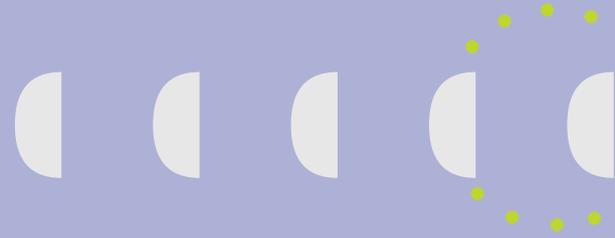
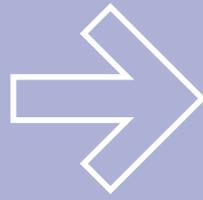


Ley Micaela en el ámbito ferroviario





Ley Micaela

Módulo I

Calse I





Introducción a la Perspectiva de género

Clase I



1- ¡Les damos la bienvenida al primer módulo de este recorrido!

En esta clase les proponemos estudiar algunos conceptos que nos servirán de herramientas para entender la sociedad en la que vivimos, la base invisible de las violencias y desigualdades, y ese entramado que permitió que durante muchos años las problemáticas que abordaremos se mantuvieran en el ámbito de lo privado y doméstico, y no como un tema de Estado. Buscaremos de esta forma aproximarnos a la perspectiva de géneros, para volver a mirar en esa clave nuestros espacios de trabajo, de intervención, las políticas públicas, e incluso, nuestras vidas personales.

Sabemos que el recorrido a continuación propuesto puede significar para ustedes un primer acercamiento a estos temas, lo que representa una oportunidad valiosa para ejercitar la reflexión colectiva y la revisión de las propias trayectorias, historias de vida, marcos de ideas, creencias, crianzas, en clave de géneros. Les proponemos abordar este marco conceptual en dos ejes:

Eje 1: GÉNEROS Y RELACIONES DE PODER: En el que trabajaremos el género como categoría de análisis de las relaciones de poder; la socialización genérica; roles y estereotipos de género; identidades sexuales; masculinidades; las desigualdades y el patriarcado; la cisnormatividad y la heteronormatividad; la división sexual del trabajo; las tareas de cuidado y la perspectiva de géneros en cruce con el concepto de interseccionalidad.

Eje 2: EL TRANSPORTE DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNEROS: En el que trabajaremos cómo todo lo abordado en el eje 1 puede verse reflejado en el sector de transporte, reproduciendo las desigualdades. En este sentido, pensaremos las particularidades del transporte en tanto ámbito laboral en el que desempeñan sus funciones día a día, y también como servicio, analizando cuestiones como la seguridad de las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito público y los patrones diferenciales de movilidad. La organización en estos dos ejes es una de las lógicas posibles para acercarnos a un análisis situado de cada concepto.

Eje 1- Géneros y relaciones de poder

Escuchamos decir "la perspectiva de géneros", "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 incluye 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, amistades o familias.

Históricamente, la existencia humana se ha organizado a partir de una estructura binaria que clasifica a las personas bajo dos categorías: "varones" y "mujeres". Esta forma particular de organización social se define a partir del sexo asignado al nacer y luego se cristaliza en roles fijos para cada quién, que a menudo se presentan como si fuesen algo "común" y "natural".

Pero el género no es algo natural, sino que refiere a una construcción social y cultural, y esto quiere decir que aprendemos a ser varones y mujeres según lo que las sociedades van definiendo como lo propio de lo femenino y lo masculino. El asunto es que, aquello que vamos aprendiendo a lo largo de nuestras vidas según estos esquemas, implica fuertes desigualdades entre los géneros que es preciso revisar.



¿Y cuáles son estas desigualdades?

Podemos pensar en nuestros ámbitos familiares y observar cómo se da la distribución de tareas domésticas y de crianza. Podemos reflexionar sobre los vínculos de pareja o sexo afectivos, y cómo se dan allí las decisiones y los cuidados entre las personas. Podemos pensar en los espacios educativos que hemos transitado y recordar qué esperaban allí de cada quién, según nos identificaran como mujeres o varones, o, por qué la mayoría de los roles docentes aún son ocupados por mujeres; podemos también reflexionar sobre los ámbitos de participación política, sobre la ocupación de cargos jerárquicos y la distribución de tareas, cómo se da la circulación de palabra y la toma de decisiones. Y esto último, también, podemos tomarlo para pensar qué sucede en los ámbitos de trabajo en los que nos encontramos.

¿Ya habían pensado en esto antes? ¿Perciben a diario estas u otras desigualdades?

Ser varón o mujer implica ocupar un lugar en una estructura social que se ha construido sobre la diferencia sexual, y que se presenta como algo "dado" o "natural". Esta estructura social nos clasifica y, a la vez, nos estructura a la largo de nuestras vidas a través de la transmisión cultural de lo que se espera para cada género. Es así como nuestros afectos, discursos, cuerpos, relatos, lenguajes y percepciones se encuentran atravesadas por el género sin que muchas veces reflexionemos sobre ello.

Una idea muy impregnada aún en el sentido común es que "el género" refiere exclusivamente a las mujeres, pero no es así. La categoría de género nos permite analizar y reflexionar sobre las relaciones de poder existentes entre mujeres, varones y otras identidades de género que, en tanto estructuras de desigualdad que se reproducen a lo largo de la historia, son posibles de ser cuestionadas y transformadas.

¿Cuál sería la diferencia entre sexo y género?

Es habitual escuchar hablar del género como sinónimo de sexo. Pero ¿refieren a lo mismo? La respuesta es no. El sexo es **asignado al nacer** a partir de las características biológicas (pene o vulva en grandes términos) y sobre ello, se ha determinado culturalmente si "somos" varones o mujeres y se nos han atribuido los roles de género de lo masculino y lo femenino, respectivamente.

Esquemáticamente los estereotipos de género sostienen estas correlaciones:

SEXO	EXPRESIÓN DE GÉNERO	IDENTIDAD DE GÉNERO	DESEO SEXUAL Y AFECTIVO
Pene Vulva	Masculina Femenina	Varón Mujer	Hacia una mujer Hacia un varón

De este modo,

✓ Una persona que nace con vulva (vagina, ovarios y útero) estaría destinada a identificarse con el género femenino y a sentirse atraída por varones.

✓ Y una persona que nace con pene (y testículos), estaría destinada a identificarse con el género masculino y a sentirse atraída por las mujeres.

En el cuadro señalamos cómo, bajo este esquema que aprendemos en nuestra cultura, se vincula de una manera lineal la diferencia sexual anatómica, con la identidad de género, la expresión de género y el deseo sexual y afectivo. Y aquí queremos sumar un aspecto para reflexionar: con el paso del tiempo, y gracias a las luchas de los colectivos de la diversidad, estos esquemas comenzaron a ser discutidos en tanto "linealidad", ya que no representaban las múltiples identidades de género y sus expresiones. Por esto, hoy decimos que este esquema es "binario", es decir que solo contempla dos opciones de existencia válidas, y "esencialista", porque a partir de las diferencias biológicas/anatómicas, instituye como naturales aquellas identidades que en verdad son producto de construcciones sociales. Esta mirada binaria, opera como una frontera cultural, en tanto no da cuenta de que las personas podemos transitar libremente por distintas identidades de género, expresiones de género y deseos sexuales-afectivos a lo largo de nuestras vidas.



Podemos ir adelantando que no existen solamente dos géneros y que el género de cada persona está vinculado con su identidad y su propia vivencia, como profundizaremos en breve.

Entonces podemos ver que el sexo también es una categoría, se asigna a las personas en el marco de un contexto socio-histórico-cultural determinado. Vamos entendiendo poco a poco que el sexo, si bien es una categoría que se estructura sobre una base biológica, tampoco es "natural" o "biológico", sino asignado.

Damos un paso más, para decir también que incluso las características biológicas no pueden dividirse únicamente en dos posibilidades, hay muchísimas personas que nacen con una variedad de signos biológicos que no se corresponden con el binario varón (con pene) - mujer (con vulva). Estas son las personas intersexuales, un colectivo de personas que reclaman la visibilidad de su existencia y que históricamente han sido sometidas a prácticas médicas que incluyen operaciones y modificaciones hormonales de "adecuación" que no responden a criterios de salud y van en contra de los derechos humanos. La propia existencia de la diversidad de los caracteres sexuales desafía la concepción de que "naturalmente" existen únicamente dos tipos de cuerpos. De la misma manera que decimos que no hay únicamente dos tipos de corporalidades, decimos que no hay solamente dos géneros. Ya habrán escuchado la sigla LGBTIQ+, ese acrónimo incluye diversas identidades que han transitado un largo camino de lucha por del reconocimiento de sus derechos humanos, como lo son las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travesti, transexuales, intersex, queers y muchas más. **¿Ya conocían qué representa cada letra de la sigla?**

Tenemos la convicción de que incorporar la categoría de género permite visibilizar las relaciones asimétricas y jerárquicas entre varones, mujeres y personas LGBTIQ+, la desnaturalización del binarismo biológico y la posibilidad de reconocer la diversidad tanto sexual como identitaria.

En síntesis:

Sexo: se define a partir de algunas características físicas y anatómicas de los cuerpos, en especial aquellas que son visibles, asociadas a los genitales. El sexo es asignado al nacer.

Género: son las diversas prácticas, roles y capacidades promovidas y esperadas de forma diferencial a partir del sexo asignado al nacer. El género refiere a atributos que no son naturales e individuales sino productos de una relación social de poder construida históricamente a partir de las nociones de masculinidad y feminidad.

Si el género se construye... ¿dónde, cómo y cuándo pasa?

Socialización genérica

Más arriba decíamos que "aprendemos a ser varones y mujeres". Esta idea nos lleva a preguntarnos, ¿Cómo llegamos a internalizar los mandatos y formas de relacionarnos? Sucede a través de lo que llamamos "socialización genérica", que es el conjunto de procesos por medio de los cuales las personas "aprenden" a ser femeninas o masculinas, de acuerdo con las expectativas de la sociedad en la cual viven (De Barbieri, 1992). Como ya habrán advertido, la socialización genérica excluye y no reconoce la existencia de otros géneros que no sean varón o mujer, razón por la que crecimos considerando las identidades de las personas LGBTIQ+ como "desvíos" o incluso patologías.

Este proceso se da a lo largo de toda la vida de las personas, siendo la infancia un momento particularmente sensible a la socialización genérica. Los roles de género se construyen sobre la base de la diferencia sexual fundamentalmente a través de los juegos. ¿Qué significa eso? Que niñas y niños aprenden, por los estímulos de su entorno, lo que significa "ser" varón, mujer, niño, niña, en términos de lo que se espera —o no— de cada una de estas categorías en la vida cotidiana. Esto constituye formas de socialización genérica a las que las personas están expuestas de manera cotidiana y continua a través de los medios de comunicación, de la familia, del barrio, desde las publicidades, etc.



¿Qué juguete solemos regalar a las niñas? ¿Qué color de ropa elegimos para los nenes? ¿y para las nenas? ¿Qué cuentos o historias solemos contarles a las infancias? ¿Qué solemos decir cuando un niño llora? ¿Y cuándo una niña juega a embarrarse o trepar árboles? Pensemos qué otras preguntas podemos formular para pensarnos críticamente.

Roles y estereotipos de género



¿De qué nos hablan estas imágenes?

Lo que aprendemos a través de la socialización de género va a repercutir en cómo nos comportamos, sentimos, pensamos cotidianamente y va a impactar en las desigualdades que se establecen en nuestra participación en la sociedad.

A lo largo de la vida, ejercemos distintos roles: somos estudiantes, trabajadoras/es, profesionales, docentes, amigas/os, parientes, etc. Como vemos en el proceso de socialización genérica, la forma de desempeñar estos roles se aprende, pero también varía con el tiempo y el momento histórico social.

¿Cómo era ser niña/o para sus abuelas/os? ¿Se esperaba que la mujer trabaje en los años '40? ¿Era socialmente aceptado que un padre cambie los pañales de su hija/o hace 30 años?

Aprendimos que, según el sexo asignado al nacer, 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. Ya veremos más adelante qué efectos tiene esto en el mundo del trabajo.

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 el hogar y si no, no es lo suficientemente "hombre" y será visto como un "mantenido". **¿Cómo podríamos poner en tensión y reflexionar críticamente acerca de esos estereotipos?**

¿Sabías que el Estado y sus agentes tienen un compromiso ineludible de incidir y fomentar relaciones igualitarias entre las personas? Existe en nuestro país la Ley 26.150 (que mencionaremos en la próxima clase) que tiene entre sus objetivos "Asegurar la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y un acceso igualitario a la Educación Sexual Integral" para todas las infancias y jóvenes desde el nivel educativo inicial.

Identidad de género

Para empezar con este concepto les proponemos la siguiente pregunta: **¿Sienten que se identifican con el género que les asignaron al nacer?**

La identidad de género 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 de Identidad de Género N° 26.743, sancionado el 9 de mayo de 2012 y reglamentada el 2 de julio de 2012).

