

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Lic. Estefania Martinez y DI. Emilia Pezzati



PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Guía de implementación



Director de la Escuela de Gestión

Sebastián Orrego

Edición y corrección de estilo

Catalina Crescente
Emilia Pezzati

Autoras

Estefanía Martínez
Emilia Pezzati

Diseño editorial

Héctor Di Gloria

Diseño de tapas

Martín Pazos

Esta publicación ha sido elaborada por la Cámara Argentina de la Construcción y el Fondo para el Desarrollo de la Construcción, en el marco de la estrategia sectorial de Formación Continua.

La Escuela de Gestión de la Construcción, de la Cámara Argentina de la Construcción, brinda oportunidades y espacios de formación para los profesionales de la industria de la construcción en todo el país.

Las publicaciones elaboradas por la Escuela de Gestión pueden ser solicitadas vía correo electrónico a capacitacion@camarco.org.ar, en su Sede Central de Av. Paseo Colón 823, 10° piso, Ciudad de Buenos Aires, vía telefónica comunicándose al 011 4361-8778, o en sus Delegaciones de todo el país.

La reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio, requerirá expresa autorización del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley N° 11723.

Martínez, Estefanía

Perspectiva de género para empresas constructoras : guía de implementación / Estefanía Martínez ; Emilia Pezzati. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : FODECO, 2023.

94 p. ; 29 x 21 cm. - (Herramientas para constructoras / Sebastián Orrego ; 1)

ISBN 978-987-4401-75-5

1. Estudios de Género. 2. Administración de Empresas. 3. Construcción. I. Pezzati, Emilia. II. Título.

CDD 690.082

ISBN 978-987-4401-75-5



9

789874401755

Escanea el código QR o visita
www.biblioteca.camarco.org.ar
para descargar esta y otras ediciones
de nuestra colección digital.



ÍNDICE

7 **Prólogo**

9 **¿Qué es este material?**

11 **Fundamentos**

- 11 ¿De qué hablamos cuando decimos perspectiva de género?
- 12 El género como construcción histórica
- 13 Desigualdad sexo-genérica
- 14 Sistema sexo-género
- 17 ¿Cómo llegamos a creer que estos atributos son naturales?
- 19 ¿Y cuál es el problema?
- 22 Bibliografía

25 **Marco normativo**

- 25 Sentar las bases
- 25 Los Derechos Humanos y los derechos de mujeres y diversidades
- 27 No discriminación
- 29 Libre de violencias
- 32 Identidad
- 33 En el trabajo
- 36 Bibliografía

39 **Violencias**

- 39 Introducción
- 40 Para comenzar...
- 42 Tipos y modalidades de violencia
- 44 El iceberg de las violencias
- 45 La base del iceberg... micromachismos
- 47 La punta del iceberg... femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio
- 48 Mitos del amor romántico
- 49 Cosificación social de la mujer

50	Violencia por razones de género en el ámbito laboral
52	Tratamiento de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral
53	Herramientas para la acción
55	Bibliografía

57 Herramientas

57	La corresponsabilidad de las organizaciones
58	Transversalización de la perspectiva de género
59	Dimensiones
63	Etapas
66	Perspectiva de género en la construcción
68	Bibliografía

69 Glosario

69	Género y Diversidad
72	División sexual del trabajo y brechas laborales
74	Violencias por motivos de género
75	Transversalización de la perspectiva de género
76	Bibliografía

79 Anexo. Guía para una comunicación con perspectiva de género y buen uso del lenguaje no sexista

79	Introducción y definiciones iniciales
82	Tipo de documento y comunicación
83	Recomendaciones generales
84	Estrategias de aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación escrita
86	Aplicación del lenguaje no sexista en la utilización de imágenes y recursos visuales
88	Fuentes

PRÓLOGO

La Cámara Argentina de la Construcción asume durante el año 2021 el desafío y la responsabilidad de accionar en pos de implementar una Política de Género y Diversidad en la industria de la Construcción.

Este material, elaborado en el marco de la Escuela de Gestión de la Construcción, es una guía con preguntas y respuestas para acompañar a nuestras empresas en el largo recorrido que implica repensar las prácticas cotidianas y generar espacios de trabajo más seguros e igualitarios. La madre de industrias tiene mucho para aportar y para aprender en temas de género y diversidad, las acciones que se lleven adelante en las empresas pueden significar un cambio rotundo en la vida de cada persona que se vincula con nuestro sector. Incorporar la perspectiva de género a la visión estratégica de los negocios es, además, una garantía de mejora en el desarrollo mismo de las empresas.

Asumimos esta responsabilidad por lo que sabemos que podemos aportar a las empresas, a las personas y a la sociedad en su conjunto. Desde este material también estamos construyendo una Argentina más igualitaria, con el aporte estratégico del Ministerio de Obras Públicas y la Unión de Obrera de la Construcción de la República Argentina.

Esperamos que quienes lean estas páginas sepan aprovechar los conceptos y las herramientas prácticas y legales que hemos podido recapitular. La perspectiva de género es un reto para la sociedad en su conjunto y creemos firmemente que la formación y el compromiso son dos estándares que nos ayudarán a implementarla con responsabilidad y éxito.

¿QUÉ ES ESTE MATERIAL?

Esta guía fue realizada en el marco de la cooperación en temas de género entre el Ministerio de Obras Públicas, la Cámara Argentina de la Construcción y la UOCRA. Se escribe a partir de la serie de Cuadernos de Formación del Ministerio de Obras Públicas de la Nación “Ley Micaela: Géneros y Diversidad, hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos”, elaborados en el año 2021.

La recopilación fue realizada desde la formación y experiencia laboral de las especialistas autoras y los intercambios generados en la primera edición del curso “Perspectiva de género para empresas constructoras” dictado durante el año 2022 en la Escuela de Gestión de la Cámara Argentina de la Construcción.

En este documento se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la @ o las barras “os/as”. En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar en masculino, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Por último, cabe mencionar que cuándo en este documento se habla de “mujeres y diversidades” nos referimos a la amplia y diversa población cuya identidad es disidente de la figura hegemónica del varón cissexual patriarcal, es decir: lesbianas, gays, bisexuales, queers, travestis, trans, no binaries, asexuales, intersexuales, entre otras identidades posibles del espectro de la diversidad.

Aquí se ofrece información de carácter general, que no reemplaza el consejo legal y profesional específico y propio de la evaluación de las características de cada caso. Las líneas de acción y estrategias que se describen en este documento sólo tienen la intención de ofrecer pautas generales basadas en la experiencia y el estudio de la problemática de género, pero deberán ser evaluadas y adaptadas a cada caso, considerando las circunstancias específicas.

FUNDAMENTOS

¿De qué hablamos cuando decimos perspectiva de género?

A pesar de los avances en materia de Derechos Humanos y equidad, las mujeres y LGBTI+ siguen siendo objeto de discriminación, subvaloración, exclusión y distintos tipos de violencia, desde las situaciones más invisibles a las más extremas y en múltiples espacios de la vida cotidiana.

Si queremos comenzar a descubrir por qué este tipo de desigualdades e injusticias existen y se continúan reproduciendo en el tiempo es importante comprender y cuestionar aspectos de la realidad social que muchas veces consideramos “obvios” y “naturales”.

Se entiende por **perspectiva de género** al ejercicio de cuestionar los estereotipos y visibilizar las diferencias entre varones, mujeres y diversidades que aparecen como “naturales”. Implica reconocer el origen histórico y social de estas diferencias y las relaciones de poder que se dan entre los géneros. La adopción de la perspectiva de género manifiesta la voluntad de conseguir la igualdad real entre varones, mujeres y diversidades.

Dado que las diferencias de género atraviesan todos los ámbitos de la vida social, no existen políticas neutras hacia el género. El concepto de perspectiva de género propone, en cambio, la adopción de una mirada que contemple al género en todas las acciones dirigidas a crear mejores condiciones de vida para todas las personas en una sociedad.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de transversalizar? Hablamos de **transversalización** para referir a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que tienen el propósito de promover la igualdad efectiva entre varones, mujeres y diversidades. El concepto apunta a superar las acciones focalizadas dirigidas únicamente hacia las mujeres.

A B
C D

DEFINICIONES

Igualdad: hablamos de igualdad o formas igualitarias para referir a la igualdad de oportunidades, no como forma de asumir que mujeres y varones somos iguales.

El género como construcción histórica

Es importante entender que las condiciones estructurales de desigualdad se dan en un sistema de organización social por género donde los varones -por el sólo hecho de serlo- son ubicados en una posición de privilegio respecto de las mujeres, estableciendo relaciones desiguales de poder.

Denominamos a este orden social **patriarcado**: una construcción histórica, social, cultural y económica. Como toda construcción colectiva no es consciente a nivel de los individuos y se presenta como un orden natural. Por eso decimos que el patriarcado está **naturalizado y legitimado por todos los individuos de la sociedad**, tanto varones como mujeres.

Con la organización social por género, la desigualdad entre los géneros se estructura de manera sistemática y sostiene la jerarquía masculina sobre las mujeres y el colectivo LGBTI+. Lo vemos, por ejemplo, en el lenguaje (con el uso del masculino genérico), la familia (en el reparto de tareas), la educación y el trabajo (en la elección de áreas o actividades “para varones” y “para mujeres”), los puestos de poder (donde los varones siguen siendo mayoría), las violencias de las que mujeres y diversidades son objeto, entre otros.

Al ser estructural **nos atraviesa a todas las personas**, y tiene **implicancias profundas en la vida de cada uno**, aunque con diferentes consecuencias. Como decíamos, las mujeres, por el solo hecho de serlo tienen menos derechos, oportunidades y corren más peligros, son sujeto de violencia de género, cuya máxima expresión son los femicidios.

Este orden social, construido, naturalizado y legitimado socialmente se **produce y reproduce** a partir de **procesos sociales complejos**¹ interconectados entre sí:

- Socialización genérica
- Roles y Estereotipos de género (orden de género)
- División sexual del trabajo
- Mitos del amor romántico
- Cosificación social de la mujer

De una manera muy estilizada podemos decir que los primeros tres: a) la socialización genérica, b) la construcción de un orden de género y c) la división sexual del trabajo, están íntimamente relacionados y de alguna manera vienen a explicar las **desigualdades de género**. Mientras que los últimos dos; d) los mitos del amor romántico y e) la cosificación social de la mujer, vienen a explicar **las violencias por razones de género**. Aunque se trata de mecanismos sociales imbricados y producidos y reproducidos en el patriarcado.

1. Los tres primeros procesos serán abordados en esta sección, mientras que los últimos dos serán desarrollados en la sección subsiguiente, en la que abordaremos los temas relacionados con la violencia por razones de género.

Decimos que el **género es un concepto vincular** en tanto alude a una relación, es decir, a la manera de construir las relaciones entre individuos en una sociedad determinada.

El **género se constituye como un sistema** porque funciona como organizador de relaciones, de espacios, de jerarquías. Y esta organización condiciona las relaciones entre personas, ya que mientras valora cierto tipo de características, disminuye o desvaloriza otras. Es decir, este sistema “asigna recursos, propiedades y privilegios a las personas de acuerdo al papel de género en el que culturalmente se define” (Lerner, 1986).

Se expresa en relaciones de poder, donde las mujeres y LGBTI+ se ven fuertemente perjudicadas. Se trata de relaciones de poder que son estructurales y sociales, van más allá de nuestras percepciones o intenciones individuales.

Este sistema no sólo es binario (varón-mujer) y por lo tanto excluyente, sino que también es heteronormativo, como desarrollaremos en los próximos puntos. Por ahora es importante tener en cuenta que cuando hablamos de desigualdad de género, discriminación o violencia por razones de género, no hablamos sólo de las mujeres sino también de las sexualidades disidentes (identidades feminizadas).

Desigualdad sexo-genérica

Partimos entonces del **reconocimiento jurídico de la desigualdad de género.**² Se trata de una desigualdad estructural que adquiere diferentes modalidades, matices y hondura de acuerdo con contextos culturales, espaciales y temporales, pero es una constante que se replica y constata a escala global; por eso decimos que la **subordinación genérica** de las mujeres es interseccional y depende de muchas variables. Sin embargo, existen **factores comunes**:

- La división sexual del trabajo basada en estereotipos de género y el rol de cuidadoras de las mujeres
- El acceso restringido de las mujeres a recursos económicos, sociales y de poder político
- Las violencias hacia las mujeres

Como vimos, en el patriarcado existe una jerarquización de géneros según la cual los hombres ocupan un lugar privilegiado en relación a las mujeres y LGBTI+, aunque esto se presente como un orden natural y legitimado socialmente.

En este sistema se atribuyen socialmente un conjunto de actitudes, conductas, valores, símbolos y espacios a las personas en función de su sexo biológico. Y pese al aumento de la visibilización de la problemática y a una tendencia cada vez mayor en la transversalización de la perspectiva de género y ampliación de la normativa y políticas a nivel público y privado, las mujeres y LGBTI+ siguen siendo objeto de discriminación, subvaloración, exclusión y distintos tipos de violencia en todos los ámbitos de la vida.

2. Los aspectos normativos son abordados y desarrollados en profundidad en la sección 2.

Las siguientes cifras revelan la desigualdad:

- Las mujeres suelen tener salarios más bajos y son excluidas de ciertas tareas y puestos de decisión.
- El trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo subvalorado.
- 1 de cada 3 mujeres ha atravesado algún tipo de violencia (física, sexual, psicológica, económica) a lo largo de su vida y continúan teniendo obstáculos para ejercer autonomía sobre sus propios cuerpos (ONU, 2021).
- El promedio de vida de una persona trans en argentina es de 37 años, frente a los 77 años de la población en general (CIPPEC, 2020).

A B
C D

DEFINICIONES

Interseccionalidad: la interseccionalidad es un concepto que nos ayuda a entender que el género, cuando se cruza con otras variables, incrementa la vulneración a las que están expuestas las mujeres o identidades disidentes ya que las desventajas de género interactúan con las otras vulnerabilidades.

Es que las personas, a nivel individual, no encajamos de manera nítida en una única categoría. Nuestras vidas transcurren en relación con identidades, privilegios, oportunidades y formas de opresión según raza, sexo, identidad de género, orientación sexual, clase social, educación, nacionalidad, edad, que están interconectadas. Por eso decimos que las identidades sociales no son acumulativas, son interseccionales. Es decir, no son una suma de categorías, sino que es el entrecruzamiento de estas lo que favorece la desigualdad estructural.

Sistema sexo-género

Introducir el concepto de **género como** una **categoría de análisis** permite comprender y desafiar al hecho de que en el patriarcado (sistema binario y heteronormativo) **“sexo”, “género” y “sexualidad”** se asumen como alineados naturalmente.

Género: la palabra género es una traducción del vocablo inglés *gender*. Este término, difundido a partir de los años 80, pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos no están determinados por el sexo (es decir, por las características biológicas) sino que van evolucionando en función de las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas. Este término no es un concepto estanco, sino que ha ido modificándose y ampliándose a partir de los aportes históricos de diferentes movimientos y corrientes feministas y desde las ciencias sociales.

El concepto de **sexo** se utiliza para referirnos a la clasificación cultural binaria de las personas y otros seres vivos de acuerdo a criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos. Así, según el sexo se suele encasillar a los seres humanos dentro de dos categorías excluyentes: “hembra” o “macho”.

La categoría de **género** alude a una relación, es decir, a la manera de construir las relaciones entre mujeres y varones en una sociedad determinada. Ya que, a partir de las características biológicas, cada cultura asigna roles, atributos y comportamientos diferenciales que se esperan de una persona según si es varón o mujer.

Por ejemplo, se espera de las mujeres que sean afectuosas y sensibles; y de los varones que sean fuertes y protectores. En cada sociedad, varían estos roles asignados a través del tiempo, y es diferente según el contexto socioeconómico, político y cultural. Además, las expectativas son diferentes según la edad, etnia, clase social, pertenencia urbana o rural, etc.

La referencia al género de las personas se relaciona, además, con una valoración distinta, y tomándose a lo masculino como superior o más importante, y a lo femenino como necesitado de protección. Pero esta diferencia, que es social e histórica, se atribuye a la naturaleza. Además, existen personas que no se identifican como varones ni como mujeres según estos requisitos sociales; o que tienen maneras diferentes de habitar el ser varón o ser mujer.

En síntesis, el concepto de género es un concepto social. Las diferencias sexuales en sí mismas no son la causa de las desigualdades entre las personas, ni las justifican. Es la sociedad la que interviene, creando valoraciones diferentes para cada uno de los sexos o, lo que es lo mismo, elaborando sistemas de género. Es entonces cuando las diferencias se transforman en desigualdad, discriminación y violencia en diferentes ámbitos de la vida humana, como el trabajo, la salud, el parentesco, la sexualidad, la economía y los cuidados, entre otros.

Por eso es importante pensar críticamente y entender que “sexo”, “género” y “sexualidad” no son lo mismo. Y comprender la diferencia entre:

Sexo biológico: se refiere a las características físicas y anatómicas de las personas de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos.

Identidad de género: es la vivencia del género tal como cada persona la siente, por lo que puede corresponder o no con el sexo biológico.

Orientación sexual: es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia otras personas.

Expresión de género: se vincula con cómo mostramos nuestro género al mundo, a través de nuestro nombre, de cómo nos vestimos, nos comportamos, interactuamos, etc.

Esto nos permite ahondar en el concepto de **heteronormatividad** o “heteronorma”, que es la norma social³ relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, donde la heterosexualidad se presenta como necesaria para el funcionamiento de la sociedad y como el único modelo válido de relación sexo-afectiva y de parentesco. Esto implica que las relaciones sexuales y maritales son *normales* solamente entre personas de sexos opuestos y refuerza la idea de que cada sexo tiene ciertos papeles naturales en la vida.

La heteronormatividad se percibe como un estado natural pero también se proyecta como un logro ideal o moral. Por lo tanto, la heterosexualidad como norma encarna las expectativas, demandas y restricciones producidas sobre los individuos en el patriarcado.

La heterosexualidad como la única forma social válida de comportamiento impone situaciones de desventaja para quienes no sigan esta postura. Se retroalimenta con mecanismos sociales como la marginalización, invisibilización o persecución.

Es por ello que la **diversidad sexual** como política implica prácticas y discursos no centrados en la visión heterosexual de la sociedad, que incorporan la perspectiva de género y superan la estructura binaria a la hora de elaborar diagnósticos, planificaciones e implementar planes y programas de intervención (pública o privada).

3. Puede ser abierta, encubierta o implícita.

¿Cómo llegamos a creer que estos atributos son naturales?

Al diferenciar los conceptos de **sexo** y **género**, podemos visualizar cómo mujeres y varones ocupan determinados espacios y roles bajo la creencia de que estamos configurados “naturalmente” para ello.

Socialización genérica

La socialización genérica es el proceso por medio del cual las personas “aprenden” a ser femeninas o masculinas, de acuerdo con las expectativas de la sociedad en la que viven. La construcción social del género se origina en la familia desde la primera infancia, incluso antes de haber nacido (elección de nombre, colores de las primeras pertenencias, ropa, juguetes, etc.). Este núcleo de pertenencia es el primer espacio que produce y reproduce los roles y estereotipos de género.

A B
C D

DEFINICIONES

Socialización genérica: se denomina socialización genérica al conjunto de procesos a través de los cuales las personas aprenden a ser femeninas o masculinas, de acuerdo con las expectativas de la sociedad en la cual viven. Es decir, no son femeninas o masculinas por su genitalidad sino por los **procesos de socialización**.

Mediante este proceso de “naturalización” se asocian determinadas habilidades sociales o laborales a las características biológicas de las personas. Por ejemplo, muchas mujeres tienen capacidad de gestar, pero eso no significa que “naturalmente” sepan o quieran materner, criar, cocinar o limpiar, sino que son habilidades que se aprenden, se transmiten socialmente, y son diferentes para cada cultura. Mucho menos son un “destino”, aunque socialmente se perciba así.

En general, en los varones se estimula más el trabajo físico, por ende desarrollan más fuerza o una contextura física mayor. Pero de ello no se desprende “naturalmente” una mejor capacidad de mando o, por ejemplo, que no puedan desarrollar tareas delicadas porque “son más brutos” (cirujanos, orfebres o técnicos electrónicos pueden dar fe de que los varones son capaces de realizar tareas que requieren de gran precisión y prolijidad).

