación Activismo Digital Feminista (2018)-.

Modalidades de Violencias

Se entiende por **modalidades** las *formas* en que se manifiestan los distintos tipos de Violencias por Razones de Género en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- **Violencia doméstica contra las mujeres:**

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

- **Violencia institucional contra las mujeres:**

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

- **Violencia laboral contra las mujeres:**

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito

laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico de forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

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

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

- **Violencia mediática contra las mujeres:** Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes 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, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, que legitiman la desigualdad de trato o construyan patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

- **Violencia contra las mujeres en el espacio público:**

Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil

u ofensivo. La misma se encuentra incorporada en la Ley 27.501 (2019).

- **Violencia pública-política contra las mujeres:**

Aquella que, fundada en razones de género, mediante intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

- **Violencia telemática:** Aquella ejercida con la asistencia o a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC-, como por ejemplo los teléfonos celulares, Internet, las plataformas de redes sociales o el correo electrónico.

04

EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO Y LAS POSIBLES SITUACIONES DE ABORDAJE

4.1. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

En el marco del proceso de Asistir, Asesorar y Acompañar, el Equipo Interdisciplinario deberá identificar las características de la situación de Violencia por Razones de Género que se encuentra vivenciando la trabajadora que solicite la licencia o se acerque al espacio de atención del Equipo. Estas situaciones se podrían enmarcar en:

- **Violencia Laboral por Razones de Género:** La mujer informa que se encuentra en una situación de Violencia Laboral por Razones de Género -discriminación, acoso psicológico o sexual- por parte de alguien perteneciente a la administración pública en la que desempeña sus funciones.
- **Violencia Doméstica -Interna-:** La trabajadora informa que está en una situación de Violencia por Razones de Género por parte de su pareja o ex pareja u otro familiar, que también forma parte de la administración pública donde desempeña sus funciones.
- **Violencia Doméstica -Externa-:** La trabajadora informa que se encuentra en una situación de Violencia por Razones de Género por parte de su pareja o ex pareja u otro familiar que es externo a la administración pública, pero que afecta a su desempeño laboral de manera directa.

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO

Histórica y tradicionalmente, los trabajos que realizan mujeres y varones han estado determinados en función de su género. Con el advenimiento de la Modernidad y la industrialización, se asignaron esferas y tipos de trabajos diferen-

ciales y excluyentes que fijaron, por un lado, a las mujeres al trabajo doméstico, dentro del hogar y la familia y por el otro, a los varones al trabajo laboral remunerado del mundo público. Si bien las mujeres en el Siglo XX se han insertado masivamente en el mercado laboral, este espacio tradicionalmente masculino las ha recibido con las lógicas de discriminación y violencias propias de la relaciones de género que imperan en la sociedad en general. Ya en 1929 Virginia Woolf ponía énfasis en lo importante que es para las mujeres disponer de una “*habitación propia*”, metáfora que usa para visibilizar la importancia de contar con recursos económicos propios para lograr revertir la histórica subordinación de las mujeres y emanciparse del yugo masculino.

Si bien la independencia y autonomía económica es un tema central y ampliamente desarrollado por el feminismo, la salida al mundo laboral por parte de las mujeres no ha sido la solución a todos los problemas y su llegada al mismo ha sido vista como un intrusismo en el mundo masculino (*Raquel Osborne, 2009*). Siguiendo esta línea de pensamiento la autora sostiene que en este movimiento el patriarcado ha ampliado su esfera de acción del mundo privado que antes habitaban las mujeres, a la esfera pública, trasladando así su modelo de relaciones entre mujeres y varones. Relaciones entre los géneros que marcan diferentes posiciones y detentación de poder entre unas y otros.

En este sentido, son varios los obstáculos que encuentran las mujeres en el mundo laboral y están ligados a diferentes factores que afectan las aspiraciones profesionales y el crecimiento laboral: el reparto inequitativo de las responsabilidades de las tareas de cuidado familiares, la segregación laboral, las diversas discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en las condiciones laborales que se observan en las brechas

salariales entre los géneros y la violencia basada en Género, en especial la violencia doméstica. Cabe mencionar que esta última repercute en todos los ámbitos de la vida de quien la padece, incluyendo el ámbito laboral. Las mujeres suelen arribar a espacios donde se reproducen relaciones de abuso de poder basadas en la supremacía masculina sobre la femenina que las expone a riesgos y situaciones de Violencia por Razones de Género.

La **Organización Internacional del Trabajo – OIT** contribuye con sus aportes a profundizar el Paradigma de la Violencia Laboral. En este sentido, la OIT menciona que la violencia laboral “(...) trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres. De esta manera, la violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho” (OIT, 2016).