Todas las personas tenemos la posibilidad y el derecho de realizar la transición al género con el que nos autopercebimos.

Muchas veces se piensa que la identidad de género es algo que tiene que ver únicamente con las personas LGBTIQ+. Pero como ya lo venimos viendo, todas las personas tenemos una identidad de género que se construye a lo largo de nuestras vidas. Si frente a la formulación de la pregunta del comienzo "¿Sienten que se identifican con el género que les asignaron al nacer?", la respuesta es que sí, entonces estamos hablando de personas cis-género (el prefijo "cis" significa "del mismo lado"). Si, por el contrario, no hay una correspondencia con el género que les asignaron al nacer, estamos hablando de personas transgénero (el prefijo "trans" significa "al otro lado"). También existen personas que no se sienten identificadas con ningún género: las personas de género no binario, o bien las que van alternando entre diferentes géneros, identificándose como de género fluido. La incorporación de estos términos nos sirve, una vez más, para nombrar las diferentes identidades en igualdad de condiciones. De todos modos, siempre será importante, tal como plantea Susan Stryker (2017) "reconocer que todas las personas, independientemente de que sean cis o trans, se encuentran sujetas a prácticas sociales de género no consensuadas que privilegian a algunas y discriminan de forma desfavorable a otras". Y esto es lo que buscamos revertir.



El debate sobre la "identidad de género" en nuestro país tomó mucha relevancia frente a la promulgación de la ley. A partir de allí cambió la manera de vivir la vida de muchas personas trans y travestis, porque el desconocimiento legal de la identidad propia es la base de muchas desigualdades y violencias.

Es importante saber que muchas personas LGBTIQ+ son excluidas y discriminadas a causa de su orientación sexual o identidad de género en el ámbito familiar, en las instituciones de salud, educativas y recreativas y en espacios laborales. En contextos desfavorables la visibilidad de la orientación sexual, la identidad y la expresión de género ocasiona la disminución de oportunidades, exponiendo a estas poblaciones a situaciones de riesgo constante.

Expresión de género

Las expresiones de género refieren a la vestimenta, el modo de hablar, el lenguaje, la apariencia, los gestos, las actitudes o las 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. Cada persona, en su experiencia y vivencia personal puede y tiene derecho a elegir de qué manera expresar su género ya sea a través de 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, sin que esto ponga en cuestión su identidad de género.

Es decir, que no hay ninguna correlatividad preestablecida entre el sexo asignado al nacer, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexo-afectiva.

Orientación sexual

Cuando hablamos de orientación sexual podemos utilizar la definición que nos dan Los Principios de Yogyakarta (que veremos en la próxima clase): "Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas". Entonces, esta atracción afectiva, erótica y sexual tiene múltiples formas de expresarse, tantas como personas en el mundo hay. Por lo que venimos diciendo, la construcción de la sexualidad también es una dimensión del género. Y como efecto de la socialización de género, durante años, la práctica de una orientación no heterosexual implicó una ruptura con las expectativas sociales, roles y estereotipos de género. Existen personas heterosexuales, personas homosexuales, personas bisexuales, entre otras posibilidades, y todas están igual de bien.

La heterosexualidad hace referencia a la atracción entre varones y mujeres. Las mujeres que sienten atracción hacia otras mujeres pueden reconocerse como lesbianas, y cuando los varones se sienten atraídos por otros varones, como gays. Las personas bisexuales sienten atracción por los varones y las mujeres, también otras personas sienten atracción por personas independientemente de su género y puede reconocerse como "pansexuales". Estas son solo algunas...

¿Conocen otras posibilidades de atracción sexo-afectiva?

La orientación sexual puede cambiar o mantenerse igual a lo largo de la vida de una persona. Es importante que cada quién pueda elegir con libertad cómo se define y cómo se nombra y que respetemos esta decisión sin patologizar. Si comprendemos que cada quién desea y siente de forma diversa, entenderemos que no se trata de "problemas" a resolver, sino de elecciones que debemos respetar y valorar.



Masculinidades

En el entramado de la construcción personal del género, compartimos este apartado particular destinado a pensar la masculinidad hegemónica. Esta noción está relacionada con la voluntad de dominio y control, y refiere a un modelo de comportamiento masculino que logra imponerse por sobre las mujeres, otras formas de masculinidad no dominantes y otras identidades de género. Por eso decimos que es "hegemónico", porque es el modelo que domina por sobre el resto. ¿En qué consiste este modelo? Esta forma abarca los estereotipos sociales tradicionales que se asocian a la idea de "varón" y habitualmente refiere a un varón cis, heterosexual, blanco y de clase media o alta. Las características de este modelo (fuerte, racional, proveedor, etc.) se asocian popularmente con la idea de "macho". Sin embargo, se trata de un "modelo", un estereotipo que sostiene un "deber ser" y que, como tal, nadie puede alcanzar en su completitud. Este concepto está íntimamente relacionado con el de "androcentrismo", que refiere a cómo esta masculinidad hegemónica resulta ser el modelo "ideal" y de superioridad para la especie humana.

Esta masculinidad es medida a través del cumplimiento de determinados mandatos:

- ✓ Ser proveedor (especialmente en lo económico a nivel de la familia, otorgando gran importancia al trabajo remunerado)
- ✓ Ser protector / valiente / fuerte (especialmente respecto de la mujer y las infancias)
- ✓ Ser independiente
- ✓ Ser potente / viril / heterosexual
- ✓ Ser procreador (paternidad)

Y aquí llegamos al punto sobre el que queremos reflexionar: **¿Por qué es importante revisar el modelo de masculinidad hegemónica?** Porque el ejercicio y la construcción de tal masculinidad constituye la base para el desarrollo de múltiples desigualdades y violencias hacia otras personas.

Actualmente podemos escuchar el concepto de "deconstrucción" ligado a masculinidades, en plural, para diferenciarse de la masculinidad hegemónica. En ocasiones, las masculinidades que disputan estos roles dominantes son denominadas "masculinidades subalternas" o "nuevas masculinidades".

Tal como venimos diciendo, nos encontramos frente a modelos socioculturales construidos a lo largo de nuestra historia, y que, como tales, se pueden modificar. No es tarea sencilla, pero sí posible. Es un trabajo que es preciso dar de manera continua, cuestionándonos los privilegios que la sociedad en la que vivimos atribuye a los varones por el sólo hecho de ser varones. Esta revisión identitaria debe ser individual y colectiva. Así como dentro del movimiento de mujeres y el colectivo LGBTQ+ se producen debates continuamente, es parte necesaria para el cambio de paradigma que los varones también puedan darse estos debates dentro de sus ámbitos. Cada paso que se de en este sentido, y cada varón que sume a este proceso, contribuirá a la conformación de nuevas "formas de ser" que pongan freno a la reproducción de desigualdades y violencias.

Patriarcado: relaciones de poder

Durante el desarrollo anterior, abrimos la puerta a pensar que la forma en que nos concebimos, actuamos, decidimos, construimos nuestra identidad, no forman parte de un proceso natural signado por nuestra biología, y tampoco individual, sino que responde a un contexto social, cultural, político y económico. A continuación, estudiaremos cómo se ordena ese sistema, cómo se regulan los géneros, cómo se esconden las desigualdades y las violencias.

Cuando decimos patriarcado referimos al sistema social, político, cultural y económico en el que vivimos, que



se basa en la supremacía de la autoridad y poder de los varones por sobre las demás identidades de género.

Esta forma de organización social reproduce un modelo conforme al cual los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres y otras identidades, y así se establecen relaciones asimétricas de poder que benefician a unos sobre otras. Esto constituye una situación de injusticia y falta de equidad que está en la base de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+.

Este orden está naturalizado y socialmente legitimado. Vamos adelantando que este sistema de regulación de poderes que es el patriarcado, produce una jerarquización de las personas, no solamente a partir del género, sino también de otras variables como la pertenencia étnico-racial, la clase social, el estado migratorio, la diversidad funcional (discapacidades), entre otras.

“ 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). ”

Heteronormatividad y cisonormatividad

Para comprender cabalmente la estructura social que llamamos patriarcado, es necesario también que le demos nombre a la estructura social que se conforma en base a las violencias y opresiones a identidades trans y no binarias, y orientaciones sexuales no heterosexuales. Algo de esto comenzamos a ver en los apartados anteriores.

La **heteronormatividad** refiere al hecho de dar por supuesto que todas las personas son heterosexuales, es decir, que sienten atracción sexo-afectiva por personas del género “opuesto”.

La **cis-normatividad** tiene que ver con dar por supuesto que todas las personas son cis-género o cis-sexuales, es decir, que se identifican con la identidad de género que socialmente se les atribuye de acuerdo con su sexo asignado al nacer. En otras palabras, es pensar que, si una persona nace con vagina, su única posibilidad en la vida es ser una mujer y que, si nace con pene, solo puede ser un varón.

Luego de lo recorrido, sabemos que la heterosexualidad y la cis-sexualidad, son sólo una posibilidad dentro de muchas otras, y que la vivencia del género, la identidad, la orientación sexual, son personales y singulares para cada quién. Tanto una como otra son normas culturales que el patriarcado da por sentado, produciendo prejuicios y discriminaciones a todo aquello que no se adecua a lo esperado, y generando a consecuencia un fuerte rechazo a la comunidad LGBTIQ+ **¿Escucharon hablar de la homofobia, la transfobia, la lesbofobia, la bifobia?** Es muy importante entender que no son fobias tal como se las caracteriza como problema de salud mental, sino que son el resultado de la socialización de género, que toma como modelo indiscutible las normas de heteronormatividad y cis-normatividad. Por esta razón los organismos internacionales y activistas LGBTIQ+ recomiendan el uso de términos tales como “discriminación por orientación sexual e identidad de género”.

Perspectiva de género e interseccionalidad

Si bien en esta clase nos centraremos en las desigualdades basadas en el género, es importante entender que existe una variedad de determinaciones, tales como es la pertenencia étnico-racial, la clase social, la edad, la diversidad funcional, entre otras, que en interrelación con el género intensifican y crean formas particulares de desigualdades y condiciones de vulnerabilidad que afectan a una persona o grupo.



“ Las personas, a nivel individual, no encajamos de manera nítida en una única categoría, sino que nuestras vidas transcurren en relación a identidades, privilegios y formas de opresión étnicas, funcionales, sexuales y de género interconectadas que no pueden abordarse de manera individual. Por ejemplo, una mujer negra heterosexual de clase media alta vivirá como mujer, como persona no blanca, como persona heterosexual, pero como persona de clase media alta no se puede obviar que, al mismo tiempo, es víctima de opresión debido a la interacción de esas identidades. En otras palabras, las identidades sociales no son acumulativas, sino interseccionales. Es decir, no es una suma de categorías, sino que es el entrecruzamiento de estas lo que favorece la desigualdad estructural. Estos son los contextos en que los daños interseccionales ocurren: las desventajas interactúan con vulnerabilidades preexistentes, produciendo una dimensión diferente de des empoderamiento (Crenshaw, 2002). ”

División sexual del trabajo

A continuación, nos interesa particularmente abordar el impacto que tiene esta estructura social en el mundo del trabajo y, por lo tanto, en la estructura económica de la sociedad en la que vivimos. De esta forma, buscamos mostrar que el debate sobre el patriarcado, la heteronormatividad y la cis-normatividad no es solo un debate de ideas, sino que tiene un impacto material real en la vida de las personas.

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 de los géneros, 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?**

¿Pueden identificar qué estereotipos de género están en la base de la división sexual del trabajo?

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

- **Trabajo Remunerado:** Caracterizado por realizarse en el mundo público, 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:** Éste se suele realizar en la esfera de lo privado y suele asignarse a las mujeres por considerarlas “naturales cuidadoras”. No cuenta con un rédito económico ni una visibilización social, aunque sin éstos 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.

¿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. Representa, por lo tanto, una dimensión central del bienestar social. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza, compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros) (Rodríguez Enríquez y Marzoneto, 2016). El cuidado permite atender las necesidades de las personas requirientes de cuidado por su edad o por sus condiciones/capacidades (infancias, personas mayores, personas con alguna enfermedad o 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.



¿Sabes qué es el trabajo no remunerado?

Es el trabajo doméstico o de cuidado que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio.

DD

lo realizan 9 de
cada 10 mujeres



empleando 6,4 hs
diarias promedio

DD

3 veces más tiempo
que los varones

Más allá de los numerosos aportes en torno de estos debates, se puede coincidir en una afirmación de punto de partida: cuando hablamos de cuidados nos referimos al núcleo duro de la desigualdad de género provocado por la división sexual del trabajo que regula las esferas de lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo y también, el imaginario de estos mundos como ámbitos escindidos. Es decir, partimos de la evidencia de que la distribución del cuidado es inequitativa, recayendo mayoritariamente sobre las familias y dentro de estas sobre las mujeres, personas travestis y trans y otras identidades feminizadas asociadas a "naturales cuidadoras", repercutiendo en el desarrollo vital, los trayectos formativos y laborales de estas personas.

