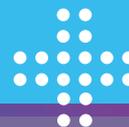




Herramientas para el Fortalecimiento de las Organizaciones Comunitarias

Diversidad y Género para
Organizaciones Comunitarias



Secretaría de
Inclusión Social



Ministerio de
Desarrollo Social
Argentina

PRESIDENTE DE LA NACIÓN

Dr. Alberto Ángel Fernández

JEFE DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN

Dr. Juan Luis Manzur

MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL DE LA NACIÓN

Sr. Juan Horacio Zabaleta

SECRETARIA DE INCLUSIÓN SOCIAL

Lic. Laura Valeria Alonso

DIRECTORA NACIONAL DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Lic. Paula Tardón

DIRECTOR DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA SOCIEDAD CIVIL

Lic. Emanuel Matías Damoni

DIRECTOR DEL CENTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD

Dr. Luis Antonio Palmeiro

COORDINADORES ÁREA DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD SEXUAL

Lic. Cecilia Vacas

Lic. Javier Wenger

El lenguaje es producto de la realidad, al mismo tiempo que la construye. En ese sentido, la serie que les presentamos está escrita en lenguaje inclusivo, como una apuesta a contribuir a la creación de una realidad menos sexista; y en un esfuerzo por cambiar el lugar hegemónico dado a los varones, reconociendo diversidades y disidencias, por lo que la escritura de estos materiales procura no ser androcéntrica, binaria ni excluyente.

Es por ello que de las diversas formas que puede tomar el lenguaje inclusivo hemos optado por tomar a la E, ya que el uso de la x -por ejemplo- haría que el material no fuese posible de lectura en programas para personas no videntes. Por este mismo motivo, los textos no están justificados y las imágenes se encuentran descriptas.

Es de destacar que algunos conceptos escritos en masculino, como por ejemplo “actores sociales” hacen referencia no a un individuo sexuado sino a una identidad sin especificar, que puede ser una organización.

Coordinación General

Mariana Vilaseco

Equipo de Elaboración de Contenido

Valeria Díaz, Micaela Manteiga, Lucía Manusovich, Javier Wenger

Equipo de Edición

Nancy Bustamante, Cecilia Vacas

Equipo de Diseño

Ayelén C. Oturakdjian

Este material fue editado en
Julio del 2022

Prólogo

En diciembre de 2019 iniciamos una nueva etapa de la Argentina con la profunda convicción de reconstruir el tejido social y productivo devastado tras cuatro años de especulación financiera y endeudamiento con su trágica contracara social: aumento de la desocupación, pobreza, desigualdad e indigencia.

Sobre este punto de partida nos propusimos recuperar al Estado como instrumento de desarrollo económico con inclusión social para todo el pueblo argentino, a lo largo y a lo ancho de nuestro territorio nacional.

En esa línea de concebir la política pública y la gestión pública con un compromiso social y responsabilidad solidaria, el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS), a través de la Dirección Nacional de Fortalecimiento Institucional, se propuso recuperar la experiencia en el trabajo con las organizaciones comunitarias. Éste ha sido un importante pilar en las políticas públicas con una perspectiva de inclusión social y desarrollo de las comunidades.

Como lo ha mostrado la experiencia, el aporte que realizan las organizaciones comunitarias al desarrollo de los barrios y al bienestar de las familias es central. Son las organizaciones comunitarias las que con sumo esfuerzo, dedicación y solidaridad, han jugado un papel central en la contención afectiva y en la resolución material y concreta de las múltiples necesidades de la población vulnerada, en particular luego de los efectos de la política económica neoliberal.

Ese compromiso con les otros, quedó evidenciado en contextos económicos de crisis como los que vivimos en 2001, y en estos dos últimos años frente a la pandemia del COVID-19 nuevamente las organizaciones pusieron de manifiesto su compromiso social llevando adelante tareas de prevención, asistencia y cuidado.

Desde el Estado Nacional, valoramos ese gran esfuerzo y es por eso que queremos recuperar la experiencia de trabajo conjunto que alguna vez tuvimos, para potenciarla y enfrentar, con mejores resultados, los nuevos desafíos que se nos presentan.

Desde una perspectiva multidisciplinaria, y desde una visión del desarrollo sostenible y con igualdad de género e igualdad social, nos propusimos diseñar estas herramientas de fortalecimiento para las organizaciones comunitarias. Sabemos que es tan sólo un primer paso en esta ardua tarea. Esperamos que sean de gran utilidad tanto a les líderes comunitarios, integrantes de organizaciones, agentes del Estado en sus tres jurisdicciones y cualquier persona interesada en aportar con su trabajo para el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones comunitarias.

Estamos convencidos de que el desarrollo de una Argentina Unida sólo será posible con un Estado presente que cumpla el rol de garantizar el ejercicio de los derechos de todes les habitantes de nuestro país. Y también un Estado que trabaje codo a codo con organizaciones comunitarias fuertes y comprometidas con el bienestar de quienes menos tienen.

