



Argentina **unida**

CAPACITACIÓN

Ley Micaela:

Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos

Glosario



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

6



Cuadernos de formación
**Ley Micaela: Hacia la construcción
de espacios de trabajo igualitarios
e inclusivos**

**Ministerio de Obras Públicas, áreas de Nivel
Central, entes, empresas y organismos
descentralizados y desconcentrados**



Cuaderno de Formación 1:
Introducción a la Ley Micaela

Cuaderno de Formación 2:
Derechos Humanos. Marco normativo



Cuaderno de Formación 3:
Marco conceptual en perspectiva de género

Cuaderno de Formación 4:
Violencias por motivos de género

Cuaderno de Formación 5:
**Políticas públicas para la equidad.
Corresponsabilidad de los organismos del Estado**



Glosario





Índice

Introducción	5
Género y Diversidad	
Género	6
Estereotipos de género	6
Diversidad	6
Identidad de género	7
Expresión de género	7
Orientación sexual	7
Patriarcado	8
Heteronormatividad, binarismo, cisexismo	8
Masculinidad hegemónica	9
Masculinidades no hegemónicas o nuevas masculinidades	9
Deconstrucción	9
División sexual del trabajo y brechas laborales	
División sexual del trabajo	10
Cuidados	10



Doble jornada laboral 10

Segregación horizontal 10

Segregación vertical: techo de cristal,
piso pegajoso, escaleras rotas 11



Brecha salarial 11

Violencias por motivos de género

Discriminación 12

Discriminación contra las mujeres 12



Violencias por motivos de género 12

Femicidios 13

Travesticidios 13

Travesticidio social 13



Transversalización de la
perspectiva de género

Interseccionalidad 13

Perspectiva de género 13



Transversalización 14

Referencias bibliográficas 15





Introducción

Este documento presenta una recopilación de definiciones básicas sobre las principales cuestiones acerca de género, diversidad y violencias por motivos de género. Su propósito es acompañar el trayecto formativo en las capacitaciones en el marco de la Ley Micaela y permitir a sus participantes familiarizarse con las nociones que se irán trabajando en la formación. Su contenido no intenta ser exhaustivo, sino que se trata de una herramienta más para la aproximación a las cuestiones de género, que busca despejar dudas y facilitar la apropiación de los términos.

Cabe aclarar que el intento de condensar en pocas palabras fenómenos sociales complejos y sujetos a profusos debates en ámbitos académicos y del activismo político es un ejercicio necesariamente reduccionista. Se intenta en este documento facilitar la aproximación a los términos; al final se encuentran las referencias a la bibliografía consultada para su elaboración que podrá servir de consulta para la profundización de los temas aquí tratados.

El glosario se divide en cuatro secciones. La primera presenta las nociones básicas sobre género y diversidad; en la segunda se definen los principales términos en lo relativo a la división sexual del trabajo; la tercera presenta algunas definiciones con respecto a las violencias por motivos de género; y en la última se definen conceptos relacionados con la transversalización de la perspectiva de género.

Género y Diversidad

Género

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

Es también una forma de relaciones de poder, que históricamente supone una valoración de lo masculino como superior o más importante que lo femenino.

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

Estereotipos de género

Es un conjunto de ideas acerca de lo que se suponen como características propias de las mujeres y de los varones. Se vivencian como si fueran verdades objetivas y se repiten de manera inconsciente. Influyen sobre las actitudes y comportamientos de las personas y su manera de ver el mundo, pero también sobre la manera de verse a sí mismas.

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

Diversidad

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

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

Glosario

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

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

Identidad de género

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

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

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

Expresión de género

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

Orientación sexual

Es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo (heterosexual), de su

Glosario

mismo género (homosexual), o de más de un género (bisexual, pansexual), y de mantener relaciones sexoafectivas con estas personas.

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

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

Patriarcado

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

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

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

Heteronormatividad, binarismo, cisexismo

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

El régimen heteronormativo, a su vez, se basa en el binarismo que divide a las personas en dos polos opuestos (mujer/varón) como único modelo posible, excluyendo a otras maneras de habitar el género. Sin embargo, tanto desde el punto de vista biológico como cultural existen otras opciones. En algunas culturas se identifican otras expresiones de género además del par binario mujer/varón. Biológicamente, existen las personas intersexuales,

Glosario

cuya anatomía no se corresponde con la que se define como propia de la mujer o del varón.

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

Masculinidad hegemónica

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

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

A su vez, se define a partir del cumplimiento de ciertos mandatos que proponen una única manera válida de ser varón -y que nadie los puede cumplir completamente-. Para ser varón hay que ser el proveedor de la familia, demostrar fuerza y valentía, asumir riesgos, no expresar cariño, mostrarse sexualmente activo, ser siempre autónomo, no mostrar debilidad, ni pedir ayuda o prodigar cuidados.

Masculinidades no hegemónicas o nuevas masculinidades

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

Deconstrucción

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

Significa comprender que son ideas construidas socialmente y no atributos naturales, y que repercuten de forma negativa y desigual en las vidas de las mujeres e identidades no binarias. También implica desaprender

Glosario

ideas instaladas sobre actividades, colores, espacios, juguetes, etc., que no son para varones o para mujeres, sino que son para personas. Y ello requiere problematizar términos binarios y abrirse a la diversidad de identidades existentes.

