



LEY

MICAELA

Ley 27.499

Módulos de Capacitación

TRENES ARGENTINOS
CARGAS

OSTE *Obra Social*
FERROVIARIA

Forum Vitae
OSTE Obra Social FERROVIARIA

ÍNDICE

03. Introducción.

06. *Módulo 1:*
Perspectiva de Derechos y Género.

23. *Módulo 2:*
Derechos Humanos, Marco Normativo,
Diversidad y Nuevas Masculinidades.

43. *Módulo 3:*
Violencias basadas en género.

56. *Módulo 4:*
Transversalización de la perspectiva
de género. Género y Transporte.

Módulos de Capacitación

Los módulos son herramientas de apoyo teórico-práctico para los/as trabajadores/as que participen en las capacitaciones. Cada uno de ellos se corresponde con los contenidos de las cuatro clases virtuales sincrónicas e incluyen una actividad práctica para que los y las cursantes desarrollen entre clase y clase.



¿Por qué la ley Micaela?

La ley Micaela, N° 27.499, fue sancionada el 19 de diciembre de 2018. El nombre de la ley es en recuerdo de Micaela García, una joven de 21 años que fue asesinada en Gualeguay (Entre Ríos) en el mes de abril de 2017. Esta ley establece que todas las personas que trabajan en la función pública nacional deben recibir capacitación obligatoria sobre los temas de género y violencia de género.

VIDEOS SUGERIDOS:

¿Qué es la ley Micaela?

<https://www.youtube.com/watch?v=HoOdQUBGRh0>

Ley 27.499: Ley Micaela

<https://www.youtube.com/watch?v=MqaA2kdmM-E>

Micaela, tu sonrisa como bandera

https://www.youtube.com/watch?v=F_IA5MOQipU

¿Quién fue Micaela García?

Micaela García nació el 9 de Agosto de 1994, era militante y participaba activamente del movimiento “Ni Una Menos”, tenía 21 años cuando la asesinaron. Sus padres junto a organizaciones comunitarias y el movimiento de mujeres, comenzaron a exigir la capacitación de todos los organismos del Estado en perspectiva de género. El 18 de diciembre del 2018 se creó la ley. Micaela participaba activamente del movimiento “Ni Una Menos”, y tenía un fuerte compromiso social con niños/as y familias en situación de vulnerabilidad social, donde acudía a realizar actividades de servicio, como estudiante, mientras cursaba el profesorado de educación física. Su femicidio conmovió al país entero.

El asesino debió haber estado preso, procesado por la violación de dos mujeres jóvenes, cuando Micaela se cruzó en su camino. Estaba en la calle gracias a que el juez de Ejecución de Entre Ríos, Carlos Rossi, le otorgó el beneficio de la libertad condicional a pesar de que había dictámenes que lo desaconsejaban taxativamente.

A raíz de este terrible crimen y la gran conmoción social que generó su muerte en toda la sociedad y en su familia, sus padres junto a organizaciones comunitarias y el movimiento de mujeres, comenzaron a exigir la capacitación de todos los organismos del Estado en perspectiva de género, logrando que se promulgara esta ley que lleva el nombre de su hija y que fuera sancionada el 10 de diciembre del 2018.



El 18 de diciembre del 2018, con 171 votos a favor y uno en contra en Diputados y sancionada por el Senado por unanimidad, se creó la normativa que estipula la formación del Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las Mujeres con el objetivo de “capacitar y sensibilizar” a todos los funcionarios públicos, que integran los diferentes niveles del Estado.

Módulo I:

Perspectiva de Derechos y Género

¿Qué es el género?

Escuchamos decir “la perspectiva de género”, la “violencia de género”, y otras tantas expresiones que por suerte son cada vez más renombradas, pero ¿de qué hablamos entonces cuando decimos género?

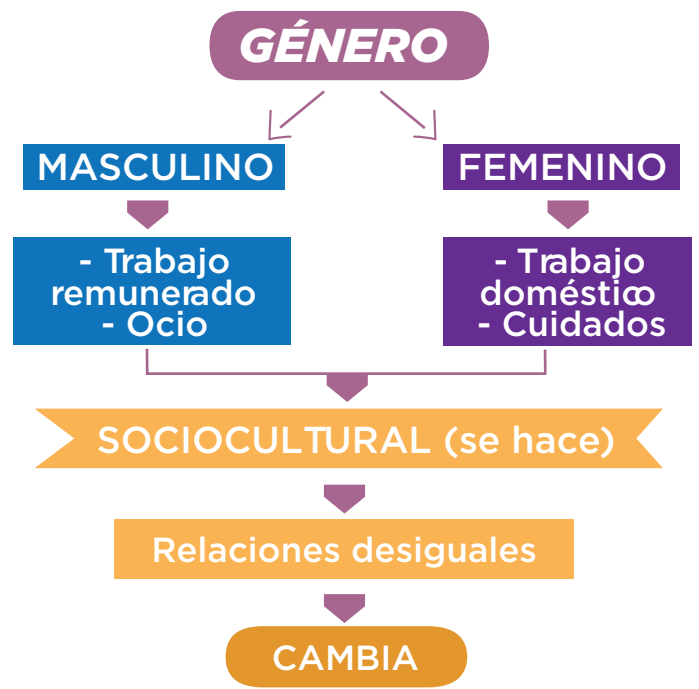
En primer lugar, es importante saber que se trata de una categoría que no existe desde siempre, sino que su incorporación en la teoría social se hace visible en la década de 1970 y va de la mano con los avances del movimiento feminista. Este concepto surge con la intención de visibilizar las desigualdades sociales existentes entre mujeres y varones y en este sentido, ha sido un gran aporte histórico.

El género abarca un conjunto de creencias, actitudes, costumbres, roles que tenemos y que dan forma a nuestra identidad. Abarca desde la ropa que usamos o no, el pelo largo o corto, lo que nos gusta, las tareas que realizamos, las decisiones que tomamos, y hasta cómo nos relacionamos con nuestras parejas, amigos/as o familias.

¿Es lo mismo sexo y género?

No, no son lo mismo. Al referirnos a SEXO hacemos mención a las características biológicas, anatómicas y cromosómicas con las que nacemos las personas. En cambio, GÉNERO alude al conjunto de características, comportamientos, roles, funciones y valoraciones impuestas a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por las ideologías e instituciones. “Es importante señalar que la construcción de género, afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas –tanto estructurales como ideológicas– que comprenden relaciones entre los sexos. Lo importante del concepto de género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos” (Lamas, M. 1996).

En síntesis:

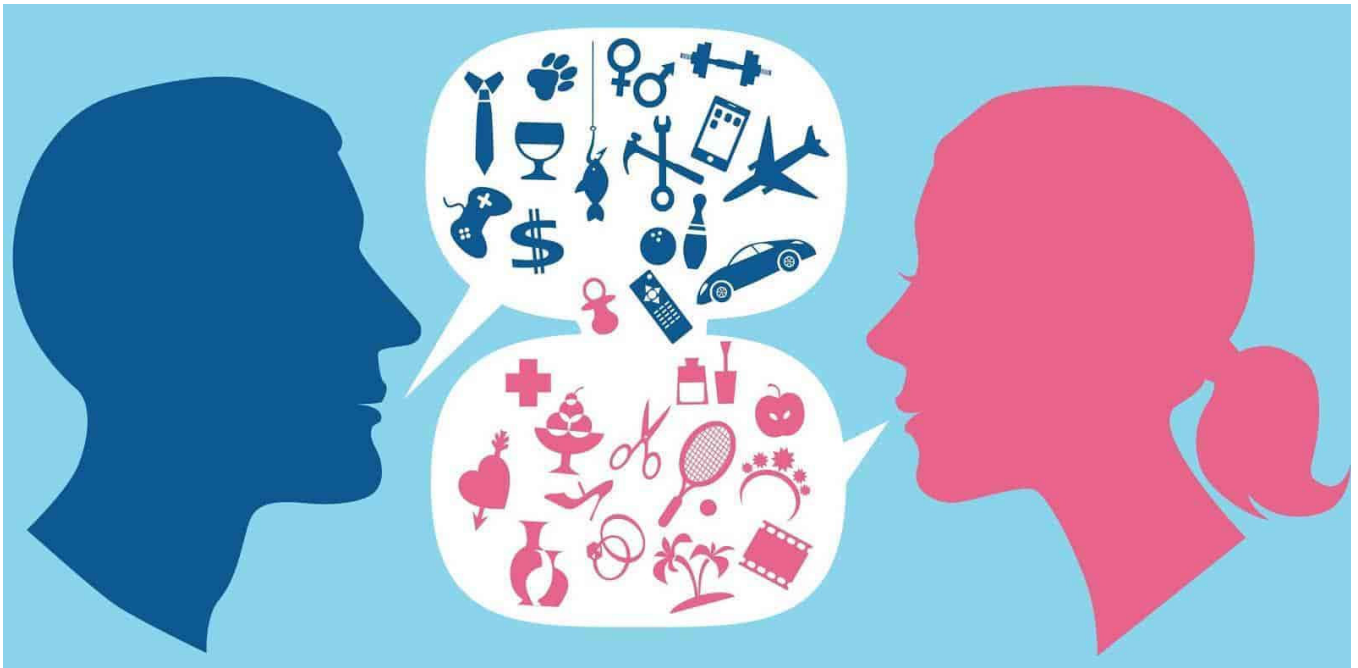


Si el género se construye... ¿dónde, cómo, cuándo pasa?: ¿Qué es la socialización de género?

Los seres humanos aprendemos lo que debe ser “femenino y masculino” de acuerdo con las expectativas construidas y aceptadas en cada sociedad. Desde que nacemos iniciamos un proceso de socialización diferencial donde vamos adquiriendo nuestra identidad de género.

De tal manera que todas las instituciones que forman parte de nuestra vida, tanto la familia, con su modelo de crianza, como el sistema educativo, la religión en los primeros espacios de socialización; como los medios de comunicación, las propagandas, el trabajo, las universidades, etc., tendrán discursos sobre lo que se considera “la femeneidad y la masculinidad”.

Es como un guion que teníamos como sociedad y al que teníamos que adaptarnos, ya que quien no se ajustaba a él era discriminado y sancionado socialmente. Ese guion está cambiando social y culturalmente y en la actualidad está dejando atrás esa dualidad rígida en que se encasillaba a las personas, teniendo en cuenta la diversidad y la autopercepción que cada ser humano tiene de sí mismo.



¿A qué llamamos roles y estereotipos de género?

Nuestro entorno -inmediato y general- nos enseña a cumplir determinados roles y lo hace aprobando o sancionando nuestra conducta según se adecue, o no, a lo que se espera de nosotros/as. La manera de comportarse como varones y como mujeres es algo en lo que la sociedad nos educa apenas nacemos.

Aprendimos que, según el sexo, se define de manera dicotómica que los varones deben ser fuertes, intrépidos y valientes; y las mujeres frágiles, retraídas y miedosas. Por tanto, se espera que los varones tengan la capacidad para dirigir, mandar y gobernar. Y las mujeres, la disposición para obedecer, acompañar, atender y cuidar a las demás personas. El mundo público para ellos, el mundo privado para ellas.

Los estereotipos de género son justamente estas atribuciones binarias que se dan a cada persona y que descansan en el imaginario social. Son modelos que se imponen como únicos, lo cual restringe y limita la posibilidad de expresión de la diversidad, y deja por fuera la complejidad y heterogeneidad de las personas. Dentro de esas pautas transmitidas, que son entendidas como “naturales”, se reproducen las estructuras de poder, desigualdad y opresión entre las personas.

Por lo general estos estereotipos son rígidos e inflexibles. A su vez, generan una presión y un mandato social para cumplir con lo que establecen, por ejemplo, la expectativa de que una mujer debe ser madre o nunca será una mujer “completa”; o bien, que un hombre es quien debe sostener económicamente al hogar y si no, no es lo suficientemente “hombre” y será visto como un “mantenido”

Es muy común encontrar estereotipos para cada uno de los sexos, es decir, agrupar a la gente bajo un listado de características según sean hombres o mujeres.

