



Ley Micaela
Nº 27.499



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

Claves para el
traslado de
contenidos en la
práctica

Abril 2020

Argentina unida



Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Ab. Elizabeth Gómez Alcorta

Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad

Lic. Diana Broggi

Responsables del proyecto

Victoria Obregón

Micaela Garibaldi

Equipo de trabajo

Cristina Noemí Oroño

Ángela Felisa Del Guercio

María Belén Nogueira

Tatiana Bances Lange

Débora Cecilia Lopreite

Emilse Ayelén Zacarías

Ana Rodríguez Flores

Natalia Letizia Payero

Ana Sofía Gavazza

Soledad Sueiro

Agradecemos los valiosos aportes realizados por

Cecilia Merchán, Secretaria de Políticas de Igualdad y Diversidad

Josefina Kelly Neila, Secretaria de Políticas contra la Violencia por Razones de Género

Alba Rueda, Subsecretaria de Políticas de Diversidad

Pilar Escalante, Subsecretaria de Políticas de Igualdad

Este documento pretende ser complementario de aquello que hemos plasmado en el Programa de Contenidos Mínimos de la ley 27.499 -Ley Micaela- así como de los Lineamientos para la Certificación de Programas de Capacitación, en cumplimiento e implementación de la norma.

La Ley Micaela establece la formación de todas aquellas personas que ejercen la función pública en los tres poderes del Estado, en la perspectiva de género y las violencias por motivos de género. Establecer las coordenadas de un cambio cultural es avanzar en la capacitación como forma de incorporar la mirada de género sobre las desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias. Es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas.

Consideramos la formación desde una concepción integral y situada, en la cual se valoran los procesos y las temporalidades determinadas por los contextos, los pisos adquiridos en términos de herramientas conceptuales y las experiencias previas que permiten un diálogo en los trayectos formativos.

Por eso, la adquisición de herramientas teóricas para la incorporación de la perspectiva de género es una parte fundamental de estos procesos y se expresa indefectiblemente en su traducción práctica, es decir, en aquellos medios en los que las personas desarrollan sus actividades cotidianas, dentro y fuera de las instituciones.

Destacamos la importancia de construir dispositivos de capacitación político-pedagógicos que le otorguen un lugar central a la reflexión crítica en torno a prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos. Estos modelos, incorporados a lo largo de nuestra historia personal y social, son los que resulta imprescindible revisar a la luz de la perspectiva de género.

Buscamos promover el trabajo mediante dinámicas y encuadres facilitadores, es decir, que promuevan climas de trabajo cooperativos, respetuosos y de confianza para la participación y el intercambio colectivo; que ponga en valor la diversidad de saberes y trayectorias que los/las/les participantes traen. En este sentido, destacamos la importancia de trabajar contenidos desde una perspectiva situada en cada sector y lugar de trabajo, considerando la diversidad de tareas y funciones del organismo y de los/as/es participantes; y tomando en cuenta las discusiones, obstáculos y estereotipos usuales, en tanto oportunidades para el aprendizaje, fomentando la construcción de estrategias para el trabajo sobre las resistencias que pudieran surgir.

1. Sobre el marco normativo

Trabajar sobre los marcos legales existentes que regulan nuestras prácticas, implica considerarlos rectores a la vez que 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. Compartimos algunos ejemplos claves para revisar las prácticas, hábitos y costumbres.

La Ley Nº 26.743 de Identidad de Género es la primera ley en reconocer la identidad de género autopercibida. En ese sentido, 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 autopercibida para que pueda verse reflejada en el Documento Nacional de Identidad. En la práctica concreta, esto implica salir del lugar de evaluar cuerpos o tener que descifrarlos, en función de la expresión de género que se haga visible.