En el Informe presentado en febrero de 2021 por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la Provincia de Buenos Aires, se releva que la división sexual del trabajo también condiciona las trayectorias laborales de las mujeres, mediante un proceso de segmentación o segregación vertical de género que dificulta su acceso a puestos de jerarquía y toma de decisiones, incluso en rubros de actividad considerados “femeninos”. Los resultados son claros niveles de sub-representación de las mujeres en esas posiciones.

Se reponen en dicho Informe diferentes metáforas, como la del **“piso pegajoso”**, que refiere a la

tendencia de las mujeres a quedar estancadas en la base de las organizaciones; y la metáfora del **“techo de cristal”**, la cual subraya la existencia de barreras invisibles a simple vista, que les impiden ascender; es decir que, aún cuando no hay reglas o leyes explícitas o formales que limiten su acceso, operan diversos mecanismos que impactan fuertemente en sus verdaderas oportunidades para escalar hacia puestos de mayor jerarquía, incluso cuando puedan contar con competencias y calificaciones idénticas -o hasta mayores- a las de los colegas varones con quienes compiten.

La Violencia por Razones de Género en el ámbito laboral tiene diferentes direccionalidades: es horizontal cuando se da entre compañeras y compañeros de trabajo, y es vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece. Se manifiesta de diferentes maneras que pueden abarcar aspectos físicos y psicológicos y en diferentes grados de agresión que van desde la discriminación hasta el acoso sexual y la violación. Es necesario poner énfasis en que esta violencia es un abuso de poder que tiene *como fin la exclusión o sometimiento del otro* (OAVL, 2017).

A continuación se explicitan las diferentes manifestaciones de la violencia laboral:

- **La agresión física** consiste en conductas dirigidas, directa o indirectamente, a ocasionar un daño físico sobre la trabajadora.
- **El acoso sexual** se distingue por conductas o comentarios con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Puede presentarse por medio de la exigencia de un servicio sexual cuya aceptación o rechazo determine una decisión favorable o perjudicial para la persona acosada. También puede manifestarse por medio de un ambiente de trabajo

hostil que incluye chistes obscenos, miradas lascivas, comentarios inapropiados, por ejemplo sobre la ropa de una mujer o acerca de su aspecto físico. Todas estas conductas crean un entorno laboral intimidante, adverso o humillante.

La OIT señala que para que haya acoso sexual en el trabajo deben existir estos tres elementos: *un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que se perciba como condicionante hostil para su trabajo* (Osborne, 2009). El acoso se considera como un componente extremo de las relaciones de poder y es un “*indicador patriarcal: su presencia es otra demostración del poder masculino sobre las mujeres*” (Osborne, 2009). En este sentido, diferentes autores señalan que cuando el proceso de acoso se instaura, se produce una estigmatización de la víctima donde se la culpa por lo que le pasa, responsabilizándola del hecho.

● **El acoso psicológico** es el maltrato ejercido sobre una trabajadora con el objeto de desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral. Se manifiesta a través de gestos, palabras, miradas, que atacan la dignidad y la integridad psicofísica de la persona. Son sucesos que parecen pequeños y sin importancia, pero que a través de la repetición y la sistematización se convierten en conductas violentas.

El acoso puede manifestarse por medio del *aislamiento, el control o la manipulación de la información, el abuso de las condiciones laborales. También se visualiza en las acciones y expresiones ofensivas dirigidas a atacar, herir y menospreciar a la trabajadora en sus sentimientos y emociones, denigrar la reputación y la categoría profesional, devaluando sus conocimientos, experiencia y esfuerzo; disminuir la importancia del rol desempeñado quitándole injustificadamente responsabilidades, o bien, asignándole tareas in-*

útiles, imposibles de poner en práctica o inferiores a su categoría.

● **Segregación Ocupacional y Salarial:** Por otro lado, para realizar un análisis del lugar de las mujeres en el mercado laboral y la discriminación cotidiana con la que se encuentran, resulta importante hacer hincapié en el concepto de *Segregación Ocupacional y Laboral*, que refiere a la selección ocupacional diferenciada según género. Esta diferenciación se puede notar también en los salarios, remarcando la brecha salarial entre varones y mujeres.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, es necesario visualizar que el ámbito laboral también se constituye en un escenario donde se reproducen las desigualdades en la distribución de poder entre mujeres y hombres generando situaciones de tensión y violencia.