Los ESTEREOTIPOS DE GÉNERO son modelos socialmente establecidos sobre conductas esperadas para varones y para mujeres.

En nuestra sociedad los estereotipos tradicionales asocian a las mujeres al cuidado del hogar y a la crianza de los/as hijos/as, y a los varones al trabajo y al sustento familiar.

“Usualmente, se identifica a las mujeres con actitudes de fragilidad y emotividad, y a los varones con la fuerza y las actividades físicas. Esto no sólo está sustentado en mitos y nociones prejuiciosas, sino que históricamente generó situaciones de discriminación. Así fue como durante muchos años las mujeres estuvieron excluidas del derecho al voto y del acceso a la educación o de otros espacios públicos donde se toman las decisiones, así como del mercado laboral persistiendo una división sexual del trabajo generando condiciones de inequidad en el acceso a los puestos laborales y al salario.

Por otra parte, a los varones se los desalentó en su capacidad para expresar determinadas emociones, como afecto y vulnerabilidad. Si bien se modificaron muchos prejuicios, aún persisten un gran número de expectativas de género o conductas esperadas para varones y mujeres que resultan discriminatorias en la vida cotidiana. Muchas veces estas expectativas se reproducen sin ser conscientes.

Es preciso que desarrollemos otros modelos de crianza donde a las niñas y los niños se les reconozca todo tipo de aptitudes y capacidades, y que descubran sus deseos y oficios sin importar las distinciones de género. De lo contrario, estaríamos sosteniendo modelos estigmatizantes que resultan discriminatorios en la vida social.

“Estos mitos y prejuicios también involucran a la sexualidad. Tradicionalmente se esperaba que todas las personas fueran heterosexuales, es decir, que los varones tengan atracción sexual y afectiva hacia las mujeres y viceversa. En la actualidad sabemos que las conductas no definen la orientación sexual y que todas las orientaciones sexuales y expresiones de género son igualmente valiosas”.

VIDEOS SUGERIDOS:

¿Que son los estereotipos?

https://www.youtube.com/watch?v=ld9ZLwuyiQ&list=RDCMUCWCJwDsCdRn_pwHNpLwEJcw&index=7

Estereotipos de género en las publicidades

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

<https://www.youtube.com/watch?v=l31xkmjOSfk>

<https://www.youtube.com/watch?v=l31xkmjOSfk>

El papel de la mujer en las películas Disney

<https://www.youtube.com/watch?v=N2fITq0a9xA>

Identidad de género

Llegado a este punto, seguramente estén pensando: ¿Todo lo que somos está atravesado por el género? Y la respuesta es indudablemente: Sí. A partir de esto es que cobra mucha relevancia el concepto de identidad de género, pues es en gran medida, la identidad que tenemos, que mostramos, que nos asignan, que habla de nosotros/as mismos/as en todos los ámbitos.

Para empezar con este concepto les proponemos la siguiente pregunta: ¿se sienten identificadas/os con el género que les asignaron al nacer?

La **identidad de género** se refiere a la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Artículo 2 de la Ley 26.743, sancionado el 9 de mayo de 2012 y reglamentada el 2 de julio de 2012).



Algunos grupos reconocidos con la sigla GLTTB (gays, lesbianas, travestis, transexuales y bisexuales) se identifican con el término transgéner@s. *Eva Giberti* sostiene que “la aparición del término transgénero proporcionó un lugar para quienes se sienten y se reconocen en una dimensión diferente de la que abarca el binomio hombre-mujer. Describe a quienes, al expresar su sentido de identidad, entran en conflicto con las normas de género según las convenciones contemporáneas que regulan los comportamientos de cada sociedad”.

División sexual del trabajo

Generalmente, las actividades consideradas femeninas son poco jerarquizadas socialmente y, en consecuencia, peor remuneradas o no remuneradas.

Las actividades consideradas masculinas son más jerarquizadas socialmente y mejor remuneradas.

La división sexual del trabajo se caracteriza, por un lado, por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, y de las mujeres a la esfera reproductiva; y por el otro, por el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc).

Esta división social se halla regida por dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer).

Cuando hablamos de división sexual del trabajo, nos referimos a cómo se distribuyen las tareas entre varones, mujeres y otras identidades no binarizadas, cómo se reparte el trabajo en la sociedad en función del género, es decir, quién hace qué cosas. ¿Quién cocina? ¿Quién cuida? ¿Quién es la persona que toma decisiones? ¿Cuál es la tasa de desempleo de mujeres? ¿Y de varones?



Es útil entonces que sepamos que existen dos categorías para clasificar los trabajos:

- Trabajo Remunerado: Caracterizado por realizarse en el mundo público, necesita de formación o preparación previa, se le da un valor económico y un reconocimiento social. Dentro de esta categoría, podemos pensar los trabajos de producción, tanto de bienes materiales como de servicios.
- Trabajo No Remunerado o Trabajo de Cuidado: Este se suele realizar en la esfera de lo privado. Se considera que quienes realizan estas tareas nacen con las capacidades para hacerlo. No cuenta con un rédito económico ni una visibilización social, aunque sin estos, no se podría sostener el sistema social. Dentro de esta categoría, se encuentran las tareas domésticas, los cuidados de otras personas y las tareas de crianza, entre otras.

Tareas de cuidado

¿Qué entendemos por cuidado? En líneas generales podemos decir que involucra todas aquellas “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez y Marzoneto 2016). El cuidado permite atender las necesidades de las personas requirentes de cuidado por su edad o por sus condiciones/ capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015). Esta actividad puede ocurrir en forma no remunerada, basada en lazos familiares o comunitarios, proveerse en el sector público o puede estar comercializada y ser adquirida en el mercado.

Si bien este es un tema que cada vez está más presente en la agenda pública, no hay ningún país del mundo que lo tenga resuelto. Si hay algunos que han desarrollado y fortalecido un sistema de cuidados públicos.

En nuestro país, es un tema que se resuelve de dos maneras: Mercantilizadamente, es decir, si lo podés pagar, tenés un reemplazo. O al interior de las familias. Pero cuando todo esto queda al interior de la familia, se sobrecarga siempre la misma gente, que por lo general son las mujeres.



Siempre caracterizamos el trabajo de cuidados como el trabajo invisible. El que sucede porque siempre fue así, sin que nadie se de cuenta, sin que nadie lo valore hasta que falta. Ahí, cuando falta, empiezan a mostrarse las grietas internas de la vida familiar y social. La crisis sanitaria aceleró, primero, la verificación de que no es un tema que hayamos abordado orgánicamente. Y, segundo, que es imprescindible. Lo que vamos a ver, lamentablemente, son mayores tensiones en las vidas de algunas personas, no de todas, dentro de las familias. Y eso va a tener un impacto en la salud y el bienestar individual y colectivo, pero también va a mostrar con toda crudeza lo complicado que es trabajar y cuidar al mismo tiempo.

Algunos datos:

La brecha salarial entre varones y mujeres sigue siendo del 25%.

La brecha de género en la participación laboral: un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 80% de los varones lo hace.

Están más expuestas al desempleo (11%), la subocupación demandante (13%) y la informalidad laboral (36%) que los varones (8%, 9% y 31%, respectivamente) (EPH, 1t 2018).

VIDEO SUGERIDO:

¿Alguna vez pensaste quién hace las tareas de cuidado?

<https://www.youtube.com/watch?v=dI4aeg4PoDc>

El acceso a cargos de decisión, las mujeres acceden solo al 36% (en el ámbito privado).

Según las estimaciones de la OIT, la equidad entre varones y mujeres en el mundo laboral llegará recién dentro de 70 años si persiste este ritmo de avance el acceso al mundo laboral.

Algunos conceptos relacionados:

» Brecha de género:

Es la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

» Techo de cristal:

Se refiere a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo de los negocios, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

» Piso pegajoso:

El suelo o piso pegajoso se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este “espacio natural” que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino.

»Paredes de cristal:

Muros invisibles que segmentan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía y manteniendo una predominancia masculina en ramas como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM, por su sigla en inglés).

Causas de las brechas de género en el mundo laboral:



EMPLEO A
TIEMPO PARCIAL



TRABAJOS
SOCIALMENTE
MENOS VALORADOS



PEORES EMPLEOS



AUTOMINUSVALORACIÓN



IGNORANCIA DE LOS
EMPLEADORES

¿Cuáles son las causas de la discriminación y la desigualdad?

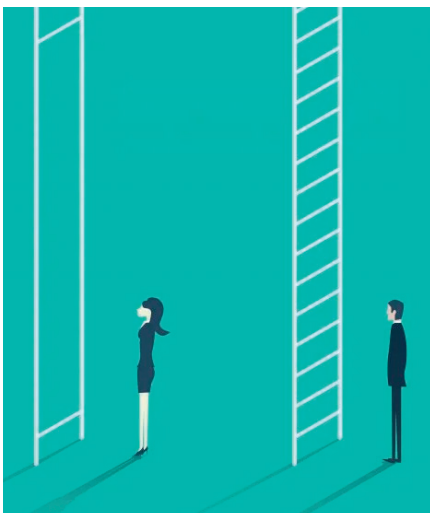
Estas desigualdades construidas social y culturalmente entre varones y mujeres tanto en la esfera pública como en la privada sostienen prácticas violentas que es necesario desnaturalizar y tienen sus raíces en la lógica patriarcal.

Comprender esta temática supone interrogar acerca de los mitos y las creencias que sustentan, refuerzan y perpetúan el circuito de desigualdad, la discriminación y la violencia.

¿Qué entendemos por lógica patriarcal o patriarcado?

El patriarcado es un sistema sociocultural en el cual se considera que los hombres deben tener el poder y mandar sobre las mujeres, tanto en la familia, el trabajo como en la sociedad en general. Además de constituir una forma de organización social caracterizada por relaciones de poder, constituye además una manera de pensar y de actuar, que afecta tanto a los hombres como a las mujeres. El patriarcado se sigue reproduciendo a través de las instituciones sociales. Ese proceso se llama socialización de género patriarcal.

En la actualidad, existe un repudio hacia la violencia visible explícita y física, pero los valores que la sustentan no se han modificado.



Para *Diana Maffia*, el patriarcado, como forma de violencia sobre las mujeres está basado en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los varones sobre las mujeres, del marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna (2004).

VIDEO SUGERIDO:

El Patriarcado

https://www.youtube.com/watch?v=j0hnBF9OWOg&list=RDCMUCWCJwDsCdRn_pwHNpLwEJcw&index=9

¿Qué entendemos por sexismo?

El sexismo se refiere a la discriminación basada en el sexo. Es la simbolización que los seres humanos hacemos de la diferencia sexual. La idea de sexismo fue propiciada desde el feminismo internacional en la década del '60. Se refiere a la ecuación simbólica y política que pretende ordenar el mundo de acuerdo con la superioridad del varón en relación con la mujer. El extremo del sexismo es la legitimación del sistema prostituyente, que comercializa los cuerpos de las mujeres y de la población trans, como si fueran una mercancía, naturalizando así la violencia más antigua; la situación de prostitución, como única alternativa de sobrevivencia, pretendiendo llamar a esta actividad trabajo, siendo el rol del varón el de cliente - prostituyente, invisibilizando la violencia que encierra esta relación. El delito de la explotación sexual y de la trata de personas tiene su origen en esta discriminación.