En su artículo sobre el trato digno -art. 12- se hace referencia a la obligatoriedad de denominar a todas las personas por el nombre de pila adoptado (cuando este difiere del nombre del documento). Algunas claves que pueden mejorar nuestras prácticas cotidianas en post de evitar tratos discriminatorios son:

- En los formularios, reemplazar la palabra “sexo” por la palabra “género”.
- Si no hay modificación registral, debe utilizarse el nombre que declaren las personas y su número de DNI.
- Debe tenerse en cuenta que los procesos relacionados con la identidad de género implican transiciones de elaboración singulares, con tiempos y requerimientos propios. Las decisiones durante las transiciones corresponden exclusivamente a las personas que lo están experimentando. Por ello, ningún/a/e funcionario/a/e ni personal administrativo de la institución pueden reclamarle a las personas que tomen acciones determinadas. Por ejemplo, hay personas que deciden realizar el cambio de DNI y otras que no. Las instituciones deben respetar esas decisiones y acompañarlas sin entorpecer las trayectorias laborales.
- Debe tenerse en cuenta que los procesos relacionados 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, experimentando su cambio de identidad de género. Las instituciones deben respetar esas decisiones y acompañarlas sin entorpecer las trayectorias laborales de la persona.

2. Sobre algunos conceptos clave

Establecer un entramado conceptual que consideramos inicial nos ayuda a sentar pisos de comprensión y toma de conciencia. A su vez, al darle contenido teórico a aquellas manifestaciones y elementos estructurales que se ponen en juego todo el tiempo y de forma naturalizada, estamos operando en las formas de socialización.

Patriarcado. Es un sistema milenario que estructura la desigualdad entre los géneros, y lo hace de manera regulada y sistemática. Esa desigualdad tiene como causa principal la jerarquía masculina por sobre los demás géneros. Entonces, si nos preguntamos ¿cómo vemos el patriarcado en la cotidianeidad? podemos buscar en aquellas reglas, normas, y en todo aquello que se naturaliza, como por ejemplo, al nombrar a todas las personas en masculino (lenguaje sexista), la permanencia de los techos de cristal o la feminización de la pobreza. El patriarcado se refleja en las condiciones estructurales que las reproducen y las refuerzan. Por eso es tan importante no solo visibilizar este orden sistémico, sino evitar reproducirlo y accionar para neutralizarlo.

Sexo/ Género: Muchas veces se distinguen ambos conceptos explicando el sexo como aquello referido a las características físicas y biológicas (genitales, cromosomas, hormonas) y al género como una construcción social, cultural y simbólica. En la realidad y en la práctica sabemos que existe una interacción social entre ambas categorías y las formas en las que se plasman en la materialidad de los cuerpos.

Identidad de género: Refleja un sentido profundo y experimentado del propio género comprendido desde la vivencia interna e individual de cada persona.

Orientación afectiva-erótica-sexual: Se trata de la atracción física, afectiva, sexual o emocional de una persona hacia otras, que no se encuentra sujeta a determinaciones biológicas.

Masculinidad hegemónica: Es un modelo predominante de construcción de la masculinidad, que se transmite culturalmente y es adoptado por la mayoría de los varones. Puede expresarse de distintas maneras pero las más comunes son: el carácter proveedor, la valentía, independencia, potencia, entre otras. Es fundamental identificar en qué medida estas exigencias hacia los varones son reproducidas cotidianamente cuando, por ejemplo, elegimos o priorizamos la “ayuda” de un varón para alguna tarea que requiera fuerza física.

Estereotipos de género: Son generalizaciones de los atributos de género, las diferencias y los roles entre mujeres y varones. Los estereotipos se usan para justificar la discriminación por motivos de género y se reflejan y refuerzan en las teorías, las leyes y las prácticas institucionales. Un ejemplo común es la asignación del color azul para los varones y masculinidades y el rosa para las feminidades.

Androcentrismo: Término que proviene del griego andros: hombre) y define lo masculino como la medida de todas las cosas y la representación global de la

humanidad. El concepto de androcentrismo suele hacer referencia a un modelo único de varón: blanco, heterosexual, occidental, de clase media, sin discapacidad.