¿Ya se pusieron a pensar a quiénes están dirigidas habitualmente las publicidades sobre productos de limpieza o quehaceres domésticos?

En el caso de las identidades LGBTIQ+, en el marco de las composiciones tradicionales de hogares hereditarios del paradigma heteropatriarcal, también encarnan la figura depositaria del mandato del cuidado cuando no son excluidas de sus familias, y dependen exclusivamente del cuidado comunitario de sus pares cuando sí lo son.

Además, es necesario abordar la problemática desde un enfoque interseccional, como vimos más arriba. Eso nos permitiría ver cómo el trabajo de cuidado no remunerado no sólo está distribuido desigualmente entre varones, mujeres y otras identidades, sino también entre los distintos estratos socioeconómicos. Así como las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los varones, las mujeres de menos recursos económicos hacen en promedio más trabajo no remunerado que las mujeres de más recursos. Las mujeres más pobres tienen más demandas de cuidados y menos posibilidades de resolverlas si el Estado no garantiza la satisfacción de dichas demandas.

Desde este mismo enfoque interseccional debemos resaltar la existencia de "cadenas migratorias de cuidados" donde las tareas de cuidado en países centrales suelen ser tercerizadas a mujeres migrantes. Esta misma dinámica se repite dentro de nuestro propio país con dinámicas de migración limítrofe e interna hacia los centros urbanos de mujeres, muchas veces provenientes de comunidades rurales o indígenas o de países limítrofes.

Aun cuando se trate de mujeres que no dedican gran parte de su tiempo al cuidado, los estereotipos que las asocian a ello inciden en las posibilidades de conseguir un trabajo. Cuando se observan los datos del empleo no registrado, la subocupación y la desocupación, las mujeres encabezan esas posiciones desventajosas.



Doble jornada, segregación horizontal, techo de cristal, escaleras rotas y brecha salarial

En los últimos años, debido a las condiciones económicas que atravesamos todas las personas, independientemente del género, debemos salir a trabajar, pero **¿esto implica que hay una redistribución de las tareas?** En algunos centros urbanos y de determinada posición económica, esto se puede dar, pero ello no implica que esta cuestión se encuentre zanjada. Generalmente, sucede que las mujeres salen a trabajar, pero continúan realizando las tareas del hogar. Este fenómeno se denomina **“doble o triple jornada laboral”**, concepto que da cuenta, como su nombre lo indica, de la jornada de trabajo en el mercado laboral (trabajo remunerado), junto a la realización de las tareas domésticas y de cuidado (trabajo no remunerado).

Así como el ingreso al mercado de trabajo es desigual, el tipo de ocupaciones a las que se accede presenta un sesgo de género asociado a los estereotipos de cuidado. La **segregación horizontal**, también denominada **“paredes de cristal”**, constituye una evidencia contundente de la inequidad laboral, producto de la asignación arbitraria de roles que impone la división sexual del trabajo. Así, los varones se concentran mayoritariamente en actividades de la industria que representan ocupaciones con mayor nivel de ingresos y las mujeres en los sectores de salud, enseñanza y trabajo doméstico; tareas que se consideran extensivas de la función cuidadora.

La **segregación vertical**, o **“techo de cristal”**, marca también el desarrollo profesional de las mujeres a las que se les presentan mayores obstáculos que a los varones para acceder a puestos de decisión en las empresas e instituciones donde desempeñan sus actividades profesionales. Ya sea por las trayectorias laborales interrumpidas por los años dedicados al cuidado, lo que se denomina **“escaleras rotas”**, como así también por las capacidades de liderazgo que se esperan de cada uno de los géneros, también basadas en los mismos estereotipos.



Las mujeres cobran menos por ejecutar la misma tarea que un compañero varón. Por otra parte, las profesiones a las que se dedican en mayor medida suelen ser las peores pagas. Ambas situaciones hacen que en la actualidad las mujeres perciban aproximadamente un 30% de ingresos menos que los varones. Ese porcentaje se denomina **“brecha salarial”**.

Para completar el mapa de la división sexual del trabajo, podemos pensar **¿Cuántas personas travestis y trans hemos visto en ámbitos de trabajo formal? ¿Cuántas personas no binarias transitan espacios de formación profesional?** No existe un registro exhaustivo de esta situación, pero a modo ilustrativo, podemos decir que, en la investigación realizada en “La revolución de las mariposas”, que encuestó una muestra de población travesti-trans de la Ciudad de Buenos Aires, casi el 90% de las personas encuestadas declaraban no estar insertas en el mercado formal de trabajo. Estas cifras son alarmantes y muestran una vez más, que la cisnormatividad tiene un impacto material muy tangible.



Eje 2- El transporte desde una perspectiva de géneros

En el eje anterior abordamos el marco conceptual de los estudios de género y cómo eso influye en nuestros trayectos vitales y en el cotidiano de nuestra vida.

En este eje ubicaremos cómo esas mismas desigualdades se reproducen en el ámbito en el que desarrollamos nuestro trabajo, el sector del transporte, partiendo de la base de que todas las configuraciones sociales son sensibles al género.

Para eso, abordaremos la relación entre género y transporte en tanto servicio y en tanto mercado laboral.

¿Se les ocurren ya aspectos que reflejen estas desigualdades? ¿Las perciben en su ámbito de trabajo?

Transporte en tanto servicio

Comencemos a reflexionar: ¿Les parece que la movilidad y el uso de los medios de transporte resultan neutrales y ajenos a los estereotipos y normas de género?

Sin dudas que no, la configuración del transporte en tanto servicio impacta directamente en las personas que son usuarias de los trenes, colectivos, subtes y otros medios que podamos utilizar. Cuando hablamos de servicio, contemplamos por un lado lo que hace a la infraestructura y por otro, a la operación del mismo. Muchas veces pensamos que las cuestiones de género tienen que ver solamente con las relaciones interpersonales. Veremos que también los componentes duros, como el desarrollo de la infraestructura, tienen efectos diferenciales entre los géneros, produciendo mayor o menor accesibilidad, en este caso, al sistema de transporte ferroviario.

Movilidad del cuidado

Para poder pensar este impacto diferencial, vamos a retomar la noción de trabajo de cuidado que vimos más arriba. Así, en lo que refiere a transporte, contamos con el concepto de movilidad del cuidado, acuñado por Inés Sánchez de Madariaga (2020). La movilidad del cuidado a refiere a las modalidades, tiempo, costo monetario y físico de los trayectos que las personas llevan a cabo con motivo de las tareas de cuidado que, como vimos anteriormente, pueden ser: hacer las compras para sí mismas y otras personas, llevar a hijas e hijos a la escuela, acompañar a personas mayores al médico, etc.

¿Cómo son sus propias modalidades de movilidad del cuidado? ¿Ven cambios en esas movilidad a lo largo de la vida? ¿Hay aspectos del servicio de transporte que entorpezcan o favorezcan esos desplazamientos?

Las mujeres y otras identidades feminizadas se movilizan más frecuentemente por tareas de cuidado que los varones. A partir de lo ya trabajado: **¿Con qué estereotipos y roles de género pueden relacionar esto?**

Patrones diferenciales de movilidad

A la luz del concepto de movilidad del cuidado, podemos entender los patrones diferenciales de movilidad que se observan entre los géneros.

Por ejemplo, los varones suelen utilizar el transporte para concurrir al trabajo remunerado, movilizarse en horas pico, realizan trayectos simples y repetitivos, no suelen ir acompañados o cargando bultos, valoran especialmente la velocidad antes que la comodidad y raramente refieren sufrir acoso. Mientras que las mujeres y personas LGBTIQ+ que realizan tareas de cuidado suelen realizar trayectos complejos, viajes encadenados y numerosos, cargar con bultos e ir acompañadas por otras personas, como menores de edad o personas adultas mayores, son más vulnerables ante la posibilidad de acoso callejero y valoran especialmente la flexibilidad horaria, la comodidad y la iluminación.



¿Habían notado ya estos patrones diferenciales?



Poder considerar estos aspectos resulta fundamental para desarrollar un sistema de transporte inclusivo, mejorar la accesibilidad al servicio y contemplar las necesidades de las mujeres y personas LGBTIQ+.

Veamos algunos datos concretos. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) publicó, en el año 2016, un informe de situación sobre el transporte y su vinculación con el género, tomando como referencia el sistema londinense y comparándolo con cifras para América Latina y El Caribe, entre las que se incluye la Ciudad de Buenos Aires. Te invitamos a leer con atención las siguientes estadísticas:

ACERCA DEL PLAN DE GÉNERO DE TfL 2007-2010

FACTORES SOBRE LOS PATRONES DE VIAJE DE LAS MUJERES

- Tener UN HIJO en el colegio hace que el número de viajes de una mujer aumente un **23%**
- Las mujeres llevan a sus hijos al colegio con **3 VECES** más frecuencia que los hombres
- Mujeres con hijos menores de 5 años tienen **87% MENOR** probabilidad de conducir que un hombre
- Las mujeres tienen **25% MAYOR** probabilidad de efectuar paradas en sus viajes (colegio, supermercado, entre otros)
- Los trenes y metros son medios de transporte mayoritariamente utilizados por **mujeres SIN HIJOS**

DIFERENCIAS EN LOS MEDIOS DE TRANSPORTE ENTRE HOMBRES Y MUJERES





De acuerdo al recorrido realizado hasta acá: ¿Pueden identificar posibles razones por las que las mujeres aumentarían un 23% sus viajes cuando tienen hijas o hijos? ¿Por qué les parece que de las mujeres que usan trenes y subtes, la mayoría son mujeres SIN HIJAS/OS?

La seguridad de las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito público

La seguridad en el espacio público es una variable muy importante a tener en cuenta porque tiene efectos concretos en la movilidad de las personas. Como mencionamos más arriba, los estereotipos y roles de género designan a las mujeres al ámbito privado y doméstico, y cuando se presentan en la esfera de lo público, muchas veces son objeto de diferentes formas de violencia. Una de ellas tiene que ver con el acoso callejero, una modalidad de violencia en el espacio público que se encuentra muy naturalizada y que la mayoría de las mujeres y personas LGBTIQ+ han vivido en su propia experiencia. Incluye los comentarios sexuales y gestos obscenos, los silbidos y bocinazos, las miradas intimidantes, el contacto físico indebido y sin consentimiento, persecución o arrinconamiento, exhibicionismo, fotografías o videos hechos sin permiso, entre otras.

¿Cómo podemos tener en cuenta estas desigualdades e incorporar esta perspectiva de géneros en el servicio de transporte?

Podemos pensar en muchos ejemplos de diseño o implementación de proyectos que tengan en cuenta estas cuestiones de las que venimos hablando. Por ejemplo, piensen en que, si desde la infraestructura del transporte creamos estaciones o paradas poco iluminadas, sin seguridad, es posible que las mujeres solo puedan utilizarlas durante el día, o que requieran ir acompañadas por otras personas para sentirse seguras ante el acoso callejero y el robo.

Otro ejemplo puede pensarse desde la operación del transporte, y tiene que ver con la oferta horaria del servicio, si la oferta se ubica mayormente en horarios pico, las mujeres, quienes muchas veces se desplazan en otros horarios para ir al médico, hacer las compras y otros trámites, optarán por otras modalidades de transporte para emprender sus trayectos. Y lo mismo ocurre en cuanto a la infraestructura, por ejemplo, si las estaciones tienen muchas escaleras, o hay que recorrer corredores muy largos, resultarán menos prácticos para las mujeres que suelen llevar cargas consigo, cochecitos de bebés o ir acompañadas por menores de edad o personas adultas mayores.

Además de las ya mencionadas, hay otras acciones que se pueden implementar, como brindar información precisa sobre el servicio, reestructurar los horarios y la frecuencia, reforzar la seguridad mediante dispositivos como tótems de seguridad o la incorporación de personal, mejorar la iluminación, realizar corredores y paradas seguras, contar con protocolos de actuación frente a situaciones de violencia por motivos de género, realizar campañas de sensibilización en los medios de transporte, capacitar en materia de género a quienes operan el servicio, capacitar a los equipos de trabajo que diseñan la infraestructura y muchas más. Incorporar la perspectiva de géneros en el desarrollo de proyectos de infraestructura implica tener presente y analizar estas variables desde el inicio del proceso, desde su diagnóstico, diseño y ejecución. Como dijimos al comienzo, la infraestructura es sensible al género y eso quiere decir que, a través de ella, podemos reproducir estereotipos y desigualdades, o podemos modificarlos. Una muestra de eso la podemos observar en la señalética que se utiliza en las estaciones y procurar no utilizar simbología sexista. Otro ejemplo puede verse en el diseño de las estaciones, profesionales de la arquitectura o la ingeniería pueden el enfoque de géneros a la hora de determinar en qué baños incluir cambiadores para bebés y decidir colocarlos en todos los baños (y no únicamente en los de mujeres), para así contribuir a desnaturalizar el rol de cuidadoras de las mujeres y fomentar la corresponsabilidad en los cuidados entre varones.