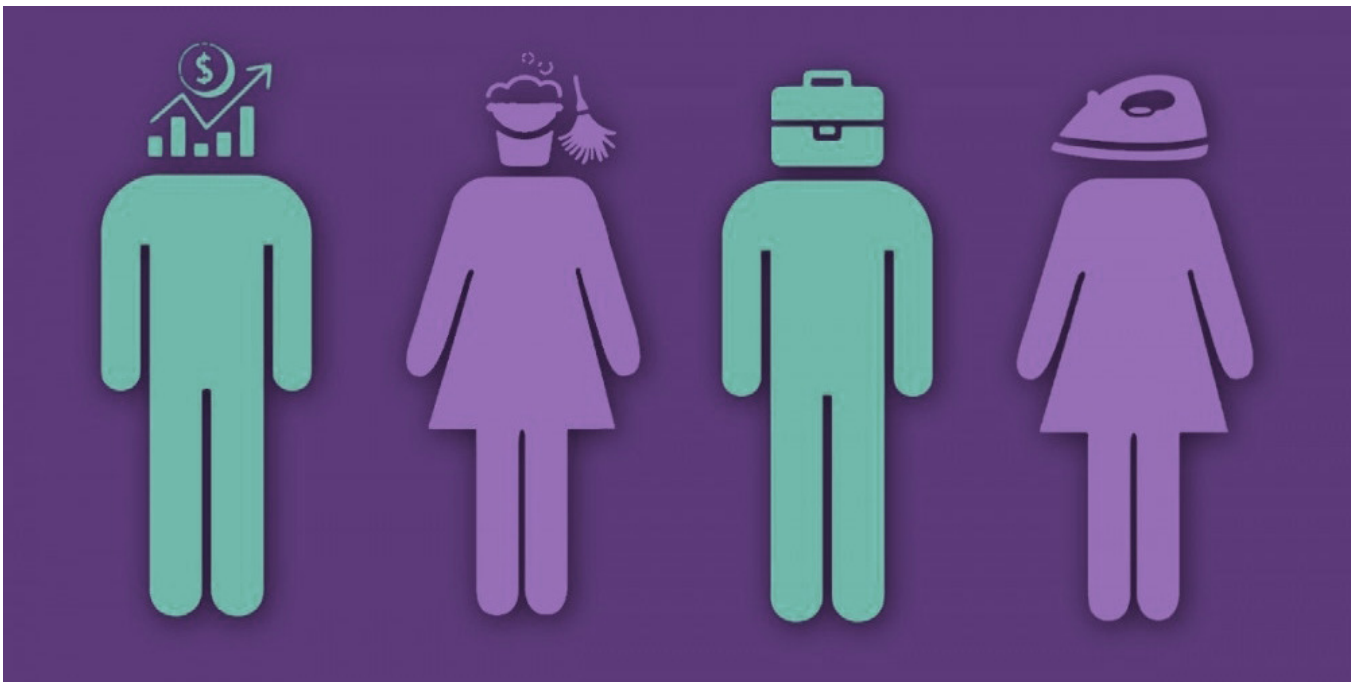
¿Qué entendemos por machismo?

El machismo es la expresión de la masculinidad hegemónica (la forma dominante de hacerse hombre), que concibe la realidad desde una mirada sexista, de superioridad del varón sobre la mujer y sobre cualquier otra expresión de género que se oponga a este binarismo.

Es un sistema de poder que reparte los recursos, los derechos, las oportunidades y el capital de manera desigual entre los sexos, ya que está fundado en la supuesta inferioridad de las mujeres respecto a los varones. Comienza por micromachismos en la vida cotidiana que suelen naturalizarse y reproducirse entre varones y mujeres.

¿Qué entendemos por poder?

Es la capacidad de afectar la conducta de otra persona a través de distintos medios. La diferencia entre mujeres y varones no constituye en sí mismo un problema sino cuando se traduce en desigualdad y discriminación. Históricamente la relación entre los géneros se construyó como una relación de poder y la violencia es una forma del ejercicio del poder.



¿Qué consecuencias tiene el ejercicio del poder desde una posición machista, sexista y patriarcal?

El ejercicio del poder de una posición machista, sexista y patriarcal tiene graves consecuencias sociales. En este sentido, los micromachismos afectan en todos los ordenes de la vida social, familiar, escolar, religiosa, lingüísticas, la falta de acceso laboral, a la justicia, a la salud y a los fallos judiciales que ponen en riesgo la vida - caso Micaela García- siendo los FEMICIDIOS, “La muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión” (Corte Suprema, 2018), su máxima expresión y una grave violación a los derechos humanos. Ante estas desigualdades el Estado y sus gobernantes tienen la responsabilidad de brindar una respuesta inmediata y eficiente a esta problemática social.

¿Que son los estudios de género?

Los estudios de género, nos han permitidos conocer de qué manera las sociedades, a lo largo de la historia, atribuyen significados y características específicas a los varones y a las mujeres en cada cultura. A partir de estos estudios hemos podido reconocer que estas formas de pensar, sentir y comportarse llamadas lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, como se creía antiguamente, sino que son producto de construcciones culturales y familiares asignadas diferencialmente a varones y mujeres. Es decir que sobre la base de la diferencia anatómica se establece una lógica binaria de

desigualdad social, en la que las mujeres y otras identidades se encuentran en relaciones de subordinación respecto de los varones. La perspectiva de género o el enfoque de género es una forma de observar la realidad que nos ayuda a comprender cómo se organiza y se reproduce el poder en la sociedad de manera jerárquica, al igual que en otros aspectos que atraviesan nuestra vida cotidiana como la clase social, la etnia, la religión, la edad, etc.

¿Quiénes impulsaron los estudios de género?

Es el movimiento de mujeres quien a lo largo de la historia ha luchado por el reconocimiento y el pleno ejercicio de sus derechos, conformando una corriente filosófica y política llamada FEMINISMO. Los Feminismos como corrientes de pensamiento y prácticas libertarias, se revelan frente a los múltiples mandatos que pretenden ordenar, disciplinar, reprimir y domesticar los cuerpos de las mujeres, en todas las latitudes y en todas las clases sociales. El colectivo “Ni una Menos” que conocemos en la actualidad, pertenece a esta larga genealogía de mujeres que resisten de diferentes maneras, ante las múltiples formas que adopta la opresión. A menudo se suele considerar que la lucha por los derechos de las mujeres se convierte en sinónimo de dominio u odio hacia los varones y esto no es así. Recordamos que, en sus inicios, el movimiento feminista estaba integrado por mujeres y algunos varones que fueron censurados e invisibilizados por el sistema patriarcal. Romper con la lógica patriarcal en nuestras vidas, es una tarea de varones y mujeres.

¿Qué es la perspectiva de género?

Es una herramienta que nos permite tener una mirada diferente acerca de estas relaciones, demostrando que las desigualdades no son naturales ni son inmutables. Se utiliza para comprender que las relaciones entre varones y mujeres se definen en un contexto específico, varían con el tiempo y entre diferentes grupos de personas, también en función de otras relaciones sociales, clase social, raza, etnia, discapacidad, orientación sexual y edad, etc.

Nos ayuda a ver y comprender las desigualdades entre los géneros en la familia, comunidad, iglesia, escuela, centro laboral, política, medios de comunicación.

Análisis de género:

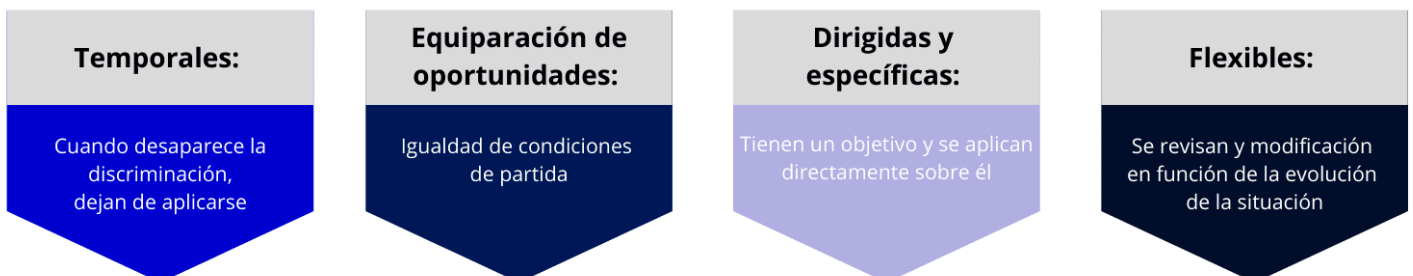
Herramienta básica que teniendo en cuenta que hombres y mujeres participan de distinta manera en la sociedad y en el hogar, propone como objetivo identificar la forma y el proceso mediante los cuales se perpetúan las desventajas de las mujeres para sacarlas a la luz y actuar sobre ellas.



Políticas Públicas y Acciones Positivas

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas tiene como objetivo visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, a través del compromiso explícito del Estado de revertir las desigualdades presentes en la sociedad; asimismo, transformar las relaciones de género.

Las acciones positivas para la igualdad de género son medidas concretas y temporales que tienen como objetivo terminar con aquellos prejuicios, comportamientos y situaciones, producto de la discriminación generalizada e histórica, que impiden que las mujeres alcancen la igualdad de oportunidades.



Ejemplos:

- Aplicación de cuotas/cupo o paridad, para los cargos electivos, a nivel estatal y de las organizaciones, como por ejemplo los sindicatos.

- Subvenciones para empresas por la contratación de mujeres.

- Ayudas para fomentar el autoempleo femenino, por ejemplo otorgando créditos o subsidios a mujeres emprendedoras

- La implantación de Planes de Igualdad , tanto en el estado como en las empresas y organizaciones.

- Medidas destinadas a fomentar la conciliación laboral y familiar, como el teletrabajo o la flexibilidad horaria.

- Campañas de sensibilización contra el acoso sexual y la violencia de género.

LECTURAS SUGERIDAS MÓDULO I

Con otros ojos. Mirarnos en clave de géneros.

<https://docs.google.com/file/d/0Bww7apYTWaqFOWMzZjRIMzgtZDRjNy00OTI3LWFkOTQtM2QyN2E4MWQxYmUz/edit>

Compartir el mundo. Actuar en clave de géneros.

<https://docs.google.com/file/d/0Bww7apYTWaqFNjQOMmZmZTMtNDFhNC00YzA4LTIINDU4ZTU4MTQ5YzIzZDAw/edit>

Mundos Íntimos en clave de igualdades/desigualdades

<http://iadepp.org/wp-content/uploads/2018/07/Informe-MUNDOS-INTIMOS-iadepp-febrero-2017-vFinal.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

www.unwomen.org

Módulo 2:

**Derechos Humanos,
Marco Normativo,
Diversidad y
Nuevas Masculinidades**

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

Marco Normativo Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH 1948)

Expresa el compromiso de los Estados respecto de la dignidad y el valor de la persona humana, y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. También refiere al derecho a trabajar y elegir libremente la ocupación, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Por último, expresa que tanto la situación de maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. De los derechos descritos y muchos otros, son los Estados y sus agentes los responsables de darles cumplimiento y garantía.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, fue el primer documento legal en establecer la protección universal de los derechos humanos fundamentales. Cumplió 70 años en 2018, sigue siendo la base de toda ley internacional de derechos humanos. Sus 30 artículos ofrecen los principios y los bloques de las convenciones de derechos humanos, tratados y otros instrumentos jurídicos actuales y futuros.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, junto con los dos pactos —el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—, componen la Carta Internacional de Derechos Humanos*.

VIDEO SUGERIDO:

¿Qué son los derechos humanos?

www.unidosporlosderechoshumanos.mx/what-are-human-rights/

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDCM 1979)

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés como CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), fue adoptada en diciembre de 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En este instrumento se da por primera vez una definición clara de lo que significa y compone la discriminación contra la mujer. «Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera» (artículo 1º). Y marca medidas que los Estados parte deben tomar para:

A. Transformar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres y remover prejuicios y prácticas que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (es decir que los Estados deben buscar la forma de revertir estructuras de desigualdad que históricamente posicionaron a las mujeres en un lugar de inferioridad o desventaja con respecto a los varones generando vulneraciones en el ejercicio de sus derechos con efectos en su desarrollo y calidad de vida).

B. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres (se busca desarmar la idea preconcebida de que existen determinadas tareas asignadas a un género específico).

C. Asegurar las mismas oportunidades para el acceso a becas y subsidios, como así también para el ejercicio del deporte.

D. Asegurar el acceso, la permanencia y la igualdad de condiciones y salario respecto a los hombres (refiere a la noción de brecha salarial que existe entre varones y mujeres que incumple con la noción de igual remuneración por igual tarea).

La Convención fue suscripta por Argentina en 1980 y ratificada en 1985 por la Ley N° 23.179.

VIDEO SUGERIDO:

¿Qué es la CEDAW?