El desequilibrio en las relaciones de poder y la asimetría constituyen elementos básicos en la Violencia Laboral por Razones de Género, pero no están necesariamente vinculados a niveles de jerarquía. Asimismo, se deben considerar otros elementos como la capacidad psicológica de influencia y manipulación, y la presión de grupo ejercida contra la trabajadora.

4.3. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA O INTRAFAMILIAR

La **Violencia Doméstica** o **Violencia Intrafamiliar** es un concepto utilizado para referirse a “*la violencia ejercida en el terreno de la convivencia asimilada, por parte de uno de los miembros contra otro, contra algunos de los demás o contra todos ellos*”. Comprende todos aquellos actos violentos, desde el empleo de la fuerza física hasta el hostigamiento, el acoso, o la intimidación, que se producen en el

seno del hogar y perpetra al menos un miembro de la familia contra algún otro familiar.

La violencia familiar abarca a diferentes individuos que conforman la red afectiva-vincular de la PSVG. En el caso de la violencia familiar, es fundamental considerar que el maltrato en un vínculo relacional de violencia tiende a “naturalizarse” (*García Badaracco, 2008*), tanto como mecanismo psíquico de defensa como también en función de situaciones de ejercicio de cuidado, autonomía económica, situación de hábitat, entre otros aspectos que es preciso considerar en el abordaje de las situaciones.

Una de las características fundamentales de los diferentes tipos y modalidades de Violencias por Razones de Género -sea doméstica o intrafamiliar- es la asimetría de poder en el vínculo relacional.

En consecuencia, el acompañamiento en el proceso de “romper el silencio” de la PSVG es nodal y, en función de ello, la posibilidad de contar con una trama de contención para sostener el proceso de salida del vínculo relacional de violencia.

4.4. EL CÍRCULO DE LA VIOLENCIA Y EL LABOR-DAJE DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

El **Círculo o Ciclo de la Violencia** ayuda a entender cómo se reproduce la violencia en la pareja. Se desarrolla en tres fases:

Fase de Tensión:

Se caracteriza por una escalada gradual de tensión en la pareja, que se da en el aumento de conflictos y actos violentos. La Persona que Ejerce Violencia por Razones de Género acumula ira y enojos que se van incrementando. Se burla, humilla y ridiculiza a la mujer que intenta calmarlo, y en varias ocasiones, minimiza lo sucedido o justifica las agresiones. Generalmente, con el paso del tiempo, la PSVG empieza a “creerse” todo lo que le dice quien ejerce la violencia. Esto genera un impacto directo en su autoestima: siente que no sirve para nada y que se merece el maltrato. De esta forma, la víctima siempre intenta complacer a su pareja, evitando realizar aquello que le moleste con la creencia de que así evitará los conflictos e incluso con la equivocada creencia de que esos conflictos son provocados por ella.

Fase de agresión:

Es la etapa en la que estalla la violencia, ya sea física, psicológica, sexual, etc. La PSVG siente impotencia y dolor. Por lo general, estos episodios se vuelven cada vez más frecuentes y violentos. Se producen estados de ansiedad y temores fundados que suelen conducir a la persona a pedir ayuda o tomar la decisión de efectuar la denuncia.

“La fase de ‘acumulación de tensión’, se caracteriza por el incremento de tensión en la pareja. Por parte del agresor, y a causa de sentimientos de frustración, van aumentando la tensión y la ansiedad, mientras la mujer utiliza estrategias para eludir la agresividad, tales como minimizar y/o justificar agresiones leves, que son interpretadas por el agresor como aceptación de la autoridad. Sin embargo, las repeticiones de los eventos leves van generando mayor acumulación de displacer que dará pie a la segunda fase del ciclo.”

(Cohen Imach, 2012)

“En esta fase, el agresor pierde el control de la situación, no puede resolver el conflicto y eso se materializa en golpes. Supone un tipo de violencia física que suele comenzar de una manera velada con humillación, descalificaciones, luego recurrir a pellizcos, empujones, tirones de cabellos, escalar a los puñetazos, patadas, destrucción violenta de objetos hasta llegar a las formas más extremas, como quemaduras, violaciones, los encierros o la muerte.”

(Cohen Imach, 2012)

Fase de conciliación -“luna de miel”-:

En esta fase, después de los episodios violentos, cesa la agresión dando paso al arrepentimiento por parte del agresor. Le suceden las promesas de cambio y de que no volverán a repetirse las situaciones de agresión, y la PSVG suele confiar en estas palabras creyendo que podrá ayudarlo a cambiar. A medida que se repite el ciclo, esta fase dura menos tiempo y los momentos de calma aparente son más cortos. En este momento, generalmente, se produce el arrepentimiento de haber buscado ayuda o haber denunciado al agresor, y emerge la posibilidad de no querer dar continuidad al proceso judicial, esperanzada por el cambio prometido.