Así, quedan asociadas/*naturalizadas*, sin posibilidad de cuestionamiento ni revisión crítica, ciertas actitudes y conductas, formas de comportarse de mujeres y varones como si estuvieran determinadas biológicamente.

Los atributos y las expectativas sociales de lo que deben hacer las mujeres por ser mujeres y los varones por ser varones se van naturalizando gradualmente con la influencia de distintos **agentes de socialización** como la familia, la escuela, las diferentes instituciones, los medios de comunicación y la sociedad en general.

La educación se encarga de fijar estos roles y estereotipos, tanto en espacios de educación formal (la escuela) como a través de la educación informal, los medios, el lenguaje, los juegos, etc.

Roles y estereotipos de género

Estas formas aceptadas de ser varones y de ser mujeres, que se instalan y perpetúan sin cuestionamiento, son lo que denominaremos **roles y estereotipos de género**. Es decir, **normas sociales** y de comportamiento que son percibidas como apropiadas y socialmente adecuadas para para cada sexo en contexto social determinado.

Como vimos, nuestro entorno nos enseña a cumplir determinados roles, aprobando o sancionando nuestra conducta según se adecue, o no, a lo que se espera de nosotros. Y esas conductas “esperables” conforman lo que llamamos **orden de género**, que son las reglas que regulan las relaciones entre varones y mujeres en los ámbitos privados y públicos.

Así estas pautas transmitidas y naturalizadas socialmente **reproducen las estructuras de poder** entre las personas de acuerdo a su sexo. La diferencia de poder se va manifestando en todos los ámbitos: familia, escuela, universidad, trabajo, en el acceso a recursos, etc.

Así es como se asocia a las mujeres con la fragilidad o la emocionalidad, y a los varones con la fuerza y la racionalidad. Se basan en mitos y prejuicios y sirven para justificar la discriminación: con estos argumentos durante muchos años se excluyó a las mujeres del derecho al voto o de la educación universitaria.

El orden de género se vivencia como si fueran verdades objetivas y se repiten de manera inconsciente. Influyen sobre las actitudes y comportamientos de las personas y su manera de ver el mundo, pero también sobre la manera de verse a sí mismas. En definitiva, los **estereotipos de género** son modelos de conducta social que se imponen como mandatos. Tienden a presentarse como únicos y, por lo tanto, son *excluyentes*.

Mandatos de género

A medida que se van naturalizando, estas representaciones se constituyen en **mandatos de género** que, de ser transgredidos, traen una sanción social en forma de burlas, discriminación, exclusión e incluso violencia. Dicha situación diferencial legitima desigualdades estructurales en el acceso a ciertos espacios y recursos y alimenta la discriminación en diferentes actividades.

Por ejemplo, en la vida familiar existen diferencias en la distribución de las tareas: mientras que a las mujeres se les asigna el trabajo doméstico y el cuidado de hijas e hijos y personas adultas mayores, los varones se ocupan de la provisión de recursos, el control e imposición de límites a hijas e hijos y la jefatura de la familia.

También en el mundo del trabajo se manifiesta con claridad: hay “trabajos para hombres” y “trabajos para mujeres”. Así es como encontramos mayor cantidad de mujeres que se desempeñan en educación, servicios, o en casas particulares (actividades relacionadas directa o indirectamente con los cuidados de personas), y mayor concentración de varones en la industria, la construcción, o el sector de energía.

En nuestro país la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado. Según el Informe “Las Brechas de Género en Argentina” (Ministerio de Economía, 2020) esta actividad ocupa al 21,5% de las mujeres asalariadas. Estas tareas están extremadamente feminizadas: el 96,5% de las personas que se dedican al servicio doméstico son mujeres.

Si sumamos las trabajadoras del servicio doméstico, la enseñanza y la salud, encontramos que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con tareas del hogar y de cuidados. Los varones, en cambio, son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción y la energía.

¿Y cuál es el problema?

División sexual del trabajo

Tal como hemos visto, en nuestra sociedad se distribuyen tareas y espacios según se trate de varones o mujeres. A esta especialización de tareas y ocupaciones asignadas en función de las características sexo-genéricas de las personas se la denomina **división sexual del trabajo**. Allí, las tareas y ocupaciones consideradas “masculinas” tienen una valoración social, económica y simbólica diferente a aquellas consideradas “femeninas”.

Si bien cada vez más mujeres están incorporadas al mundo laboral, durante mucho tiempo han sido relegadas exclusivamente al mundo privado, realizando tareas relacionadas con el hogar, el trabajo doméstico y la crianza de las infancias, tareas que son imprescindibles para sostener la vida individual y, por tanto, a la sociedad. Incluso, en la actualidad, en los empleos vinculados a estas tareas como la enseñanza o el trabajo doméstico remunerado, las mujeres son mayoría.

Históricamente, se asigna a los varones la **esfera productiva** (relacionada con la producción de bienes y servicios, el empleo y las actividades en el mundo público), y a las mujeres la **esfera reproductiva** (relacionada con el trabajo doméstico no remunerado, necesario para la sostenibilidad de la vida cotidiana). Resulta “natural” que los varones trabajen como abogados, ingenieros, médicos, choferes, albañiles, etc.

Este tipo de división sexual distribuye y delimita los espacios sociales, organiza recursos, jerarquías y estatus social. El espacio público es definido como todo lo que ocurre fuera del hogar y que tiene importancia para el desarrollo de la sociedad en general (la administración de recursos, la dirección de la comunidad, etc.). Lo privado, por su parte, corresponde a las actividades desarrolladas al interior del hogar que incluyen al trabajo no remunerado: tareas de cuidado, de crianza, domésticas y gestión de las mismas.

Trabajar consiste en aplicar energía física, mental y emocional para la producción de bienes y servicios necesarios para la comunidad. Cuando hablamos de **trabajo** nos referimos a las tareas que se realizan para vivir, mientras que cuando hablamos de **empleo** aludimos a los trabajos en los que hay un ingreso monetario y, en general, un empleador.

Así, el **trabajo reproductivo**, realizado en el hogar mayormente por las mujeres, es la base de la **sostenibilidad de la vida y del sistema socio-económico**; sin embargo, **no posee remuneración alguna ni reconocimiento social**. Por otra parte, las responsabilidades del **trabajo productivo** (empleo) se han atribuido tradicionalmente a los varones y **gozan de reconocimiento social y económico**.

En las últimas décadas, con el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, la gestión de las tareas del hogar y el cuidado de las personas –que son actividades indispensables para la sostenibilidad de la vida– no tuvo un reparto equitativo entre todas las personas con empleo remunerado en la familia, sino que sobrecargó a las mujeres. En muchas parejas, aunque ambas personas trabajen fuera del hogar, son las mujeres las que se encargan de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidado. A este fenómeno se lo llama **dobles jornadas laborales femeninas**.

Asimismo, si pensamos en la **diversidad sexual**, no existen aún registros exhaustivos de las identidades no binarias en espacios de trabajo formal, ni formación profesional. La investigación “La revolución de las mariposas” (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad de Buenos Aires, 2017) encontró que el 90% de las personas travesti-trans encuestadas no estaban insertas en el mercado formal de trabajo. Estas cifras son alarmantes y muestran, una vez más, que la heteronormatividad tiene un impacto material muy tangible.

Esta jerarquización que establece la supremacía de los varones por sobre las mujeres y LGTBI+ ha resultado muy desfavorable para el desarrollo pleno de estas desde la perspectiva de la equidad y la igualdad, dejándolas en franca situación de desventaja en todos los ámbitos sociales.

Recordemos entonces que los **roles y los estereotipos de género** tienen una íntima relación con la **división sexual del trabajo**, que actúa como una **barrera invisible** que determina lugares, roles y posiciones diferenciadas, según características sexo-genéricas y genera brechas en detrimento de las mujeres y LGTBI+.

Brechas de género y desigualdad en estructuras patriarcales

En los estudios sociales, el término “brecha” es un vocablo que se refiere a la distancia persistente entre distintos grupos de la población, especialmente en torno al acceso a servicios, al alcance de beneficios o al logro de determinadas metas. Alude, pues, a una fractura, a una discontinuidad en el tejido social.

Así, cuando se hace referencia a las **brechas de género** señalamos la distancia que existe entre mujeres y varones en relación **al acceso, la participación, la asignación, el uso, el control y la calidad de recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social**.

El análisis de las brechas nos permite medir y visualizar la inequidad entre mujeres y varones. El desafío de las políticas de equidad reside en el acortamiento de estas diferencias. Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad.

Las principales **consecuencias** de las brechas de género son:

La **brecha salarial** es una de las desigualdades más explícitas: refiere a la diferencia de remuneración como hecho extendido, global y estadísticamente significativo. En Argentina la diferencia de ingresos promedio entre varones y mujeres es del 29%. La misma se agrava cuando se comparan asalariadas y asalariados informales, superando el 35,6% promedio de diferencia entre ingresos. Los motivos son variados, como todo fenómeno cultural y social complejo no tiene una sola explicación.

Por una parte, analizando la llamada **brecha de ingresos**, se comprueba que se paga menos a las mujeres que a los varones por hacer la misma tarea o distinta, pero de igual valor. Esto se explica porque los ingresos de los varones suelen ir capturando otros complementos (horas extra, viáticos, premios, presentismos) que, en general, las mujeres no logran conseguir, en gran medida porque dedican más tiempo al trabajo no remunerado cumpliendo tareas de cuidado.

Otro aspecto que influye es el **tiempo de trabajo remunerado**. Las mujeres, sobre todo en los sectores de bajos recursos donde el trabajo está más flexibilizado y menos protegido, trabajan menos horas que los varones por sus responsabilidades familiares y ello repercute en su ingreso. Asimismo, la subocupación y el empleo no registrado tienen porcentajes más altos en el caso de las mujeres, en comparación con los varones, afianzando las brechas entre unas y otros.

La **doble jornada laboral** implica que las mujeres que se integran al mercado de trabajo remunerado además sostienen y realizan trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) en sus propios hogares. Tienen jornadas laborales más extendidas que los varones y, por lo tanto, menos tiempo en general.

Además, hay que tener en cuenta la **segregación vertical y horizontal** como fenómeno recurrente en los espacios de trabajo.

A B
C D

DEFINICIONES

Segregación horizontal: también denominada *paredes de cristal*, se refiere a la segmentación de la participación de mujeres y varones en los sectores de la estructura productiva según patrones derivados de las relaciones de género. A su vez, esta estructuración del mercado laboral refuerza los estereotipos de género. En este sentido, las mujeres –mayoritariamente– se inserta en sectores de la economía con menores salarios (trabajo doméstico remunerado, comercio y enseñanza), tareas que son extensiones de su rol doméstico, como los relacionados con el cuidado, con menor reconocimiento social y económico que las ocupaciones de los varones.

Segregación vertical: hace referencia a la dificultad de las mujeres de acceder a puestos jerárquicos y de mayor responsabilidad y remuneración. Aún en los casos en el que acceden a puestos directivos, se trata mayoritariamente de gerencias con menores remuneraciones como, por ejemplo, Administración o Recursos Humanos. A este tipo de segregación se la llama, también, *techo de cristal* porque, si bien no hay una regla explícita que impida a las mujeres arribar a puestos de decisión, debido a su posición en las relaciones de género deben atravesar más obstáculos que los varones para recorrer el camino de la promoción laboral. En general se trata de dificultades asociadas a los mandatos y estereotipos de género (maternidad, cuidados) y la discriminación directa o indirecta hacia las mujeres.

Otra expresión del mismo fenómeno es lo que se llama "*gráficos de tijeras*", muy comunes en los ámbitos de ciencias, tecnología e innovación. A pesar de que las mujeres sean mayoría en algunas actividades, se concentran en las categorías ocupacionales bajas e intermedias, y acceden en menor medida a las categorías más altas en comparación con los varones.

Bibliografía

Batthyány, K. (2005). Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. Santiago de Chile. CEPAL.

González Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. Disponible en <https://bit.ly/34u5GgE>

INDEC (2014). "Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo". Buenos Aires. INDEC.

Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires. Editorial Dunken.

Lamas, M. (1996). "La perspectiva de género". En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, N° 8. México. Disponible en: <https://bit.ly/35AvKHp>

Lawson, M. (et al) (2020). "Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad". OXFAM. Disponible en <https://bit.ly/3AUYYG6>

Lerner, G. (1990), La creación del patriarcado. Madrid: Editorial Crítica.

Maffia, D. y Cabral, M. (2003). "Los sexos ¿son o se hacen?". En D. Maffia, (comp.), Sexualidades migrantes. Género y transgénero, Buenos Aires. Feminaria Editora.

Mattio, E. (2012). "¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual". En Moran Faundes, José y otros (comp.), Reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos. Córdoba. Ciencia, Derecho y Sociedad Editorial.

Ministerio de Economía de la Nación (2020) “Las Brechas de Género en Argentina. Estado de situación y desafíos”.

Ministerio de Economía. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020). “Las Brechas de Género en Argentina: Estado de situación y desafíos”. Disponible en: <https://bit.ly/3GCKkkd>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017). “Las mujeres en el mundo del trabajo”. Disponible en: <https://bit.ly/3IVzrFW>

Narotzky, S. (1995). “La sexualidad procreadora de las Mujeres: Representaciones Melanesias”. En AAVV, Antropología y Feminismo. Madrid. Anagrama.

Ministerio Público de Defensa (2017). La revolución de las Mariposas. A diez años de la gesta del nombre propio. Disponible en: <https://bit.ly/3rnAI7i>

ONU (2021) “Una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia física o sexual desde que es muy joven”. Disponible en: <https://bit.ly/3EwSXWV>

Pautassi, L. (2010). “Cuidado y Derechos: La nueva cuestión social”. En S. Montañó y C. Calderón (coords.), El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo; (Cuadernos de la Cepal N°94). Santiago de Chile. CEPAL.

Pérez, Sara (11 de noviembre de 2019). El lenguaje es una base constitutiva de la asignación de género. Página 12. Disponible en: <https://bit.ly/3JmIBwj>

Scott, J. (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En Amelang, J. y Nash, M. (editores) Historia y Género. Barcelona: Ediciones Alfons El Magnanim.

Tarducci, M. y Zelarallán, M. (2016). “Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones”. En Ni una Menos desde los primeros años: Educación en géneros para infancias más libres. Buenos Aires. Las Juanas Editoras.

Bibliografía complementaria

Para profundizar en los conceptos de:

Sexo y género, Socialización de Género y Perspectiva de género

Lamas, M. (1996). “La perspectiva de género”. En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, 216-229. México. Disponible en: <https://bit.ly/3Jocqwm>

Lamas, Marta (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. Cuicuilco, vol. 7, núm. 18. México, Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Scott, J. W. (1996) “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en *El género. La construcción de la diferencia sexual*. (Comp.) M. Lamas. México, PUEG. Disponible en: <https://bit.ly/311B84s>

Mattio, E. (2012) “¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual” en Morán Faundes, J. y otros (Comp.) *Reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos*, Córdoba, Ciencia, Derecho y Sociedad Ed. Disponible en: <https://bit.ly/3z2Cokl>

Estereotipos de género

González Gabaldón, B. (1999). “Los estereotipos como factor de socialización en el género” en *Comunicar*, núm. 12, Grupo Comunicar, Huelva, España. Disponible en: <https://bit.ly/3mAT7q5>

Maffía, D. (2003). “Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica” en Maffia, D. (Comp.) *Sexualidades migrantes: Género y transgénero*. Buenos Aires: Feminaria Editora. Disponible en: <https://bit.ly/3sGURlo>

División sexual del trabajo. Desigualdades en el acceso laboral

Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy*. Buenos Aires, Editorial Dunken. Disponible en: <https://bit.ly/3es7cl5>

Jerarquías y relaciones de poder

Barrancos, D. (2011). “Género y ciudadanía en la Argentina”. *Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*. Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 23-39. Disponible en: <https://bit.ly/3EzoxmR>

Le monde selon les femmes (2006) *Cuestiones esenciales sobre género 01*. ACSUR – Las Segovias 2006 Madrid. Disponible en: <https://bit.ly/32DONz8>

MARCO NORMATIVO

Sentar las bases

Los instrumentos legales son el punto de partida para el reconocimiento y protección de derechos de las mujeres y LGBTI+, desde una perspectiva de **Derechos Humanos**. Sientan las definiciones para trabajar sobre un lenguaje común y establecer mecanismos para cumplir con los objetivos. Existe un marco normativo internacional, dentro del cual nuestro país asume compromisos específicos y que también sirven para elaborar leyes nacionales. Actualmente los principales instrumentos legales son:

- El principio de **no discriminación** y el derecho a la **igualdad**: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979 y, a nivel nacional, la Ley 26.618 de Matrimonio Civil, conocida como “Ley de Matrimonio Igualitario”.
- El derecho a vivir una vida **libre de violencia**: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 (conocida como la Convención de Belém do Pará) y, a nivel nacional, por la Ley 26.485 de 2009 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- La protección ante la violencia, discriminación y acoso en el **ámbito laboral**: el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y algunos instrumentos del ámbito laboral en los Convenios Colectivos de Trabajo.
- El derecho al reconocimiento de la **identidad de género**: los Principios de Yogyakarta y, a nivel nacional, la Ley 26.743 de Identidad de Género.

Los Derechos Humanos y los derechos de mujeres y diversidades

Desde la Revolución Francesa en adelante diferentes tratados, convenios y declaraciones establecen la igualdad ante la ley, pero las personas ¿somos realmente iguales? La igualdad, la libertad y la ciudadanía son valores fundamentales en una organización democrática de gobierno, sin embargo, sus concepciones y alcances han ido variando a lo largo de la historia. Cuando

comenzaron a formularse estos principios, los conceptos de igualdad sólo integraban a los varones, blancos y propietarios. Esto ha ido cambiando.

En Argentina, la Constitución Nacional garantiza libertad “para nosotros, y para todos los hombres del mundo que quieran habitar el suelo argentino”. No obstante, cuando fue escrita en 1853, aunque declara la libertad de vientres, mantiene la posesión de los y las esclavas existentes.

La Ley Sáenz Peña de 1912 establece el voto universal, aunque este “universo” se refiera únicamente a los varones: las mujeres argentinas no tuvieron derecho al voto hasta 1948. Recién con la reforma del Código Civil de 1968 las mujeres tuvieron derechos civiles plenos, como por ejemplo tener propiedades a su nombre o abrir una cuenta bancaria sin autorización de su padre o su marido.

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948

La declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 fue el primer instrumento normativo moderno en hablar de **igualdad**: “Todos los hombres nacen libres e iguales”, dice en su primer artículo. Sin embargo, habla sólo de hombres. En las colonias de las potencias mundiales seguía habiendo esclavitud y las mujeres no eran libres, estaban bajo la tutela de sus padres o maridos.

La modernidad prometía igualdad, pero dejaba afuera a mujeres, niñas/os, esclavas/os y trabajadoras/es pobres. En 1791, la escritora y filósofa francesa Olympe de Gauges presentó la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, documento que le valió ser víctima de burlas y exclusiones.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es la primera en reconocer que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse frateralmente los unos con los otros” (Art. 1°). Y agrega que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2°).

El paradigma de los Derechos Humanos habla de igualdad normativa y legal y sostiene que todas las personas son iguales ante la ley, pero en la experiencia diaria se muestra menosprecio y desinterés por el principio de igualdad. Existen prácticas y situaciones que se presentan como la contracara de este principio, es decir, discriminación.

Los avances normativos para proteger los Derechos Humanos son resultado de luchas para legitimar a sectores excluidos como sujetos de derecho. Los movimientos a favor de los derechos de las mujeres y diversidades han tenido que luchar durante décadas para que la comunidad internacional perciba que este tipo de violencia es un problema de Derechos Humanos y **no un asunto privado**. La violencia inhibe la capacidad de las mujeres para gozar de los derechos y libertades en plano de igualdad de condiciones con los varones.