<https://www.youtube.com/watch?v=SeySMf8Ef7g>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) Algunos ítems centrales de la Convención de Belém do Pará (1994)

Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales que limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades». Define violencia contra la mujer 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. También señala de modo amplio las formas de violencia física, sexual y/o psicológica contra las mujeres. Estos tres tipos de violencia son más adelante tomados por nuestras leyes internas y ampliados en la ley 26.485 que agrega nuevos tipos y modalidades en los que se configura la violencia en base al género. Cada Estado parte debe, entre otros compromisos, adoptar medidas y programas para:

A. Disponer políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, absteniéndose de reproducirla en sus instituciones e invitando a sus funcionarios y personal a desempeñarse de acuerdo con esta indicación.

B. Comentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.

Nuestro país incorporó esta convención bajo la Ley 24.632 del año 1996.

Principios de Yogyakarta (2007)

Los Principios de Yogyakarta se ocupan de una amplia gama de normas de derechos humanos y de su aplicación a las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género. Los Principios afirman la obligación primordial que cabe a los Estados en cuanto a la implementación de los derechos humanos.

Estos principios y recomendaciones son utilizados como estándares jurídicos internacionales en todo el mundo y abordan entre otros:

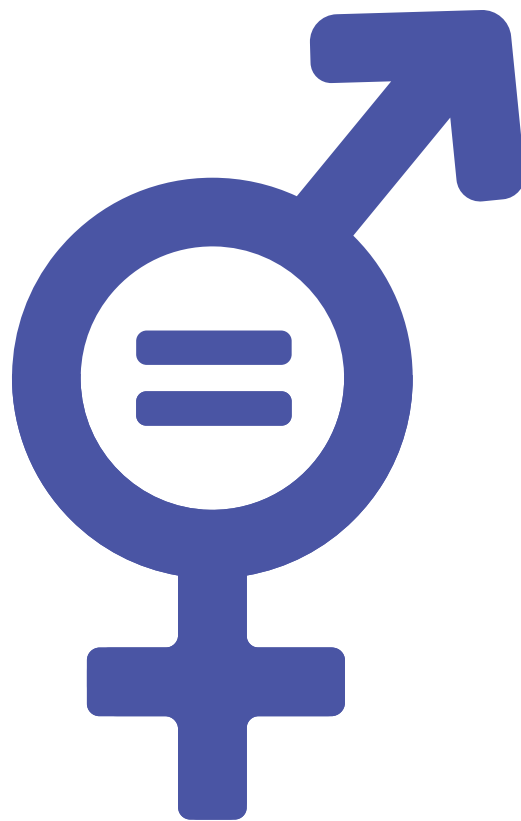
- A. La violación y otras formas de violencia basada en el género.
- B. La ejecución extrajudicial.
- C. La tortura y otras formas de tratos crueles, inhumanos y degradantes.
- D. Los abusos médicos.
- E. La represión de la libertad de expresión y reunión.
- F. La discriminación en el trabajo, en ámbitos e instituciones de salud, educación, vivienda, acceso a la justicia e inmigración.

Marco normativo nacional

Reforma de la Constitución Nacional Argentina (1994).

A partir de la reforma constitucional de 1994, se les da a los tratados internacionales jerarquía constitucional, es decir se los incluye en el escalafón más alto dentro de nuestro sistema de normas. Entre ellos se encuentra la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**.

También por primera vez en nuestra Constitución Nacional, se proclama la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios; y se establece que la misma se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.



Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)

Esta ley contiene muchas definiciones que ayudan a entender de qué hablamos cuando hablamos de violencia en base al género. Si bien la ley refiere a la violencia contra las mujeres, vamos a entender esta noción de manera amplia garantizando los mismos derechos y protecciones a mujeres, lesbianas, gays, personas trans, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales, intersexuales, y todas las personas que forman parte del colectivo de las diversidades, dado que las vulneraciones y violencias que atraviesan tienen la base común de la desigualdad de género originada en el sistema de dominación hegemónico patriarcal que posicionó históricamente a los varones en un lugar de superioridad dando lugar a un sin fin de situaciones de violencia y discriminación. La ley define esta violencia en base al género como toda conducta, acción y omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecta su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Esta definición incluye las acciones de violencia que pudieran ser ejercidas desde el Estado por sus agentes. Por otro lado, se considera violencia indirecta, toda conducta, acción y omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. La ley reconoce, en su artículo 5°, distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política. Existen, a su vez, diferentes modalidades por las que se pone de manifiesto la violencia contra las mujeres que se encuentran en el artículo 6° de la ley: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, y mediática y en el espacio público (callejera), y pública y política. El trabajo de prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres debe ser realizado con el despliegue de mecanismos y protección de los derechos aquí mencionados mediante la acción conjunta de los tres poderes del Estado, tanto a nivel nacional como provincial.

En el año 2019 se modifica por última vez la ley y se incorporan el tipo de violencia política y las modalidades de violencia en el espacio público y la violencia pública y política, comprendiendo la violencia en los espacios públicos y los espacios de representación que ocupan las mujeres en el ámbito de deliberación público-político.



Ley Nacional N° 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010)

En consonancia con los códigos de fondo, esta ley establece que:

“El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.”

“Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones”.

“Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género (2012)

Esta Ley sancionada en mayo de 2012 aporta muchas definiciones útiles, entre ellas en su art. 1° establece que todas las personas tienen derecho:

- A. Al reconocimiento de su identidad de género;
- B. Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- C. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Y define la identidad de género en su art. 2° como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. También aporta nociones sobre el modo en que desde el Estado, las Instituciones y todos los ámbitos donde se desarrolle la persona debemos actuar para garantizar un trato digno, libre de violencia y discriminación.

Ley Nacional N° 27.499 (Ley Micaela) (2018)

Conforma la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Entre los puntos más importantes de la Ley Micaela se destacan:

A. Establecer el Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en la temática de género y violencia contra las mujeres con el objetivo de capacitar y concientizar a todo el funcionariado público de los tres poderes del Estado, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones.

B. Que corresponderá al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad -ex Instituto Nacional de las Mujeres (ex INAM)-, la aplicación de dicha ley y quien se encargue de formar directamente a las máximas autoridades de los tres poderes del Estado en la temática.

C. Que en cada uno de los organismos estatales, las capacitaciones se harán en colaboración con sus propias oficinas de género, si ya las hubiera en funcionamiento. Para eso se crearán materiales y programas nuevos, o se adaptarán los existentes, de acuerdo con la normativa establecida por “las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país.

D. Que el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad controlará la calidad de esos materiales y las capacitaciones deberán estar en funcionamiento dentro del año de puesta en vigencia de la ley, en sintonía con el cumplimiento la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Convenio Marco de Asistencia y Cooperación recíproca entre el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Transporte (2020)

A través de este Convenio Marco, el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad y el Ministerio de Transporte de la Nación, fijaron como objetivo acordar un marco institucional de mutua colaboración entre las partes en el desarrollo y coordinación de acciones transversales concernientes a la promoción y protección de los derechos de las mujeres y personas LGBTI+ y, a su vez, acciones transversales para la prevención, asistencia y atención de situaciones de violencia por razones de género.

Decreto N° 721/2020 Cupo Laboral (2020)

Mediante este decreto se establece que, en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. el decreto referido estableció que toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo 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 o su expresión, por lo que no podrán establecerse requisitos de empleabilidad que obstruyan el ejercicio de estos derechos. A su vez, se dispone que se encuentran alcanzadas por este Decreto las personas travestis, transexuales y transgénero, que hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen a que refiere el artículo 3° de la Ley N° 26.743. También se crea el Registro de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional, creado en el ámbito del MINGEN.

VIDEOS SUGERIDOS:

¿Qué es la Ley Micaela?

www.youtube.com/watch?v=QbfoZxAVHVw&feature=emb_rel_pause

Convención Belem do Pará

<https://www.youtube.com/watch?v=fJ62ffrvNbo>

Convención y el MESECVI

<https://www.youtube.com/watch?v=I8vxJ6UHhyE>

Ley 26.485 visibilizando las diferentes formas de violencia machista y los ámbitos donde se producen

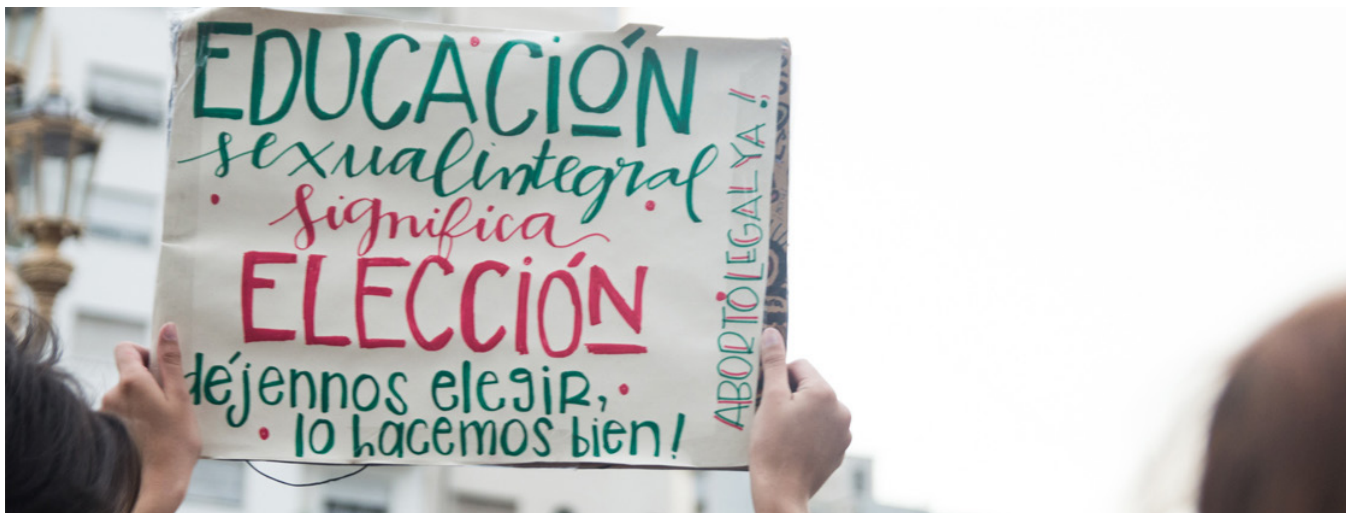
<https://www.youtube.com/watch?v=nDntugjhoxM>

Ley 26.743

<https://www.youtube.com/watch?v=e6kaVCyULvE>

Ley de identidad de género

<https://www.youtube.com/watch?v=HLZDKIGNVK4>



¿Qué entendemos por enfoque de género?

La mayoría de nosotrxs fuimos educados en una manera de ver la vida y comprender la sexualidad desde una visión esquemática y simple. Hoy comprendemos LA SEXUALIDAD en sentido amplio, expresada en relaciones sociales, afectivas, políticas y culturales diversas (Educación Sexual Integral).

La Sexualidad como espacio de relaciones sociales en las que se encuentran los cuerpos desde el disfrute y el cuidado del cuerpo. Pero en la educación que hemos recibido desde una visión del mundo binaria y biológica, la sexualidad admitía solamente dos características anatómicas que a su vez definirían a lo largo de la vida de las personas dos géneros posibles, excluyentes entre sí, o eras varón o eras mujer. Estos mandatos rígidos a su vez, durante muchos años fueron sostenidos como opuestos, complementarios y mutuamente excluyentes. Esto quiere decir que podíamos definir a una mujer como opuesto a un varón y que podríamos deducir sus características pensando en el contrario del otro género. "Afirmar que los sexos son dos, es afirmar también que todos estos elementos irán encolumnados, que el sujeto tendrá la identidad subjetiva de género de su sexo anatómico y cromosómico, lo expresará y aceptará los roles correspondientes, y hará una elección heterosexual. Lo que escape a esta disciplina se considerará perverso, desviado, enfermo, antinatural, y será combatido con la espada, con la cruz, con la pluma, con el bisturí y con la palabra." (*Sexualidades Migrantes. Diana Maa. 2003*).

¿Qué entendemos por diversidad sexual?