¿Qué otras acciones se podrían implementar?



Transporte en tanto mercado laboral

La división sexual del trabajo de la que hablamos antes puede verse reflejada en todos los espacios donde desarrollamos nuestras funciones laborales. Muchas veces habrán escuchado que el sector transporte representa un ámbito muy “masculinizado”, pero ¿a qué nos referimos con eso?

En primer lugar, podemos decir que tiene que ver con que es una actividad con gran presencia de personal masculino, porque las profesiones más relacionadas con el transporte son desempeñadas principalmente por varones. Por ejemplo, en lo referente a la infraestructura ferroviaria, en profesiones como ingeniería o arquitectura suele haber mayor presencia masculina. Lo mismo ocurre con otras profesiones vinculadas a la operación del servicio, como maquinistas o conductores, guardabarreras, etc. Pero más allá de los hechos, es importante interrogarnos: ¿Por qué les parece que hay más presencia masculina en esas carreras y profesiones? Particularmente en nuestro ámbito, la actividad ferroviaria estuvo históricamente vinculada con la fuerza masculina ¿Con qué estereotipos de género pueden relacionarlo?

Esto influye en el acceso al trabajo, dificultando aún más la participación de las mujeres en el mercado laboral e incrementando la brecha de género de la que hablábamos anteriormente, en la conformación del staff y los puestos de decisión.

¿Conocen cómo está conformada la empresa de la que formamos parte? ¿Pueden visibilizar esta brecha de género en sus equipos de trabajo?

A la luz de los conceptos de brecha salarial, segregación vertical, segregación horizontal que vimos en el apartado anterior, podemos analizar cómo a nuestro alrededor se replican estas configuraciones de desigualdad.

Podemos pensar cuántas mujeres conforman el staff, qué puestos ocupan: ¿perfiles técnicos o administrativos? ¿puestos de decisión o subordinación?

Además de que puedan identificar estos sesgos, nos interesa que podamos ir pensando que desde el lugar en el que estamos podemos contribuir a desestructurar los estereotipos de género, que pensemos si en nuestro discurso existe la idea de que los varones son mejores para ciertos puestos, que pensemos por ejemplo a quién le pedimos el café o que saque las fotocopias. ¿Qué otras situaciones cotidianas de este tipo pueden identificar? Extendemos la invitación a pensar de qué modo podrías incorporar la perspectiva de géneros en el área en la que trabajas y de qué manera impactaría positivamente en la deconstrucción de estereotipos, la disminución de las violencias o las brechas de género.

Reflexiones finales

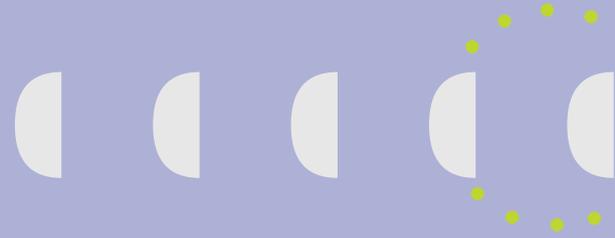
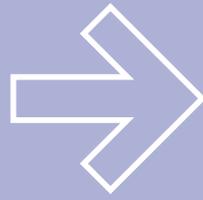
A lo largo de la clase trabajamos una secuencia de conceptos e ideas con el objetivo de visibilizar las desigualdades y comenzar a plantear las formas en que se manifiestan las violencias por motivos de género, entendiendo que no responden al orden “natural”, sino que refieren a cuestiones sociales, políticas, decisiones humanas, personales y colectivas. La perspectiva de género es un marco conceptual necesario para la elaboración de propuestas antidiscriminatorias en el conjunto de programas, proyectos, planes y soluciones normativas, jurídicas, educativas y comunicativas destinadas transformar las desigualdades. No nos condena la “naturaleza” a vivir en una sociedad plagada de injusticias, sino que, por el contrario, tenemos la posibilidad de tomar el compromiso con la sociedad para revertir siglos de vejámenes, en función de construir un mundo con igualdad y justicia social. Nuestro rol en esta tarea es muy importante, porque a través del acercamiento a estas nociones podremos adquirir herramientas para el análisis y la reflexión que nos permitan identificar progresivamente nuestros propios sesgos inconscientes y modificarlos, contribuyendo a través de nuestras tareas profesionales y en nuestras relaciones interpersonales, a la transformación cultural hacia un futuro igualitario.

En el próximo módulo trabajaremos centralmente sobre el marco normativo nacional e internacional en materia de género y de violencia por razones de género.



Referencia bibliográfica

- Barrancos, D. (2007). Mujeres, entre la casa y plaza. Reguant. D. Patriarcado. Síntesis. Barcelona.
- Bonino Méndez, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. En: Dossiers feministas, N° 6, pp: 7-36.
- Crenshaw K. (2002). "The Intersectionality of Race and Gender Discrimination, p.13.
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría género. Una introducción teórica-metodológica. Isis Internacional: Ediciones de las Mujeres, 17, II-128.
- Mattio E. (2012). ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?
- Min. De Desarrollo Social (2012). De la Ley a la práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario.
- Mc Manus, S. (2020). Hacia una nueva metafísica del género. Debate Feminista, 60.
- Rodríguez Enríquez, C. M., & Marzonetto, G. L. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 No 8-
- Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Revista Nueva Sociedad No 256.
- Sánchez de Madariaga, I. (2004): Urbanismo con perspectiva de género. Fondo Social Europeo- Junta de Andalucía, Sevilla.
- Stolke V. (2004). La mujer es puro cuento.
- Stryker S. (2017), Historia de lo trans, Editorial con Tinta Me Tienes, Colección la Pasión de Mary Read, nro. 10, Madrid.
- Viveros Vigoya M. (2016). La interseccionalidad una aproximación situada a la dominación.
- Ruiz, A. y otros (2017). La revolución de las Mariposas. A diez años de la gesta del nombre propio.
- Min. De Desarrollo Social (2012). De la Ley a la práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario



Ley Micaela

Módulo II

Calse 2





Marco Normativo Regional, Nacional e Internacional

Clase 2



¡Les damos la bienvenida al segundo módulo!

Una clase muy significativa porque vamos a conocer a Micaela García, la ley que lleva su nombre y que orienta esta formación. Luego continuaremos explorando el marco normativo regional, nacional e internacional en el que se inscribe la perspectiva de géneros.

¿Quién era Micaela García?

Les proponemos comenzar la clase recordando a Micaela:

Como es de público conocimiento, esta ley 27.499 lleva el nombre de una víctima de femicidio, Micaela García, de 21 años de edad, militante del movimiento Evita y también del movimiento "Ni Una Menos". Este femicidio fue perpetrado por Sebastian Wagner, ya condenado por la violación de dos mujeres (hechos ocurridos anteriormente a la violación seguida de femicidio de Micaela), mientras que se encontraba con el beneficio de libertad condicional.

Su violación y posterior femicidio en Gualeguay (Provincia de Entre Ríos) sacudió al país. La conmoción social del hecho y la violencia institucional que devela, en el marco de las movilizaciones del "Ni una menos" y debates emergentes como producto de las luchas sociales y cambios socioculturales, dieron fuerza a demandas históricas que exigían reconfiguraciones con fuerte dimensión institucional, poniendo en primer plano la necesidad de capacitación en perspectiva de géneros a los organismos del Estado y a todas las personas que lo conforman en sus distintos niveles y jerarquías. Micaela era una mujer joven que abrazaba a su comunidad, con una vida llena de proyectos, con un fuerte compromiso por los derechos humanos y por la realidad que la rodeaba.

Les recomendamos buscar en internet el material audiovisual "Micaela: tu sonrisa como bandera" para recordarla a través de los relatos de su familia y amistades.

Marco Normativo Internacional, Nacional y Regional

Una de las principales formas de traducir las normas sociales en regulaciones con carácter de obligatoriedad son las normas que componen el ordenamiento jurídico. Los marcos legales existentes que regulan nuestras prácticas son rectores y orientadores de la construcción y deconstrucción de las mismas.

Entre lo legal y lo legítimo existen lineamientos para la aplicación de las normativas, y se trata de un ejercicio de concientización que consideramos pedagógico, de proceso y no de acción punitiva.

Entonces, cuando nos preguntamos cómo aplicar a nuestra cotidianeidad institucional aquello que se plasma en las leyes, entendemos la necesidad de darlas a conocer, aprehenderlas y pensarlas en su aplicabilidad más concreta.

El Marco Normativo, compuesto por Convenciones Internacionales, Constituciones Nacionales, Tratados, Leyes y otras regulaciones, representan acuerdos que también son históricos y variables respecto de ciertos temas, y comprometen a todas las personas a respetarlos mediante distintos tipos de sanciones frente a su incumplimiento.

Compartiremos en este módulo algunos ejemplos claves para revisar prácticas, hábitos y costumbres.

Jerarquías Normativas

Hans Kelsen es el jurista y filósofo que propuso la forma de pirámide para graficar la manera en que se relaciona el conjunto de normas jurídicas, conformando un sistema de jerarquías. Esto se conoce con el nombre de Pirámide de Kelsen, y establece que una norma que se encuentra por debajo de otra en "la pirámide" no puede contradecirse con otra que esté por encima, ya que no tendría efecto jurídico, o no debería tenerlo.



Con esta breve introducción, pasaremos a ver cuál es el Marco Normativo actual que debemos cumplir con carácter de obligatoriedad en lo que respecta al género.



Marco Internacional en materia de Géneros

Las regulaciones internacionales con las que contamos son de vital importancia para el avance hacia una sociedad más igualitaria. Nos interesa compartir con ustedes algunas de las normativas más significantes que le dan marco a las normas nacionales, que veremos más adelante en este mismo módulo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH 1948)

Esta Declaración 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 mismas tareas. 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.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979)

La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Posteriormente, fue ratificada por 189 países - el 97.9% de los existentes -, entre ellos Argentina, que la ratificó el 15 de julio de 1985, por la Ley N° 23.179 y la dotó de jerarquía constitucional con la reforma de la Carta Magna en 1994.

La CEDAW es un instrumento de carácter internacional que precisa los detalles de la discriminación contra las mujeres y establece los lineamientos necesarios para erradicarla. Al ratificarla, los Estados Parte se comprometen a aplicarla, llevando a cabo una serie de medidas a nivel interno y procurando garantizar la adopción de acciones necesarias, con el fin de eliminar las violaciones de Derechos Humanos contra las mujeres.



Además, se crea el Comité CEDAW (Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer), para monitorear el cumplimiento por parte de los Estados Parte, en virtud de las disposiciones contempladas en esta Convención.

En su artículo 1 encontraremos 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".

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 de 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, como vimos en el módulo anterior).

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará, 1994)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida popularmente como "Convención de Belém Do Pará", fue sancionada en 1994. Nuestro país incorporó esta convención bajo la Ley 24.632 del año 1996.

Esta Convención 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.

El primer alcance de esta Convención es la **definición de la violencia contra la mujer**: "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. 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) fomentar y apoyar programas de educación gubernamental 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.

Principios de Yogyakarta (2007)

Es un documento que recoge una serie de principios elaborados por un comité de personas expertas de las



Naciones Unidas, para los Derechos Humanos relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho Internacional de los derechos humanos, estableciendo unos estándares básicos para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

Estos principios y recomendaciones son utilizados como estándares jurídicos internacionales en todo el mundo y se compone de 29 principios precedidos de un preámbulo y seguidos por unas recomendaciones adicionales. El documento parte de los derechos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración y Programa de Acción de Viena, y en otros tratados de derechos humanos, sin embargo, en numerosos países son negados a personas con motivo de su orientación sexual o su identidad de género.

Los Principios 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, inhumanas 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 Nacional en materia de Géneros

Como pudieron ver en el apartado anterior, la violencia contra las mujeres es un tema que está en la agenda social y política de la mayoría de los países del mundo. Desde mediados del siglo pasado los Estados hacen esfuerzos para su erradicación. En la Argentina contamos con leyes nacionales fundamentales que van en este sentido, y que a su vez amplían la mirada sobre los modos en que se manifiestan las violencias por razones de género. Veremos que contamos con leyes que fueron pioneras para la región y el mundo, y que representan avances históricos en la protección de derechos de los colectivos LGBTIQ+. Conozcamos algunas de ellas.

Reforma Constitucional (1994)

Acompañando el proceso de la recuperación democrática de los años 80 y la re-vinculación del Estado con el sistema de derechos en 1994, se reforma por última vez nuestra Constitución Nacional. Con esta reforma se superan los debates que existían sobre la importancia y jerarquía que tenían los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que había suscripto (aceptado y adoptado) nuestro país hasta el momento. Queda plasmado en el artículo 75 inciso 22, que estos Tratados tienen jerarquía constitucional, es decir, que se encuentran 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.