División sexual del trabajo y brechas laborales

División sexual del trabajo

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

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

Cuidados

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

Doble jornada laboral

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

Segregación horizontal

Se refiere a la mayor concentración de mujeres en actividades relacionadas directa o indirectamente con las tareas de cuidado, como la enseñanza,

Glosario

enfermería, servicio doméstico, secretariado, costura, etc. También se presupone que muchas de estas tareas requieran menos formación, como si se tratara de habilidades “naturales” de las mujeres, y también tienen menos reconocimiento social y salarios más bajos.

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

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

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

Se denomina piso pegajoso al fenómeno por el cual las mujeres tienden a quedarse en puestos de trabajo de menor calificación, informales, precarios y con menores salarios.

El fenómeno de escaleras rotas da cuenta de la dificultad de las mujeres para avanzar en sus trayectorias laborales más allá de niveles intermedios.

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

Brecha salarial

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

Violencias por motivos de género

Discriminación

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

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

Discriminación contra las mujeres

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

Violencias por motivos de género

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

Según la Ley 26.485, se entiende por este tipo de violencia a “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.”

Se prefiere la expresión violencias por motivos de género antes que “violencia

Glosario

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

Femicidios

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

Travesticidios

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

Travesticidio social

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

Transversalización de la perspectiva de género

Interseccionalidad

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

Perspectiva de género

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

Transversalización

Refiere a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, con el propósito de promover la igualdad efectiva entre varones, mujeres y diversidades. Se trata de un intento superador de las acciones focalizadas dirigidas hacia las mujeres. Afirma que, dado que las diferencias de género atraviesan todos los ámbitos de la vida social, no existen políticas neutras hacia el género. Propone, en cambio, la adopción de una mirada que contemple al género en todas las acciones dirigidas a crear mejores condiciones de vida para las personas en una sociedad.

Bibliografía

Género y Diversidad

Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires. Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. (2011). "Documento de Trabajo N° 6/11: Aportes del enfoque de género para pensar la experiencia de la Educación Sexual Integral". La Plata. Disponible en: <https://bit.ly/3277bAF>

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

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

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

Lamas, Marta. (2000) "Diferencias de sexo, género y diferencia sexual". Cui-cuilco, vol. 7, núm. 18. México, Escuela Nacional de Antropología e Historia.

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

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

Ley 26.743 de Identidad de Género. Disponible en: <https://bit.ly/32LUKUE>

Marqués, J. V. (1997). "Varón y patriarcado". En Valdés y Olavarría (eds.) Masculinidad/es. Poder y crisis. Santiago, Ediciones de las Mujeres

Millet, K. (2017) Política Sexual. Madrid, Cátedra.

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

Glosario

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015) Trabajo y Diversidad Sexual: un material para la formación sindical.

Disponible en: <https://bit.ly/3Fvlsok>

Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

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

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

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

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

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

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

División sexual del trabajo y brechas laborales

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

CEPAL. (2012) Montaño, S. y Batthyany, K. (coord) Construyendo autonomía: compromisos e indicadores de género.

Disponible en: <https://bit.ly/3nybwEB>

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

Glosario

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

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

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

Violencias por motivos de género

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

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

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

Garriga y Noel. (2010). "Notas para una definición antropológica de la violencia: un debate en curso". En: Publicar, Año VIII N° IX.

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

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

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

Glosario

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

Transversalización de la perspectiva de género

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

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

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

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

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

ONU Mujeres. (2017) *El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017*. Disponible en: <https://bit.ly/3I7jAUq>

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

Glosario

Ministerio de Obras Públicas | Argentina Mayo 2022

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad de Gabinete de Asesores

Titular: Cecilia Cardini

Dirección de Relaciones Institucionales

Directora: María Pía Vallarino

Se agradece la colaboración de: Vanina Muraca, Luciana Betteto, Melisa Marturano, Martín Etchebehere, Víctor Taricco, Martín De Nicola. Y a las autoridades, profesionales, técnicos y asistentes de los diferentes organismos públicos aportantes a la publicación

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas

Dirección: Vallarino, María Pía

Coordinación general de Bernstein, Laura

Editado por Moragas, Florencia

Contribuciones de Justel, María Macarena

Trabajo preliminar de Red de Género y Diversidad MOP

Revisado por Onofrio, María Paula

Diseñado por Meschini, Daniel

Ministerio de Obras Públicas

Glosario - 1a ed.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Obras Públicas, 2022.

Libro digital, PDF - (Ley Micaela : Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48069-5-6

1. Estudios de Género. 2. Política de Obras Publicas.

I. Título.

CDD 352.34

Autoridades

Ministro de Obras Públicas
Gabriel Katopodis

Titular de la Unidad Gabinete de Asesores
Cecilia Cardini

Directora General de Coordinación
Técnica e Institucional
Renée Córdova Malaver

Directora de Relaciones Institucionales
María Pía Vallarino

**Programa para la
Transversalización de
las Políticas de Género
y Diversidad**

Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

ISBN 978-987-48069-5-6



9 789874 806956