La diversidad sexual remite a prácticas, expresiones, identidades, discursos y políticas en los que se pone en juego la sexualidad, concebida como una experiencia amplia atravesada por relaciones sociales, afectivas, políticas y culturales diversas. En el ámbito de las políticas públicas, este término es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en una visión heterosexual de la sociedad. El movimiento de diversidad sexual tiene una larga historia de organización en el país. Surgió en la década de los setenta y continuó su organización política durante más de cuarenta años. Sin embargo, sus demandas empezaron a ser reconocidas por el Estado nacional desde hace una década. Las leyes 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010); 26.743 de Identidad de Género; (2012); 26.862, de Reproducción Médicamente Asistida (2013); 26.994, Código Civil y Comercial Unificado (2014); y el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1006/2012, de Reconocimiento Legal de Hijos e Hijas de Familias Comaternalas (que permite la inscripción de niños y niñas por parte de matrimonios conformados por personas del mismo sexo), fueron parte de ese proceso impulsado y sostenido por el movimiento de Diversidad Sexual. En la actualidad la Argentina no sólo reconoce, sino que garantiza el libre ejercicio de las orientaciones sexuales LGBTTTIQ (lésbica, Gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti intersexual, queer). La vida es mucho más rica y diversa de lo que pensábamos y hoy tenemos la posibilidad de comprender, aceptar e incluir todas las expresiones de esta diversidad. Recordemos que en épocas pasadas la sociedad ocultaba, censuraba y reprimía causando gran sufrimiento a toda persona cuya expresión de identidad de género no encajaba en ese esquema binario, donde regía una visión “cis-normativa”.

VIDEO SUGERIDO:

“Una charla de género necesaria. Novela 100 días para enamorarse”

<https://www.youtube.com/watch?v=53LIU9EXFrs&list=LLtsGrYRU3eoUZrN7kU7d7sg&index=7&t=0s>

¿A qué llamamos visión cis-normativa?

Siendo el prefijo “cis” el antónimo (lo opuesto) del prefijo “trans” ha sido usado para describir “la expectativa de que todas las personas son cissexuales o cisgénero”. Es decir: aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer, siempre crecen para devenir hombres y aquellas personas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer, siempre crecen para devenir mujeres. Podríamos decir entonces que desde los modelos de crianza y educación tradicionales en los que la mayoría fuimos formados solo había lugar para la “heteronormatividad”.

¿Cómo se vivencian las identidades no binarias?

Muchas personas transgéneros vivencian sus identidades de manera no dicotómica, no binaria y no necesariamente se identifican con algunas de estas dos opciones. En nuestro país algunxs eligieron opciones que se corrían de este binario como ser cambiarse el nombre en el DNI pero no el género (o viceversa), no realizar el cambio registral, pero sí someterse a tratamientos hormonales o de cirugías, etc.

¿Qué relación hay entre diversidad e identidad de género?

A continuación, vamos a profundizar en cada una de estas nuevas expresiones. Como sabemos dentro de este esquema “cis-normativo” muchas personas no se sienten cómodas con estas expectativas y estereotipos con respecto a su identidad de género, expresión de género y orientación sexual. El reconocimiento de la Identidad de Género como un derecho pone en jaque el sistema binario y cerrado sexo/género que no admite opciones que salgan de la dicotomía y demuestra a su vez, que las elecciones no son opuestos ni excluyentes. Esto quiere decir que en las vivencias corporales y de identidad conviven aspectos tradicionalmente asignados a lo femenino y a lo masculino.

Las identidades de género remiten a masculinidades y feminidades trans, travestis, transgénero y transexuales. No siempre coinciden con el género asignado durante el nacimiento.



Cualquier persona puede realizar una transición hacia el género de su elección. La Ley de Identidad de Género establece la obligatoriedad de “reconocer la identidad de género y el libre desarrollo de la persona en virtud de la misma”. Asimismo, establece el derecho a que todas las personas sean tratadas “de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificadas de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/ los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada” (*Artículo 2, Ley 26.743*). De esta forma, se garantiza el derecho a la rectificación registral, el acceso a “la salud integral, el acceso a intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, su identidad de género auto percibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa” (*Artículo 11, Ley 26.743*), es decir, sin judicialización y sin patologización. Además, se garantiza el trato digno debiendo ser respetado el derecho a la identidad de género adoptada “para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados” (*Artículo 12, Ley 26.743*).

¿Qué entendemos por orientación sexual?

Entendemos por **orientación sexual**, la atracción emocional, afectiva y/o física hacia personas del mismo o de diferente género o de más de un género. Éstas pueden cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo.

¿Qué entendemos por identidad de género e identidades disidentes?

Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

¿Qué entendemos por expresión de género?

Las expresiones de género se refieren a la vestimenta, el modo de hablar, el lenguaje, la apariencia, gestos, actitudes o construcciones de género socialmente asociadas a masculinidades o a feminidades culturalmente establecidas. No necesariamente las personas se sienten cómodas con las formas y expresiones preestablecidas para el género con el que se identifican.

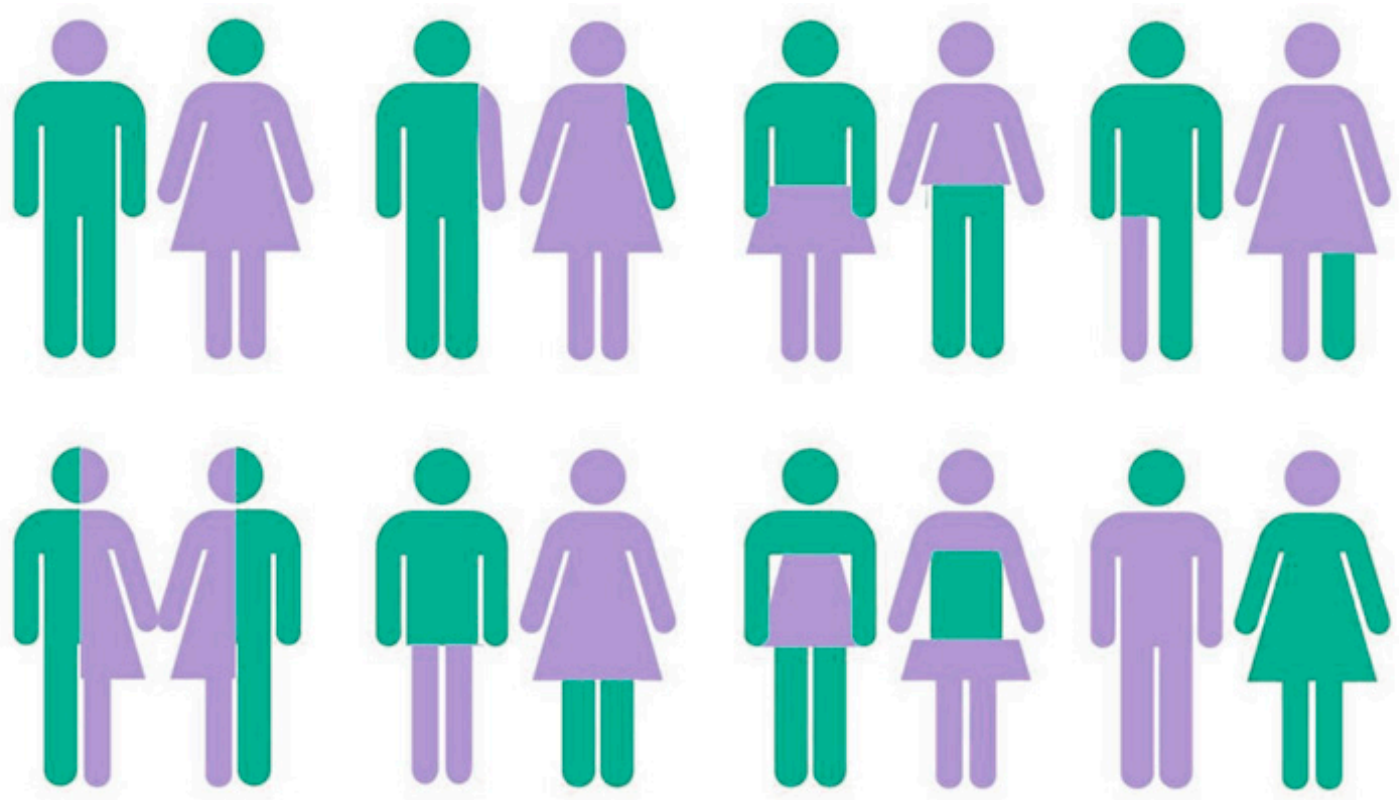
¿Qué entendemos por identidad de expresión de género?

Cada persona, en su experiencia y vivencia personal puede elegir de qué manera puede expresar su género sea en sus modos de hablar, en la forma en la que se viste, en cómo usa su pelo e incluso en sus características corporales. Esto quiere decir que una persona (sea trans o cis) puede elegir tener el pelo largo o corto, vestirse de tal o cual manera o realizarse cirugías sin que esto ponga en cuestión su identidad de género. Separar estas dos ideas que durante muchas décadas estuvieron asociadas nos ayuda a estar y ser más atentos y amigables con las experiencias y vivencias de las otras personas, sin juzgarlas por cómo viven sus cuerpos. Hoy en día en algunos países del mundo, sigue siendo obligatorio para realizar una modificación en los registros civiles y de identidad que uno “adapte” su imagen a la esperada del género al cual quiere inscribirse.

VIDEO SUGERIDO:

¿Qué es la diversidad sexual?

<https://www.youtube.com/watch?v=1QbTZYiQ6BA>



¿Qué son los micromachismos o machismos cotidianos?

Son mecanismos “sutiles” de dominación, ejercidos por los hombres hacia las mujeres. Se caracterizan por no ser abiertamente violentos e incluso pueden ser advertidos como aceptables y esperados.

El término lo acuñó el psicoterapeuta español Luis Bonino Méndez en 1991 para dar nombre a prácticas que otros especialistas llaman “pequeñas tiranías”, “terrorismo íntimo” o “violencia blanda”.

El fenómeno incluye ideas, gestos, actitudes y comportamientos cotidianos, interiorizados y justificados como naturales, que condicionan el día a día de las mujeres. En definitiva, una muestra más de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Es una violencia cotidiana que sufrimos las mujeres y que se desvaloriza”, remarca la salvadoreña. Por ello, tanto Ruiz-Navarro como Aguirre prefieren llamarlo machismo cotidiano y han hecho de él un tema recurrente en sus columnas.

Algunos ejemplos:

→ *En el restaurante la cuenta es para él*

No importa quién pidió la cuenta o quién realmente va a pagar la cena en un restaurante, comúnmente la cuenta se la entregan al hombre y no a la mujer bajo la creencia de que es él quien tiene el dinero y quien va a pagar.

→ *Rosa para las nenas y azul para los nenes*

Esta categorización por colores dependiendo el sexo es un micromachismo común que ha adoptado mayormente la industria de la moda y los juguetes, donde ellas son “princesas” y ellos “héroes” o “campeones”.

→ *Lloras como una nena*

Estereotipo que hacen daño al género femenino mostrándolo como de menor valor en la sociedad, y al masculino al impedirle expresar libremente sus sentimientos.

➔ *Los hombres “ayudan” en la casa*

No, un hombre no “debe” ayudar en las labores domésticas, él como otro habitante del hogar es igualmente responsable de ellas. El hecho de mencionar que un hombre ayuda quiere decir que la responsabilidad completa es de la mujer.

VIDEOS SUGERIDOS:

Micromachismos

<https://www.youtube.com/watch?v=MB-ySGEYF10>

<https://www.youtube.com/watch?v=T1Y6sCOtNPE>

<https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>

¿A qué llamamos nuevas masculinidades?

Se trata de una construcción socio histórica y cultural que cuestiona y denuncia los mandatos de la masculinidad hegemónica de que el varón debe ser proveedor, valiente, independiente, potente, procreador y detentar una superioridad respecto de las mujeres, aceptando los privilegios de su colectivo “varones” para ser respetado y aceptado entre sus pares. Los varones que trabajan por construir una **nueva masculinidad** teniendo en cuenta las desventajas históricas a las que se ha sometido a las mujeres culturalmente.