Ley Nacional N°24.417 de Protección contra la violencia familiar (1994)

Si bien es una norma deficiente, incluso para los parámetros de la época marcados por la Convención de Belén do Pará, es la primera ley nacional que encuadra las situaciones de violencia en base al género. La misma dispone que: "toda persona que sufriera lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar podrá denunciar estos hechos ante el juez con competencia en asuntos de familia y solicitar medidas cautelares conexas".

Ley Nacional N°26.150 - Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006)

Desde este nuevo marco normativo, la sexualidad se entiende de forma amplia, y no ya restringida únicamente a cuestiones vinculadas con la genitalidad y las relaciones sexuales. Actualmente, sabemos que la sexualidad involucra aspectos éticos, culturales, psicológicos, emocionales, biomédicos, jurídicos, etc.



Esta normativa tiene entre sus objetivos principales: "Asegurar la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y un acceso igualitario a la Educación Sexual Integral..." para todas las infancias y jóvenes desde el nivel educativo inicial.

Es fundamental que la educación sexual tenga perspectiva de géneros para no transmitir estereotipos que resulten condicionantes y discriminatorios.

¿Recuerdan cómo era abordada la sexualidad durante su formación educativa? ¿Qué diferencias ubican respecto a la educación de sus hijas o hijos u otras niñas y niños allegadas/os a ustedes?

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 LGBTIQ+, 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, como vimos en el módulo anterior.

Estos son algunos artículos importantes de la Ley:

- **Definición de la Violencia:** Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (Art. 4).
- **Tipos de violencia:** física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política. Este último tipo de violencia fue incorporado en el año 2019 cuando se modifica por última vez la ley, en donde también se incorporaron las modalidades de violencia en el espacio público, la violencia pública y la política, comprendiendo así no sólo a los espacios públicos y sino también a los espacios de representación que ocupan las mujeres en el ámbito de deliberación público-político (Art. 5).
- **Modalidades de violencia:** doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, y mediática y en el espacio público (callejera), pública y la política, incorporada también en 2019 (Art. 6).
- **Derechos Protegidos:** a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad; e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos; f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; g) Recibir información y asesoramiento adecuado; h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización (Art. 3).

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.



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 que sean del mismo o de diferente sexo.
- Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por dos personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y las mismas 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)

Es la primera ley en reconocer la identidad de género autopercebida, fue sancionada en mayo de 2012 y establece que toda persona puede solicitar la corrección registral del género y el cambio de su nombre de pila e imagen. No se requiere readecuación genital, tratamientos médicos, psiquiátricos o psicológicos y tampoco la intervención de la justicia. Basta con presentarse ante cualquier registro civil del país y manifestar la identidad auto percibida para que pueda verse reflejada en el Documento Nacional de Identidad.

Define la identidad de género 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, aporta nociones sobre el modo en que, desde el Estado, las instituciones y todos los ámbitos donde se desarrolle la persona deberán actuar para garantizar un trato digno, libre de violencia y discriminación.

Debe tenerse en cuenta que los procesos relacionados con asumir la identidad de género de manera pública implican transiciones, esto supone procesos de elaboración singulares, con tiempos y requerimientos propios. Las decisiones durante las transiciones corresponden exclusivamente a las personas que están transitándolas, quienes están experimentando su cambio de identidad de género. Las instituciones deben respetar esas decisiones y acompañarlas sin entorpecer las trayectorias laborales de la persona.

Esta es una ley de avanzada a nivel mundial, una de las únicas leyes que habla del sentir de las personas y, como muchas otras de las que veremos en este recorrido, constituye un derecho adquirido a raíz de la lucha y el activismo LGBTIQ+. **¿La conocías?**

Ley Nacional N°27499 – Ley Micaela (2018)

Llegamos a Ley Micaela, ley que nos convoca en este recorrido de capacitaciones. Fue aprobada -casi por unanimidad- por el Congreso de la Nación, el 19 de diciembre de 2018, establece la obligatoriedad de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en todos sus niveles y jerarquías, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

La Ley 27.499 lleva el nombre de Micaela García, quien, como vimos al comienzo de esta clase, fue víctima de femicidio en Gualaguay (Provincia de Entre Ríos), a los de 21 años de edad en abril de 2017.

Con la implementación de esta normativa se busca, por un lado, prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencia por razones de género en los ámbitos laborales, como así también interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del estado, en la urgencia de iniciar procesos de capacitación en la temática para transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector.



De esta manera se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos, para que desde las propias políticas se intervenga y modifiquen las mismas.

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 (MINGEN) -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.

La Ley Micaela, entonces, tiene como objetivo visibilizar y desnaturalizar las conductas que caracterizan, rodean y propician los casos de violencia hacia las mujeres y personas LGBTIQ+ hasta su práctica más extrema: los femicidios, travesticidios y transfemicidios.

Primera Condena por Travesticidio en la Argentina

Se trata de una sentencia que marcó un hito en la región para el avance de los Derechos Humanos de este grupo, dando visibilidad y nombre propio a estos atroces crímenes, cuya gravedad por mucho tiempo no había sido reconocida como se debía. Esta sentencia crea jurisprudencia y un precedente en el abordaje de crímenes de odio basados en la identidad o expresión de género y la orientación sexual.

⇒ Ley Nacional N°27.452 de Régimen de Reparación para Niñas, Niños y Adolescentes (Ley Brisa)

Esta es una iniciativa que otorga una reparación económica para hijas o hijos de víctimas de femicidios o del asesinato de alguna/o de las/los progenitoras/es en manos de otra persona. La norma lleva el nombre de Brisa Barrionuevo, una niña de tres años cuya madre fue asesinada a golpes.

⇒ 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, Géneros 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 LGBTIQ+ 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)

Este decreto establece que los cargos de personal del Sector Público Nacional deberán ser ocupados, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%), por travestis, transexuales y transgénero y a su vez, explícita la importancia de promover medidas de sensibilización, guías de actuación y formaciones específicas para las áreas de gestión de los recursos humanos.



⇒ Ley Nacional N°27610 – Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo

El 24 de enero de 2021 entró en vigencia esta norma de alcance nacional que amplió los derechos vinculados a la interrupción del embarazo.

A partir de esta ley la Ley 27.610, las mujeres y personas con otras identidades de género tienen derecho a interrumpir su embarazo:

- Hasta la semana catorce (14), inclusive, sin tener que explicar los motivos de su decisión
- Cuando el embarazo es resultado de una violación o si está en peligro su vida o su salud.

Asimismo, todas las personas tienen derecho a la atención post aborto más allá de si el mismo se produjo o no en las situaciones previstas por la ley, y al acceso a métodos anticonceptivos.

⇒ Ley Nacional N°27.636 - Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, Transgénero “Diana Sacayán- Lohana Berkins” (Ley de Cupo Laboral Travesti Trans)

En el año 2021 se sanciona esta norma, que tiene por antecedente necesario el Decreto N° 721/2020, y que se inscribe como otra herramienta vital para establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades como política federal. Establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. Su objetivo es que personas travestis y trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad.

La Ley de Cupo Laboral Travesti Trans contempla que quienes no hayan finalizado sus estudios puedan terminarlos y seguir capacitándose, garantizándose así la formación educativa obligatoria y la capacitación de travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión. Además, estipula acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad en los ámbitos laborales, para garantizar el trato digno de travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

Con el objetivo de dar cumplimiento a esta ley y promover la transparencia en el acceso a un puesto laboral en el Sector Público Nacional, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad creó el Registro Único de Aspirantes Travestis, Transexuales y/o Transgénero.





⇒ Decreto N°476/2020 – DNI no binario (2021)

Esta norma, sancionada en julio de 2021, incorporó la posibilidad de optar por la nomenclatura "X" en el DNI y el pasaporte, para reconocer identidades de género por fuera del binomio masculino/femenino. El decreto amplió los derechos reconocidos por la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743), interpretando sus alcances más allá del binarismo y convirtiendo a la Argentina en el primer país de la región en reconocer y ampliar estos derechos.

⇒ Plan Nacional de Acción contra las Violencias (2022-2024)

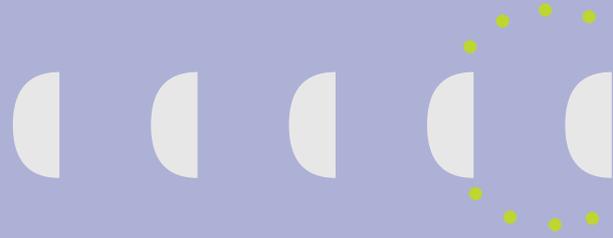
El Plan Nacional constituye un posicionamiento claro respecto del modo en que el Estado debe construir las respuestas de política pública en esta materia. Junto con la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), como definición de jerarquización del organismo rector en materia de género y diversidad, este Plan es una herramienta de trabajo que apunta a intervenir de manera estratégica sobre el fenómeno de las violencias por motivos de género en nuestro país. Pero, además, es una apuesta a modificar el paradigma de abordaje estatal de estas violencias y pensar en acciones para el corto, mediano y largo plazo.

Para su elaboración, el MMGyD abrió un proceso participativo y federal en distintas instancias a través de Foros Federales presenciales y virtuales con la participación de la sociedad civil, organizaciones sociales, políticas, comunitarias y sindicales, entre otras. En simultáneo, con foros con actores institucionales de los tres poderes del Estado en sus distintos niveles jurisdiccionales, para poner en debate también aquellas experiencias valiosas que los organismos desearan sumar al nuevo Plan de Acción.

Este Plan obedece a la obligatoriedad establecida en la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres que establece en su artículo 9 "la obligación de elaborar, implementar y monitorear un Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres."

Las normativas que repasamos en esta clase constituyen hitos muy importantes para los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+.

¿Qué otros hitos conocen que hayan sido relevantes para la lucha de estos colectivos?



Ley Micaela

Módulo III

Calse 3





Violencia por motivos de género

Clase 3



¡Les damos la bienvenida a este nuevo módulo!

En la tercera y anteúltima clase de esta capacitación les proponemos abordar qué son las violencias por motivos de género, qué modalidades y tipos presentan, y cómo se reproducen como parte de una desigualdad estructural. Buscaremos ofrecer herramientas para identificarlas, desarticular sus lógicas y apostar a la construcción de relaciones y vínculos igualitarios y sin violencia.

¿En qué pensamos cuando hablamos de violencia por motivos de género?

Para responder esta pregunta les proponemos pensar en la noción de género que vimos en la clase 1, donde decíamos que género no es sinónimo de mujeres. En este caso, lo que implica esta forma de violencia es que la sufren personas por razón de las desigualdades a las que se ven sometidas por su género, en el marco de la organización patriarcal de la sociedad en la que vivimos.

Hablar de violencia por motivos de género implica:

- Reconocer que las sociedades actuales están organizadas bajo un sistema rígido y jerárquico en función de los géneros.
- Considerar la histórica asimetría entre varones y mujeres como una característica que explica la magnitud, gravedad y las causas de la violencia contra las mujeres y las personas LGBTQ+.
- Reconocer la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran estas personas en las sociedades patriarcales.

Avancemos un paso más en relación a las ideas previas que tenemos sobre la violencia. A continuación, plantearemos una serie de situaciones para que piensen si les resultan conocidas:

Una mujer con golpes en el rostro, en un espacio vacío, usualmente en el piso y con sus manos en primer plano, frenando una agresión.

Si bien esta imagen cumple el objetivo de alertar frente a la gravedad de la violencia, es muy importante que podamos ir detectando que cuando hablamos de violencia por motivos de género, nos referimos a desigualdades estructurales que se presentan con diferentes magnitudes, a veces más evidentes, como la anterior, y otras más sutiles. Por esto les proponemos construir otras imágenes menos explícitas, por ejemplo:

- ✓ Una persona trans que no accede a la educación formal desde temprana edad.
- ✓ Una mujer indígena a la que se le niega un parto humanizado que respete las prácticas de su cultura.
- ✓ Una mujer a la que se le prohíbe o cuestiona su capacidad de asumir la responsabilidad de sus hijas o hijos por tener una discapacidad.
- ✓ Una familia homoparental que es agredida en la vía pública.

¿Qué otras imágenes se les vienen a la cabeza?

Entendemos que son ideas que quizás todavía pueden resultarles poco familiares, pero lo importante es que vayan percibiendo que cuando hablamos de violencias por motivos de género, estamos hablando de desigualdad.



¿Cómo se reproduce y consolida la organización social en función del género?

Hacernos esta pregunta es muy importante, porque esta organización es la base de las violencias por motivos de género.

La activista feminista Kate Millett nos dice:

“ El patriarcado puede recurrir a la fuerza, y de hecho lo hace, pero se apoya fuertemente en el consenso y éste se construye a través de la socialización diferenciada de varones y mujeres, naturalizando esa diferencia ”

Ya aprendimos que el género no es algo natural sino una construcción social y cultural, y cómo los estereotipos de género nos son transmitidos desde que nacemos. Éstos asignan a los varones atributos como fuerza, valentía, capacidad de mando, liderazgo, y a las mujeres docilidad, ternura, capacidad de acompañar y cuidar, entre otras.