No discriminación

Pese a la existencia de diversos instrumentos jurídicos internacionales por la no discriminación, las mujeres siguieron siendo objeto de importantes discriminaciones. Es por esto que, a partir de los años 60, la ONU empieza a consolidar esfuerzos para fortalecer las normas relativas a los derechos específicos de las mujeres.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

En 1963 la Asamblea General de las Naciones Unidas solicita la elaboración de una declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Le siguió, en 1979, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuya redacción estuvo a cargo de una comisión específica y fue aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1981. Dicha convención es el tratado internacional más completo en protección de los derechos de las mujeres. Sus recomendaciones interpelan a los Estados Parte a que adopten políticas a favor de la igualdad entre varones y mujeres y a que tomen medidas activas que apunten a eliminar la discriminación en todos los ámbitos. Además, deben rendir cuentas anualmente con respecto a los avances comprometidos.

La CEDAW refiere a la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres. Considera que la discriminación puede ser efecto de acciones que tienen el objetivo de discriminar o de acciones cuyo resultado es la discriminación; el Comité habla en ese sentido de discriminación directa e indirecta. Dicha Convención introduce el concepto de discriminación contra las mujeres como una categoría jurídica, pero también como parámetro para medir avances, a partir del cual se evalúa la administración pública y el sistema jurídico de cada país miembro.



NORMATIVA

Organización de las Naciones Unidas. 1979. Artículo 1°: “La expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”.

Ley 23.179

En nuestro país, las recomendaciones de la CEDAW fueron incorporadas en el año 1985, a través de la sanción de la Ley 23.179. Con la reforma constitucional de 1994 fue incluida con rango constitucional, junto con otros tratados internacionales de Derechos Humanos. A partir de ese

momento, la jerarquía de la CEDAW es superior a las leyes nacionales y sus recomendaciones marcaron las líneas para adecuar la normativa local o sancionar nuevas leyes que contemplen los derechos que garantizan. La Convención exige a los Estados Parte intervenir activamente para evitar la discriminación hacia las mujeres. A partir de su ratificación, toda normativa o instrumento que limite la capacidad jurídica de las mujeres “se considerará nulo” (Art. 15). La CEDAW toma como punto de partida la discriminación estructural e histórica hacia las mujeres.



MEDIDAS AFIRMATIVAS

Las medidas o acciones afirmativas son aquellas destinadas a promover la participación social en diferentes ámbitos (por ejemplo, laboral, educativo, político, etc.) de grupos de personas que históricamente fueron excluidos o con escasa participación por motivo de su género, raza, discapacidad, entre otras. Algunos de los mecanismos más comunes son el establecimiento de cupos, becas, acciones de capacitación o normativa para la protección frente a la discriminación.

Comúnmente se las suele llamar discriminación positiva, pero no constituyen actos de discriminación sino de reconocimiento de derechos. Por su propia naturaleza, son de carácter transitorio: existen mientras sean necesarias normas que aseguren la equidad en la participación.

Ley Matrimonio Igualitario

En 2010, tras un extenso debate, el Congreso Nacional aprobó la Ley 26.618 de Matrimonio Civil, conocida como “Ley de Matrimonio Igualitario” que suprime el requisito de que las personas que contraen matrimonio sean de diferente sexo. Esta ley representó los cambios que se venían dando en la sociedad, dado que ya había muchas parejas constituidas entre personas del mismo sexo que no podían acceder a los mismos derechos que las parejas heterosexuales.

El Artículo 2° de la ley establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”. Esto convirtió a la Argentina en el primer país de América Latina (y segundo del continente, después de Canadá) en ampliar el concepto de matrimonio a personas del mismo género.

Esta ley, sancionada por el Congreso Nacional en junio de 2010, a partir de numerosas solicitudes de las organizaciones de la comunidad LGBTI+, también constituye un ejemplo de cómo los **cambios en las costumbres de una sociedad generan transformaciones normativas** que se adecúan a las realidades sociales y amplían el alcance de los derechos.

La Ley de Matrimonio Igualitario constituyó un hito en el reconocimiento de derechos para las parejas del mismo género en nuestro país al igualar derechos con las parejas heterosexuales. Cambiar la expresión “marido y mujer” por “contrayentes” en la ley generó modificaciones culturales y simbólicas que permitieron ampliar el respeto por los derechos de las personas independientemente de su orientación sexual.

Libre de violencias

A partir de la constatación de que la CEDAW dejaba un vacío en el abordaje específico de las violencias por motivos de género, se inició un diálogo participativo con expertas de toda América, organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general, que concluyó en la redacción de la “Convención de Belém do Pará”.

En 1994 se reúne en Belém do Pará (Brasil) una convención para tratar los marcos legales para abordar específicamente la violencia contra las mujeres: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. En el informe de recomendaciones define la violencia contra las mujeres, establece su derecho a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales. Además de generar una normativa más específica, esta Convención incorpora aportes de las organizaciones y movimientos de mujeres a lo ya definido en la CEDAW.

Convención de Belém do Pará

Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado.

Define a la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” (Art. 1°). Especifica además los ámbitos en que la violencia física, sexual o psicológica puede tener lugar:

- Dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal.
- En la comunidad, lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Los Estados que adhirieron a la Convención acuerdan hacer las modificaciones normativas necesarias y adoptar medidas específicas, entre ellas enumera:

- Servicios especializados apropiados para la atención de personas en situación de violencia por razón de su género, incluyendo refugios, servicios de orientación para toda la familia, y cuidado de los niñas, niños y adolescentes afectados.
- Programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia.
- Programas de capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.

- Alentar a los medios de comunicación a elaborar normas de difusión que no reproduzcan pautas discriminatorias hacia las mujeres.
- Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar las violencias contra las mujeres.
- Diseñar programas de educación formales y no formales, incluyendo la formación a agentes del Estado, “para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”, con el objetivo de modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres. Este último punto fue el puntapié para la sanción de la Ley Micaela.



RECONOCIMIENTOS

Tanto la CEDAW como la Convención interamericana de Belém do Pará, en sus redacciones originales, se refieren a “la mujer” en singular. A lo largo del tiempo se fue modificando esta expresión para referirse a “las mujeres” en plural, de manera que dé cuenta de la multiplicidad de experiencias y formas de ser mujeres. En la actualidad, se habla de discriminación o violencia por motivos de género o razones de género para incluir la diversidad de situaciones que ocurren poniendo el foco en el motivo antes que en el género de la persona que las sufre. De esta manera se abandona el sesgo esencialista que implicaba pensar una única manera de ser mujer y visibiliza a personas LGBTI+ (lesbianas, gays, trans, bisexuales, travestis, intersex y otras) que no se identifican como mujeres, que también atraviesan violencias o discriminación por su condición de género.

Ley 26.485

En Argentina, esta Convención es ratificada a través de la sanción de la Ley 24.632 de 1996. Su adopción obliga al Estado Nacional y a los estados provinciales a sancionar leyes específicas y a tomar medidas concretas hacia la erradicación de la violencia hacia las mujeres.

A nivel nacional, en 2009 se sancionó el instrumento legal más completo para la protección de la violencia hacia las mujeres: la **Ley 26.485 de Protección Integral contra toda forma de Violencia contra las Mujeres**. Esta ley de alcance federal generó un cambio de perspectiva con respecto a la normativa anterior que abordaba la violencia doméstica, al considerar la violencia en un sentido integral (física y sexual, pero también psicológica, económica, y/o simbólica) y en el marco de relaciones sociales de desigualdad. Las modificatorias aprobadas en 2019 extienden el alcance de esta ley, reglamentando también sobre el acoso callejero y la violencia política.

Dicha ley representó un avance muy importante con respecto a la visibilización de las diversas formas y manifestaciones de la violencia. Apunta a detectar y eliminar conductas que afectan la vida, la libertad o la seguridad personal de las mujeres, tanto en el ámbito público como privado; siendo

sus objetivos la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida y garantizar el derecho a una vida libre de violencia. Ya desde su nombre se refiere a todos los ámbitos en que las mujeres desarrollen sus relaciones interpersonales y sitúa el origen de la violencia en las relaciones de poder desiguales que existen entre varones y mujeres en nuestra sociedad.

La ley propone combatir los “patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género”, es decir, “las prácticas, costumbres y modelos de conductas sociales y culturales, expresadas a través de normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión que aliente la violencia contra las mujeres” (Art. 2°, Inc. e).

En su articulado, la ley establece una definición jurídica de la violencia por motivos de género y detalla los tipos que puede asumir, las modalidades y los ámbitos en los que se pueden identificar estas violencias.

Esta mirada implicó un cambio de perspectiva con respecto a las manifestaciones de la violencia y echó luz sobre una serie de situaciones que se encontraban naturalizadas en la sociedad y **toleradas por la costumbre**. Entre otras cosas la Ley:

- Permite una mirada integral acerca de las diferentes manifestaciones de las violencias, y también propone una respuesta integrada desde las políticas públicas.
- Determina la adopción del principio de transversalidad en todas las medidas y establece la necesidad de generar acciones coordinadas desde los diferentes niveles del Estado y la sociedad.
- Incentiva la cooperación y participación de la sociedad civil, compromete a entidades privadas y actores públicos no estatales y garantiza la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos.
- Define como órgano rector al Consejo Nacional de las Mujeres (desde diciembre de 2019 es el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad) y lo faculta para el diseño de las políticas públicas intersectoriales necesarias para abordar toda la complejidad de la problemática.



NORMATIVA

Ley 26.485. Artículo 4°: “Se entiende por violencia contra las mujeres 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, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Identidad

Principios de Yogyakarta

Los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, son conocidos como “Principios de Yogyakarta”. Fueron elaborados a petición del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en esa ciudad de Indonesia y presentados a la ONU en 2007. Si bien no son una norma de aplicación obligatoria –es decir, no son vinculantes–, constituyen un estándar jurídico internacional para la protección de derechos de las lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, ya que reconoce los derechos de las personas a no ser discriminadas por orientación sexual o identidad de género.

Ley 26.743 de Identidad género

En nuestro país la sanción de la Ley 26.743 de Identidad de Género en 2012, también representó un hito en la conquista de derechos, dado que subraya el derecho fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, a ser tratada de acuerdo a ella, al libre desarrollo de su persona y, en particular, a ser identificada de ese modo.

Es decir, aunque no se haya realizado el cambio de nombre, sexo y/o foto en el DNI, las personas transexuales/transgénero (en adelante mencionadas simplemente como “personas trans) tienen derecho a ser identificadas con el nombre de pila elegido y según la identidad de género autopercebida. Además, debe conservarse la confidencialidad acerca del nombre anterior.



NORMATIVA

Ley 26.743. Artículo 12°: “A su sólo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el Documento Nacional de Identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada”.

Esta norma es pionera en el mundo por su perspectiva **despatologizante, desjudicializante y desestigmatizante**.

Despatologizante porque no requiere ningún diagnóstico médico, intervención quirúrgica ni tratamiento físico o psicológico de ningún tipo, previo o posterior a la solicitud de modificación de datos registrales.

Desjudicializante porque no requiere intervención judicial, sino que –a solicitud de la persona interesada– se deberán cambiar los registros o legajos en el ámbito que corresponda, incluyendo la partida de nacimiento y el DNI.

Desestigmatizante porque garantiza el derecho de las personas trans al trato digno, respetando su identidad autopercebida.

Otra de las características salientes de esta norma es el acceso a la salud integral, porque garantiza el acceso a tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas, totales o parciales, para la adecuación corporal de acuerdo a la identidad elegida.

A pesar de que la Ley de Identidad de Género promueve una gran ampliación de derechos para las personas trans, en su vida diaria todavía enfrentan graves problemas de discriminación, que se plasman en dificultades en el acceso laboral, el acceso a programas de salud, y la persecución policial, entre otros.



LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL

La firma del Decreto presidencial 721/20, publicado en septiembre de 2020, y luego la Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, sancionada en 2021, constituyen ejemplos de medidas afirmativas. Ambos establecen el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público. Este cupo garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero. Se trata de un hecho histórico que busca reparar una desigualdad estructural que existe en la sociedad respecto a la población travesti trans.

En el trabajo

Con respecto a las violencias por motivos de género en el ámbito del trabajo, en 2016 se llevó a cabo la reunión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. En esta reunión se llegó a la conclusión de que es necesario abordar el concepto de violencia desde un marco más amplio. No existe un único tipo de violencia laboral, sino que hay diversas formas que están entrelazadas con los motivos de género, y que afectan “desproporcionadamente a un género sobre otro”.

A partir de allí, se conformó una comisión redactora con especialistas de todos los países miembros que culminó con la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206, firmado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Inter-

nacional del Trabajo y ratificado por el Congreso de la Nación, mediante la Ley 27.580 el 11 de noviembre de 2020.

El Convenio establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. La OIT y el Estado Nacional continúan realizando diferentes acciones, centradas en la difusión del Convenio y su Recomendación, la promoción de la adecuación de la normativa nacional, provincial y municipal, y el análisis colectivo del alcance de este instrumento entre las organizaciones del mundo del trabajo.

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación a los Derechos Humanos, el incumplimiento de la igualdad de oportunidades y es incompatible con el trabajo decente. El Convenio 190 es la primera norma internacional sobre violencia y acoso en el mundo laboral. Reconoce, por primera vez, el derecho de toda persona a vivir en un mundo libre de violencia y acoso dado que afecta la dignidad, la salud y el entorno familiar y social. Asimismo, reconoce el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Este Convenio adopta un enfoque inclusivo, integrador, que tiene en cuenta las consideraciones de género, y aborda las causas subyacentes y los factores de riesgo.

- **Inclusivo:** dado que protege a todos los sectores de la economía formal e informal, urbana y rural, en todas las modalidades de contratación.
- **Integrador:** ya que trata a la violencia y el acoso en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal.
- **Consideraciones de género:** porque trata la discriminación y el abuso de relaciones de poder y las normas de género que fomentan la violencia y el acoso, como los estereotipos de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación.

La violencia y el acoso se definen como comportamientos, acciones o amenazas “que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”, incluyendo la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género. En este sentido, presenta una propuesta superadora a los instrumentos internacionales anteriores que hablaban de “mujeres”, mientras que aquí incluye a otras identidades sexogenéricas que también sean susceptibles de ser discriminadas.

La norma alcanza a todas las personas con cualquier tipo de relación con el mundo del trabajo, es decir, trabajadores asalariados, con cualquier tipo de modalidad contractual, estable o eventual, pasantes, trabajo voluntario, personas en situación de capacitación laboral, despedidas o en busca de empleo. Se reconoce que los “individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso. Es por esto que no se refiere a violencia laboral específicamente, sino a la violencia en el mundo del trabajo en general.

El Convenio abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral o cualquier tipo de instalación donde se realice el trabajo, incluyendo viajes, desplazamientos desde y hacia el trabajo, comu-

nicaciones relacionadas con el trabajo, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional, o lugares de alojamiento proporcionados por el empleador. También incluye los comportamientos violentos de terceras personas en estos ámbitos, aunque no estén vinculadas contractualmente, como –por ejemplo– la violencia ejercida por los clientes. Asimismo, el Convenio 190 establece el deber de dar tratamiento a los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral, con la inclusión de licencias laborales por violencias, pero también dispositivos de acompañamiento.

Se deben proveer recursos de reparación y apoyo a las víctimas, y sanciones a las personas que ejerzan violencia, así como actividades de capacitación y formación para la prevención de acciones de violencia y acoso. Además, establece que los Estados Parte deberán adaptar la normativa laboral, civil y penal para proteger estos derechos, y formalicen mecanismos de control y seguimiento.

Además está la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, sancionada en nuestro país en 2021. Esta ley modifica la Ley de Contrato de Trabajo en la relación laboral que se desarrolla a distancia, y regula los derechos y obligaciones de las partes.

Dicha norma introduce el derecho de la persona trabajadora a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias, y el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o personas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica. Si el empleador no respeta este derecho, se presume que comete una discriminación.

Ley 27.636

La Ley 27.636 establece que no podrán pedirse requisitos que puedan obstaculizar el acceso al empleo de las personas transexuales, transgénero y travestis. En ese sentido, menciona que no se tendrán en cuenta los antecedentes contravencionales y/o penales si no son relevantes para el puesto. Además, si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no tienen la educación secundaria completa, podrán ingresar a trabajar con la condición de cursar y finalizar el nivel educativo faltante. Estas medidas apuntan a garantizar la igualdad real de oportunidades, dado que se trata de una población históricamente excluida, en situación de vulnerabilidad y con grandes dificultades de acceso a la educación formal.



NORMATIVA

Ley 27.636. Artículo 7°: “ Toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión”.

Otras normas nacionales

A partir del traslado masivo a la modalidad de trabajo a distancia, debido a la pandemia de Covid-19, quedó en evidencia que este tipo de trabajo acentuaba las desigualdades de género. El reparto desigual de tareas domésticas, acentuado en los hogares donde conviven personas dependientes, generó mayor carga de trabajo para las mujeres. El derecho a la desconexión y a compatibilizar horarios intenta mejorar las condiciones laborales.

Otro ejemplo de normativa que apunta a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral es el Decreto 475/21 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado, que establece que las mujeres podrán sumar de uno a tres años de servicios computables para su jubilación por cada hija o hijo que hayan tenido. Esta norma reconoce que las tareas de cuidado constituyen un trabajo y que su reparto es desigual y recae mayormente sobre las mujeres.

En los últimos años, se incorporaron al Convenio Colectivo para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/06) una serie de cláusulas destinadas a reducir las desigualdades de género en el ámbito laboral. En 2018, a través del Decreto 1086 se incorporaron al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional las licencias por violencia de género y por nacimiento de hijo/a para la persona no gestante.

En 2020, el Decreto 668/20 incorporó además:

La licencia para adopción y guarda con fines de adopción y franquicias horarias para el cuidado de niñas, niños y adolescentes y personas con discapacidad a cargo.

La licencia por nacimiento de hija/o otorga 15 días corridos a partir de la fecha del nacimiento a la persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental. Si bien no es suficiente para fortalecer la distribución equitativa de las responsabilidades parentales al interior de la familia, resulta un gran avance con respecto a los 3 días que se otorgaban anteriormente.

La licencia por violencia de género incorpora el artículo 147 bis al Convenio Colectivo de Trabajo, que otorga 15 días corridos por año prorrogables a quienes estén atravesando situaciones de violencia por motivo de género.

El Decreto 144/2022 reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y sostiene que los empleadores cuyos establecimientos se encuentren dentro de un mismo parque industrial o a una distancia menor a 2 kilómetros entre sí, podrán disponer la implementación de los espacios de cuidado de manera conjunta dentro de ese radio.

Bibliografía

Declaración Universal de Derechos Humanos. París, 10 de diciembre de 1948, Serie de Tratados de las Naciones Unidas, vol. 78, p. 277. Disponible en: <https://bit.ly/34fD22F>

- Ley Nacional 23.179. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 3 de junio de 1985. Disponible en: <https://bit.ly/3mX4tVp>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará. Belém do Pará, Brasil. Disponible en: <https://bit.ly/3JE7IAr>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190). Ginebra, Suiza. Disponible en: <https://bit.ly/3qN4CMI>
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995. Disponible en: <https://bit.ly/3pR821p>
- Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 22 de marzo de 2022. Disponible en <https://bit.ly/3TvGJFM>
- Ley 26.378. Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 9 de junio de 2008. Disponible en: <https://bit.ly/3pVuOFa>
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y sus modificatorias. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 14 de abril de 2009. Disponible en: <https://bit.ly/3Hyftk3>
- Ley 26.618 de Matrimonio Civil. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 22 de julio de 2010. Disponible en: <https://bit.ly/3sXV0Be>
- Ley 26.743 de Identidad de Género. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 24 de mayo de 2012. Disponible en: <https://bit.ly/32LUKUE>
- Ley 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 10 de enero de 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3sXHkWD>
- Ley 27.533. Modificación Ley 26.485. Incorpora el tipo de violencia política y la modalidad de violencia pública-política. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 20 de diciembre de 2019. Disponible en: <https://bit.ly/31ovSbi>
- Ley 27.501. Modificación Ley 26.485. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 8 de mayo de 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3pRBq7x>
- Ley 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 24 de octubre de 2006. Disponible en: <https://bit.ly/3p-VI1OB>

Ley 27.555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Disponible en: <https://bit.ly/3HxvDKz>

Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE). Disponible en: <https://bit.ly/3F6Hkq5>

Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. Disponible en: <https://bit.ly/3qPceOw>

Decreto 214/06. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 1 de marzo de 2006. Disponible en: <https://bit.ly/330JLgi>

Decreto 721/20 Cupo Laboral. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 4 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3qQvJWK>

Decreto 475/21 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado. Disponible en: <https://bit.ly/3JGMHj6>

Wayar, M. (2018). Travesti: una teoría lo suficientemente buena. Buenos Aires, Muchas Nueces, pp. 65-66.