En las sociedades patriarcales como la nuestra, la masculinidad hegemónica o dominante es la manera en que se les enseña a los hombres cómo deben comportarse, qué tienen que pensar y cómo tienen que manejar los sentimientos.

Sin embargo, cada vez más hombres plantean que no se sienten cómodos en el papel de “machos” y no están dispuestos a asumir lo que les exigen los mandatos patriarcales; que quieren poder expresar sus emociones, sus deseos y sus problemas, sin que esto implique ser “menos hombres”. Sienten un inmenso peso cuando tienen la obligación de estar siempre dispuestos, activos y exitosos sexualmente, y también económicamente.

Y cada vez más mujeres plantean que quieren como parejas a hombres que entiendan sus necesidades y reconozcan sus derechos, que estén dispuestos a apoyarlas en su desarrollo como personas y a asumir las responsabilidades

y áreas de cuidado de forma equitativa.

El concepto de nueva masculinidad tiene que ver con el deseo de muchos varones de crear y vivir en una sociedad igualitaria. Ellos piensan que otras formas de ser hombre son necesarias y, para ello, saben que tienen que cambiar determinados elementos de la masculinidad tradicional. Algunos lo buscan a nivel individual o en pequeños grupos, pero todavía tenemos que conseguir que estas experiencias emergentes cristalicen en modelos reconocibles.

“La masculinidad tradicional nos encorseta porque nos dice que solo hay una forma de ser hombre. Y se trata, claro está, de un tipo de hombre inalcanzable: siempre fuerte, siempre seguro, valiente, decidido, exitoso, líder, sin mostrar sentimientos... Ningún hombre es totalmente así. Esa masculinidad tradicional es intrínsecamente tóxica porque es irreal y eso nos hace sentir insatisfechos. El concepto de nueva masculinidad tiene que ver con el deseo de muchos varones de crear y vivir en una sociedad igualitaria. Ellos piensan que otras formas de ser hombre son necesarias y, para ello, saben que tienen que cambiar determinados elementos de la masculinidad tradicional. Algunos lo buscan a nivel individual o en pequeños grupos, pero todavía tenemos que conseguir que estas experiencias emergentes cristalicen en modelos reconocibles.” José Ignacio Pichardo profesor titular del Departamento de Antropología Social y Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-nueva-masculinidad-permite-una-forma-mas-sana-e-igualitaria-de-relacionarte-con-las-mujeres-y-tambien-con-otros-hombres/>

VIDEO SUGERIDO:

Varones vs Machos

https://www.youtube.com/watch?v=j0hnBF9OWOg&list=RDCMUCWCJwDsCdRn_pwHNPwLwEJcw&index=9

LECTURAS SUGERIDAS MÓDULO II

Diversidad de género

<https://www.huesped.org.ar/informacion/derechos-sexuales-y-reproductivos/tus-derechos/diversidad-sexual-y-genero/>

Micromachismos

<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180524/443781210208/micromachismos-actitudes-acciones-roles-genero.html>

Bonino, L. (2004). Los micromachismos. La Cibeles, 2(1.6). Disponible en: <http://sejun.com.ar/v1/wp-content/uploads/2017/05/Los-Micromachismos-2004.pdf>

Masculinidades Plurales

<https://docs.google.com/file/d/OBww7apYTWaqFMTJsR2xtNk16VUk/edit>

MODELO PARA ARMAR - Nuevos desafíos de las masculinidades juveniles

<https://docs.google.com/file/d/OBww7apYTWaqFOE9yMF9VdGIST2c/edit>

Masculinidades sin violencia

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/masculinidades_sin_violencias.pdf

Normativa

Declaración Universal de los Derechos Humanos

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1838/convencion-cedaw-protocolof-2004.pdf>

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Convencion-Belem-Para.pdf>

Principios de Yogyakarta

<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e2>

Constitución nacional de la Argentina

<https://pdba.georgetown.edu/Parties/Argentina/Leyes/constitucion.pdf>

Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.html>

Ley Nacional N° 26.618 de Matrimonio Igualitario

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10957.pdf>

Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.html>

Ley Provincial N° 14.783 (provincia de Buenos Aires)

https://intranet.hcdiputadosba.gov.ar/includes/ley_completa.php?vnrole=14783

Decreto presidencial 721/2020

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-721-2020-341808>

Módulo 3:

Violencias basadas en género

¿Qué es la violencia de género?

Según la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, 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”. Se incluyen “las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta (...) toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” (art 4). La ley identifica 6 tipos y 8 modalidades de violencia.

¿Cuáles son los tipos de violencia por motivos de género?

Se refiere a la forma de esa **violencia** y del **daño que produce.**



Psicológica:

Cuando se afectan las emociones y se lastima la autoestima. Se manifiesta mediante el hostigamiento, insultos, expresiones de desvalorización, amenazas, descrédito, ridiculización y humillaciones, entre otras formas. También mediante la indiferencia, el silencio y el abandono. Su objetivo es controlar las acciones, desarrollo y decisiones personales.

<https://www.youtube.com/watch?v=PIYRN1MTnFO>



Sexual:

Se refiere a cualquier acción que limite la libre decisión sobre la sexualidad y la vida reproductiva. Puede ejercerse mediante coerción, intimidación, amenazas o violencia simbólica, entre otras maneras, por ejemplo, mediante presiones para tener relaciones sexuales dentro de la pareja, cuando la mujer no lo desea. La prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual, violación y trata de personas son formas extremas que quedan comprendidos en este tipo de violencia.

<https://www.youtube.com/>



Física:

Cualquier forma de maltrato, agresión y acción orientada contra el cuerpo de las mujeres y de otras identidades de género (golpes, empujones, pellizcos, etc.). Incluye desde agravios o lesiones leves y puede conducir hasta el femicidio.

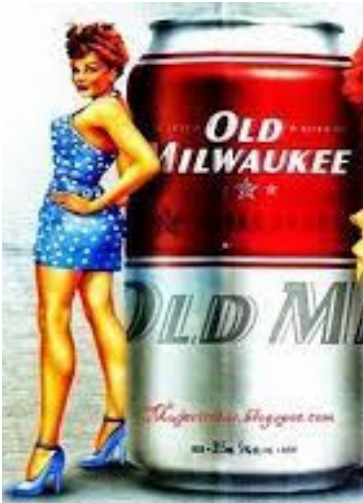
<https://www.youtube.com/>



Económica y patrimonial:

Se llama así al control o limitación de los recursos económicos de la mujer por parte de los varones. En el ámbito doméstico, puede ejercerse mediante la retención de los ingresos de las mujeres, la sustracción o la administración de sus gastos por parte de la pareja, y también cuando el varón niega o restringe recursos para la subsistencia familiar. En el ámbito laboral, se expresa principalmente mediante la brecha salarial y el techo de cristal que padecen las mujeres.

<https://www.youtube.com/watch?v=WDjwuYTPtO4>



Simbólica:

Se trata de los estereotipos, símbolos, ideas, etc., que traemos incorporados desde nuestra pertenencia a determinada sociedad. Se desarrolla a través de mensajes y valores que colocan a la mujer y otras identidades de género en una posición de inferioridad (publicidades sexistas, comentarios sexistas, etc). Transmite y perpetúa la discriminación y las desigualdades.

<https://www.youtube.com/watch?v=Z6RHsjpfW0>

¿Cuáles son sus diferentes modalidades?

Se refiere a los ámbitos en los cuales esos vínculos tienen lugar, cuáles son las particularidades, las responsabilidades y las formas de responder en cada caso.

Doméstica: Es ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra. El grupo familiar comprende el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Institucional: Ejercida por agentes de organismos públicos que dificultan el acceso a políticas públicas (por ejemplo, al maltratar y excluir, al negar el acceso a la salud y educación, etc.). Quedan incluidas las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

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

Contra la libertad reproductiva: Cuando se afecta el derecho a decidir sobre los aspectos reproductivos (tener hijos o no, cuándo, cuántos, etc).

Obstétrica: Ejercida por personal de salud sobre *el cuerpo y los procesos reproductivos* de las mujeres (al no considerarla en las decisiones, ejercer un trato deshumanizado, etc).

https://www.youtube.com/watch?v=7_RaIY51UcA&list=PLIjoTZYLpt7TvtvJploFqomDEwOqPZBrW&index=3

Mediática: Cuando en los medios de comunicación masivos se difunden mensajes promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra su dignidad, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

En el espacio público: Cuando se ejerce en un lugar público o de acceso público como medios de transporte, vía pública, centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

Público-política: Cuando se dificulta el ejercicio de los derechos políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres (acceder a un cargo político, silenciar su palabra, etc).

VIDEO SUGERIDO:

¿Qué es violencia política?

<https://www.youtube.com/watch?v=R7CnJI0p04c>

Violencia en el espacio público - Acoso callejero

El acoso callejero es una de las formas más naturalizadas, invisibilizadas y legitimadas de violencia contra las mujeres. Es el primer eslabón de una larga cadena de violencias, que, como todas, se basa en una relación desigual de poder entre los géneros y refuerza la dominación simbólica de la mujer.

Se manifiesta a través de comentarios sexuales directos o indirectos, fotografías y grabaciones no consentidas, contacto físico indebido o no consentido, persecución o arrinconamiento, masturbación o exhibicionismo, gestos obscenos u otras expresiones. Estas prácticas enumeradas suenan muy desagradables, pero por qué decimos que están naturalizadas?

Cuántas veces escuchamos referirse como “piropo” a comentarios que realizados en la vía pública por varones hacia mujeres sobre sus cuerpos, formas de vestir, etc?

La modalidad de violencia en el espacio público involucra directamente al transporte, siendo el transporte de pasajeros uno de los ámbitos donde más casos de acoso se registran.

¿Qué es el Iceberg de la violencia?

El poder que ejercen los varones sobre las mujeres y personas LGBTI+ funciona de manera muy compleja. La mayoría de las acciones y dichos que suceden en nuestra vida cotidiana no los identificamos como violentos pero se van encadenando y van allanando el camino hacia las manifestaciones de violencias más extremas.

El Iceberg de la violencia de género publicado por Amnistía Internacional resulta muy ilustrativo.



El iceberg representa de una manera gráfica cómo se van construyendo, sobre una base invisible y naturalizada de prácticas violentas, otras formas de violencias visibles y más extremas. Las violencias de género no son un problema individual (de una pareja o persona) sino que es un fenómeno social, que atraviesa distintos ámbitos de la vida y que hay un conjunto de violencias invisibles que son la base de sustentación a otras violencias”.

¿Qué es el círculo o espiral de la violencia?

EL CÍRCULO O ESPIRAL DE LA VIOLENCIA es una teoría desarrollada por la psicóloga norteamericana Lenor Walker en 1978, y plantea que los vínculos de pareja donde existen situaciones de violencia son cíclicos, esto significa que la agresión no es constante ni tampoco al azar. Estas relaciones se caracterizan en tres etapas: etapa de acumulación de tensión, explosión violenta y luna de miel o de “arrepentimiento”.



Este ciclo tiene variaciones, no será igual al inicio que a los años de la relación; porque las situaciones de violencia suelen escalar con el tiempo.

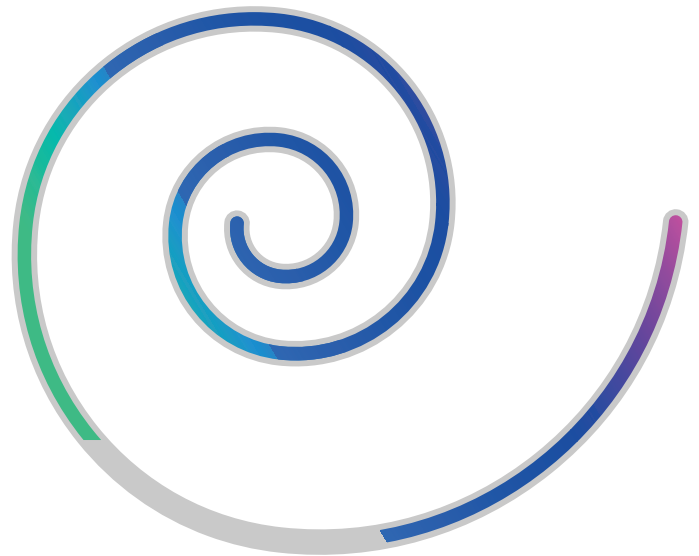
Primera fase: Se caracteriza por agresiones verbales y una carga muy grande de violencia psicológica. Estas tensiones por lo general son depositadas en la mujer/ trans como “culpable” de las acciones y reacciones violentas del agresor a través de gritos, insultos y maltrato verbal, humillación, ataque a la autoestima, control, posesividad, sofocamiento y conductas abusivas físicas de baja intensidad.. Cada vez que sucede esta fase, deja en el vínculo efectos residuales de aumento de tensión, esto quiere decir que la violencia psicológica y verbal será menos sutil y más intensa en el siguiente ciclo.