La violencia física siempre estuvo permitida para los varones, incluso alentada y celebrada ya que forma parte de los atributos socialmente deseados para la masculinidad. Esta es una diferencia central con respecto a la educación recibida por las mujeres, donde el uso de la violencia física está visto como un desvío y, muy por el contrario, los recursos atribuidos a la femineidad son la palabra, la emocionalidad, la sensibilidad, la ética del cuidado, entre otras.

Entonces, es importante remarcar que este modelo de organización social es aprendido, naturalizado y compartido por todas las personas desde que nacemos. Por eso, tanto varones como mujeres pueden estar de acuerdo con comportamientos machistas, y no se trata de que los varones “sean malos”, sino de que han aprendido ciertas normas y, por lo tanto, pueden disponerse a modificarlas.

Mitos del amor romántico y mitos sobre la violencia doméstica

Mitos del amor romántico

La organización patriarcal de la sociedad abarca también la forma en que nos relacionamos en los ámbitos familiares, laborales, de amistad y con nuestras parejas.

Las relaciones de pareja están atravesadas por mitos que funcionan indicando cómo deberían ser los sentimientos, comportamientos y creencias cuando estamos frente a eso que llamamos “amor”. Están presentes en los cuentos, canciones y películas. Existen muchas películas infantiles apoyadas en estos mitos, como “La Cenicienta”, “Aladín”, “La bella durmiente”. **¿Se les ocurren otras?**

Los mitos funcionan sosteniendo las asimetrías de género en la pareja y se entran con la idea de “amor romántico” dificultando así la interrupción del vínculo violento. Podemos considerar que los mitos románticos son el conjunto de creencias socialmente compartidas sobre la supuesta verdadera “naturaleza del amor”. Revisar nuestros vínculos más cercanos desde una perspectiva de géneros, nos permitirá promover formas de relacionarnos más sanas y libres de violencia.

Los mitos sustentan la idea de que en el amor no se ven los defectos, es incondicional, irrenunciable, para siempre y no acepta cuestionamientos ni dudas, ya que de otra forma no sería un amor verdadero.



Ahora veamos la siguiente tira de Mafalda:



¿Qué mito les parece que ilustra?

Mitos sobre la violencia doméstica

Los mitos sobre la violencia doméstica, una de las modalidades de violencia por motivos de género que establece la Ley 26.485 que vimos en el módulo anterior, son creencias populares estereotipadas, sostenidas amplia y persistentemente. La vigencia y propagación de los mitos o falsas creencias, se basa en el desconocimiento popular de datos de la realidad y contribuye a la reproducción de las violencias y desigualdades. Es muy importante contar con la información precisa para poder desmontarlos.

Presentamos aquí 4 de los mitos más escuchados, junto a la información que refuta cada uno de ellos.

MITO 1: "¿POR QUÉ SE QUEDAN?" o "¿POR QUÉ NO SE VAN?"

Si las mujeres que sufren violencia física no se van es porque les gusta que les peguen.

Desde una mirada con perspectiva de géneros:

La dependencia económica, la falta de relaciones afectivas donde apoyarse y el estado emocional en el que se encuentran las mujeres son, muchas veces, los motivos por los cuales es muy complejo desarticular los contextos de violencia doméstica. Adelantándonos a los tipos de violencia (que profundizaremos luego), podemos decir que la violencia psicológica que tiene lugar en estas situaciones tiende a la manipulación, aislamiento, culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, y otras situaciones que suelen afectar a la salud psicológica y a la autodeterminación. Referimos esto aquí porque muchas veces este mito de "se quedan por que les gusta que les peguen", se encuentra asociado a "no se van porque las mantienen" o "no se van porque sus amistades o familia no las quieren", como si la dependencia económica y afectiva fuera "culpa" de la persona en situación de violencia.

MITO 2: "MUCHAS DENUNCIAS SON FALSAS"

Las mujeres utilizan las denuncias como "venganza" hacia sus exparejas o para tener una ventaja en los procesos de separación y divorcio.

Desde una mirada con perspectiva de género:

Este es uno de los mitos más extendidos, pero no sólo se desmiente estadísticamente, ya que las denuncias falsas son extremadamente inusuales, sino que desconoce los inmensos costos subjetivos que implica el acto de denunciar: los problemas familiares, laborales, el miedo, los señalamientos, los ataques, las decisiones adversas y la revictimización institucional.

**MITO 3: "LE PASA A OTRAS"**

Las víctimas de violencia doméstica tienen características concretas: son mujeres pasivas, sumisas, con baja autoestima, sin trabajo remunerado, en situación de pobreza.

Desde una mirada con perspectiva de géneros:

Cualquier mujer puede sufrir violencia doméstica. No hay un perfil de mujer que tienda a ser maltratada o a sufrir una agresión sexual. Esta idea estigmatiza a quienes lo han sufrido y no les da credibilidad a quienes no cumplen con el estereotipo de "víctima".

MITO 4: "SON MONSTRUOS"

Los varones violentos son monstruos.

Desde una mirada con perspectiva de géneros:

Los varones que violentan no son monstruos, sino que, por el contrario, muchas veces se pueden desempeñar muy bien en su trabajo y ser respetados y apreciados en su círculo social. Llamarlos monstruos es deshumanizarlos y aislarlos de una sociedad que también es responsable, e invisibiliza que las violencias más extremas son parte de un continuum que va desde violencias más sutiles hasta llegar a las expresiones más evidentes.

¿Reconocen estos mitos de los que hablamos? ¿Qué otros mitos sobre la violencia doméstica escucharon?

Micromachismos

Como venimos viendo, las manifestaciones de violencia no siempre son explícitas e impactantes (con agresiones físicas y comisión de delitos), sino que muchas veces adoptan formas sutiles que suelen estar naturalizadas y son difíciles de identificar como violencias.

Los micromachismos atentan contra la libertad de elección de las mujeres y personas LGBTIQ+ buscando mantenerlas en una relación de subordinación.

Una de las expresiones más arraigadas en la cultura e incluso en la identidad argentina es la pasión por el fútbol. Esa pasión atraviesa edad, condición social, lugar de origen, etc. Y las hinchadas con sus cantos tienen un papel protagónico. **Pero ¿qué dicen esas canciones? O más aún, ¿qué expresan?**

Ya hace tiempo, los árbitros detienen los partidos cuando las hinchadas cantan canciones racistas y xenófobas. ¿Por qué no pasa lo mismo cuando las canciones expresan misoginia y homofobia? ¿Es posible alentar a los equipos y expresar la pasión sin apelar a estas expresiones violentas?



Veamos un ejemplo más sutil.



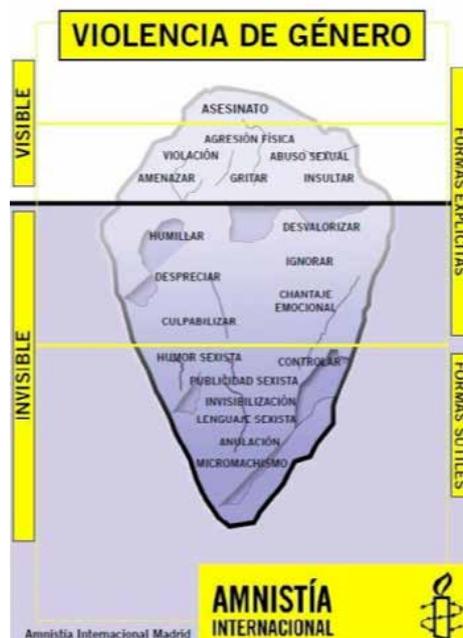
¿Por qué es una muestra de micromachismo? ¿Qué despierta la indignación de Mafalda?
 ¿Por qué el desconcierto del vendedor?

Como primera síntesis

Habiendo llegado a este punto, podemos volver al inicio de la clase cuando dijimos que las desigualdades estructurales propias de las sociedades patriarcales son la base de las manifestaciones de violencias.

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

El siguiente Iceberg de la violencia de género publicado por Amnistía Internacional resulta muy ilustrativo para comprenderlo:





Tipos y modalidades de violencia reconocidos por la legislación argentina

Tipos y modalidades

Como vimos en el Módulo II, 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 define Violencia contra las mujeres como "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal". Además, esta ley identifica 6 tipos y 8 modalidades de violencia.

Tipos de violencia por motivos de género

Se refiere a la forma de la violencia y el 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.



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 comprendidas en este tipo de violencia.



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 agravios o lesiones leves y puede conducir hasta el femicidio.



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.



SIMBÓLICA: Se trata de los estereotipos, símbolos, ideas, 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.





POLÍTICA: Cuando se busca impedir o dificultar la participación política de la mujer y personas LGBTIQ+, vulnerando su derecho a participar activamente en los asuntos públicos y políticos en igualdad de condiciones con los varones (por ejemplo, mediante intimidación, hostigamiento, descrédito, censura, etc.).

Modalidades de violencia por motivos de género

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 una persona 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:** Es 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:** Es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También 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:** Es ejercida cuando se afecta el derecho a decidir sobre los aspectos reproductivos (la decisión sobre si tener o no hijas e hijos, cuándo, cuántos, etc.).
- ✓ **Obstétrica:** Es ejercida por personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres o cualquier persona gestante (al no considerar su opinión en las decisiones, ejercer un trato deshumanizado, etc.).
- ✓ **Mediática:** Es ejercida cuando en los medios de comunicación masivos se difunden mensajes que promuevan la explotación de mujeres y personas LGBTIQ+ 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 construyendo patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres y disidencias.
- ✓ **En el espacio público:** Aquella que 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. Una de sus expresiones es el acoso callejero, que veremos en detalle en el próximo apartado.
- ✓ **Público-política:** Es aquella ejercida 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.).

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 realizados en la vía pública por varones hacia mujeres sobre sus cuerpos, formas de vestir, etc.?

Invitamos a los varones a preguntarles a las mujeres de su entorno si sufrieron situaciones de acoso en la vía pública/transporte, ¿cómo se sintieron, qué emociones experimentaron? ¿Cómo relacionan las situaciones descriptas con lo visto en este módulo y el módulo I?

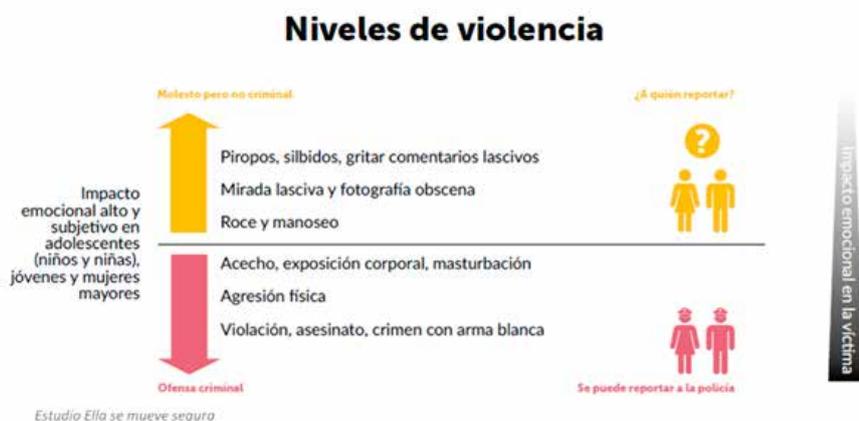
Estas prácticas son intimidantes, amenazantes, invaden la integridad emocional de quien las padece, resultan una clara falta de respeto y constituyen una experiencia incómoda, desagradable y, en la mayoría de las veces, humillante.

Como decíamos al principio, muchas de estas prácticas han sido aprendidas y naturalizadas y eso significa que también pueden modificarse.

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.

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 les mostró sus genitales.
- ✓ 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.





El estudio concluye que el transporte **no es neutral al género**.

- ✓ 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 las personas usuarias 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, como vimos también en el Módulo 1.



Además de la problemática del acoso en el transporte público, existen otras manifestaciones de desigualdad entre varones y mujeres en el sector transporte.

Femicidios, travesticidios, transfemicidios

Las manifestaciones más conocidas de la violencia física por motivos de género son los femicidios, travesticidios y transfemicidios.

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. 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.

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).

Otra categoría de análisis de la violencia a la que las personas travestis y 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 para la mayoría de las mujeres trans.

Violencia desde una mirada interseccional

En el Módulo I ya vimos el concepto de interseccionalidad. Pensando específicamente en las situaciones de violencia, desde esta mirada, 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.

Reflexiones finales

Las situaciones de discriminación y violencias en el ámbito laboral tienen la particularidad de someter a quienes la padecen a la dependencia del vínculo laboral y las consecuencias económicas y de desarrollo profesional que eso conlleva, por eso no es fácil comunicar las situaciones de violencia.