VIOLENCIAS

Introducción

En esta sección abordaremos las diferentes modalidades que asume la violencia por motivos de género y los ámbitos en los que se manifiesta, con el objetivo de promover la prevención y detección precoz de este tipo de violencias, tanto en nuestras relaciones personales como en las laborales.

Las situaciones de violencias por motivos de género no son producto de cuestiones personales e individuales, sino de procesos históricos y culturales asociados a la dinámica que reproduce el sistema patriarcal y la socialización genérica.

A B
C D

DEFINICIONES

Violencias por motivos de género: se usa la expresión violencias por motivos de género –antes que “violencia de género”, “violencia hacia la/s mujer/es” o “violencia doméstica”– para dar cuenta de que se trata de una diversidad de situaciones en las que el género de la persona es el motivo o la razón de la expresión de la violencia.

Los contenidos de esta sección se dividirán en dos partes. En la primera, se realizará un desarrollo conceptual en donde abordaremos los contenidos principales y necesarios para conocer las diferentes dimensiones de esta problemática social, a saber:

- El concepto de violencias por motivos de género y sus modalidades de acuerdo a la Ley 26.485, así como los diferentes ámbitos en que se manifiesta;
- El denominado “iceberg de la violencia de género” como herramienta de análisis;
- Los micromachismos como discursos normalizados que producen, reproducen y legitiman la desigualdad sexo-genérica, y generan las condiciones de posibilidad para la violencia de género en las sociedades patriarcales;

- Los conceptos de femicidios, travesticidios, transfemicidios y los crímenes de odio como las consecuencias más graves de una cadena de violencias.
- Los mitos del amor romántico y la cosificación de la mujer como germen de las violencias;
- La violencia laboral.

En la segunda parte, se presentará una serie de recursos, principalmente para la denuncia y abordaje de situaciones de violencia de género y discriminación. En este sentido, consideramos fundamental tener instrumentos concretos para poder asesorar o actuar. Por ello, brindaremos aquí algunos recursos elaborados por parte de distintas organizaciones especializadas en el abordaje integral de la violencia de género.

Para comenzar...

¿Qué son las violencias por motivos de género?

- No sólo es violencia física
- No sólo es contra las mujeres
- No sólo supone las formas explícitas de violencia
- No sólo se da en la pareja
- No sólo es del ámbito privado

La violencia de género como problema social


La violencia de género es un problema social estructural. La dimensión social del problema se explica porque el hecho de que la violencia por razones de género es **generalizada, sistemática y estadísticamente significativa**.

No tiene que ver con cada vínculo en particular. Tiene que ver con cómo se estructuran las relaciones sociales en el patriarcado, en el que la relación desigual de poder entre varones y mujeres es estructural, atraviesa a todas las personas, se asume como “normal”, y es construida social e históricamente.

La situación de desigualdad estructural entre varones y mujeres es reconocida jurídicamente, y en esta definición jurídica la violencia por razones de género es aquella perpetrada por varones contra mujeres y sexualidades disidentes. Es importante destacar que, si bien en diferentes situaciones puede haber violencia o maltrato hacia el varón por parte de la mujer, NO podemos afirmar que los hombres en general sufran violencia a causa de su género ya que en la relación desigual de poder tienen el rol hegemónico.



¿Qué dice la ley?



NORMATIVA

Ley 26.485. Artículo 4°: «Se entiende por violencia contra las mujeres 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 las perpetradas desde el Estado o por sus agentes».

En el año 2009, la Argentina sancionó la Ley N°26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Se trató de una ley modelo en la región, ya que plantea la integralidad del tratamiento de la violencia contra las mujeres. Asimismo, representó un cambio de paradigma respecto a la legislación anterior principalmente por lo siguiente:

- Considera que una vida libre de violencias es un derecho humano fundamental y, por lo tanto, exigible jurídicamente;
- Amplía la visión de qué significa y cómo impacta la violencia contra las mujeres;

- Deja de considerar la violencia como algo únicamente vinculado al ámbito privado.

Esta Ley define que este tipo de violencia se basa en una relación desigual de poder. Las desigualdades históricas y sociales que ponen en desventaja a las mujeres y disidencias siguen perdurando y aparecen –por ejemplo– en la distribución de las tareas de cuidado o en las desigualdades en el mercado laboral. Este enfoque estructural nos permite alcanzar una mirada más amplia que la idea extendida de que estas situaciones se vinculan únicamente a experiencias personales e individuales. Precisamente, por eso, hablamos de violencias por motivos de género.

Si bien la Ley 26.485 sólo menciona a las mujeres, es importante entender que la violencia de género es mucho más amplia y compleja, ya que también se ven afectadas las identidades que no se identifican con la heteronorma (es decir, identidades no alineadas con la cisheterosexualidad). La Ley 26.744, de Identidad de Género, funciona como un marco desde el que afirmamos que este tipo de violencia debe ser abordada cuando se trata de mujeres y de personas que integran el colectivo LGBTI+, ya que incluye a las violencias padecidas por el conjunto de identidades en posición de desigualdad.

En todas las sociedades humanas existen relaciones de poder que implican desigualdad. El ejercicio de poder se transforma en violencia cuando resulta en comportamientos que dañan o pueden dañar la integridad física de las personas, su salud mental, o sus posibilidades y oportunidades de acceder a ciertos recursos.

Cuando hablamos de violencias por motivos de género la entendemos como aquella que se expresa a través de conductas basadas en los estereotipos de género y la heteronormatividad, y adopta diversas formas, tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, nos referimos a todas las formas de discriminación por género en todos los ámbitos sociales (político, laboral, institucional, en los medios de comunicación, etc.), el acoso sexual, la trata con fines de explotación sexual, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, y todas las formas de maltrato físico, psicológico, económico o sexual que sufren las personas por su género, e incluso la muerte.

La violencia de género coarta el acceso a los derechos de las personas, a vivir libremente, a decidir sobre sus cuerpos y sus vidas, y a disfrutar de sus deseos.

Para la Ley 26.485, además, la violencia también puede darse de manera indirecta, entendiéndola como “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” (Ley 26.485, art. 4°).

Tipos y modalidades de violencia

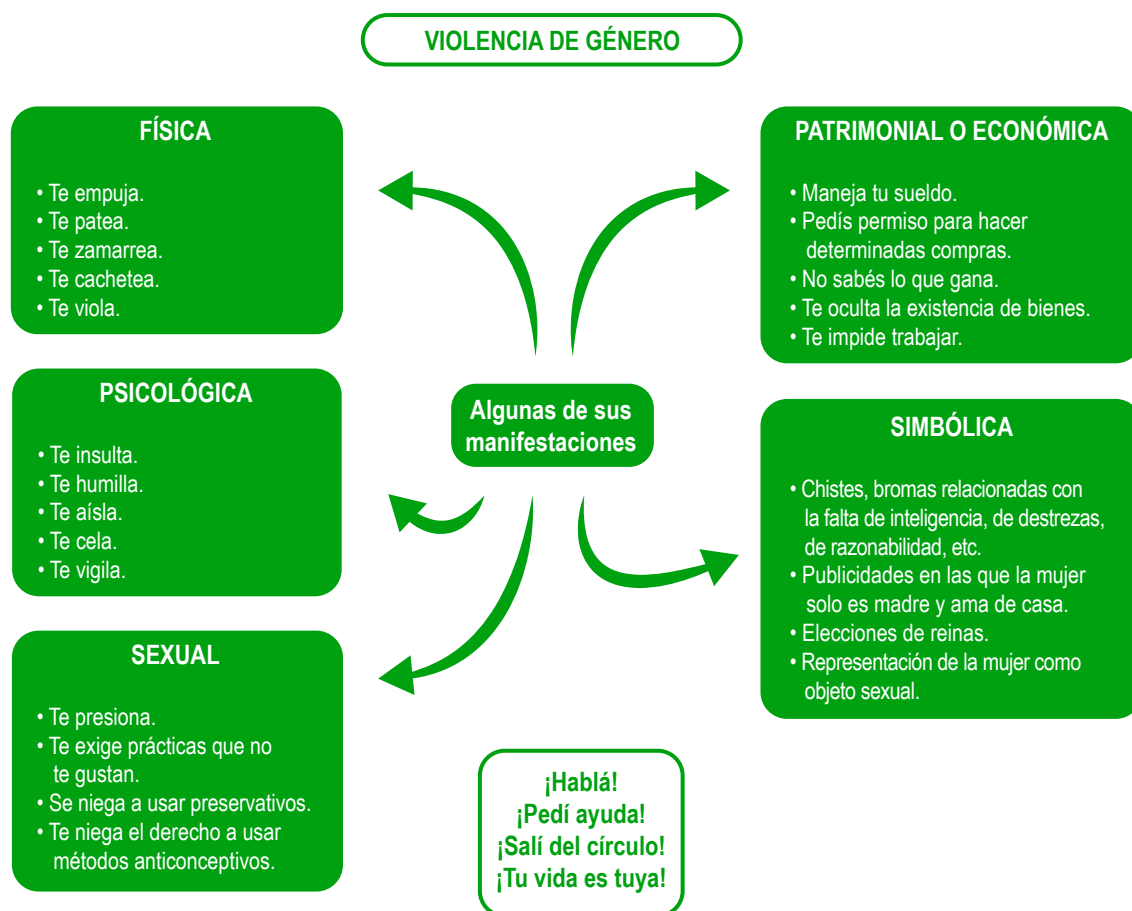
La Ley 26.485 establece los diferentes tipos y modalidades de violencia. El **tipo de violencia**⁴ refiere a las dimensiones de la vida que se ven más afectadas o dañadas por el agresor. Si nos genera dudas podemos preguntarnos: ¿cómo ejerce la violencia el agresor? Por otra parte, se

4. En su artículo 5° reconoce y tipifica distintos tipos violencia de género: Violencia física, Violencia psicológica, Violencia sexual, Violencia económica y patrimonial, Violencia simbólica (estereotipos).

denomina **modalidad**⁵ a los diferentes ámbitos en los cuales se ejercen esos tipos de violencia. Podemos preguntarnos: ¿dónde se ejerce la violencia?

Generalmente, es difícil categorizarlas porque nunca se da un sólo tipo o modalidad. Sin embargo, este marco legal permite entender mejor el entramado de las violencias por motivos de género para poder visibilizarlas.

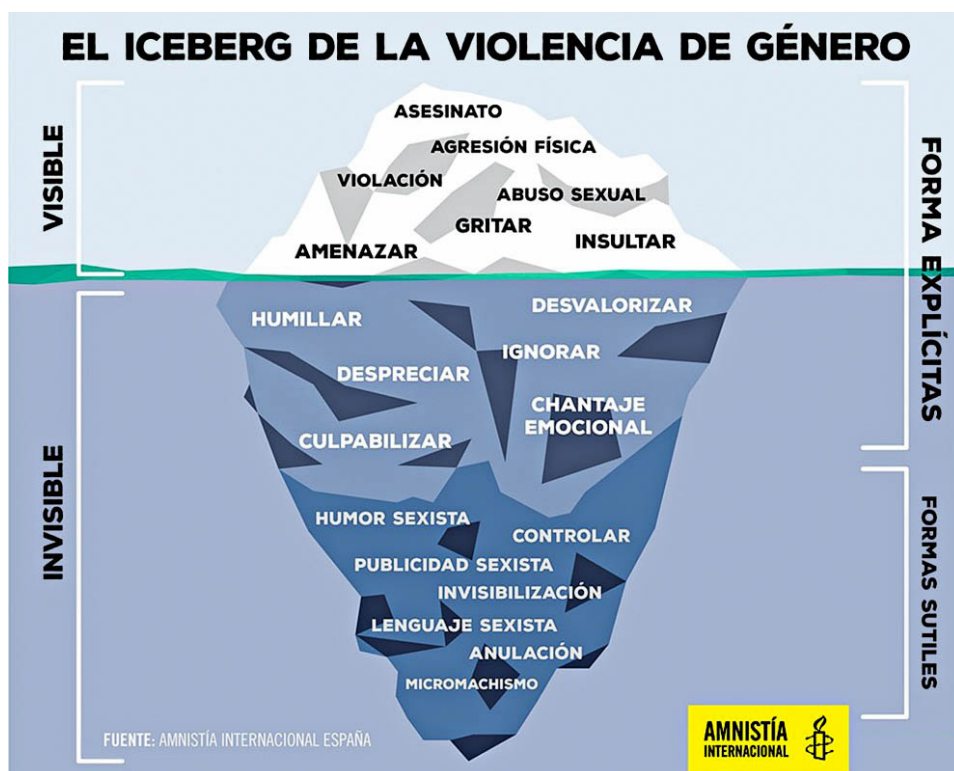
Las **violencias por motivos de género** no sólo implican la violencia física, sino también la simbólica, la psicológica, la mediática, la sexual, la económica y la patrimonial. Estas violencias son ejercidas en diversos ámbitos, como el doméstico, el institucional, el laboral, los medios masivos de comunicación, y los ámbitos de salud. A su vez, son ejercidas cotidianamente, naturalizadas e invisibilizadas, y generan quebrantamiento de la identidad, de la voluntad, sentimientos de desprotección y angustia, incompreensión, vulnerabilidad, depresión, entre otros.



5. En su artículo 6° identifica diferentes modalidades por las que se pone de manifiesto la violencia contra las mujeres (ámbitos donde ocurre): Violencia doméstica, Violencia institucional, Violencia laboral, Violencia mediática, Violencia obstétrica.

El iceberg de las violencias

Para referir y analizar las distintas formas y manifestaciones de la violencia, suele utilizarse la metáfora del iceberg. En la punta, se encuentran las formas más visibles y extremas, como **el femicidio, la violencia física y el abuso sexual**. Pero, debajo de la superficie, hay otras manifestaciones menos visibles –como **el humor sexista, los micromachismos, el sexismo en el lenguaje y la publicidad**– que son tan importantes como las visibles, ya que son las que sostienen y legitiman las violencias por motivos de género.



Fuente: Amnistía Internacional España

Generalmente, las formas de violencia ubicadas en el extremo superior del iceberg son las menos toleradas socialmente, y las que están por debajo están más naturalizadas y son permitidas sin cuestionamiento. Los femicidios, por ejemplo, generan una gran (y justa) indignación, mientras que el humor sexista es ampliamente tolerado, sin reconocer que también se trata de una expresión de superioridad de un género por sobre el otro.

La disposición del iceberg no se refiere a una gradación de peligrosidad. **Las formas más implícitas contribuyen a reforzar y reproducir las formas más extremas.** En este sentido, resulta fundamental la reflexión sobre nuestro entorno, desde los medios de comunicación hasta las conversaciones cotidianas.

La base del iceberg... micromachismos

Cuando hablamos de la base del iceberg, utilizamos el término **micromachismos**. Según Luis Bonino, los micromachismos son “actitudes de dominación suave o de bajísima intensidad, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición de la vida cotidiana. Son específicamente hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejercen permanentemente” (2004:10).

Estas actitudes son casi imperceptibles y la mayoría de las veces son inconscientes, es decir, no están planificadas deliberadamente. Sin embargo, que sean inconscientes no quiere decir que sean inocentes. Se van incorporando desde la crianza, asociados a los **mandatos de la masculinidad hegemónica**, y a la manera de vincularse entre mujeres y varones. De esta forma, micromachismos es una acepción que habla de la escala de la acción machista pero no de su repercusión, es decir, no son “pequeños machismos” sino que son acciones que, sin ser muy notables, violentan reiteradamente a mujeres y diversidades.

En términos de la Ley 26.485, los **micromachismos** pueden definirse como violencia simbólica, ya que tienen que ver con la producción y reproducción de mensajes, prejuicios y estereotipos que afectan la dignidad de mujeres y LGBTI+. Se reproducen en todos los ámbitos y tipo de vínculos. En el ámbito laboral, se pueden expresar en forma de bromas o comentarios que señalan a las mujeres como incapaces de realizar ciertas tareas, o explicar algo sin que se lo haya solicitado. Su uso tiene que ver con formas sutiles del ejercicio del poder.

Los **micromachismos** funcionan de manera automática. Es decir, no tienen que ver con una voluntad de hacer daño, sino que –amparados en la costumbre– se consideran actitudes “normales”. Los pueden reproducir tanto varones como mujeres, y se pueden dirigir tanto hacia mujeres como hacia todo lo considerado femenino. Pero no por ser micro producen menos daño: generan diversos grados de malestar, dificultan la democratización de las relaciones, y –con el tiempo– limitan la autonomía y autoestima de las mujeres y LGBTI+. Y sobre todo están en la base de la producción y reproducción de discursos que legitiman la desigualdad sexo-genérica, y generan las condiciones de posibilidad para la violencia de género en las sociedades patriarcales.

Bonino (2004) distingue algunos **tipos de micromachismos** en las relaciones de pareja:

- **Coercitivos:** pequeños gestos o actitudes intimidantes, como una mirada, el aumento del tono de voz o un golpe hacia un objeto para imponer su posición. El uso abusivo del espacio y el tiempo son también ejemplos de micromachismos coercitivos.
- **Encubiertos:** en la pareja, son aquellas situaciones en las que los varones –con o sin intención– generan dependencia emocional de las mujeres. Se trata de, por ejemplo, evitar el diálogo sobre los temas personales y familiares para controlar el vínculo “desde afuera”; la avaricia de expresiones de afecto; “aniñar” a las mujeres, buscando protegerlas en situaciones que no necesitan protección o, simplemente por el hecho de ser mujeres; negar el reconocimiento o desautorizar sus cualidades o sus decisiones.
- **Utilitarios:** se caracterizan por evitar responsabilidades, generando una sobrecarga de trabajo doméstico y reforzando el rol de cuidado estereotipado por parte de las mujeres. El

varón no se implica en las tareas domésticas o familiares porque “no sabe” o porque “ella lo hace mejor”.

- **De crisis:** suelen utilizarse en los momentos de desequilibrio del privilegio de los varones, tales como en los casos de aumento de la autonomía de las mujeres o de pérdida temporal del poder del varón por razones físicas, laborales o de cambios en la vida. Entre este tipo de micromachismos, está el “seudoapoyo” –esto es, mostrar apoyo por un aumento de las responsabilidades de la mujer fuera del hogar, pero no modificar el reparto de tareas domésticas–, el hacer cambios solamente superficiales, y el asociar la crítica a los reclamos femeninos al ciclo menstrual.

La punta del iceberg... femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio

El femicidio es la expresión más extrema de las violencias por motivos de género. Consiste en las muertes violentas de mujeres por el hecho de ser mujeres. Son asesinatos cometidos por un varón hacia una mujer que considera “de su propiedad”. Durante mucho tiempo, se los ha denominado como “crímenes pasionales”, asociándolos a la idea de amor (“romántico”) antes que a las relaciones desiguales de poder.

Femicidio ¿por qué?

- Se comete en un **contexto** de **desigualdades por razones de género** y relaciones de poder, dominación y dependencia.
- Es siempre **intencional**.
- **Existe o existió una relación** sentimental, afectiva o de confianza con el **victimario**.
- **Se extiende en el tiempo** (conductas de violencia anteriores o posteriores a la muerte de la víctima).
- Afecta la vida, pero también la **dignidad e integridad** de la víctima.
- La víctima presenta **signos de violencia sexual**.
- El **cuerpo** de la víctima es **expuesto o exhibido** en un lugar público.
- El asesinato es perpetrado con **brutalidad**.