“El principal sentimiento que predomina en esa fase es el arrepentimiento y la culpa por parte del hombre, que formula promesas de cambio para no ejercer la violencia. Se renuevan los sentimientos de amor, vividos como una nueva oportunidad. A su vez, eso es reforzado con frecuencia por las instituciones que consulta o en las que realiza la denuncia la mujer -familia, líder religioso, la policía, incluso los profesionales-. El comportamiento del hombre violento confunde a la mujer, ya que su pareja vuelve a ser aquel “hombre ideal”, comprensivo y dependiente de ella del que se enamoró, y de este modo se inicia el círculo mortífero de la violencia que impide el desprendimiento.”

(Cohen Imach, 2012)

Conocer y entender el Ciclo de la Violencia permite, por un lado, construir indicadores para una evaluación de riesgo de la PSVG y sus hijas e hijos -en caso de que tuviese-, por lo cual es necesario que el Equipo indague en el marco de la entrevista sobre el grado de dificultad de la persona para reconocer las violencias que vivencia cada día; ya que en ese proceso -en el que se suceden los episodios- se comienza a naturalizar el destrato, el maltrato, se afecta la subjetividad, y la PSVG pierde autonomía y poder de decisión.

Asimismo, tener presente la **modalidad cíclica** de la violencia y sus respectivas fases, permitirá que el Equipo pueda ir construyendo en el proceso de acompañamiento distintas estrategias de trabajo, conforme las diferentes características del posicionamiento subjetivo de la PSVG.

Algunos factores a considerar respecto a la violencia doméstica o intrafamiliar refiere al **tiempo** que la PSVG viene padeciendo la situación.

Uno de los aspectos que nos permite comprender esto está referido al lugar e importancia de la elección amorosa de la pareja -*partenaire*- o lazo sexo-afectivo. Es fundamental señalar que en las mujeres que padecen violencia no existe un deseo inconsciente de sufrimiento (Fridman, 2019). Lo que se identifica es una gran angustia frente a la posibilidad de pérdida del objeto amoroso, en la medida en que *“las idas y vueltas de la relación, y la espera de que este varón que las martiriza cambie y se convierta por fin en un objeto bueno que les pueda atribuir algún valor”* (Fridman, 2019).

En relación con lo anterior, el **análisis de la naturalización** de la situación nos brinda información acerca del tipo de registro subjetivo de la misma, el modo en que se ha desplegado históricamente en el propio vínculo, así como también nos remite a la situación de ejercicio de poder y a la posición subjetiva de vulnerabilidad de la PSVG. Este aspecto es de suma importancia al momento de considerar

cómo estructurar la modalidad de entrevista que realizará el Equipo Interdisciplinario -Ver Módulo 2-. La estrategia de salida de las violencias -doméstica o laboral- estará orientada a la posibilidad de propiciar un posicionamiento subjetivo diverso, que no esté supeditado al modo en que la otra o el otro -partenaire- valoriza a la PSVG. En línea con lo mencionado, **poder reconocer con qué recursos cuenta/dispose el Equipo Interdisciplinario, permitirá elaborar lo posible según la situación y permitirá pensar de qué manera se van a instrumentar las herramientas, es decir, las posibilidades y estrategias para propiciar el reposicionamiento subjetivo de la PSVG.**

En **este Módulo** se hizo hincapié en la importancia del marco normativo y conceptual vinculado a los abordajes integrales de las Violencias por Razones de Género. Asimismo, se delimitaron características generales de la conformación de los Equipos Interdisciplinarios, se delinearon premisas para los diferentes abordajes y se presentaron algunas coordenadas que son útiles para establecer estrategias de actuación integral frente a las Violencias por Razones de Género.

En el **Módulo 2** se presentarán herramientas técnicas para la construcción del encuadre de trabajo del Equipo Interdisciplinario, tanto en la función de Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral a las trabajadoras que solicitan la Licencia y/o la intervención del Equipo Interdisciplinario, como en la de Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos frente a las Violencias por

Razones de Género. También se presentarán las características generales de las Fases y el Circuito Administrativo de la Licencia, y se delimitará el lugar del Equipo Interdisciplinario en cada uno de los momentos de la intervención.