Frente a esta realidad, se refuerza la responsabilidad de quienes ocupan posiciones jerárquicas de garantizar entornos libres de violencia mediante acciones de prevención, intervención y sanción de dichas conductas. Es necesario realizar acciones de sensibilización, formación especializada de las áreas de recursos humanos y el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la recepción de quejas y comunicación de situaciones de violencia. Desterrar el patriarcado también implica la transformación de las culturas institucionales que contribuyen a sostenerlo, mediante la identificación e intervención temprana ante la vulneración de derechos con protocolos eficaces y con presupuestos especiales destinados a dicha transformación organizacional.

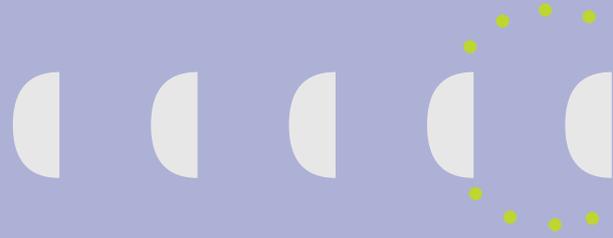
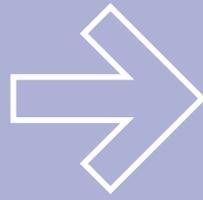
Muchas veces presenciamos situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral, familiar o incluso en el espacio público, donde nuestro silencio puede ser cómplice. Manifestar nuestro desacuerdo en cada circunstancia es también una forma de romper ese continuum de violencias y los mecanismos con los que funciona el dispositivo de género.

⇒ **Línea Nacional 144:** Es muy importante saber que esta línea cuenta con operadoras y operadores profesionales de las áreas de psicología, abogacía, trabajo social especializadas en la temática, y que es un recurso disponible para cualquier tipo o modalidad de violencia por motivos de género. A partir de un llamado, la línea suele orientar a la persona para que se dirija a un recurso local, ya que cuenta con un recursero nacional de cada área que trabaja en la temática: comisarías, áreas mujer, juzgados, ONGs, movimientos sociales, redes barriales, etc. La persona que se comunique puede recibir contención, asesoramiento e información sobre dónde puede dirigirse. No es un espacio de denuncia ni de emergencia, es importante que, en caso de riesgo, la persona se comunique al 911. La línea 144 es de alcance nacional, funciona las 24 horas del día y los 365 días del año. También es un recurso disponible para equipos, profesionales y áreas de Recursos Humanos que requieran información para brindar un mejor acompañamiento.

⇒ **Ante urgencias llamar al 911.**

A lo largo de esta clase pudimos conocer los distintos tipos y modalidades de violencia por motivos de género. Buscamos dar cuenta de que estas situaciones demuestran siempre una desigualdad de poder estructural, producto de las costumbres culturales que se reproducen en el marco de nuestras sociedades patriarcales. Visibilizar estas cuestiones, a través del análisis de los micromachismos, las ideas del amor romántico y los diferentes mitos, y comprender la dimensión de las formas extremas de violencia como lo son los femicidios, travesticidios y transfemicidios, nos siguen dando la pauta de que es necesario y urgente revisar nuestros roles en cada uno de los ámbitos en los que participamos.

En la clase que sigue, ¡la última!, nos adentraremos a reflexionar específicamente sobre la transversalización de la perspectiva de género en los organismos y políticas públicas, y en las responsabilidades y oportunidades que tenemos en nuestros ámbitos laborales.



Ley Micaela

Módulo IV

Calse 4





Género y DDHH

Clase 4



¡Les damos la bienvenida a la última clase!

Celebramos que hayan llegado hasta acá y sabemos que todo lo abordado en los módulos anteriores son contenidos fundamentales para recorrer esta clase final.

En esta oportunidad les proponemos trabajar, principalmente, sobre la importancia de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y en nuestros espacios de trabajo. Entender de qué se trata este concepto y porqué es tan importante.

También queremos recorrer junto a ustedes cuáles son los compromisos asumidos por el Ministerio de Transporte y por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. Además, vamos a repasar cuáles son aquellas buenas experiencias para una mayor equidad de género en el ámbito ferroviario.

¡Ahora sí, comencemos!

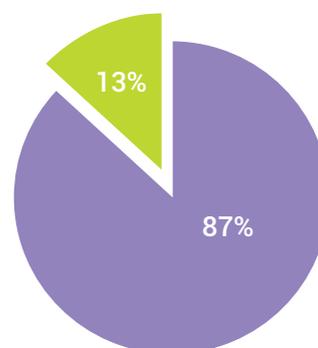
El Estado asume la tarea de incluir la perspectiva de géneros en todas sus acciones y avanzar en la construcción de políticas públicas capaces de transformar las estructuras desiguales existentes. Pero... ¿Qué implica incorporar la perspectiva de género en el trabajo cotidiano?

⇒ **HAGAN EL EJERCICIO DE RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

- ✓ ¿Hay compañeras/os trans en mi trabajo? ¿Y travestis?
- ✓ ¿Quién sirve el café?
- ✓ ¿Cómo se valora la palabra de mujeres y personas LGBTQ+ en las reuniones?
- ✓ ¿Quién suele limpiar y ordenar las oficinas?
- ✓ ¿Cómo son nombradas las personas?
- ✓ ¿Cómo actuamos frente a los supuestos "chistes" y comentarios sexistas?
- ✓ ¿Cómo sería pensar la infraestructura, la seguridad o vía y obra con perspectiva de género?

Sabemos que, si llegaron hasta acá en el recorrido de la Ley Micaela, seguramente muchas de estas preguntas les resulten más familiares, aunque sigan generando incomodidad o las respuestas parezcan difíciles. Este ejercicio crítico y cuestionador de lo establecido es lo que nos va a permitir generar acciones y políticas transformadoras desde nuestros lugares de trabajadoras y trabajadores de empresas dependientes del Estado Nacional. Sabemos que este factor es determinante para comprender las responsabilidades que tenemos en el ejercicio de nuestras funciones y en la implicancia de nuestras acciones.

Según los datos del Ministerio de Transporte (Informe: agosto 2020) en el ámbito ferroviario, el 87% de las personas que trabajan son varones y el 13% mujeres. El sector ferroviario es el sector que representa la participación femenina más baja (13%), cuyas empresas con menos mujeres son BCyL (4%) y SOFSE (14%). Mientras que en ADIF y DECAHF la participación es algo mayor (28% y 33% respectivamente), aunque aún persiste una marcada brecha.





¿Qué les parecen estos %? ¿A qué creen que se debe?
 ¿Realmente tenemos las mismas oportunidades?
 ¿Y qué pasa con la diversidad? ¿Hay estadísticas sobre trabajadoras y trabajadores trans y travestis?
 ¿Es posible salir de la mirada binaria (varones-mujeres) y pensar en una composición más diversa?

Es importante que la perspectiva de géneros y diversidad sea transversal:

- ✓ Para lograr una transformación real, profunda y certera.
- ✓ Porque es necesario entender las desigualdades dentro de una matriz estructural que no se soluciona con "nichos" o "microespacios" donde sólo tengan la perspectiva las "mujeres".
- ✓ Para no reducir la problemática social a un tema de varones y mujeres. Todas las personas vivimos en una sociedad patriarcal, por lo tanto, tenemos dos opciones: reproducir el machismo que este sistema impone o incorporar la perspectiva de género. Esto tampoco lo determina nuestra genitalidad.
- ✓ Porque implica una disputa de poder y un cuestionamiento de los privilegios.

Políticas de gestión para transversalizar la perspectiva de géneros

✓ **Creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.** Ambos Ministerios consolidan un compromiso inédito en la historia argentina, donde se institucionaliza una demanda de muchos años de lucha y organización.

✓ **Creación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (GNTPG):** Expresa la voluntad de este gobierno por transformar las políticas de géneros y diversidad en políticas de Estado que trasciendan los gobiernos y garanticen la continuidad y estabilidad institucional que se necesita para llevar adelante las transformaciones estructurales pendientes hacia una sociedad más igualitaria para todas las personas.

El robusto marco normativo argentino en materia de géneros y diversidad, junto a la creación del **MMGyD** y el **GNTPG**, configuran una estructura institucional sólida, a la altura de las demandas de nuestra época y de vanguardia internacional, que junto con la política exterior que se impulsa activamente en esta línea sitúan a nuestro país como referente y líder en este tema, no sólo en la región sino en el mundo.

✓ **Convenio Marco de asistencia y cooperación recíproca entre el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Transporte (2020)**

Como vieron en el módulo II, a través de este Convenio Marco, el Ministerio de las Mujeres, Géneros 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 LGBTIQ+ y, a su vez, acciones transversales para la prevención, asistencia y atención de situaciones de violencia por razones de género.

En esta línea, todos los organismos del Ministerio de Transporte cuentan con representantes y Unidades o Departamentos en políticas de género, inclusión y diversidad como estrategia de transversalización.

Los cinco ejes estratégicos desde los que se impulsa la temática son: **la planificación para contar con un diagnóstico y un plan de trabajo claro; el abordaje con la creación y reformulación de protocolos; la capacitación permanente y un seguimiento de los casos de violencia de género que existan en el sector; la mejora de la infraestructura tanto para usuarias y usuarios como para trabajadoras y trabajadores; el aumento de la participación laborales de las mujeres, travestis y trans en el sector; y la articulación institucional constante, mediante la firma de convenios de cooperación mutua.**



En ADIF, puedes comunicarte con el equipo de géneros y diversidad a través del correo generoydiversidad@adifse.com.ar

¿Sabías que existe este espacio en la organización?

Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2022-2024)

El Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2022-2024) es un plan integral, que se propone abordar de manera participativa, federal, multiagencial, transversal e interseccional una problemática estructural y que requiere del compromiso de todas las personas para construir una sociedad más justa, igualitaria y sin violencias contra las mujeres y personas LGBTIQ+.

Incorpora 100 acciones de corto, mediano y largo plazo de 20 ministerios y 5 organismos descentralizados nacionales.

Además, profundiza el paradigma de abordaje integral de las violencias de género impulsado en el primer plan (2020-2022) al comprenderlas como una problemática estructural que el Estado debe resolver fortaleciendo la independencia económica de las personas que las atraviesan, es decir, las condiciones materiales que las reproducen, así también como actuar ante la emergencia.

¿Cuáles son los lineamientos estratégicos del plan?

- ✓ Consolidar el paradigma de abordaje integral que implica crear condiciones subjetivas, materiales y simbólicas para que las personas en situación de violencia por motivos de género puedan desarrollar su propio proyecto de vida de manera libre.
- ✓ Garantizar la continuidad de las políticas públicas de abordaje integral de las violencias por motivos de género, sosteniendo, ampliando y profundizando las acciones establecidas en el marco del Plan Nacional 2020-2022.
- ✓ Fortalecer el carácter federal de las políticas y la gestión integrada y flexible entre el Gobierno Nacional, las provincias y los municipios, profundizando la implementación de políticas públicas acordes a cada uno de los contextos provinciales y locales.
- ✓ Robustecer la transversalización de las políticas en todos los organismos del Estado Nacional.
- ✓ Fortalecer el trabajo y la articulación con las organizaciones sociales y comunitarias reconociendo su rol estratégico en el territorio.
- ✓ Consolidar el anclaje territorial de las políticas de prevención, asistencia y protección de las violencias por motivos de género en todo el país.
- ✓ Fortalecer la gestión de la información en materia de violencias de género como un eje estratégico que garantice la producción de información fiable, oportuna y de calidad para la toma de decisiones basadas en la evidencia. Creación de centros de abordaje integral de las violencias por razones de género en las provincias.



Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023)

Como venimos trabajando, considerar a la política pública como la herramienta de transformación social por excelencia permite comprender que es responsabilidad de quienes representamos al Estado garantizar que las instituciones generen respuestas integrales y transversales a los problemas que aquejan a la sociedad en su conjunto.

Es bajo este marco que hoy se pone en marcha el primer **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad** del país. Nuevamente, el enfoque adoptado es interseccional, federal y participativo.

Pilares fundamentales:

→ **Igualdad:** parte de la base de que la igualdad de oportunidades es un derecho humano y, por lo tanto, una obligación legal de los Estados. Una política pública de igualdad en la diversidad que se oriente a transformar las causas productoras de las desigualdades estructurales debe centrarse en la modificación de los factores nodales que limitan el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades, mediante acciones institucionales, legislativas y programáticas que actúen a partir de la comprensión y el respeto a la diversidad.

→ **Diversidad:** consiste en dar cuenta del impacto diferencial que tiene para lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binarios e identidades no heteronormadas cualquier decisión y acción que se toma o planifica a nivel estatal, analizar los factores que reproducen las desigualdades y evaluar las posibilidades para su modificación.

→ **Participación:** conlleva propiciar un intercambio consultivo tanto durante el proceso de formulación del Plan como en la etapa de implementación de las acciones, promoviendo la intervención plural de las organizaciones comunitarias, feministas, LGBTIQ+, de la sociedad civil, académicas, sindicales, empresariales y políticas, entre otras.