Aclaración a la lectura

La producción de un material de capacitación tiene como punto de partida dos reflexiones: lo que se quiere comunicar y a quién está destinado. En función de ello, se ajustan los objetivos, planteos, lenguajes, posiciones, en fin: el mensaje y la forma en que se transmite.

La redacción de esta guía de capacitación para organizaciones de la sociedad civil tiene el riesgo que tiene cualquier material que transmite un mensaje a organizaciones que son, inexorable y saludablemente, heterogéneas.

Heterogéneas en sus historias, en sus trayectorias, en sus sueños y anhelos, en sus formas de organización interna, en sus localizaciones geográficas y así podríamos continuar nombrando otras diferencias...

Esta diversidad es un símbolo de fortaleza y un signo al que apostamos: trabajar con un amplio

abanico de organizaciones de nuestra amada patria.

Sabemos que en los contenidos que integran esta guía se mencionarán aspectos que para algunas organizaciones son obvios y que algunas cuestiones o saberes que, humildemente, se pretenden transmitir, son conocidos o redundantes.

A esas organizaciones, simplemente, apostamos a poder contribuirles a la hora de sistematizar aspectos, metodologías o fijar contenidos.

Ahora bien, en la gran diversidad de actores con los que el MDS trabaja, existe también un conjunto amplio de organizaciones cuyos niveles organizativos son mucho más embrionarios.

Aspiramos a que este material pueda ser útil para todos, todas y todes, especialmente para quienes son el eslabón más débil de las organizaciones de la sociedad civil.

Contenido

Introducción	5
¿QUÉ ES EL GÉNERO?	5
Perspectiva de género	6
¿Para qué sirve la perspectiva de género?	6
División sexual del trabajo	6
Roles y estereotipos de género	6
¿Qué son los estereotipos?	6
Desigualdades por género	7
¿A qué nos referimos con desigualdad?	7
¿Cómo se manifiestan las desigualdades en el ámbito laboral?	7
Economía de cuidados	9
Los trabajos de cuidado sostienen la vida	9
Los cuidados en el barrio y en la organización	9
Violencia por motivos de género	10
Violencia intragénero	11
Políticas sociales para la inclusión de la perspectiva de género	11
Buenas prácticas	13
ACTIVIDAD 1	14
MARCO NORMATIVO	15
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS	16

Introducción

Este material parte del enfoque de la educación popular y se propone generar una reflexión crítica acerca de las relaciones entre los géneros, en las diferentes realidades culturales y en los vínculos sociales que se dan en el territorio, en las organizaciones, en las casas, en la escuela, buscando acciones que promuevan debates para la transformación social.

Cuando incorporamos la perspectiva de género, vemos el mundo desde una mirada crítica, es decir, que cuestiona aquellas ideas construidas históricamente como "verdades absolutas", estamos haciéndonos preguntas acerca de aquello que parece "natural" o "normal", sobre aquello "para lo que nacimos" o las "habilidades innatas", o el "instinto", a partir de un pensamiento crítico sobre la relación entre las diferencias sexuales y genéricas, y las desigualdades sociales.

La perspectiva de género contribuye a la reinterpretación de la realidad a partir de desnaturalizar aquello que históricamente fue considerado como algo esencial o un destino. Posicionarnos en ella nos permitirá transformar las ideas, los estereotipos y las expectativas en relación a los géneros con el fin de disminuir la brecha de desigualdad entre los mismos.

¿QUÉ ES EL GÉNERO?

Las organizaciones están compuestas por personas que se vinculan entre sí. Muchas de ellas, a su vez, son parte de grupos familiares que también, de alguna manera, participan en la organización.

¿Por qué sería importante reflexionar en la identidad de la organización y en la de sus integrantes? La identidad es un complejo entramado de características que nos hace ser quienes somos. El género es una de ellas.

Hablar de género no es hablar únicamente de mujeres. Si bien en muchas ocasiones se relaciona el término "género" sólo con la lucha de las feminidades, es un concepto que nos implica a todas las personas.

Los géneros son construcciones sociales, históricas y culturales que determinan patrones de comportamiento, prácticas sociales y roles diferenciales según el sexo asignado al nacer que se infiere a partir de la genitalidad.

Esta asignación sigue siendo binaria: varón o mujer. El género se construye por medio de los procesos de socialización primaria pero continúa durante toda la vida.

A continuación haremos un repaso por su historia. El origen de este concepto se encuentra en el ámbito médico, en la década del '50. El doctor neocelandés John Money incorpora la división entre sexo y género, con el fin de diferenciar las características biológicas de las culturales, es decir, de los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. Desde el feminismo, Simón de Beauvoir (El segundo sexo, 1949) escribe que "no se nace mujer, se llega a serlo", es decir que las características sexuales no están relacionadas con la construcción de los géneros, ni los roles se determinan por la genitalidad.