En el **Módulo 3** se presentarán conceptualmente aspectos significativos en vinculación a las características, modalidades del registro y diferentes Herramientas Técnicas de Intervención y Registro que se constituirán en insumos de trabajo para los Equipos Interdisciplinarios. Asimismo, se delimitarán lineamientos generales de los Documentos Técnicos que producirán los Equipos en el marco del proceso de Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral a la trabajadora.

En el **Módulo 4** se presentarán Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

BIBLIOGRAFÍA

- CHIODI**, Agustina. **SANCHEZ**, Ariel. **FABBRI**, Luciano. (2019). *“Varones y masculinidades. Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes”*. Instituto de Masculinidades.
- COHEN IMACH**, Silvina. (2012). *“Mujeres maltratadas en la actualidad”*. Paidós.
- CONNELL**, Raewyn. (1987). *“Gender regimes and gender order”*. PUEG. UNAM.
- GLOCER FIORINI**, Leticia. (2018). *“Los Laberintos de la violencia”*. Lugar Editorial.
- FRIDMAN**, Irene. (2019). *“Violencia de género y psicoanálisis. Agonías impensables”*. Lugar Editorial.
- GARCÍA BADARACCO**, Jorge. (2008). *“La violencia familiar es una interdependencia enfermiza y enfermante”*.
- GARCÍA MUÑOZ**, Soledad (2015). *“Herramientas jurídicas nacionales e internacionales: análisis de su desarrollo y aplicación.”* Foro Internacional sobre los Derechos de las Mujeres. Compartiendo Avances para Nuevos Desafíos. Provincia de Buenos Aires.
- GARCÍA PRINCE**, Evangelina (2003). *“Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas”*. Documento elaborado por la Fundación Friedrich Ebert.

SEGATO, Rita Laura (2010)

“Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre genero entre la antropologia, el psicoanalisis y los derechos humanos”. Universidad Nacional de Quilmes

VELÁZQUEZ, Susana (2012)

“Violencias y familias. Implicancias del trabajo profesional: el cuidado de los que cuidan”. Paidós.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2016)

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - OAVL (2016)

Manual de violencia laboral para organizaciones sindicales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. Argentina.

La **Fundación Activismo Digital Feminista** propone la definición del tipo de Violencia Digital y pide su incorporación a la Ley 26.485. (2018)

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=5968-D-2018&tipo=LEY>

Presentación del Informe sobre Intentos de Femicidio (2020)

Ministerio Mujeres PBA, canal de Youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=iudWL2LSW7I>

Leyes Provinciales

Ley 14.893: *Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia. Decreto Reglamentario 121/2020. (2017)*

Ley 12.569: *Violencia Familiar Provincia de Buenos Aires. (2001)*

Ley 12.764: *Acoso Sexual en el Trabajo. (2001)*

Ley 14.509: *Modificatoria de la Ley 12.569: Ley de Violencia Familiar. (2012)*

Ley 14.603: *Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC). (2014)*

Ley 14.783: *Cupo Laboral Travesti Trans. (2015)*

Ley 15.134: *Ley Micaela Capacitación Obligatoria de Género para todas las Personas que Integren los tres Poderes del Estado Provincial. (2020)*

Ley 15.164: *Nueva Ley de Ministerios. (2019)*

Ley 15.173: *Emergencia por Violencia de Género. (2020)*

Leyes Nacionales

Ley 25.673: *Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. (2002)*

Ley 25.929: *Parto Humanizado. (2004)*

Ley 26.130: *Régimen para las Intervenciones de Contracepción Quirúrgica. (2006)*

Ley 26.150: *Educación Sexual Integral. (2006)*

Ley 26.171: *Protocolo Facultativo de CEDAW (2006)*

Ley 26.485: *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.* (2009)

Ley 26.618: *Matrimonio Igualitario.* (2010)

Ley 26.743: *Identidad de Género.* (2012)

Ley 26.791: *Modificación del Código Penal que tipifica el femicidio.* (2012)

Ley 26.842: *Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.* (2012)

Ley 26.879: *Creación del Registro Nacional de Datos Genéticos.* (2013)

Ley 27.210: *Creación del Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género.* (2015)

Ley 27.363: *Quita de Responsabilidad Parental a Femicidas.* (2017)

Ley 27.372: *Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos.* (2017)

Ley 27.452: *Régimen de Reparación Económica para las Niñas, Niños y Adolescentes, conocida como Ley Brisa.* (2018)

Ley 27.499: *Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. Conocida como Ley Micaela.* (2020)

Ley 27.501: *Modificatoria de la Ley 26485: Incorporación como modalidad de violencia a la mujer el acoso callejero.* (2019)

Ley 27.533: *Ley de Protección Integral a las Mujeres.* (2019)

Ley 27.610: *Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo.* (2020)



MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**