→ **Integralidad:** implica promover el acceso y ejercicio de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales de una manera interdependiente a través del fortalecimiento de las redes territoriales y de las autonomías, en el marco de proyectos colectivos y comunitarios.

→ **Territorialidad y federalismo:** refiere al abordaje específico, situado y horizontal de las necesidades, proyectos y particularidades de los contextos locales, provinciales y de agentes comunitarios presentes en cada uno de ellos.

→ **Interseccionalidad:** refiere a la consideración de los múltiples factores que pueden tanto incrementar la situación de vulnerabilidad y opresión en que se encuentran las mujeres y personas LGBTIQ+, como potenciar sus agenciamientos. Estos factores pueden ser la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad, el lugar de residencia, la pertenencia étnica, la religión, entre otros.

→ **Transversalidad y multiagencialidad:** abarca la coordinación y articulación entre las distintas áreas sustantivas a cargo del MMGyD, otras áreas de la Administración Pública Nacional, gobiernos provinciales y locales y organizaciones de la sociedad civil. Implica propiciar un trabajo en red con los distintos agentes y organizaciones comunitarias relacionados con la materia para planificar políticas públicas desde un abordaje integral, interseccional y multiagencial.





→ **Interdisciplinariedad:** implica la incorporación de diversas miradas, conocimientos, saberes y experiencias fundamentales para la planificación y desarrollo de políticas públicas de igualdad de género en la diversidad.

→ **Interculturalidad:** involucra un enfoque que reconozca las diferentes culturas, poblaciones y grupos, la plurinacionalidad, la diversidad étnica, religiosa e idiomática presentes en nuestro país, promoviendo, a su vez, la eliminación de estereotipos discriminatorios.

→ **Sostenibilidad de la vida:** asume como una responsabilidad colectiva y del Estado, en tanto articulador nodal, la organización justa e igualitaria de las tareas de cuidado. La transformación hacia una organización social del cuidado más justa es un elemento clave a la hora de pensar en un desarrollo sostenible, en la generación de empleo y en la construcción de una sociedad más igualitaria.

→ **Transparencia y rendición de cuentas:** supone la incorporación de instancias de monitoreo y evaluación tanto en el proceso de elaboración del Plan como durante su puesta en marcha y al momento de su finalización. Implica un compromiso en la medición del impacto que tienen las acciones del MMGYD en la vida de cada persona para el acceso y ejercicio de sus derechos.

Experiencias en el sector transporte para una mayor equidad de género

¿Cómo venimos hasta acá?

Estuvimos hablando de cuáles son los compromisos asumidos por el Estado Nacional en políticas de géneros y diversidad y dimensionando nuestra responsabilidad como agentes del Estado, al momento de garantizar derechos. También incorporamos el concepto de transversalidad, como eje y desafío clave para nuestras prácticas cotidianas e institucionales, tomando conciencia de la potencia transformadora que tenemos desde nuestras realidades. Hacernos cargo de lo que decimos, silenciarnos, reproducimos, negamos, cuestionamos o proponemos, también forman parte de los objetivos de este módulo.

Y ahora nos preguntamos, ¿Cuáles son las herramientas y estrategias institucionales en pos de construir un ferrocarril más justo e igualitario? ¿Conoces alguna en tu organismo?

Dentro de las jerarquías institucionales resulta de vital importancia la creación de instrumentos que logren sistematizar y dejar plasmado en documentos, aquellos lineamientos que son necesarios conocer y cumplir para garantizar ámbitos libres de violencias y discriminación.

Contemplando que el ferrocarril es un ámbito de trabajo históricamente masculinizado y machista, la promoción de equidad de géneros en todas sus formas requiere implementar medidas que acompañen una transformación organizacional. En ese marco, se destaca la necesidad de **fomentar el acceso al empleo y movilidad laboral en condiciones igualitarias** - independientemente de la identidad de género de las personas -, e **incentivar políticas de cuidado y corresponsabilidad al interior del mundo laboral, capacitar y formar al personal ferroviario en perspectiva de géneros y diversidad**. A su vez, considerando el rol fundamental de los trenes como constructores del desarrollo social y económico de los países, se vuelve imprescindible generar medidas que propicien un cambio cultural que será de alto impacto en la conformación de una sociedad más justa e igualitaria.

La creación de **Políticas de Géneros y Diversidad, Protocolos de Atención, Abordaje y Acompañamiento a trabajadoras en situaciones de violencias por motivos de género** son, por ejemplo, otras estrategias transversales que las empresas ferroviarias tienen para garantizar el cumplimiento de los marcos normativos que rigen en nuestro país.

Por último, nos parece importante resaltar la importancia de contar con estadísticas, datos cuantitativos y diagnósticos que nos hablen del estado de situación de nuestros espacios de trabajo. Esa información nos



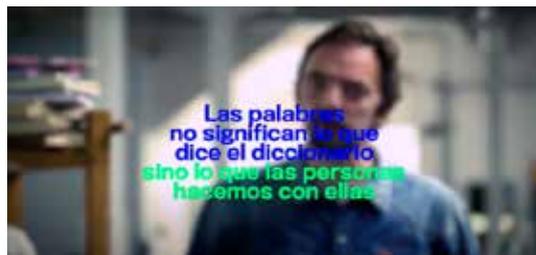
permite diseñar políticas públicas acordes a nuestras realidades.

¡Te invitamos a consultar dentro de tu organismo cuáles son aquellas experiencias que se están desarrollando!

Estrategias comunicacionales

¿Y la comunicación que tiene que ver con el desafío de transversalizar la perspectiva de géneros? ¿Qué significa utilizar lenguaje no sexista? ¿Se acaba el problema usando la “e”?

A través del lenguaje construimos nuestra forma de representar la realidad. Por eso, las palabras que elegimos y la manera en que nombramos tienen un rol primordial. Del mismo modo, todo lo que no nombramos queda excluido de nuestra enunciación y, por lo tanto, invisibilizado.



En este sentido, para fomentar una cultura más inclusiva e igualitaria en el Sector, desde el Ministerio de Transporte se considera prioritario promover un uso del lenguaje que sea inclusivo, que coadyuve al cambio de paradigma de toda la sociedad, garantizando a las mujeres y a las personas LGBTI+ el reconocimiento y visibilización de una voz hasta ahora silenciada en el sector, producto de los estereotipos y limitaciones culturales vinculadas a competencias supuestamente masculinas.

Debemos repensar la forma en que veníamos construyendo nuestros significados y discursos, y cómo comunicamos, visibilizando la identidad de género de todas las personas del sector transporte, para terminar con prácticas culturales que las dejan en las márgenes del desarrollo discursivo y erradicar las desigualdades existentes en nuestro sector.

El uso del lenguaje inclusivo es uno de los objetivos asumidos por el Ministerio de Transporte para deconstruir estereotipos y promover la equidad de género, en consonancia con la normativa vigente en la República Argentina.

Guía práctica de comunicación con sensibilidad de género del transporte

Entonces, ¿por qué empezar a pensar nuestra comunicación con sensibilidad de género?

La comunicación tiene un rol fundamental en la construcción del pensamiento y del imaginario social. De la misma manera sucede tanto en el Ministerio de Transporte como en los organismos descentralizados y empresas de su jurisdicción, ya que podemos ser agentes que propicien el cambio de una cultura organizacional en favor de la igualdad y la equidad de género.

En este sentido, no podemos impulsar políticas públicas con perspectiva de género sin tener en cuenta el componente comunicacional. Por lo tanto, quienes comunican deben otorgar un lugar central a la reflexión crítica en torno a prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos.

Es fundamental, entonces, pensar la comunicación de manera que promueva climas de trabajo cooperativos, respetuosos y de confianza para la participación y el intercambio colectivo, que pongan en valor la diversidad.



¿Te cuesta incorporar la comunicación inclusiva o no sexista? ¿Por qué?
¿Te resultaría más sencillo entenderlo con ejemplos? Veamos:

Sustantivos genéricos son aquellos términos que se refieren a todos los géneros, en lugar de utilizar el masculino como universal. Por ejemplo:

Genérico Masculino	Alternativa Sensible al Género
Los peatones	Las, les y los transeúntes
El presidente	La presidencia
Las azafatas	El personal auxiliar de vuelo
Los políticos	La dirigencia política
Los niños	La infancia

Los **sustantivos colectivos** son una alternativa que supera el uso de las dobles formas (usar el par femenino y masculino) lo que permite, por un lado, superar el binarismo varón/mujer y, además, agiliza el discurso:

Genérico Masculino	Alternativa Sensible al Género
Los profesores están en reunión	El profesorado está reunido
Los funcionarios, los secretarios	En funcionariado, la secretaría



En los siguientes ejemplos se pueden ver piezas de comunicación con perspectiva de género y otros a mejorar.



Esta pieza de vía pública, si la vemos con perspectiva de género, deberíamos hablar de pasajeros y pasajeras, para evitar usar el universal en formato masculino. En caso de que el espacio disponible lo impida, podremos usar otra palabra, como por ejemplo "personas". Como vemos en el ejemplo de abajo:



¿Se te ocurren otros ejemplos? Garantizar derechos es una responsabilidad conjunta. La forma en la que + nombramos, decimos y nos comunicamos no es ingenua y construye sentidos. Vale aclarar y sumar que la comunicación no es sólo escrita u oral, las imágenes, los videos, la fotografía también son soportes desde los cuales nos comunicamos, incluyendo o excluyendo.



Reparación, responsabilidad y corresponsabilidad ante las situaciones de violencia: Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito de trabajo: información, acompañamiento y derivación.

¿Qué podemos hacer desde nuestro lugar? ¿Y qué NO hacer?

Para dejar de culpabilizar a la persona que denuncia o es acosada, violentada o abusada y poner el foco en la trama que sostiene y genera las condiciones para que estos hechos ocurran es necesario:

- ✓ Escuchar activamente a la persona
- ✓ Creer y validar lo que nos cuentan
- ✓ Construir un clima y vínculo de confianza
- ✓ Contener
- ✓ Ejercitar la empatía
- ✓ Considerar y ser pacientes con los tiempos de la persona
- ✓ Tener en cuenta siempre el consentimiento expresado
- ✓ Informar oportunamente
- ✓ Articular con otros organismos para asistir
- ✓ Conocer y articular con las redes correspondientes
- ✓ Respetar la confidencialidad y la privacidad
- ✓ No dar nada por sentado
- ✓ Entender los límites de la intervención
- ✓ No exponer a careos a las partes involucradas

Es importante pensar el acompañamiento desde donde se sitúan las mujeres y personas LGBTI+ en situación de violencia, en lugar de centrarnos en lo que consideramos como problema. De esta manera, no forzaremos a las personas a que hablen de determinadas experiencias sin estar preparadas para ello.

En TRENES Argentinos Infraestructura contamos con el **Protocolo de Prevención y Actuación contra la violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica**, un instrumento aprobado por Directorio en 2020, que tiene como objetivo promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y desigualdades, mediante la implementación de acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de las violencias y el acoso laboral. El protocolo alcanza a todas las personas vinculadas laboralmente con TRENES Argentinos Infraestructura, en cualquier espacio donde desempeñen sus funciones laborales e independientemente de su cargo, función y modalidad de trabajo.



El canal de recepción formal, mediante el que se pueden comunicar las situaciones de violencia laboral y violencia doméstica cuenta con tres modalidades:

- **Correo electrónico:** adifconvos@adifse.com.ar
- **Línea telefónica:** 4318-3625
- **Presencial:** Oficina 613 – Av. Ramos Mejía 1302.

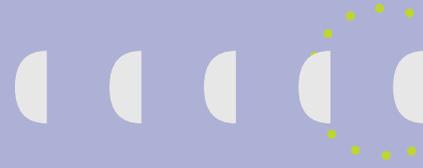
Podés leer el documento completo desde la web <https://www.argentina.gob.ar/institucional-trenes-argentinos-infraestructura/genero-y-diversidad> o solicitarlo al área de género y diversidad.

Línea 144

Finalmente queremos que, una vez más, tengan siempre a mano la **Línea 144 que funciona las 24 horas, los 365 días del año**, a nivel nacional. La Línea 144 no es de denuncia. Brinda asistencia, acompañamiento e información.

A poster for Línea 144. The main text reads "Línea 144" in large blue font, followed by a blue smiley face icon and "#estamos" in gray. To the right is a vertical logo for "Argentina unida" with a small icon below it. Below the main text, there are two columns of contact information: "Podés llamar al 144" and "escribir por WhatsApp al 1127716463" on the left; "escribir por mail a linea144@mingeneros.gob.ar" and "y descargarte la app" on the right. At the bottom left is "Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad" and at the bottom right is "argentina.gob.ar".

Ante situaciones de emergencia, siempre llamar al **911**.



**TRENES
ARGENTINOS**



Ministerio de Transporte
Argentina