Segunda fase: Es la más breve. La acumulación de tensión se libera de manera explosiva y violenta, en esta instancia ella ya no minimizará los hechos. En general, la persona en situación de violencia, cansada del estrés de la tensión acumulada, buscará hacer todo a su alcance para protegerse y no justificará la conducta del agresor, que se intensifica hasta llegar a desatar la agresión física extrema y también psicológica. Luego del pico máximo de violencia, el violento detiene su agresión.

Tercera fase: Es el período de calma, donde el agresor se muestra constantemente amable, atento y cariñoso. También se llama de “arrepentimiento” o “Luna de miel”, donde se muestra moderado con conductas compensatorias de cuidado, regalos y promesas: El pedido de perdón y el juramento de cambiar la realidad violenta del vínculo son características que se repiten en esta etapa.

¿Por qué hablamos de la espiral de la violencia?

Porque con cada ciclo que vuelve a comenzar, la violencia aumenta. De allí la designación de que la violencia es una espiral: se vuelve a repetir, pero los hechos se suceden cada vez con más intensidad y mayor agresión física. Por esta razón, si el vínculo perdura durante muchos años, la escala de violencia es mayor y suele suceder que la etapa de luna de miel ya no se repita en el ciclo y solo se sucedan la fase 1 y 2, una y otra vez.



VIDEO SUGERIDO:

Ciclo de la violencia

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



¿Qué son los femicidios?

El femicidio es “la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión” (Mesecevi, 2008). Estos crímenes, durante muchísimos años, fueron presentados en los medios de comunicación como “crímenes pasionales”, expresión que justificaba el derecho patriarcal a disponer sobre el cuerpo y la vida de las mujeres (no toda muerte violenta de una mujer es un femicidio, por ejemplo, el asesinato de una mujer en ocasión de robo no constituye un femicidio).

¿Qué son los travesticidios y transfemicidios?

Los travesticidios y transfemicidios son las formas apropiadas para nombrar los crímenes hacia la población travesti y trans. Han sido definidos como “la máxima expresión de una violencia social extrema que se expresa en instancias anteriores a través de la exclusión absoluta en el acceso de derechos fundamentales (educación, salud, vivienda, trabajo, igualdad) para las personas travestis y trans. Generalmente son cometidos con enorme violencia y crueldad, utilizando más de un instrumento y/o modalidad comisiva y frecuentemente con violencia sexual. Pueden ser cometidos por un cliente si la víctima se encuentra en ejercicio de la prostitución, una persona desconocida o alguien con quien tiene un vínculo sexoafectivo, ocasional o estable” (UFEM, 2019).

Para más información: Observatorio de Femicidios. Informe 2020:

http://www.dpn.gob.ar/documentos/Observatorio_Femicidios_-_Informe_Final_2020.pdf

ESCUCHEMOS ESTOS DOS BREVES TESTIMONIOS EN PRIMERA PERSONA:

¿Qué es ser travesti? Marlene Wayer.

https://www.youtube.com/watch?v=oesNnESbuf4&feature=emb_logo

La prostitución. Marlene Wayer.

https://www.youtube.com/watch?v=60nObUNYFt4&feature=emb_logo

¿Qué es un travesticidio social?

Otra categoría de análisis de la violencia a la que las personas trans son pasibles, es la denominada travesticidio social, es decir, las muertes como consecuencias de una falta de acceso a derechos básicos, como salud, trabajo y educación: la expulsión del hogar a edades tempranas, las pocas variables de inserción laboral, la falta de acceso a salud integral conllevan, entre otras cosas, a una corta expectativa de vida que transitan en su mayoría las mujeres trans.

Algunos datos:



Violencia desde una mirada interseccional

Pensando específicamente en las situaciones de violencia, sabemos que no será igual la experiencia de una mujer blanca, heterosexual de una ciudad grande como Buenos Aires o Córdoba, que la de un varón homosexual en el interior del país o de una mujer migrante con baja escolarización. Las diferentes identidades influyen sobre las vulnerabilidades y experiencias de cada persona y en algunos casos puede incrementarse la situación de desigualdad y riesgos asociados.

Video sugerido:

Conozcamos a Bartolina Xixa en el siguiente video:

<https://youtu.be/qBO6GOh-Fv4>

Algunos Datos:

-Se estima que el 35% de las mujeres de todo el mundo ha sufrido o sufre violencia física y/o sexual. (ONU).

-Cada día, 137 mujeres son asesinadas por miembros de su propia familia. (ONU).

-Menos del 40% de las mujeres que experimentan violencia buscan algún tipo de ayuda. (ONU).

-El 100% de las mujeres en Argentina, sufrió acoso callejero al menos una vez en su vida (Observatorio de Violencia de Género, NI UNA MENOS).

Para más información:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/datos-publicos-de-la-linea-144-enero-junio-2021>

Recursos para el abordaje

- Línea 144
- Oficinas de género Locales (Direcciones o áreas municipales)
- Oficina de la Corte Suprema (Para AMBA)
- Organizaciones de la sociedad civil
- Programa Acompañar: acompañar@mingeneros.gob.ar
- Recursos federales :
- <https://www.argentina.gob.ar/generos/centros-de-atencion-para-mujeres-y-lgbti>
- <https://www.argentina.gob.ar/generos/unidades-del-programa-acompanar>

LECTURAS SUGERIDAS MÓDULO III

Guía de información sobre Violencia de Género

file:///C:/Users/Usuario1/Downloads/violenciagenerodigi_nov2019.pdf

Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

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.

<http://www.anamfernandez.com.ar/wp-content/uploads/2014/12/La-mujer-y-la-violencia-invisible-LIBRO-COMPLETO-PDF.pdf>

Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de Género (2020-2022)

https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero

Módulo 4:

**Transversalización de la
perspectiva de género.
Género y Transporte.**

El vínculo entre el sector transporte y el género es central para el logro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, debido a que, actualmente, los servicios de transporte en los países de la región de América Latina y el Caribe reproducen las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región. En este sentido, es importante visibilizar el rol que ejercen las mujeres, que son, a la vez, tanto usuarias como actores del sector transporte.

¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas?

El Estado tiene una función reguladora en la sociedad y se ocupa, entre otras cosas, de la distribución del ingreso y de la equidad. La manera en que actúa el Estado es por medio de políticas públicas que se pueden entender como programas de acción del gobierno en un determinado sector. En este sentido, se trata de identificar los estereotipos que existen en determinada sociedad y reconocer las inequidades y desigualdades que se dan basadas en estos prejuicios, y una vez reconocidas, buscar maneras de corregirlas.

Incidir en las políticas públicas, significa modificar los contenidos sexistas implícitos en la acción de gobierno e imbuir a la administración pública de contenidos sobre la igualdad, la no discriminación, el reconocimiento de los derechos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

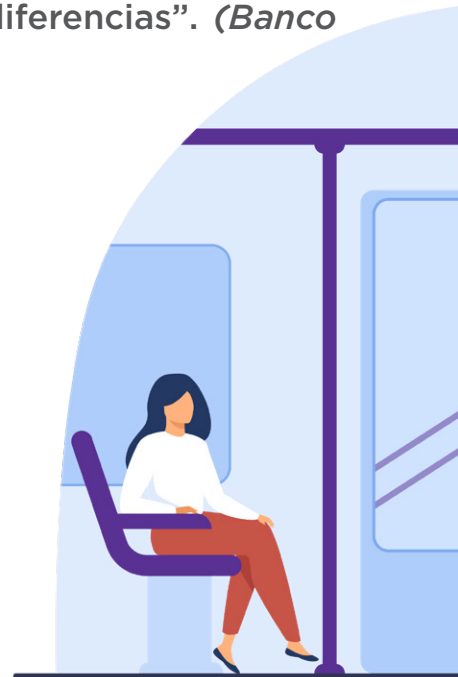
Perspectiva de género en los medios de transporte

“El transporte no es ‘neutro al género’.

Hombres y mujeres tienen diferentes roles socio-económicos y responsabilidades, los cuales están asociados con diferentes patrones de uso, acceso y necesidades de transporte. Sin embargo, no hay mucha evidencia recolectada sobre las necesidades diferenciadas de viaje por género entre hombres y mujeres, en particular en las zonas urbanas. La planificación del transporte no ha abordado sistemáticamente estas diferencias”. (Banco Mundial, 2011).

En América Latina y el Caribe, más del 50 % de las usuarias de los sistemas de transporte público son mujeres.

Sin embargo, no todos nuestros sistemas se diseñan teniendo en cuenta sus necesidades y perspectivas. Y además de ser usuarias, también son trabajadoras de las empresas de transporte, y su fuerza laboral debería tener cada vez mayor incidencia y protagonismo, en todos los sectores de las empresas. Según el *BID*¹ la presencia de mujeres “debería ser cada vez mayor deberían poder ser conductoras, ingenieras y gerentes de nuestros sistemas de transporte. Y así lograr aumentar su participación en ese segmento de actividades no tradicionales. Porque, aunque las mujeres hacen parte del sector y están calificadas, suelen terminar en puestos relacionados con la señalización y limpieza donde, la gran mayoría de veces los salarios son tres veces más bajos.



¹ Banco Interamericano de Desarrollo, Néstor Roa Jefe de la División de Transporte del BID.



Como trabajadores/as: identificación de estereotipos, división sexual de trabajo, conciliación de la vida cotidiana y laboral.

Existe una alta tasa de segregación ocupacional en el mercado laboral del sector transporte. **En Latinoamérica, las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral y, sin embargo, ocupan en promedio el 15% de los puestos del sector transporte** (Granada et al., 2016). Respecto a los empleos generados por la construcción de infraestructura de transporte, una gran masa de mujeres se desempeña en puestos relacionados con señalización y limpieza, donde los salarios son una tercera parte de puestos tradicionalmente ocupados por hombres en el transporte (Granada et al., 2016).

¿Qué pasa en nuestro país?

El *Ministerio de Transporte* a través de la resolución *RESOL-2021-116-APN-MTR*, aprobó el **“Plan Estratégico para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de competencia del Ministerio de Transporte - 2020-2023”**², tendiente a transversalizar la perspectiva de género en las políticas de competencia del MINISTERIO DE TRANSPORTE como así también en los organismos y empresas actuantes en su órbita jurisdiccional, el que como Anexo(*IF-2021-23927015-APN-DPGYD#MTR*) forma parte integrante de la presente medida.

En los medios de transporte ¿Hay un uso diferenciado por género?

La movilidad es un factor determinante para la calidad de vida de todas las personas. Estas necesidades se manifiestan de manera distinta en los patrones de movilidad entre mujeres y hombres. Las mujeres, por la asignación de roles tradicionales de género, por lo general realizan desplazamientos cortos y encadenados, asociados, en su mayoría, a tareas de cuidado como hacer compras de alimentos, llevar a los niños/as a la escuela, prestar asistencia a personas dependientes y/o con discapacidad. Todo esto produce un uso diferente de los modos de transporte, que implica un gasto adicional en términos de tiempo y dinero. De allí la importancia de que el transporte público, y su alcance de complementariedad con los modos, reconozca esta necesidad, y busque alternativas para mejorar la experiencia en los desplazamientos que realicen especialmente las mujeres, para que se sientan tranquilas, sin miedo, libres y autónomas para permanecer en los espacios públicos que proporciona el transporte.