3. Sobre las violencias por motivos de género

En este punto nos parece importante destacar que el ejercicio de reconocer las violencias tiene que permitirnos identificarlas desde sus causas, y en clave de la prevención, poder ir más allá de la violencia física y sexual. Esto significa detectar con anterioridad aquellas prácticas y hábitos que conducen a legitimar formas de vinculación y relaciones desiguales.

El lenguaje sexista es uno de ellos y lo mencionamos anteriormente. En esta línea, el humor sexista también se inscribe en una práctica que naturaliza la violencia y la discriminación.

Otras frecuentemente invisibilizadas se expresan por ejemplo en la desvalorización de la palabra de una mujer o persona LGTBI+ en una reunión. Esto sucede cuando no se toma en cuenta una afirmación o una pregunta, se la ubica en segundo lugar o se la anula en pos de priorizar una idea (distinta o la misma) expresada por un varón.

También podemos pensar acerca de otras prácticas naturalizadas: quiénes habitualmente toman nota en una reunión, quiénes sirven café, el uso de la vestimenta según el género, el uso de los baños, entre otros ejemplos.

4. Sugerencias desde la pedagogía feminista

- Incorporar el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos en los que nos desenvolvemos. En la mayor medida posible, incorporar el los/las/les y en aquellos casos en los que notemos mayores resistencias, avanzar en el uso de la “a” como un primer paso para romper la hegemonía del lenguaje sexista.
- Reflexionar e incorporar los conceptos claves sugeridos en este material y otros, sobre las teorías feministas y de género, dialogando sobre ellos en espacios de trabajo cotidiano (reuniones, charlas, espacios informales, comentarios, etc.) Incorporarlos a nuestro lenguaje, a las miradas desde las cuales analizamos la realidad, de manera que podamos socializar su incorporación y aprehensión.
- Democratización de las prácticas. Identificar nuestras representaciones socioculturales sobre qué deben o pueden hacer las masculinidades o las femineidades. Además de reforzar los estereotipos binarios, esto genera que orientemos pedidos y demandas determinadas por ellas. Por ejemplo: pedido de cuidados o tareas vinculadas a la motricidad fina suelen hacerse a mujeres, lesbianas, trans y travestis, mientras que demandas relacionadas a la fuerza física o racionalidad intelectual suelen orientarse hacia los varones.

- Detectar las resistencias y prejuicios sobre las palabras y conceptos, trascendiéndolos. Muchas veces detectamos la dificultad de su incorporación cuando se aduce que se trata de “palabras difíciles” o “conceptos abstractos”. Una buena práctica es utilizar los términos con naturalidad y promover las preguntas y las explicaciones necesarias para despejarlas.
- Detectar lugares comunes en las resistencias. Hemos detectado en la comodidad del “no sé” o “me cuesta” cierta tendencia a no conmover aquellos lugares en los que nos ubica el sentido común patriarcal. En estas situaciones es importante trascender estas posiciones para que no actúen de parapeto o excusas, sino tener la determinación de trabajarlas desde la responsabilidad que implica para todos/todas/todes transitar e interactuar sobre los cambios culturales.
- Considerar lo que sucede en las telecomunicaciones y el mundo digital. Si bien se trata de un espacio virtual, en él se vehiculizan expresiones de la vida cotidiana y el ámbito laboral. A su vez, en las redes sociales o las telecomunicaciones se desarrollan vínculos de manera determinada y es importante tener en cuenta el impacto y las relaciones desiguales que se tejen entre las tecnologías y la vida de las mujeres y diversidades. Por eso, incorporar y reconocer que este ámbito hace parte de nuestras vidas, también nos incentiva a pensar acciones y hábitos saludables y libres de violencias.



Teléfono:+54943429010 / 7079
(Recepción Paseo Colón)
ministeriomgyd@mingeneros.gob.ar
Balcarce 186, 6 piso, C1064AAD
Av. Paseo Colón 275, 5 piso C1063ACC
Entre Ríos 181, 9 piso, C1079ABB



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

MinGenerosAR



Argentina unida