De acuerdo con el Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en 2020, se registraron 287 víctimas letales de la violencia de género. El 59% de los femicidios fueron perpetrados por una pareja o ex pareja. También existen femi-

cidios en el ámbito público, donde no existe un vínculo cercano con el agresor, pero se basan explícitamente en el hecho de ser mujeres, como suelen ser los casos de violación o intento de violación seguida de muerte.

Los **travesticidios y transfemicidios** representan crímenes de odio con motivo de la identidad de género y –generalmente– son cometidos con enorme violencia y crueldad.

Se denomina **travesticidio social** a la expresión social de discriminación hacia el colectivo travesti-trans. En nuestro país, los colectivos y movimientos LGBTI+ visibilizaron las condiciones estructurales de vulnerabilidad a la que se ven sometidas la mayoría de las mujeres trans y travestis. La mayoría de estas personas sufren múltiples formas de exclusión de las familias y los espacios de socialización desde edades muy tempranas. Esto trae como consecuencia la interrupción del trayecto educativo y la enorme dificultad de una inserción laboral formal. La gran mayoría sólo puede acceder a trabajos informales o a la prostitución como única forma de supervivencia (INDEC, 2012). Nuevamente, vemos cómo se mantiene la división sexual del trabajo como lógica que organiza y asigna tareas según el género y profundiza desigualdades. La exclusión de derechos fundamentales, como el acceso al trabajo y a la salud, se refleja en el hecho de que **la esperanza de vida de las personas trans y travestis no alcanza los 40 años de edad**, y de que las condiciones en las que viven sean precarias y riesgosas.

Mitos del amor romántico

A través de la familia, la escuela y los medios de comunicación, se transmiten creencias sobre el amor que marcan qué es lo “normal” y aceptado en las relaciones de pareja. Estas creencias van indicando dónde, cuándo, de quién y de qué manera debemos enamorarnos.

El **amor romántico** es una **construcción social** que representa un modelo de relación entre varones y mujeres. Se inscribe en el **patriarcado** y en el **sistema capitalista** occidental, donde amor y matrimonio deben de ir de la mano; y las relaciones sexo-afectivas están marcadas por el mandato de la monogamia y la heterosexualidad.

Podemos encontrar miles de ejemplos en la literatura, cuentos infantiles tradicionales, dibujos animados, películas y series de televisión. En definitiva, el amor romántico es una experiencia fuertemente influenciada por los estereotipos de género. Para las mujeres, es espera, pasividad, cuidado, renuncia, entrega, sacrificio. Para los varones, en cambio, tiene que ver con la conquista, la virilidad y la “protección”. Las historias de amor de la ficción nos muestran un amor heterosexual donde la mujer espera el amor y, cuando llega, ofrece incondicionalmente su vida; el varón la salva y la protege de las inclemencias del mundo.

Los mitos del amor romántico (y agreguemos patriarcal) sostienen, reproducen y refuerzan las asimetrías de género:

El mito de la media naranja. Se expresa en frases que insinúan que dos personas están predestinadas a estar juntas, con un amor perdurable e incondicional. Crea una fuerte dependencia emocional para que el vínculo continúe a pesar de las dificultades.

- “Existe un sólo amor para toda la vida”
- “Cuando te llegue el amor te vas a dar cuenta”
- “Sos la persona que me completa”
- “Son el uno para el otro”

Este mito se asocia con el **mito del emparejamiento**, dando a entender que es natural y universal formar parejas heterosexuales y monogámicas, invisibilizando otros tipos de expresiones amorosas y jerarquizando los vínculos de pareja por sobre otros (por ejemplo, la de amistad).

Existe también la creencia de que no se puede sentir amor por más de una persona y que los deseos sexo-afectivos sólo se satisfacen con una persona, bajo los **mitos de la exclusividad y la fidelidad**. Si bien esto puede ser consensuado por las personas que integran el vínculo, es importante repensar los vínculos románticos desde el consentimiento y los acuerdos, y no desde la naturalización de creencias que perpetúan las violencias por motivos de género.

Solemos escuchar frases como “el verdadero amor te hace sufrir”, “ese nene te molesta porque le gustás” o “el amor lo puede todo”. Estos mitos asocian el amor al dolor y a la entrega absoluta e incondicional, reforzando y legitimando el sometimiento, la disponibilidad y la violencia en las relaciones sexo-afectivas.

Otra expresión muy común de estos mitos son los **celos como expresión de amor, “si te cela es porque te ama”**. Se fundamentan como si fueran garantes de la fidelidad y la exclusividad, y justifican una relación de propiedad al interior de la pareja con comportamientos egoístas, injustos, represivos o incluso violentos, reforzando la dependencia y el control.

Los mitos del amor romántico son Ideas arraigadas en el imaginario colectivo que **naturalizan la violencia de género**:

- El amor como propiedad privada “si te amo sos mía”.
- La mujer como “trofeo” del hombre.
- Los celos y el control como sinónimos de amor.
- Las mujeres deben sufrir y aguantar todo por amor.

Los mitos del amor romántico funcionan regulando la emocionalidad desde lo psicológico, lo social y lo corporal. La socialización genérica transmite estos ideales de incondicionalidad que legitiman y normalizan el sufrimiento por amor, cuestión que constituye un caldo de cultivo que sustenta las violencias por motivos de género. Entonces, si una persona está socializada desde la idea de que “el amor todo lo puede”, ¿cuán raro será entonces que justifique o vea como normales prácticas violentas?

Este tipo de amor invita a las mujeres a convivir con abusos, maltrato y explotación, “a soportarlo todo por amor”. Por eso decimos que los **mitos del amor romántico** suelen estar en la **base de la violencia machista** (control, manipulación, agresiones), que pueden derivar en formas de violencia mayor (femicidio).

La crítica crítica al amor romántico es un rechazo a los mandatos que oprimen la libertad de los afectos y la sexualidad. En definitiva, lo que está en jaque es el amor violento. No se cuestiona lo que entendemos por romanticismo –un amor cariñoso, atento, cortés, afectivo, respetuoso. Se cuestiona la idea arraigada de que las mujeres tienen que sacrificarse por amor, renunciar por amor, perder libertad por amor, aguantar por amor. Cuestionar analíticamente los mitos del amor romántico apunta a generar consciencia acerca de la necesidad de vincularse en condiciones de libertad, igualdad, cuidados mutuos y responsabilidad afectiva.

Cosificación social de la mujer

La cosificación de la mujer es otro de los mecanismos que producen y reproducen la violencia de género y está en diálogo con todos los procesos sociales que se construyen y retroalimentan en el patriarcado:

- La socialización genérica
- La construcción de un orden de género y roles y Estereotipos de Género
- El modelo de belleza hegemónico

La cosificación social de la mujer ocurre cuando se separan los **atributos sexuales y físicos** de la mujer del resto de la personalidad y de su existencia como persona. Socialmente se construye a la mujer como un **objeto sexual** y se reducen sus atributos a instrumentos de placer del varón.

Es un **mecanismo social**, inconsciente a nivel de los individuos, que las **mujeres internalizan** desde niñas y los **hombres incorporan como natural**, también desde niños.

Tiene consecuencias sobre la subjetividad de las mujeres y es una de las condiciones de posibilidad para la violencia de género.

La **autocosificación** se da cuando la persona internaliza una visión de sí misma como un objeto o conjunto de partes del cuerpo (atributos sexualizados socialmente). Desde muy pequeñas las mujeres “aprenden” a través de la socialización genérica y la construcción de roles y estereotipos de género que el valor social que les es atribuido es la belleza física⁶.

La **cosificación pública** la sufren las mujeres cuando se les recuerda que están expuestas a la valoración y crítica de los varones, como cuando reciben piropos o insultos por la calle. Tanto el acoso sexual callejero como la violencia que reciben las mujeres que no responden al modelo hegemónico de belleza son un ejemplo de cosificación pública.

Otro mecanismo ligado a la cosificación es la **culpabilización de la víctima**. Se considera que es culpable de lo que le pase (cuerpo-objeto como provocación) y no culpa del acosador, abu-

6. Ligado al ideal de juventud y el modelo de belleza hegemónico que impone exigencias estéticas sobre los cuerpos de las mujeres, que en muchos casos conducen a trastornos en la alimentación, por ejemplo, especialmente entre niñas, adolescentes y jóvenes.

sador o violador, que usa su cuerpo como una cosa (objeto sexual). Este mecanismo de culpabilizarían de la víctima se produce y reproduce como violencia simbólica a través de los medios de comunicación, cuando se cuestiona, por ejemplo, la vida personal de las víctimas de violencia sexual, la ropa que llevaban puesta, si era tarde o si habían tomado alcohol.

Violencia por razones de género en el ámbito laboral

Desde hace unos años, la visibilización de las violencias que sufren las mujeres y disidencias, se ha ido consolidando a través de los medios masivos de comunicación y en políticas públicas específicas. La incorporación de la mirada de género en la agenda pública es el fruto de las luchas de los movimientos de mujeres, los feminismos, transfeminismos y los movimientos de la diversidad sexual de nuestro país.

Las organizaciones del mundo del trabajo han comenzado a visibilizar la necesidad de implementar acciones de prevención y erradicación de la violencia y discriminación por motivos de género, conformándose en actores clave para tomar medidas específicas. Un ejemplo de esto es la adopción del Convenio 190, “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Teniendo en cuenta que se comparten largas horas con pares y personal jerárquico en los espacios laborales, estos lugares pueden representar una oportunidad para contribuir en el abordaje de las violencias por motivos de género y no perpetuarla.

Frente a una situación de violencia en el mundo del trabajo, se debe considerar la doble subordinación –tanto de género como laboral– en la que se encuentran las mujeres y disidencias sexo-genéricas. La violencia en el mundo del trabajo por motivos de género constituye una de las principales fuentes de **inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo**. Sus consecuencias trascienden al plano individual, organizacional y social, por lo que el abordaje de esta problemática configura un tema central desde la perspectiva de los **Derechos Humanos**.

La violencia laboral por motivos de género se puede manifestar en todos los momentos de la relación laboral: en el acceso al empleo, durante la relación laboral o al momento de extinguirse, y en relación con integrantes de la misma organización o con terceros, como clientes o proveedores. Pueden darse a partir de situaciones de abuso de poder jerárquico, por ejemplo, por parte de un jefe a una persona bajo su mando; pero también pueden ocurrir situaciones de acoso y violencia laboral hacia las mujeres entre pares laborales o de trabajadores hacia sus superiores mujeres, en donde puede haber un único agresor o varios que cuentan con la complicidad de otros integrantes del grupo. Puede asumir diferentes maneras, desde conductas discriminatorias, hostigamiento psicológico, hasta la violencia física o el acoso sexual.



Ley 26.485. Artículo 6° Inc. C: Violencia laboral contra las mujeres es aquella que:

- Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados;
- 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;
- Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Algunas actitudes violentas son más solapadas (aunque no dejan de ser violentas y de afectar nuestra integridad) como los chistes, las burlas, las miradas lascivas, el maltrato, los comentarios con connotación sexual o aquellos que denigran el trabajo realizado o a la persona misma.

También encontramos micromachismos en el espacio laboral, como no prestar atención a las propuestas realizadas por mujeres –a menos que las repita un varón–, o dar por sentado que una mujer no va a entender ciertos temas porque son “masculinos”, aunque sean de su área de especialidad. Esto es muy común, especialmente, con los saberes técnicos y tecnológicos.

Otra expresión de micromachismo corriente es relegar, en los equipos de trabajo, a las mujeres las tareas administrativas o de gestión cotidiana (como, por ejemplo, servir el café, atender el teléfono, tomar nota en las reuniones), aunque no sea su tarea específica, sino que se corresponde con la lógica de la división sexual del trabajo de la que venimos hablando.

También puede darse una situación de micromachismo laboral cuando los varones intentan explicar algo a sus compañeras de forma condescendiente, suponiendo que ellas no lo saben y como forma de demostrar conocimiento y poder. A esta expresión se la suele denominar mansplaining⁷.

Otro ejemplo de violencia laboral de género más solapada, que se manifiesta como una conducta discriminatoria, es cuando en una entrevista de trabajo a las mujeres se les consulta sobre su situación conyugal, o si tienen o desean tener hijos. De esta forma, se presupone que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los niños y que esto afecta su rendimiento laboral. También es violencia laboral cuando el personal jerárquico presupone la posibilidad de embarazo de la trabajadora, y perjudica la estabilidad de su empleo o la posibilidad de un ascenso.

Existen también otras formas más evidentes, como la quita de tareas, aislamiento, marginación, asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy difícil concreción, cambios conti-

7. Una fusión entre las palabras, en inglés, man (hombre) y explaining (explicación).

nuos, menoscabo de la imagen de los trabajadores frente a sus colegas, clientes/as, superiores, amenaza de despidos sin fundamento.

Es importante tener en cuenta que las mujeres también pueden tener actitudes machistas hacia otras mujeres (por ejemplo, una jefa mujer que da más relevancia a sus empleados varones que a las mujeres), dado que se trata de relaciones sociales **estructurales**, no individuales. Es decir, son valores e ideas que existen en el sistema patriarcal de nuestra sociedad, en la que nos criamos y socializamos.

El **acoso sexual** en el mundo del trabajo es una forma de violencia específica basada en el sexo, y tiene como resultados un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona acosada. Puede consistir en proposiciones, acercamientos o invitaciones no deseadas, o presión que puede ser:

- Física (besos, abrazos o contacto físico forzado);
- Verbal (comentarios sobre el aspecto físico de la persona, su estilo de vida, orientación sexual o identidad de género, llamadas y mensajes no deseados, petición de relaciones sexuales);
- No verbal (miradas, silbidos, gestos de connotación sexual, envío de mensajes con contenidos sexuales).

Tratamiento de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral

Los ámbitos de trabajo pueden representar una **oportunidad para el abordaje de las violencias de género** y no perpetuarlas. Para ello es indispensable el **compromiso** de la organización y sus directivos con la **prevención de la violencia de género** y la **aplicación de políticas de igualdad de género**.

En la siguiente sección se abordarán con mayor profundidad las herramientas y recursos para transversalización de género y la prevención y tratamiento de las violencias por razones de género en el ámbito del trabajo; sin embargo, a continuación, mencionamos los grandes rasgos los aspectos principales de dicho abordaje:

- Realizar un **Diagnóstico** para identificar **patrones culturales** dentro de la **cultura organizacional** respecto de la violencia de género y cómo es abordado el tema en la agenda pública del país y su correlato en la empresa.
- Desarrollar un **Plan de Acción de Género (PAG)**: conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional para reducir las brechas de género.
- El **PAG** debe incluir **etapas de sensibilización, capacitación y desarrollo de acciones concretas**, como por ejemplo la modificación de los documentos de la compañía (Manual

de Inducción, Códigos de Conducta, Protocolo de Violencia de Género y/o Abuso Sexual, etc.) y generar instancias de capacitación y formación continuas.

- Identificar un/a **líder de proyecto** profundamente comprometido/a, dispuesto/a a trabajar con otras áreas y a capacitarse de manera continua (**enfoque multi-áreas**: identificar socios/as estratégicos/as en distintas áreas de la empresa).
- Buscar un **aliado/socio** para las capacitaciones (puede ser un referente, una ONG especializada, un integrante de institución estatal). También se puede generar un equipo interno de capacitación en el tema.

Herramientas para la acción

Finalmente, aportamos a continuación algunas herramientas útiles para la intervención y el abordaje de las situaciones de violencia por razones de género.

Línea 144 de contención, orientación y asesoramiento a mujeres en situación de violencia, todos los días del año, las 24 horas.

WhatsApp. 111 2771 6463

Mail. linea144@mingeneros.gob.ar

La línea 144 es gestionada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y está compuesta por un equipo interdisciplinario (del campo de la abogacía, psicología, trabajo social, entre otros). Se abordan todos los tipos y modalidades de violencias descritos en la Ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y en el espacio público.

Centros de atención de todo el país:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/mapamujeres>

Línea 911, para atender emergencias con riesgo de vida.

Línea 137 de atención a víctimas de violencia familiar y sexual. Atiende las 24 hs, los 365 días del año, en todo el país. Puede comunicarse cualquier persona que necesite ayuda y asesoramiento en el caso de una situación de violencia familiar y/o sexual, ya sea víctima, familiar, vecine o una institución.

Línea 145 Oficina de Rescate y Acompañamiento a Personas Damnificadas por el Delito de Trata de Personas. Las 24 horas, los 365 días del año.

¿Dónde denunciar?

Actos discriminatorios: Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI). Incluye malos tratos laborales en la Administración Pública, los institutos educativos, hospitalarios y de toda índole.

Violencia obstétrica: <http://www.jus.gob.ar/areas-tematicas/violencia-de-genero/denuncia-de-la-violencia-obstetrica-modelos-e-instructivo.aspx>

Violencia mediática y simbólica: A través de la línea 144.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podés completar un formulario en: <https://www.buenosaires.gob.ar/form/desarrollohumanoyhabitat/mujer/alertasdeviolenciasimbolica>

Programa Acompañar: está dirigido a mujeres y personas LGBTI+ en situación de violencias por motivos de género que se encuentren en riesgo y expuestas a diversas manifestaciones de las violencias, que pongan en riesgo su integridad física y psicológica, y su autonomía económica y social. Posee dos componentes: apoyo económico (equivalente a un salario mínimo vital y móvil) durante 6 meses; y acompañamiento integral, a través de diferentes dispositivos de fortalecimiento psicosocial. No se requiere denuncia previa.

Para más información: acompanar@mingeneros.gob.ar o en: <https://www.argentina.gob.ar/generos>

Recursos para la intervención en violencia laboral de género

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad atiende todo tipo de violencias: Línea telefónica 144, Mapa de recursos y la app 144, disponible en Google Play/App Store

Centros de atención de todo el país:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/mapamujeres>.

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tel. 0800-666- 4100 op. 1 u op. 5 (Sólo para empleo privado).

Oficina de Atención a Víctimas de Violencia Laboral, de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas. Procuración General de la Nación del Ministerio Público Fiscal. Tel.: 4959- 5942/5943. (Sólo para empleadas/os de la Administración Pública Nacional).

Oficina de Atención de Violencia Laboral. Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio. CABA. 2822-7200/1282 (Sólo para la Ciudad de Buenos Aires).

INADI. Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia. Línea telefónica 168, servicio de atención de consultas y radicación de denuncias, ante episodios de discriminación, xenofobia y racismo a toda la comunidad. Funciona todos los días de 9 a 19 horas, incluyendo sábados, domingos y feriados, o por correo 0800@inadi.gob.ar Las personas

sordas podrán enviar su video en Lengua de Señas Argentina (LSA) a las líneas de Whatsapp 1161853968 y 1164921079.

CIOT. Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato constituida por el artículo 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional, homologado por el Decreto No. 214/06. Está conformada por representantes del Estado empleador y ambos sindicatos de la APN (ATE y UPCN), y atiende situaciones de violencia laboral en los organismos dependientes del Poder Ejecutivo Nacional.

Bibliografía

Bonino, L. (2004). Los micromachismos. Buenos Aires: La Cibeles. Esteban Galarza, M. (2011). Crítica del Pensamiento Amoroso. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

Fernández, A. M. (1989). "Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros". En Giberti, E., Fernández, A. M. y Bonder, G. (comp.), La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Fernández Boccoardo, M. (2013). Mujeres que callan. Violencias de género y efectos en la subjetividad femenina. Buenos Aires: Ed. Entreideas.

Hercovich, I. (1997). El enigma sexual de la violación. Buenos Aires: Ed. Biblos.

Herrera Gómez, C. (2018). Mujeres que ya no sufren por amor. Transformando el mito del amor romántico. Madrid: Catarata.

Herrera Gómez, C. (2010). La construcción sociocultural del amor romántico. Madrid: Fundamentos.

INDEC (2012). Primera Encuesta sobre Población Trans:Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans.

Lagarde, M. (2008). "Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres". En Bullen, M. y Diez, C. (coord) Retos teóricos y nuevas prácticas. San Sebastián: Ankulegi.

Lamas, M. (1998). "La violencia del sexismo". En Sánchez Vázquez, A. (coord.), El mundo de la violencia. México: Fondo de Cultura Económica.

Lorde, A. (1984). La hermana, la extranjera. Artículos y conferencias. Madrid: Horas y Horas.