Además, las usuarias sufren constantemente de acoso sexual durante sus recorridos. En 2014, un estudio de Thompson Reuters evidenció que, en Lima, Ciudad de México y Bogotá, más del 60% de las mujeres habían sufrido este tipo de violencia basada en género en el transporte público (Thomson Reuters Foundation, 2014). Los altos índices de acoso contrastan con una baja tasa de denuncia. La gran mayoría de mujeres no reportan, y deben encontrar estrategias -muchas veces costosas en términos de tiempo y dinero- para acceder a las oportunidades que ofrecen los centros urbanos.

² Resolución <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/243146/20210419> Anexo file:///C:/Users/Usuario1/Downloads/anexo_6300364_1%20(1).pdf

El problema de acoso en el transporte

El acoso sexual en el transporte público es una de las principales manifestaciones de violencia basada en género, y afecta principalmente a las mujeres y la población LGBTIQ+ a la hora de movilizarse por nuestras ciudades.

El estudio *“Ella se mueve segura”* del Banco de Desarrollo de América Latina sobre la seguridad personal de las mujeres y el transporte público, reveló que todas las mujeres en Argentina declararon haber sido víctimas de acoso callejero alguna vez en su vida. Además:

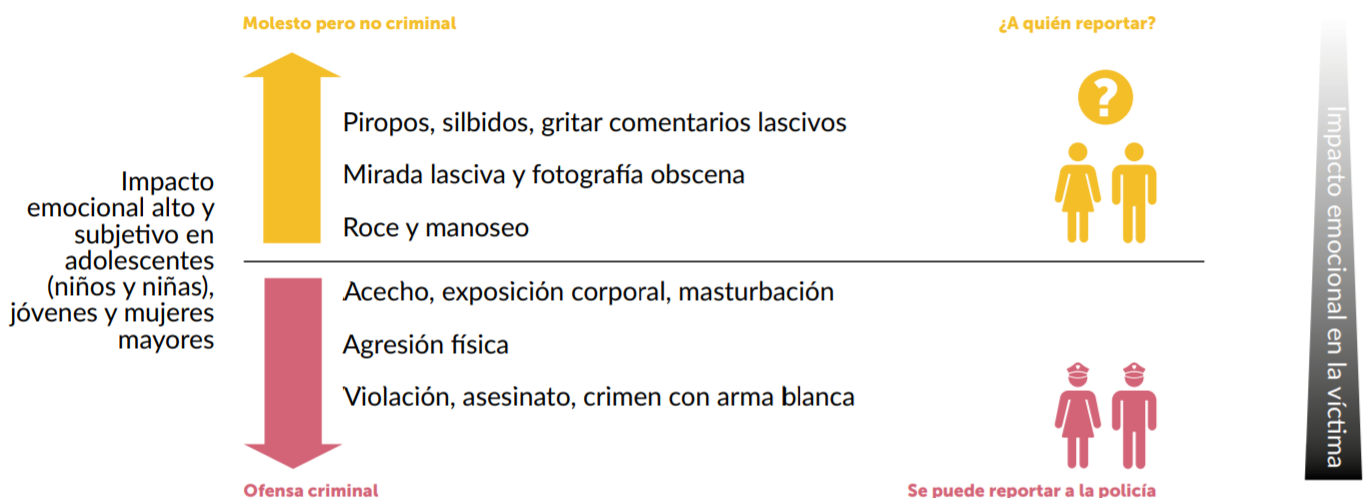
» El 70% recibió comentarios sobre su apariencia.

» Al 37% un hombre le mostró sus partes íntimas.

» A 3 de cada 10 las tocaron con intención sexual en la vía pública.

» 9 de cada 10 sufrió 2 o más situaciones de acoso en el transporte público.

Niveles de violencia



Estudio *“Ella se mueve segura”*

- » Las mujeres usan y dependen más del transporte público.

- » Tienen una elevada percepción de inseguridad personal.

- » 7 de cada 10 se sienten inseguras viajando en transporte público.

- » 4 de cada 10 sienten temor al caminar desde o hacia una estación, por eso cambian de horario y/o vestuario.

- » Más del 70% de los usuarios ha presenciado situaciones de acoso en el transporte público.

- » Esto genera consecuencias en las condiciones de movilidad de las mujeres y en las decisiones asociadas.

Implicaciones para el transporte sostenible



Las mujeres son más susceptibles a cambiar su alto nivel de uso de transporte público por modos individuales, "más seguros" o elegir no viajar en lo absoluto

Las mujeres/madres influenciarán la valoración del transporte público y la percepción de seguridad en el espacio público en las siguientes generaciones

³ Ella se mueve segura <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1405/Ella%20se%20mueve%20segura-%20Un%20estudio%20sobre%20la%20seguridad%20personal%20de%20las%20mujeres.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Además de la problemática del acoso en el transporte público, existen otras manifestaciones de desigualdad entre varones y mujeres en el sector transporte. Veamos qué nos dice el siguiente video de Banco Interamericano de Desarrollo.

Video Transporte y género: ¿por qué es más complicada la movilidad urbana para las mujeres?

<https://www.youtube.com/watch?v=sAyYPXpXBWU&feature=youtu.be>

Video sugerido:

Transporte y género: ¿por qué es más complicada la movilidad urbana para las mujeres?

<https://youtu.be/qBO6GOh-Fv4>

Algunas experiencias:

- **Vagones exclusivos para mujeres**



Río de Janeiro

En 2006, el sistema de subtes de Río implementó la medida. Los trenes de subte en Río tienen 6 vagones, y uno de ellos está señalizado con carteles rosa y es exclusivo para mujeres. Esto se cumple de lunes a viernes entre las 6 y las 9 y entre las 17 y las 20. Oficiales de policía se encargan de controlar que ningún hombre se pase al vagón de las mujeres.

Una medida similar se implementó en Sao Paulo entre los años 1995 y 1997, pero ante las reiteradas quejas de parejas y matrimonios, la iniciativa fue anulada.

Según O Globo, la medida suele fallar por la falta de control dentro de los vagones.



La ciudad de México cuenta con vagones de subte exclusivos para mujeres desde 2008. El sistema funciona de lunes a viernes en horarios pico, policías señalan cuáles son los vagones de mujeres y no dejan entrar a los hombres. Además, hay “estaciones de atención” en los subtes en donde las mujeres pueden denunciar abusos.

Las estadísticas señalan que la implementación de este sistema en México redujo la cantidad de casos de abuso un 26%.

Sin embargo, el sistema no siempre funciona porque los oficiales de policía fallan en realizar un buen control en todas las estaciones. Además hubo un extraño y mediático caso de abuso: un hombre se disfrazaba de mujer para ingresar en esos vagones y realizar abusos. México también cuenta con un sistema de colectivos exclusivos para mujeres.



La capital de Japón también cuenta con un sistema de vagones exclusivos para mujeres. Según un estudio realizado por el sistema de subtes de la ciudad, casi dos tercios de las mujeres usuarias del servicio habían sufrido algún tipo de abuso.

A partir de esa situación, diferentes empresas comenzaron a partir de 2001 a brindar un servicio diferenciado. Los vagones exclusivos funcionan de lunes a viernes. Algunos trenes aplican la diferenciación en horas pico, otros lo hacen durante todo el día. La medida es bien recibida por mujeres y hombres



Promover la conducción de buses como un trabajo apropiado para las mujeres (Santiago de Chile)

Frente a los prejuicios contra las conductoras mujeres y el hecho de que varios operadores privados se rehusaban a contratar mujeres conductoras, la entidad de transporte público Transantiago desarrolló un programa de premios. El público puede votar por el mejor conductor y la mejor conductora de bus. Este premio se diseñó para reconocer a las conductoras y complementar el premio que ya se les entregaba a los hombres.

Tras un año, todas las empresas tenían un pequeño, pero creciente contingente de mujeres conductoras, de manera que pudieran competir por el premio, el cual es importante para su relativamente baja imagen pública. Esto también se convirtió en una oportunidad para resaltar el rol y las contribuciones de las mujeres a la calidad del transporte público ante el público general. Este premio también provee una oportunidad para que el público vea que las mujeres también pueden aplicar, y tener éxito, en una carrera como conductoras de bus, así como reconocer a aquellas que están trabajando en el sistema. La ganadora también puede visitar y dar charlas en escuelas locales para ayudar a romper barreras sobre el tipo de trabajos que las mujeres pueden hacer.



Safecity, India

Safecity (Safecity, s/f), es una fundación sin ánimo de lucro. El sitio web es una plataforma que junta historias personales de acoso y abuso sexual en espacios públicos. Esta información anónima se agrega en puntos calientes en un mapa indicando tendencias a nivel local. La idea es hacer que esta información sea útil para los individuos, las comunidades locales y las administraciones locales, para que puedan identificar factores que causen comportamientos que lleven a la violencia y trabajen en estrategias para dar soluciones. Desde su lanzamiento el 26 de diciembre de 2010, se han recolectado más de 10.000 historias de más de 50 ciudades en India, Kenya, Camerún y Nepal.

LECTURAS SUGERIDAS MÓDULO IV

Banco Interamericano de Desarrollo (2016). El porqué de la relación entre género y transporte. Buenos Aires.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-porqu%C3%A9-de-la-relaci%C3%B3n-entre-g%C3%A9nero-y-transporte.pdf>

Convenio Marco de Asistencia y Cooperación recíproca entre el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Transporte (CONVE-2020-44915363-APN-MMGYD)

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/243146/20210419>

Guía Movilidad cotidiana con perspectiva de género

file:///C:/Users/Usuario1/Downloads/guia_de_movilidad_cotidiana_web_1.pdf

Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/43125-genero-transporte-experiencias-visiones-politica-publica-america-latina>

Hacia un transporte público que garantice la seguridad de las mujeres latinoamericanas.

<https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2019/03/hacia-un-transporte-publico-que-garantice-la-seguridad-de-las-mujeres-latinoamericanas/>

Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo (2016). *El porqué de la relación entre género y transporte*. Buenos Aires.

- Barrancos D. (2007) *Mujeres, entre la casa y plaza*. Reguant. D. Patriarcado. Síntesis. Barcelona.

- Berkins, L. (2013). *ExistenciariosTrans*. En: Fernández, A. M., & SiqueiraPeres, W. *La diferencia desquiciada*. Buenos Aires: Biblos.

- Bonino, L. (2004). *Los micromachismos*. *La Cibeles*, 2(1.6).

- Cabral, M., (2009). *Versiones*. En: *Interdicciones: Escrituras de la intersexualidad en castellano*. Anarrés Editorial.

- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Bs.As.: Nueva Visión.

- Fernández, J. (2003). *Los cuerpos del feminismo*. En: Maffia, D. (Comp.) *Sexualidades migrantes: Género y transgénero*. Buenos Aires: Feminaria Editora.

- Jaimurzina, Azhar - Muñoz, Cristina - Pérez, Gabriel (2017) *Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina*. CEPAL.

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

- Lagarde, Marcela. *Claves Feministas para mis compañeras de la vida*. (2015) *Batalla de ideas*.

- Lamas, M. (1998). *La violencia del sexismo*. En A. Sánchez Vázquez (ed.), *El mundo de la violencia*. México, Universidad Autónoma de México (UNAM).

- Maffia, D., & Cabral, M. (2003). *Los sexos ¿son o se hacen?* D. Maffia, (Comp.). *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*, 86-96. Buenos Aires: Feminaria Editora.

- 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.

- Marqués, J. V. (1997). *Varón y patriarcado. Masculinidades. Poder y crisis*, Ediciones de las Mujeres, (24).

•Mattio, E. (2012) “¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual” en Moran Faundes, José y otros (com.). *Reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos*. Córdoba: Ciencia, Derecho y Sociedad Editorial, pp. 85-102.

•Portolés, O. A. (2005). *Debates sobre el género*. En C. Amorós y A. de Miguel (Eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*, Vol. 3. Madrid: Editorial Minerva.

•Segato, L. R. (2004). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Editorial Prometeo.

•Segato, L. R. (2013). *La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez*. Buenos Aires: Tinta Limón.13.

•Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar* Buenos Aires: Editorial Paidós.

LEY

MICAELA

Ley 27.499