Lugones, M. (2008). "Colonialidad y género" en Revista Tabula Rasa N° 8. Disponible en: <https://bit.ly/3lvLxWi>

- Malacalza, L. (2018). "Violencia contra las mujeres: Un modelo de gestión securitario y privatista". En *Género y Diversidad Sexual. Iguales de derecho, desiguales de hecho*. Revista institucional de la defensa pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Año 14, Nro 8.
- Masson, L. (2007). *Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.
- Ministerio Público de Defensa (2017). *La revolución de las Mariposas. A diez años de la gesta del nombre propio*. Disponible en: <https://bit.ly/3rnAl7i>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo*. Disponible en: <https://bit.ly/3J2SLBd>
- Segato, R. (2004). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Prometeo.
- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires: Paidós.
- Viveros Vigoya, M. (2016). "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación". En *Debate Feminista* 52, 1-17. México: Universidad Autónoma de México.

HERRAMIENTAS

La corresponsabilidad de las organizaciones

Así como pasamos de comprender al género como algo “natural” para verlo como algo “construido”, también aquello que parecía ser individual pasa a ser comprendido como un hecho social y transformable. En este marco las empresas y lugares de trabajo son actores clave de este proceso, son parte de las esferas de los problemas y de las soluciones. Diferentes actores públicos y privados reconocen el potencial de su accionar: “A pesar de la tradición de ‘ceguera’ que ha caracterizado al ámbito de la producción respecto de la inclusión de la perspectiva de género, en la actualidad se advierten avances tanto institucionales como normativos que, a partir del reconocimiento del carácter interseccional de las desigualdades de género, crean condiciones favorables para la ejecución de una agenda de desarrollo sostenible y socialmente justa. Avanzar en este sentido supone adoptar una perspectiva de derechos y, a su vez, contribuir al crecimiento económico a través de los aportes de todas las personas a la generación de riqueza de nuestro país, en especial, reconociendo la labor de las mujeres.” (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2022)

La denominada segregación horizontal constituye la forma en que los roles y atributos se manifiestan en el mundo del trabajo; es así que encontramos mayor cantidad de mujeres que se desempeñan en ámbitos como la educación, los servicios, o limpieza en casas particulares, roles más bien vinculados a lo que culturalmente vienen realizando dentro de los hogares y mayor concentración de varones en industrias manufactureras, la construcción o el sector de energía, es decir, espacios más bien técnicos o “de fuerza”.

La construcción forma parte de este entramado. La madre de industrias, quien tiene la capacidad de generar empleo y movilizar recursos en momentos de crisis, forma parte de la solución. Está demostrado su potencial como agente de cambio. Por su magnitud, su extensión territorial, por construir los espacios que habitamos, por ser parte de las políticas públicas, esta industria puede ser también el ámbito para disminuir brechas y generar igualdad de oportunidades.

Muchas empresas y sus comitentes lo saben. Además, en la actualidad, gran parte de los proyectos con financiamiento internacional requieren que se incorporen e implementen acciones contundentes vinculadas a la perspectiva de géneros en sus obras.

En este capítulo vamos a repasar sugerencias, herramientas y políticas que pueden aplicarse en cada empresa, indicaciones generadas por organismos públicos y privados de origen nacional e internacional. Es la forma de pasar de las ideas e intenciones a la acción y de asumir la corresponsabilidad en la transformación cultural necesaria para alcanzar una mayor equidad en términos de género.



BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO

Las buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el entramado productivo son aquellas iniciativas, acciones y prácticas que, reconociendo los puntos de partida disímiles en los que se sitúan las personas en función de su género, promueven la igualdad de oportunidades entre varones, mujeres y personas de identidades no binarias. De esa forma atienden a las situaciones, roles, necesidades e intereses de las diferentes identidades sexo-genéricas, con el propósito de eliminar las brechas entre géneros y alcanzar la igualdad. Estas actuaciones pueden contribuir a:

- Fortalecer entornos laborales igualitarios a través de la mejora en la participación y las condiciones de empleabilidad de las mujeres y personas de identidades no binarias. Entre ellas, se destacan las que reconocen las responsabilidades de cuidado que tienen a cargo las trabajadoras y los trabajadores, y fomentan su redistribución. La igualdad de oportunidades permite el desarrollo de carreras laborales satisfactorias, y posibilita la formación profesional y el acceso a una remuneración justa.
- Promover el desarrollo profesional de mujeres y personas de identidades no binarias mediante la contratación, capacitación y promoción a puestos de liderazgo de mujeres y personas de identidades no binarias en el entramado productivo, aportando de este modo a la reducción de las brechas de género.
- Erradicar las violencias por motivos de género en el ámbito laboral a través de acciones favorables a la igualdad y la no discriminación por razones de género, así como a la prevención y la eliminación de este tipo de violencias.
- Producir información desagregada por género que permita construir mejores diagnósticos sobre las brechas existentes e implementar medidas efectivas para su erradicación.

Ministerio de Desarrollo Productivo. Gabinete de género.

Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo.

Transversalización de la perspectiva de género

Para llevar a la acción estos principios es necesario desplegar estrategias integrales y coordinadas. De allí surge el término transversalización, referido a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones. Con el propósito de promover la igualdad efectiva entre varones, mujeres y diversidades, se trata de un intento superador de las acciones focalizadas dirigidas solamente hacia mujeres. Esto implica entender que, dado que las diferencias de género atraviesan todos los ámbitos de la vida social, no existen políticas ni acciones neutras; propone, en cambio, la adopción de una mirada que contemple al género en todas las acciones dirigidas a crear mejores condiciones de vida para las personas en una sociedad.

A nivel internacional, este concepto viene definido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas -ECOSOC-: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una

estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. Precisamente este abordaje y su definición permite ver que la transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente femenino” a una actividad existente, sino que significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. (ECOSOC, 1997)”.



PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos.

- Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
- Jamás habría que dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.
- Para traducir la idea de la transversalización en realidades son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.
- No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

OIT. Instrumentos para la igualdad de género.

Dimensiones

Existen diferentes formas de diagnosticar, planificar y ejecutar estas acciones. Vamos a englobarlas en cuatro dimensiones, para ayudar a las empresas a estructurarlas y hacerlas alcanzables:

- Liderazgo y cultura
- Espacios de trabajo
- Abordaje de violencias
- Cadena de valor y comunidad

Liderazgo y cultura

El poder hacer una contribución significativa desde las empresas constructoras depende de la adopción de una nueva cultura organizacional en toda la cadena de valor de la construcción. Las empresas y organizaciones sectoriales funcionan bajo ciertos órdenes, con sistemas de gobernanza, con distribución de responsabilidades e incluso lenguajes que dan espacio a diseñar e instaurar nuevas reglas de juego. Son espacios de socialización, donde se adquieren y modifican conductas. En otras palabras: “El respeto por la igualdad de género y el principio de tolerancia cero a todas las formas de violencia y discriminación deberían constituirse en un valor organizacional y, por lo tanto, uno de los pilares de la cultura de la empresa. Es fundamental que el código de ética, las políticas y los procedimientos adopten una perspectiva de género para asegurar ambientes de trabajo equitativos y que brinden igualdad de oportunidades.” (Sucarrat et al, 2017).



CULTURA ORGANIZACIONAL: SIGNIFICADOS COMPARTIDOS

Para que el cambio cultural suceda, es fundamental incluir la diversidad de género y la igualdad de oportunidades en la agenda estratégica de la organización, y por otro lado, que se trabaje con perspectiva de género en las dimensiones que generan cultura de manera de promover este cambio. Por otra parte, se debe adoptar la perspectiva de género de forma transversal a todas las áreas o procesos, y las acciones deben ser sostenidas a través del tiempo para que el cambio se haga efectivo.

Se identifican cuatro dimensiones que generan cultura, por las cuales se incluye o excluye a las mujeres, y por las cuales se fomenta la paridad y la igualdad de oportunidades, o la desigualdad de género en el interior de la organización:

- Las prácticas formales de trabajo y relación entre los miembros de una organización, basadas en un conjunto generalmente escrito de reglas, procedimientos y estructuras, que tienen efecto real en el empoderamiento o desestima de las mujeres, tales como la visibilización y el fomento de las nuevas masculinidades, y las parentalidades corresponsables.
- Las prácticas informales, que refieren a la interacción cotidiana y no están explicitadas en las reglas y normas de una organización, que tienen como efecto real la buena convivencia en la diversidad o bien puede dar lugar a la descalificación de la autoridad femenina, la violencia o acoso, entre otros hábitos que obstaculizan el bienestar y desarrollo de las mujeres.
- Los símbolos e imágenes utilizados, que pueden reforzar los modelos mentales, así como los roles y estereotipos de género, o bien transmitir mensajes a favor de la diversidad e igualdad de género.
- La comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial de una organización pueden reforzar los modelos mentales, los roles y estereotipos de género, o bien pueden fortalecer los mensajes en pos de la diversidad e igualdad de género.
- Para profundizar en estas herramientas y conocer más ejemplos: RED Guía de género para empresas: Hacia la paridad. Red de Empresas por la Diversidad (R.E.D)

Espacios de trabajo

Las empresas constructoras se encuentran frente a la oportunidad de incorporar prácticas vinculadas a la corresponsabilidad de los cuidados, la promoción y desarrollo de carrera y como lugar de trabajo donde se trabaja activamente en contra de la violencia, el acoso y la discriminación. Estos son algunos de los principales aspectos que conforman un espacio de trabajo igualitario y saludable que activamente busca integrar a las mujeres y disidencias. A continuación se presentan, a modo de ejemplo, iniciativas que pueden servir como disparador para el diseño de buenas prácticas:

Subdimensión	Iniciativa
Trabajos de cuidado y corresponsabilidad	Ampliación de licencias y monitoreo de su uso por sexo.
	Capacitación en sesgos inconscientes y corresponsabilidad.
	Lactario.
	Gradual Retorno.
Desarrollo de carrera y promoción	Acciones de desarrollo de carrera con enfoque de género.
	Evaluación de la distribución de la nómina por género.
Contratación	Igualdad de género en los avisos y candidatas/os.
	Capacitación y balance de género en equipo de reclutamiento.
	Restricción al tipo de información solicitada a candidatas/os. Blind process.
Equilibrio vida-trabajo	Evaluación y rediseño de beneficios de conciliación.
Remuneración	Auditoría de brecha de salarios y beneficios.
Entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual	Protocolo y plan de asistencia a víctimas (atención, licencias y préstamos).
	Capacitación y concientización sobre violencia.

Para profundizar, conocer su puesta en práctica y algunas experiencias se puede acceder al manual “Buenas prácticas en empresas WEPs en Argentina” de ONU Mujeres.

Violencias

Las empresas tienen el potencial de contribuir en la erradicación de las violencias de género mediante la sensibilización, la capacitación y la generación de medidas concretas para la protección de las mujeres y disidencias. Tanto aquellas que se desempeñan dentro de su ámbito laboral, como de todas las personas que integran la comunidad sobre la cual pueden influir. Para generar una cultura organizacional libre de acoso y violencia por razones de género es fundamental generar condiciones de trabajo saludables.



POLÍTICAS, PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS

La formulación de políticas, protocolos y procedimientos contribuye tanto a la institucionalización del tema como al compromiso de la empresa con las víctimas. Se debería contemplar la institucionalización de estrategias y medidas de concientización y prevención, además de los procesos de sanción y reparación. Es importante que este marco de actuación sea lo suficientemente flexible como para poder abordar cada caso de forma particular. Se debería contemplar la descripción de la responsabilidad de las personas líderes y los equipos de trabajo en la prevención de la discriminación y el acoso, la promoción de la convivencia organizacional y la resolución de conflictos.

Prácticas de prevención

- Elaborar notas y campañas informativas que aborden las diversas formas de discriminación y violencia, sus características, indicadores y sus efectos en los ámbitos de trabajo, así como la diferencia entre violencia laboral y exigencia, estrés o conflictos laborales. Proveer información acerca de la normativa vigente en el país, las vías de denuncia y de seguimiento, así como los procedimientos de la empresa.
- Sensibilizar y concientizar activamente sobre la violencia y la discriminación y sus diversas manifestaciones, así como los riesgos y consecuencias. Capacitar a todo el personal, especialmente a los mandos medios y altos, sobre estos temas e integrarlos al proceso de inducción de ingresantes. Complementar con estos temas durante las capacitaciones sobre diversidad e inclusión.
- Trabajar sobre los modelos de liderazgo hegemónicos en la empresa, y fomentar la diversidad de modelos de gestión y de liderazgo.
- Elaborar un manual de procedimiento para que todas las personas puedan identificar casos de acoso, discriminación y violencia y sepan cómo actuar.
- Incluir en las evaluaciones de clima organizacional aspectos relacionados con el acoso, la discriminación y la violencia.
- Generar espacios abiertos en la estructura edilicia, para evitar que se den situaciones de acoso o violencia en espacios cerrados.

Prácticas de sanción y reparación

El acoso, la violencia o la discriminación se puede dar entre pares, entre líderes y personas de su equipo, y entre proveedores (por ejemplo, distribuidores) y los comitentes o personas en general. Asimismo, se puede dar de forma presencial o virtual (por ejemplo, a través de las redes sociales). Ante casos de acoso o violencia que se presenten en los espacios de trabajo, las medidas que se adopten deben garantizar el cese inmediato de la situación de violencia y el retorno de la víctima en condiciones de seguridad, conservando la imparcialidad en todo momento hasta que se determine lo sucedido. Asimismo, se debe buscar el involucramiento y la articulación entre todas las áreas vinculadas tales como Legales, Recursos Humanos, Diversidad e Inclusión, y Compliance, a la vez que la organización debe asumir el compromiso de averiguar si el problema se extiende a otras trabajadoras o trabajadores. El trabajo debe hacerse con la víctima y el victimario.

Guía de género para empresas: Hacia la paridad. Red de Empresas por la Diversidad (R.E.D)



ROL DE LA EMPRESA ANTE CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Muchas veces se piensa en la violencia doméstica como un tema privado, que pertenece a la intimidad de las personas y que, por lo tanto, la empresa no debe involucrarse. Sin embargo, la posibilidad de intervenir se sustenta en principios éticos. Además, la violencia doméstica impacta en el desarrollo de la persona, y en su desempeño y productividad. Inclusive, existen casos en los que empresas han sido consideradas legalmente responsables, debiendo pagar indemnizaciones por no haber obrado adecuadamente en situaciones de violencia que se convirtieron en femicidio de empleadas. Asimismo, las estrategias para poder salir de la violencia difieren de acuerdo a las posibilidades que tengan las mujeres en términos de autonomía económica, la red de contención familiar y relacional, y los servicios de atención a víctimas a los que puedan acceder.

En este sentido, las organizaciones tienen un rol fundamental, ya que con su compromiso, pueden informar, sensibilizar y concientizar sobre estos temas, como así también tomar acciones precisas en caso de que una trabajadora sea víctima de violencia. Asimismo, los ámbitos laborales pueden ser lugares seguros en los que las mujeres que atraviesan estas situaciones pueden encontrar una red de ayuda y contención.

Guía de género para empresas: Hacia la paridad. Red de Empresas por la Diversidad (R.E.D)

Más información y recursos en:

- El Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) desarrolló la Guía para prevenir y erradicar la violencia doméstica desde los lugares de empleo “La violencia no es negocio”.

Cadena de valor y comunidad

Esta dimensión refiere a la vinculación con actores de la cadena de valor de la construcción y las comunidades donde se inserta la empresa. Los procesos de abastecimiento, capacitaciones, selección empresas proveedoras con perspectiva de género, la comunicación y publicidad, así como alianzas, acciones y proyectos en red son algunas de líneas donde se puede generar sinergia para construir una cadena de valor más igualitaria.

Etapas

Diagnóstico

La incorporación de perspectiva de género en la constructora es un camino.

El primer paso consiste en conocer dónde y cómo se expresan las desigualdades, discriminaciones y estereotipos de género en la organización. Esto dará un pantallazo de la empresa, los temas más urgentes y también indicios de los puntos críticos sobre los cuales se puede trabajar.

El diagnóstico permitirá reconocer percepciones, situaciones e intereses para involucrar a las personas. Tiene como fin preparar, con datos e indicadores, el terreno y proponer iniciativas a medida de cada empresa.

La RED de empresas por la diversidad propone algunos indicadores:

Según la participación femenina en la organización:

- Participación de mujeres en toda la organización.
- Participación de mujeres por área y departamento.
- Participación de mujeres por nivel jerárquico o banda salarial.
- Participación de mujeres en board de dirección y top management.
- Participación de mujeres en posiciones de decisión de áreas core o de negocio.
- Participación de mujeres en posiciones de decisión de áreas de soporte.
- Participación de mujeres por tipo de contrato (indefinido o temporal).
- Participación de mujeres que trabajan a tiempo parcial y completo.

Según la participación por género en prácticas de integración y políticas de corresponsabilidad:

- Número de varones y mujeres que pueden acogerse a medidas de corresponsabilidad, y porcentaje que efectivamente se acogen. Las medidas a evaluar incluyen, por ejemplo, licencias parentales, licencias de lactancia, etc.
- Número de varones y mujeres que pueden acogerse a medidas de acompañamiento y flexibilidad, y porcentaje que efectivamente se acogen. Las medidas a analizar incluyen, por ejemplo, flexibilidad de uso del tiempo, de espacios de trabajo, reducción de jornada, excedencias remuneradas y no remuneradas, guardería en el ámbito de la empresa, y ayudas para la contratación de guardería.
- Reincorporación de mujeres finalizada la licencia por maternidad y las excedencias.

Según hechos de discriminación y violencia o acoso:

- Número de quejas por discriminación y violencia por razón de género, recibidas anualmente, contrastadas con el número de quejas atendidas y resueltas.
- Número de iniciativas o actividades de sensibilización y concientización implementadas con el fin de prevenir y tratar el acoso sexual por razón de género. Se puede evaluar su impacto midiendo la proporción de personas que asisten sobre el total de personas habilitadas en el establecimiento.

Según la rotación y desarrollo de carrera:

- Nivel de rotación de mujeres versus varones en toda la organización.
- Nivel de rotación de mujeres versus varones en posiciones de decisión
- Porcentaje de mujeres y varones por cuadros de reemplazo.
- Porcentaje de mujeres y varones en las posiciones a cubrir potencialmente por los cuadros de reemplazo.
- Ratio de reemplazo de posiciones de liderazgo de los últimos años, es decir, la proporción de mujeres que reemplazaron a otras mujeres y la proporción de varones que reemplazaron a otros varones.
- Proporción de mujeres y varones en programas de desarrollo.
- Proporción de mujeres y varones en programas de mentoreo y coaching.

Según el mercado o los clientes de la compañía:

- Participación por género de clientes o personas usuarias, directas e indirectas, o consumidoras de acuerdo con el caso.

La lista presenta algunos indicadores, cada empresa podrá generar sus propias métricas. Para avanzar en el diagnóstico se puede recurrir a diversas herramientas, algunas más estandarizadas como la “Herramienta Empresaria de Género WEP” de ONU Mujeres o generar relevamientos y estudios específicos con especialistas en temáticas de género.

Plan de trabajo

Luego del diagnóstico sigue el desarrollo de un plan de acción, con instancias a corto, mediano y largo plazo, incluyendo los indicadores y ejes de trabajo.

Resulta fundamental establecer líneas prioritarias para la empresa en base a sus problemáticas, contexto y valores, así como integrar este plan de trabajo a la estrategia corporativa articulándola con políticas existentes. Un factor clave para poder sostener este tipo de estrategias es conformar un equipo de trabajo diverso y relativamente especializado.

Seguimiento

Como tercer paso, pero no como fin, aparecen las herramientas de control. Al tratarse de procesos interactivos y a largo plazo, la recolección y análisis de indicadores debe realizarse con regularidad para verificar los avances, relevar expectativas y miradas y formular nuevas propuestas de acción.

Perspectiva de género en la construcción

La industria de la construcción tiene algunas particularidades que la distinguen de otros sectores. Algunas de sus características son la deslocalización de la producción, el trabajo mano de obra intensivo y asociado a lo masculino, el trabajo por proyectos con equipos cambiantes, entre otras. Es así que además de las dimensiones presentadas, existen dos temáticas insoslayables en empresas constructoras: el acoso callejero y las nuevas masculinidades.

Acoso callejero

Es una de las formas más frecuentes de acoso. Definida como las acciones físicas o verbales con contenido sexual contra una persona que no quiere participar de esas acciones según la Ley N° 5.742 de Prevención de Acoso Sexual en Espacios Públicos del 2016. Esta norma define:



NORMATIVA

Ley 5.742. Artículo 2°: Se entiende por Acoso Sexual en espacios públicos o de acceso público a las conductas físicas o verbales de naturaleza o connotación sexual, basadas en el género, identidad y/u orientación sexual, realizadas por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas en tanto afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, integridad y libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos y en los espacios privados de acceso público.

Las empresas constructoras pueden tomar medidas para erradicar el acoso sexual callejero en sus obras, con capacitaciones, dinámicas como juegos de roles, representaciones y espacios de reflexión que permitan **identificar este tipo de comportamientos** que están naturalizados. Existen empresas que luego de generar estas instancias de capacitación y reflexión también han incorporado la práctica de exponer carteles con leyendas alusivas como “Obra en contra del acoso callejero” o “En esta obra no silbamos a las mujeres”.

Masculinidades

En un espacio hipermasculinizado como el de la construcción es fundamental trabajar las “nuevas masculinidades”. Ser varón no responde a una identidad única, ya que hay distintas formas de serlo, condicionadas también por la edad, la identidad de género, la clase social, la etnia, la orientación sexual, entre otras variables. La propuesta es generar lógicas y espacios donde se puedan desarrollar formas alejadas de la construcción social tradicional de masculinidad (donde se distingue al varón por ser joven, jefe de familia, físicamente apto, blanco y heterosexual). Existen atributos que se alejan de este modelo dominante, se trata de los varones adultos ma-

yores, los homosexuales, varones con discapacidad, en situación de vulnerabilidad, de pueblos originarios, etc. quienes no siguen esos patrones androcéntricos y por ende están expuestos también a situaciones de discriminación, invisibilización y violencias.



Desde el siglo XX se han dado transformaciones sociales que dieron origen al concepto de “nuevas masculinidades”, una propuesta de construcción de formas de ser varón que cuestiona el modelo tradicional-patriarcal. El ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral obligó a muchos a asumir nuevas tareas en el hogar y a abandonar su control exclusivo sobre la economía familiar, lo que impulsó la noción del divorcio y la autonomía de las mujeres. Sin embargo, a pesar de estos avances, el modelo hegemónico de masculinidad se sostiene porque la estructura social no ha cambiado sustancialmente y los varones siguen disfrutando importantes privilegios.

En este sentido, los “nuevos masculinos” adhieren al reclamo de una representación igualitaria en los ámbitos de responsabilidad (empresariales, parlamentarios, políticos) y a una visión del otro como sujeto social, ignorando sus características físicas, su género u orientación sexual. También buscan reducir los costos que implica, para los propios varones, una división rigurosa de roles y expectativas entre géneros. Su figura tradicional como responsable principal del sustento económico familiar los obliga a extender sus jornadas laborales, dedicar gran parte de su vida al mundo productivo, y abandonar el desarrollo de ciertas capacidades, particularmente aquellas relacionadas con lo afectivo y el cuidado de la familia, a lo que se le suma la incompreensión o el rechazo social de aquellos que rompen con el modelo tradicional y asumen comportamientos o funciones considerados “femeninos”.

Como las nuevas masculinidades facilitan, acompañan y cohesionan el proceso de cambio, es importante que las empresas provean un ambiente inclusivo de trabajo, adecuado para que los colaboradores varones puedan asumir libremente nuevos modelos masculinos, ya sea en su vida personal-doméstica como a nivel organizacional. En un contexto de cambios de paradigma como el contemporáneo, resulta positivo que los varones se sientan libres de diseñar y ejercer, por ejemplo, su propio estilo de liderazgo, trascendiendo los estándares tradicionalmente establecidos como “masculinos o “femeninos”, que refuerzan los estereotipos de género, y que tal vez incorporen comportamientos más dialógicos, colaborativos y de consenso, que, en general, se asocian a estilos femeninos.

Es central promover el cambio de comportamientos dominantes entre los colaboradores que funcionan según modelos tradicionales de masculinidad. Se los puede incentivar a adoptar una nueva forma de ser varón, prescindiendo de la exclusividad de su privilegio para compartirlo con las mujeres. El cambio cultural implica romper con el empoderamiento basado en la idea del “poder sobre”, por el cual una ganancia para las mujeres significa una pérdida para los varones. En esa línea, el rol de la organización consiste en impulsarlos a reconocer la existencia de los sesgos de género, entender sus costos y las barreras que previenen su apoyo al cambio organizacional, e informarse sobre cómo pueden beneficiarse de la igualdad de género.

Guía de género para empresas: Hacia la paridad. Red de Empresas por la Diversidad (R.E.D)

Bibliografía

Ministerio de Desarrollo Productivo. (2021). *Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo*. Buenos Aires. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenas_practicas_en_la_incorporacion_del_enfoque_de_genero_en_el_ambito_productivo_10.pdf

ONU Mujeres, ECOSOC. (1997) ECOSOC AC 1997,2.DOC (un.org)

ONU Mujeres (2021). *Buenas prácticas de empresas WEPs en Argentina*. Nueva York. Naciones Unidas.

ECOSOC AC 1997,2.DOC (un.org)

<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/03/Buenas-practicas%20de%20empresas%20weps%20en%20argentina%202020%20Edicin%20COVID-19%20web.pdf>

Sucarrat, M.J. et al. (2017). *Guía de género para Empresas. Hacia la paridad*. Red de Empresas por la Igualdad. Buenos Aires: UTDT.

GLOSARIO

Género y Diversidad

Género

El género es lo que diferencia a las mujeres de los varones en sus relaciones sociales. Es una construcción histórica, social y cultural que indica qué se entiende por “lo femenino” y “lo masculino” en una sociedad. Se refiere a los roles, atributos y comportamientos que se esperan de una persona en función de su género. Es también una forma de relaciones de poder, que históricamente supone una valoración de lo masculino como superior o más importante que lo femenino.

El concepto de género surge para explicar que las desigualdades entre varones, mujeres y personas de la diversidad sexual no están basadas en lo biológico o natural. Por el contrario, se construyen en función del contexto histórico, social, económico y cultural. Es decir, existe una interacción social entre lo biológico y lo cultural y las formas en que esto se plasma en los cuerpos.

Estereotipos de género

Es un conjunto de ideas acerca de lo que se suponen como características propias de las mujeres y de los varones. Se vivencian como si fueran verdades objetivas y se repiten de manera inconsciente. Influyen sobre las actitudes y comportamientos de las personas y su manera de ver el mundo, pero también sobre la manera de verse a sí mismas. Así es como se asocia a las mujeres con la fragilidad o la emocionalidad, y a los varones con la fuerza y la racionalidad. Los estereotipos se basan en mitos y prejuicios, y sirven para justificar la discriminación, como sucedió durante muchos años, al excluir a las mujeres se excluyó a las mujeres del derecho al voto o de la educación universitaria.

Diversidad

La palabra diversidad remite a todas las variedades y diferencias que pueden existir en cualquier orden de la vida. En una comunidad se encuentran diversidades sociales, culturales e identitarias, entre otras.

La diversidad sexual remite a la variedad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada. Contempla las distintas formas de expresar el amor, el afecto,

el cariño y el deseo sexual. Una mirada que incorpore a la diversidad sexual y de género implica aceptar que todas las personas somos distintas, también en el campo de la sexualidad.

Generalmente se identifica al colectivo de la diversidad sexual como LGBTI+ (u otras combinaciones de la misma sigla). Este acrónimo significa Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Intersex, Queer, y el signo + que busca incorporar a otras identidades de la diversidad que no estén listadas.

Identidad de género

Refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente. Dicha percepción puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede implicar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Cuando las personas no se identifican o dejan de identificarse con aquella identidad que les fue asignada al momento del nacimiento pueden elegir transicionar. La identidad de género no es una categoría estática: cada persona puede identificarse de diferentes maneras a lo largo de su vida.

Las personas cissexuales o cis son las que se indentifican con el género asignado al nacimiento. Las personas transexuales, travesti, transgénero, trans masculinas, trans femeninas, o no binarias no se identifican con el género asignado al nacer, sin que esto implique la necesidad de cirugías u otras intervenciones de modificación corporal.

Expresión de género

Por expresión de género se entiende el modo en que cada persona comunica el género propio y el modo en que lo quiere vivir a través de la conducta, los modos, el vestir, los arreglos personales, la manera de hablar, etc. La expresión de género se relaciona con la manifestación individual y personal de la identidad en la sociedad.

Orientación sexual

Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo (heterosexual), de su mismo género (homosexual), o de más de un género (bisexual, pansexual), y de mantener relaciones sexoafectivas con estas personas.

También se identifican personas asexuales, que no sienten atracción y deseo por personas de ningún sexo-género, entre otras muchas posibilidades. La orientación sexual de una persona puede ir modificándose a lo largo de su vida.

La heterosexualidad es la orientación sexual no cuestionada y que socialmente se asume como “normal” o esperable. De ahí surge el concepto de heteronorma y heterosexualidad obligatoria.

Patriarcado

Refiere al sistema social que estructura la desigualdad entre los géneros de manera sistemática y que sostiene la jerarquía masculina sobre las mujeres y feminidades no binarias. Organiza las relaciones sociales en todos los ámbitos.

Lo vemos por ejemplo en el lenguaje (con el uso del masculino genérico), la familia (en el reparto de tareas), la educación y el trabajo (en la elección de áreas o actividades “para varones” y “para mujeres”), los puestos de poder (donde los varones siguen siendo mayoría), entre otros.

Este ordenamiento social patriarcal se traduce en la vida de las mujeres, feminidades y disidencias sexuales en una peor calidad de vida, en mayores cargas laborales por menor remuneración, menores niveles de autonomía, y mayores niveles de violencia. También se observa en la jerarquía que se le otorga a los intereses masculinos o en la autoridad que se les atribuye.

Heteronormatividad, binarismo, cisexismo

La organización social patriarcal toma a la relación sexoafectiva heterosexual y monógama como único modelo válido. Los vínculos que se salen de esta norma se consideran anormales, patológicos o vergonzantes.

El régimen heteronormativo, a su vez, se basa en el binarismo que divide a las personas en dos polos opuestos (mujer/varón) como único modelo posible, excluyendo a otras maneras de habitar el género. Sin embargo, tanto desde el punto de vista biológico como cultural existen otras opciones. En algunas culturas se identifican otras expresiones de género además del par binario mujer/varón. Biológicamente, existen las personas intersexuales, cuya anatomía no se corresponde con la que se define como propia de la mujer o del varón.

El cisexismo hace referencia a la exclusión o discriminación de las personas trans y toma a las personas cis (aquellas que se identifican con el género asignado al nacer) como única existencia válida.

Masculinidad hegemónica

Refiere al modelo predominante de construcción de la masculinidad en nuestra sociedad. Se espera de las personas asignadas como varones al nacer un conjunto de características y comportamientos que se asumen como naturales o biológicas, pero también son fruto de una construcción social e histórica.

Ser varón se define por lo que no se es: ni mujer, ni niño, ni homosexual. Se construye como superior, y las actitudes que sean consideradas femeninas, infantiles u homosexuales son sancionadas socialmente o sujeto de burlas.

A su vez, se define a partir del cumplimiento de ciertos mandatos que proponen una única manera válida de ser varón -y que nadie los puede cumplir completamente-. Para ser varón hay que ser el proveedor de la familia, demostrar fuerza y valentía, asumir riesgos, no expresar cariño,

mostrarse sexualmente activo, ser siempre autónomo, no mostrar debilidad, ni pedir ayuda o prodigar cuidados.

Masculinidades no hegemónicas o nuevas masculinidades

Frente a la rigidez de los roles y mandatos establecidos para los varones, surge el concepto de masculinidades en plural, asociado a la idea de deconstrucción. Busca integrar a todas las maneras posibles de ser varón, reconocer y cuestionar los privilegios y también las dificultades que trae haber nacido varón.

Deconstrucción

Deconstruir las relaciones de género se refiere a repensar y cuestionar los preconceptos que aprendimos sobre lo que son o deberían ser mujeres y varones.

Significa comprender que son ideas construidas socialmente y no atributos naturales, y que repercuten de forma negativa y desigual en las vidas de las mujeres e identidades no binarias. También implica desaprender ideas instaladas sobre actividades, colores, espacios, juguetes, etc., que no son para varones o para mujeres, sino que son para personas. Y ello requiere problematizar términos binarios y abrirse a la diversidad de identidades existentes.

División sexual del trabajo y brechas laborales

División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo surge junto con el origen del sistema económico moderno a partir de la revolución industrial. Se trata de una división de roles que organiza a toda la sociedad, donde se asigna a los varones las cuestiones públicas y el trabajo productivo para el mercado; y a las mujeres, la esfera de lo privado y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que la deja centrada en el hogar familiar y en las necesidades de quienes lo habitan.

Esta división trae además una valoración distinta, ya que lo público se toma como más importante. Las mujeres paulatinamente se van integrando a la vida pública y al mercado de trabajo, pero en condiciones desiguales que están marcadas desde esta división originaria.

Cuidados

En un sentido amplio, el concepto de cuidado remite a todas las actividades necesarias para garantizar el bienestar y la supervivencia cotidiana de las personas, y que implican acciones materiales, económicas y afectivas. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, las precondiciones para el cuidado (como la limpieza del hogar, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (como el traslado a centros públicos de cuidado o la supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas).

Doble jornada laboral

Refiere a que las mujeres que se integran al mercado de trabajo remunerado, con ingresos monetarios, además sostienen y realizan el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en sus propios hogares, por lo que su jornada laboral se extiende muchas más horas que las de los varones.

Segregación horizontal

Se refiere a la mayor concentración de mujeres en actividades relacionadas directa o indirectamente con las tareas de cuidado, como la enseñanza, enfermería, servicio doméstico, secretariado, costura, etc. También se presupone que muchas de estas tareas requieran menos formación, como si se tratara de habilidades “naturales” de las mujeres, y también tienen menos reconocimiento social y salarios más bajos.

Segregación vertical: techo de cristal, piso pegajoso, escaleras rotas

La segregación vertical se refiere a la menor presencia de mujeres en puestos de decisión o mando en las empresas, en las organizaciones públicas, y otros tipos de instituciones; y mayor concentración en los cargos más bajos o peor remunerados.

Si bien hay diferencias importantes entre las mujeres según su acceso a la educación, la clase social, la existencia de redes de apoyo, entre otras, generalmente esto ocurre por la dificultad de conciliar las responsabilidades domésticas y familiares con las laborales. Además, en cargos más altos o de mayor calificación se va sumando la discriminación directa o indirecta hacia las mujeres.

Se denomina piso pegajoso al fenómeno por el cual las mujeres tienden a quedarse en puestos de trabajo de menor calificación, informales, precarios y con menores salarios. El fenómeno de escaleras rotas da cuenta de la dificultad de las mujeres para avanzar en sus trayectorias laborales más allá de niveles intermedios.

El concepto de techo de cristal da cuenta de la existencia de barreras invisibles que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y de decisión.

Brecha salarial

Por brecha salarial se entiende a la diferencia entre el ingreso promedio de los varones y el ingreso promedio de las mujeres. Entre sus causas se encuentran que las mujeres son empleadas con jornadas laborales remuneradas más reducidas para compatibilizar con las tareas de cuidados, en sectores menos dinámicos, con mayor informalidad, o por la menor presencia de mujeres en cargos altos, entre otras. Es un indicador que da cuenta de las desigualdades económicas y de inserción laboral.

Violencias por motivos de género

Discriminación

El concepto de discriminación refiere a un trato desigual y perjudicial a una persona o grupo de personas que tiene como resultado una disminución en el ejercicio de sus derechos en cualquier ámbito de la vida.

En las sociedades patriarcales capitalistas, la organización jerárquica de las personas y sus maneras de vivir, se expresan en la discriminación y exclusión de personas que no cumplen con los parámetros de lo que se considera bello, sano o deseable. Así, nos encontramos con el racismo, el sexismo (discriminación a las personas por su sexo), pero también el capacitismo (discriminación a las personas con discapacidad), la homofobia (discriminación a las personas homosexuales), la gordofobia (discriminación a las personas gordas), la gerontofobia (discriminación a las personas adultas mayores) y la transfobia (discriminación a las personas trans).

Discriminación contra las mujeres

Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se entiende por discriminación contra las mujeres a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Violencias por motivos de género

Se refiere a la violencia dirigida contra una persona o grupo de personas por motivo de su género, identidad de género u orientación sexual, así como de las expectativas sobre el rol que debe cumplir en una sociedad o cultura.

Según la Ley 26.485, se entiende por este tipo de violencia a “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 la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.”

Se prefiere la expresión violencias por motivos de género antes que “violencia de género”, “violencia hacia la/s mujer/es” o “violencia doméstica” para dar cuenta de que se trata de una diversidad de situaciones en las que el género de la persona que las atraviesa es el motivo de la expresión de violencia.

Femicidios

Es la expresión más extrema de la violencia por motivos de género. Indica las muertes violentas de mujeres por el hecho de ser mujeres.

Travesticidios

Se trata de un crimen de odio por motivo de la identidad de género de las personas travesti-trans.

Travesticidio social

Se refiere a la expresión social de discriminación hacia el colectivo de personas travesti-trans que son empujadas a una vida precaria producto de las sucesivas discriminaciones y exclusiones sistemáticas, por motivo de su identidad de género. Esto se traduce en que su expectativa de vida en Argentina no alcanza los 40 años.

Transversalización de la perspectiva de género

Interseccionalidad

El término interseccionalidad fue desarrollado por la teórica feminista negra Kimberlé Crenshaw a fines de la década de 1980, quien lo define como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (2012:89). Da cuenta de que los grupos sociales no son homogéneos, sino que en cada experiencia de vida se entrecruzan pertenencias a diferentes grupos identitarios en los que el género es uno de ellos, pero también la clase social, la raza, etnia, pertenencia urbana o rural, condición de migración, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.

Perspectiva de género

Se entiende por perspectiva de género al ejercicio de cuestionar los estereotipos y visibilizar las diferencias entre varones, mujeres y diversidades que aparecen como “naturales”. Implica reconocer el origen histórico y social de estas diferencias y las relaciones de poder que se dan entre los géneros. La adopción de la perspectiva de género manifiesta la voluntad de conseguir la igualdad real entre varones, mujeres y diversidades.

Transversalización

Refiere a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, con el propósito de promover la igualdad efectiva entre varones, mujeres y diversidades. Se trata de un intento superador de las acciones focalizadas dirigidas hacia las mujeres. Afirma que, dado

que las diferencias de género atraviesan todos los ámbitos de la vida social, no existen políticas neutras hacia el género. Propone, en cambio, la adopción de una mirada que contemple al género en todas las acciones dirigidas a crear mejores condiciones de vida para las personas en una sociedad.

Bibliografía

Género y Diversidad

Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires. Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. (2011). “Documento de Trabajo No 6/11: Aportes del enfoque de género para pensar la experiencia de la Educación Sexual Integral”. La Plata. Disponible en: <https://bit.ly/3277bAF>

Faur, E. (2005). “Masculinidades y Familia”, en Sexualidad y familia. Crisis y desafíos frente al siglo XXI. Buenos Aires, Noveduc.

González Gabaldón, B. (1999). “Los estereotipos como factor de socialización en el género”. Disponible en: <https://bit.ly/3qz2Zmp>

Grupo de Organismos del Estado Nacional para la Protección Y Promoción de Derechos de la Población LGTBI. (2015) Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos. Disponible en: <https://bit.ly/3fvR0jc>

Lamas, Marta. (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. Cuicuilco, vol. 7, núm. 18. México, Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Le monde selon les femmes. (2006) Cuestiones esenciales sobre género 01. ACSUR – Las Segovias 2006 Madrid. Disponible en: <https://bit.ly/32DONz8>

Lesmadres. (2011) Familias comaternales. Guía para personal educativo. Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/3qyPK5g>

Ley 26.743 de Identidad de Género. Disponible en: <https://bit.ly/32LUkUE> Marqués, J. V. (1997). “Varón y patriarcado”. En Valdés y Olavarría (eds.) Masculinidad/es. Poder y crisis. Santiago, Ediciones de las Mujeres

Ministerio de Desarrollo Social. (2016) De la ley a la práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario. Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015) Trabajo y Diversidad Sexual: un material para la formación sindical. Disponible en: <https://bit.ly/3Fvlsok>

Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). La revolución de las mariposas. A diez años de la Gesta del Nombre Propio. CABA. Disponible en: <https://bit.ly/3rnAl7i>

Principios de Yogyakarta. (2006). Disponible en: <https://bit.ly/3roKEYv>

Rubin, G. (1996) “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”. En: M. Lamas (Comp.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México, PUEG.

Sacayán S. (2019) “Testimonio” en: Comisión de Familiares y Compañeros de Justicia por Diana Sacayán Basta de Travesticidios Herramientas para la lucha contra la impunidad de travesticidios y transfemicidios. Fascículo 1. Provincia de Buenos Aires.

Scott, J. W. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico.” En: M. Lamas (Comp.) El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México, PUEG.

Wayar, Marlene. (2018) “Travesti. Una teoría lo suficientemente buena”. Buenos Aires, Ed. Muchas Nueces.

División sexual del trabajo y brechas laborales

Batthyany, K. (2004) Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?: una mirada desde el género y la ciudadanía social. Montevideo, Cinterfor.

CEPAL. (2012) Montaña, S. y Batthyany, K. (coord) Construyendo autonomía: compromisos e indicadores de género. Disponible en: <https://bit.ly/3nybwEB>

Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema. Buenos Aires, Dunken.

Ministerio de Economía. (2020) Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Disponible en: <https://bit.ly/3GCkkkd>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015) Trabajo y Diversidad Sexual: un material para la formación sindical. Disponible en: <https://bit.ly/3Fvlsok>

Rodríguez Enríquez, C. (2015) “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad” en Revista Nueva Sociedad N°256, marzo-abril 2015

Violencias por motivos de género

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). (1995). Disponible en: <https://bit.ly/3JE7IAr>

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). (1979). Disponible en: <https://bit.ly/3qBxMPR>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2020) Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA) datos estadísticos del poder judicial 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3GBbNhi>

Garriga y Noel. (2010). “Notas para una definición antropológica de la violencia: un debate en curso”. En: *Publicar*, Año VIII No IX.

INADI. (2005) *Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina*. Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/3FvnSmU>

INADI. (2016) *Género y Discriminación*. Disponible en: <https://bit.ly/3IcqPKN>

Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y modificatorias. Disponible en: <https://bit.ly/3Hyftk3>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020) *Plan Nacional de acción contra las violencias por motivos de género 2020-22*. Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/3A9Jhkl>

Transversalización de la perspectiva de género

CEPAL. (2012) Montañó, S. y Batthyany, K. (coord) *Construyendo autonomía: compromisos e indicadores de género*. Disponible en: <https://bit.ly/3nybwEB>

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995). Disponible en: <https://bit.ly/3pR821p>

Crenshaw, K. (2012). “Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color.” En R. Platero (ed.), *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona, Edicions Bellaterra.

Lamas, M. (1996). “La perspectiva de género”. En *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT*, 216-229. México. Disponible en: <https://bit.ly/3Jocqwm>

Le monde selon les femmes. (2006) *Cuestiones esenciales sobre género 01*. ACSUR – Las Segovias 2006 Madrid. Disponible en: <https://bit.ly/32DONz8>

ONU Mujeres. (2017) *El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017*. Disponible en: <https://bit.ly/317jAUq>

Scott, J. W. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico.” En: M. Lamas (Comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG.

ANEXO

Guía para una comunicación con perspectiva de género y buen uso del lenguaje no sexista⁸

Introducción y definiciones iniciales

Todos los días nos referimos, a través del lenguaje, a diferentes colectivos, grupos y personas y buscamos las mejores alternativas para contar las actividades, cursos y acciones que se llevan adelante desde la Escuela de Gestión.

En este proceso, la elección de las palabras cobra un rol fundamental, porque todo aquello que no nombramos o nombramos de manera poco inclusiva, queda fuera de nuestras enunciaciones y, por lo tanto, no se produce una interpelación directa.

El lenguaje en sí mismo no es masculino ni femenino. El lenguaje, a priori, no es sexista ni excluyente, pero sí el uso que hacemos las personas del mismo. En él se proyectan estereotipos aprendidos que responden a la construcción de modelos culturales androcéntricos que sitúan la mirada masculina como universal y generalizable a toda la humanidad

El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. Si usamos un lenguaje que toma como norma y medida de la humanidad solo a una parte de ella (lo masculino), ayudamos a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias, secundarias y prescindibles. A ese uso llamamos uso sexista del lenguaje.

¿Qué es el lenguaje sexista?

- Es el uso discriminatorio del lenguaje en relación al sexo.
- Se produce cuando al distinguir entre lo femenino y lo masculino se valora a una de las partes sobre la otra, generando jerarquización y exclusión.
- En la cultura androcéntrica el género comúnmente discriminado es el femenino.

¿Qué es el androcentrismo?

- Es la adopción de la perspectiva masculina como modelo universal y medida de humanidad.

8. Material generado por Catalina Crescente.

- Segmenta el papel de las mujeres y los hombres según los roles que se espera que cumplan en la vida privada y la vida pública.
- Las mujeres son asociadas con la maternidad, las emociones y el cuidado. Los hombres son concebidos como proveedores, racionales y arquitectos de lo público.

¿De qué hablamos cuando decimos género?

A esta altura cabe hacer una aclaración: cuando hablamos de perspectiva de género o de igualdad de género, el término género no equivale a mujeres, sino que hacemos referencia a un sistema de relaciones sociales que involucra y afecta a personas tanto del género femenino como del masculino.

A B
C D

DEFINICIONES

Lenguaje no sexista: aquel que ni oculte, ni subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género.

Cambiar el uso del lenguaje implica también un cambio cultural, y nos convoca a construir otro sistema de valores, otra forma de entender, de pensar y de representar al mundo.

Sin perjuicio de que en esta guía se presentan las recomendaciones para avanzar hacia el uso del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de producción discursiva, se reconoce también que el camino a recorrer en materia de inclusión y lenguaje es largo y, sobre todo, resistido. Por eso, apelamos a la posibilidad de ser flexibles y, sobre todo, evitar juzgamientos y señalamientos ante la ausencia de uso de lenguaje no sexista. En muchos casos se trata de omisiones involuntarias, que provienen de sistemas conceptuales y lingüísticos aprendidos y arraigados socialmente y es para su deconstrucción que trabajamos todos los días. Por otro lado, es importante tener en cuenta el tipo de comunicación que se está produciendo, sus destinatarixs, niveles de formalidad o informalidad, temas que se abordan, entre otras cuestiones, que nos conducirán a usar uno u otro recurso según el caso.

Esta guía busca constituirse como una herramienta de acompañamiento cotidiano y consulta frecuente para contribuir con la labor diaria y facilitar la tarea de des-aprender y promover un uso inclusivo del lenguaje.

Usos lingüísticos excluyentes del lenguaje sexista: cuestiones gramaticales y semánticas en el lenguaje escrito

Estos usos son variados y combinables entre sí. A modo de ejemplo señalamos los siguientes:

1. *Duales aparentes y vocablos ocupados.*

Son palabras que cambian de significado según se apliquen a un género u otro. Suele ocurrir, sobre todo en palabras que designan cargos o profesiones, que las formas femeninas poseen un significado inferior o negativo con respecto a la forma masculina. Ejemplo:

Secretario: Persona que por oficio público da fe de escritos y actos -> Secretaria: Asistente. Sargento: Militar -> Sargenta Mujer autoritaria y de modales bruscos.

2. *Vacios léxicos.*

Son palabras que carecen de equivalente en el otro género. La ausencia suele perjudicar a las mujeres. Ejemplo:

Misoginia sig: aversión u odio a las mujeres. Esta palabra existe hace mucho tiempo. Misandría sig: aversión u odio a los hombres. Esta palabra es un “neologismo”, es decir, se incorpora su uso en el siglo XX.

3. *Falsos genéricos.*

Son palabras que aparecen como genéricos. Ejemplo:

Hombre como sinónimo de humanidad

4. *Asociaciones lingüísticas peyorativas.*

Son palabras que en su versión femenina se traducen valores o prejuicios sociales y no criterios lingüísticos. Ejemplo:

Hombre público: El que tiene presencia e influjo en la vida social. -> Mujer pública: Prostituta

5. *Salto semántico.*

Fenómeno lingüístico que consiste en que una palabra con apariencia de genérico (que incluye a hombres y a mujeres) revela más adelante que su valor era específico (sólo incluía a varones). Ejemplo:

El seguro médico cubre a los afiliados y a sus mujeres

6. *Asimetría en el trato (masculino / femenino).*

Los tratamientos de cortesía que convierten a las mujeres en dependientes o la forma de dirigirse a las mujeres, mediante diminutivos o vocablos que las infantilizan, todavía son frecuentes en algunos contextos comunicativos. Estos usos difícilmente se aplican a los varones.

7. *Orden de presentación.*

La anteposición, como norma, del masculino al femenino, supone aceptar la preferencia de un género sobre otro. No existe ninguna justificación gramatical para el uso sistemático-

co de la forma masculina delante de la femenina. Aunque siempre es preferible evitar los desdoblamientos (excepto cuando no haya otro modo de visibilizar a las mujeres), lo lógico es que si se producen, se introduzcan de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual. Ejemplo:

Si en un documento se hace referencia constante a las personas usuarias, en ocasiones se puede desdoblar usando a lo largo del texto las usuarias y los usuarios.

8. *Aposiciones redundantes.*

Consiste en destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otros rasgos o atributos que son pertinentes al asunto. Ejemplo:

El trabajador. La mujer trabajadora.

Por tanto, es importante evitar, siempre que sea posible, el masculino genérico, haciendo uso de la variedad de recursos disponibles. La mayoría de esas propuestas no sólo que no incumplen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, se caracterizan precisamente por su brevedad, como comprobaremos en las alternativas que proponemos en esta guía. Sólo algunos, como la duplicación (el ingeniero o la ingeniera) o la perífrasis (la dirigencia política) a la que recurriremos cuando no encontremos otra opción mejor, son algo más extensos.

Cabe señalar que tenemos presente que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, se optará por la utilización de formas que faciliten la lectura y comprensión del texto, más que la visibilización de un lenguaje igualitario. En esos casos, entendemos que es imprescindible aclarar que la narración se ha realizado desde una perspectiva de igualdad de género a pesar de que no aparezca este diferenciado en todas las articulaciones gramaticales.



DEFINICIONES

Regla de inversión: para revisar si el lenguaje que se está utilizando excluye a algunas personas destinatarias, existe la regla de la inversión, que consiste en probar si el texto funciona al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos y viceversa.

Tipo de documento y comunicación

Documentos cerrados

Los documentos cerrados son aquellos en los que se reconoce a la persona o personas destinatarias a las que se hace referencia en el texto. En ese sentido, y porque se sabe el género de la persona implicada es preciso explicitarlo, omitiendo toda forma genérica para la redacción.

Por su parte, la “Ley de Identidad de Género” establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada conforme su autopercepción y la correspondiente obligación de llamar a las personas por su género autopercebido, sin necesitar ninguna modificación registral para hacerlo.

La ley 26.743 de Identidad de Género establece el derecho de las personas a ser llamadas con el nombre de pila elegido y a que se respete su identidad de género autopercebida, interpelando una mirada binaria de la identidad (varón/mujer) para reemplazarla por una que dé cuenta de las múltiples identidades de género. Si no se conoce previamente, recomendamos preguntarle a la persona cuál es su identidad de género autopercebida, su nombre de pila y el o los pronombres que utiliza para nombrarse. No asumir ni dar por sentada información sobre la identidad de las personas garantizará el trato digno establecido por ley.

Documentos abiertos

Los documentos abiertos, al contrario de los anteriores, no reconocen a la persona destinataria o aquella que intervendrá en el proceso que se propone. En consecuencia, es imposible conocer a priori el género de ese sujeto. Siguiendo un principio de inclusión y no discriminación en este caso se exige la denominación explícita en forma masculina y femenina conjuntamente cuando el documento es abierto a fines de visibilizar a quienes integran la ciudadanía sin exclusiones basadas en la economía del lenguaje.

Formularios

En caso de los formularios abiertos, deberá reemplazarse la categoría “sexo” por “género” y solicitarse solo en caso de ser necesario.

Incluir las categorías: mujer / varón / no binarie / otro (espacio para completar) / prefiero no decirlo.

Se permite el uso de desdoblamiento con “/” por economía del lenguaje.

Recomendaciones generales

1. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombrar correctamente tanto a varones como a mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras.
2. Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, se utilizarán los siguientes: “señor” para varones y “señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
3. Utilizar profesiones y diferentes formas de trabajo dentro de la industria y la Cámara en femenino cuando corresponda. Las consejeras, arquitectas, ingenieras existen, traba-

jan en toda la cadena de valor y es correcto e imprescindible visibilizar su presencia y participación.

4. En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de uno u otro género.
5. Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su género. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos géneros, evitando el uso del masculino genérico.
6. El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados.
7. No podrá utilizarse, en ningún documento, la arroba @, porque no es un signo lingüístico, y no permite su lectura.

Estrategias de aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación escrita

Los gramaticales de género

Existen construcciones lingüísticas en las que la marca de género se agrega a través del artículo, del pronombre. En varios casos, si suprimimos estos determinantes, carecen de marca de género y no altera el sentido de la frase. Por lo tanto, cuando sea posible podemos omitir dicho determinante:

1. *Supresión del artículo*

Este recurso es recomendable para aquellos sustantivos que mantienen la forma en ambos géneros, ya que la omisión del artículo no cambia el sentido a la frase. Ejemplo:

Los jóvenes de diferentes instituciones educativas participarán de la sesión -> Jóvenes de diferentes instituciones educativas participarán de la sesión

2. *Determinantes sin marca de género*

Los determinantes más utilizados son “cada”; “cualquier/ cualquiera”; “sus”.

3. *Pronombres sin marca de género*

Los más comunes son “quien”; “quienes”; “alguien”. Ejemplo:

Los estudiantes deben participar de las reuniones. » Cualquiera que este inscripto al curso debe participar de las reuniones.

4. *Supresión de sustantivos con marca de género*

Se puede omitir el sustantivo cuando no aporta nada a la información que provee la frase. Ejemplo:

Es importante tener en cuenta la repercusión de las declaraciones emitidas por el empresario » Es importante medir las repercusiones de las declaraciones emitidas

5. *Omisión de las formas personalizadas*

Se sustituye las formas con marca de género. Ejemplo:

Comisión de Relaciones Exteriores. Consejos que la integran. » Comisión de Relaciones Exteriores. Integrada por

6. *Supresión del sujeto*

Utiliza los recursos infinitivo e imperativo y el impersonal “se”. Ejemplo:

El solicitante deberá completar la planilla de la siguiente manera. » Se completará el expediente de la siguiente manera. » El expediente se completará de la siguiente manera. » Complete el expediente de la siguiente manera.

Sustantivos genéricos, colectivos y abstractos

Estos términos se utilizan como fórmula superadora del abuso del universal masculino y proponen el uso de términos que borran las marcas de género sin por ello incursionar en exclusiones.

1. *Sustantivos genéricos*

Son aquellos términos que se refieren a ambos géneros en lugar de utilizar el masculino como universal. Ejemplo:

Los socios de la comisiones » Integrantes de las Comisiones de la Cámara

2. *Sustantivos colectivos*

Es una alternativa que supera el uso de las dobles formas y por ende agiliza el discurso. Ejemplo:

Los funcionarios; los secretarios » El funcionariado; la Secretaría

3. *Sustantivos abstractos*

Es especialmente útil para hablar en términos generales o si ignoramos si las personas a las que nos referimos son mujeres u hombres. Ejemplo:

El presidente » La presidencia

Otras alternativas de lenguaje inclusivo

Además del uso de sustantivos colectivos, abstractos y genéricos existen otros recursos lingüísticos que “dan un rodeo, o un giro”. ¿Qué significa “dar un rodeo”? Se trata de un circunloquio, una frase que procura eludir, saltar directamente el asunto del discurso. En este caso estos recursos nos sirven para sortear el uso de la marcación de género sin caer en una redacción sexista.

1. *Perífrasis o giros*

Se utilizan cuando no disponemos de genéricos, colectivos o abstractos. Las perífrasis más comunes son las que incluyen las palabras: persona/s; colectivo; personal; entidad; población. Ejemplo:

Terceros o terceras. » Terceras personas. Los administrativos. » El personal administrativo.
Los niños. » La infancia. Los políticos. » La dirigencia política

Uso de la marcación de género

1. *Desdoblamientos o dobles formas*

Se nombran los dos géneros sin que eso signifique una repetición. Este recurso es el que más visibiliza al género femenino ya que lo hace concretamente. Ejemplo:

Los alumnos > Los alumnos y las alumnas

Aplicación del lenguaje no sexista en la utilización de imágenes y recursos visuales

El lenguaje inclusivo no solo involucra la producción escrita. Al momento de producir contenidos y diseñar materiales, es necesario que la selección de imágenes y recursos visuales que se elijan no reproduzcan estereotipos ni una mirada única sobre las identidades. Los diferentes argumentos que se fueron enumerando en el presente material sobre la necesaria y fundamental visibilidad de las identidades y expresiones de género en el lenguaje pueden ser útiles a la hora de pensar imágenes que representen la diversidad y sean inclusivas. Al utilizar figuras humanas, el riesgo de la subrepresentación identitaria aparece de manera frecuente. Por eso, recomendamos apelar a recursos gráficos que no presuman características particulares en relación a los géneros y que no refuercen cualidades que suponen una pertenencia exclusiva de mujeres, varones u otras identidades no binarias.

En el uso de la imagen:

- Reflejar condiciones de equidad entre los géneros:
 - No escenificar roles tradicionales y estereotipados de género.
 - Buscar que las imágenes transmitan igualdad y cooperación entre mujeres y varones.
 - Evitar la publicación de fotografías grupales en las que no haya mujeres, salvo que lo que se quiera mostrar es su participación.
 - Evitar representaciones que impliquen una división sexual del trabajo.

- Eludir la producción de contenidos de la comunidad LGBTI+ a través de formas estereotipadas que deriven en discursos violentos, discriminatorios y/o estigmatizantes.
- Promover enfoques que visibilicen la diversidad y que cuestionen la dicotomía mujer / varón y la heterosexualidad como único modelo legítimo de cuerpos, identidades, relaciones y familias.
- Evitar la espectacularización y la exacerbación de características estereotípicas. Buscar incluir sin resaltar.

Recomendaciones para el uso de un lenguaje igualitario

(hacer un listado de palabras especialmente usadas en la EGC)

El hombre (o los hombres) Los hombres y las mujeres; la humanidad; el género humano; la especie humana; las personas; los seres humanos

Los derechos del hombre Los derechos humanos; los derechos de la persona

El candidato (uso frecuente en el lenguaje administrativo) Los/las candidatos/as; las personas que presenten su candidatura; quienes optan por postularse

Todos Todas y todos; todas la personas.

El empresario Las empresarias y los empresarios; el empresariado

Los funcionarios Los funcionarios y las funcionarias; el funcionariado

Los argentinos Los argentinos y las argentinas; el pueblo argentino

Los trabajadores y sus familias Las trabajadoras y los trabajadores; la población trabajadora

Sr. X y su esposa Evitar la relación posesiva

Estimado Estimada y estimado

Los esposos Las y los cónyuges

Padres Las madres y los padres

El trabajador El trabajador y la trabajadora; el equipo de trabajo

Fuentes

Guía para el uso del lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN – 2015

(Re) Nombrar Guía para una comunicación con perspectiva de género – Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad – 2020

Protocolos para la producción de contenidos – Subsecretaría de Comunicación y Contenidos de Difusión – Presidencia de la Nación - 2021