Judith Butler, filósofa estadounidense, amplió esta mirada argumentando que las categorías biológicas de los cuerpos también son construidas socialmente. Marta Lamas, antropóloga mexicana, define al género como el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base.

Por lo tanto, cuando hablamos de géneros, lo hacemos en plural. Es una categoría relacional que varía en los diferentes momentos históricos, que incluye a todas las identidades, es decir que no se reduce solamente a las mujeres. Esta creencia, como dijimos anteriormente, genera confusiones, que recaen en, por ejemplo, equiparar al machismo con el feminismo, siendo dos términos no comparables. Por un lado, los feminismos componen un movimiento colectivo crítico de las desigualdades entre los géneros, y por otro, el machismo refiere a las prácticas y comportamientos de dominación hacia todas aquellas identidades que no son varones cis y heterosexuales.

¹ El prefijo latino 'cis' significa "de este lado de", mientras que trans significa "del otro lado de". Las personas cis son aquellas que se identifican con el género asignado al momento de nacer, mientras que las personas que no se autoperceben con dicha asignación se identifican como trans, travestis, no binaries, etc.

Perspectiva de género

La perspectiva de género nos permite visibilizar las asimetrías de poder, los estereotipos, los roles sociales asignados, la división sexual del trabajo, las construcciones de los vínculos, deseos, corporalidades e identidades.

Según Marta Fontenla "(...) el patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo- políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia". Al ser un sistema naturalizado, y aprendido de generación en generación es muy difícil detectar prácticas cotidianas patriarcales, ya que no son solamente sostenidas por las masculinidades sino por todas las identidades.

Sin embargo, este sistema poderoso que rige todas las relaciones sociales ha encontrado a lo largo de la historia importantes focos de resistencia y transformación. Los movimientos feministas y de diversidad sexual, fueron logrando reivindicaciones trascendentales para el ejercicio de los derechos.

¿Para qué sirve la perspectiva de género?

Mirar o analizar una situación desde la perspectiva de género permite entender que la vida de todas, todos y todes² puede modificarse en la medida que no está "naturalmente" determinada.

La importancia de adoptar la perspectiva de género radica en su comprensión de las desigualdades producto de la discriminación por motivos de género, y cómo ellas se producen. Además la perspectiva de género tracciona colectivamente hacia la transformación.

División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo refiere a la forma en que cada sociedad organiza la distribución laboral según los roles de género establecidos a partir del sexo asignado.

Esto responde a una construcción social de las capacidades, interiorizada y naturalizada de manera binaria. Estos roles por género, tienen una valoración diferenciada que se traduce en relaciones jerárquicas de poder aumentando la desigualdad. De esta forma, el trabajo doméstico y de cuidados, asignado a las feminidades, ha carecido históricamente de reconocimiento, visibilidad y remuneración a pesar de su valor fundamental para el funcionamiento de la economía y la sociedad.

Los trabajos "feminizados", vinculados a las tareas de cuidado, de limpieza, educativas, entre otras, perciben una menor remuneración, son menos reconocidos o incluso a veces no son pagos, en contraste con aquellos ligados históricamente a lo masculino, como los productivos, las relaciones públicas, etc.

Roles y estereotipos de género

Históricamente se han impuesto como naturales determinados roles y características atribuidas a las categorías de varón y mujer. Esta naturalización se fue dando a través de la ciencia, del derecho, los medios de comunicación, la escuela, el trabajo, la familia y diversas instituciones de socialización.

Según la filósofa Diana Maffía, cada persona desempeña un conjunto de roles según su género que se aprenden y designan una manera de comportarse que va cambiando según el momento histórico.

¿Qué son los estereotipos?

Estos roles, características y aptitudes se fueron conformando en mandatos sociales diferenciados en dos géneros binarios que se encuentran, a su vez, jerarquizados, es decir, que aquellos aspectos

² En este cuadernillo se problematiza el sesgo binario en el lenguaje. Por este motivo utilizaremos la letra E en los pronombres para hacer referencia a aquellas personas que no se identifican con los géneros femenino o masculino.. Si bien existen diferentes modos no sexistas de nombrar, como la arroba (@), la letra equis (X) o el asterisco (*) se privilegia para este material el uso de la E para facilitar la lectura.

considerados “masculinos” están más valorados que los considerados “femeninos”.

Por ejemplo, cuando un bebé nace y se le asigna el género masculino, le regalan pelotas, autos y bloques. Estos juguetes estimulan determinadas habilidades: el manejo del espacio, el ingenio, cierta motricidad, entre otras. En cambio, cuando a un bebé se le asigna el género femenino, se le regalan muñecas, cocinitas, cochecitos, estimulando otras cualidades como las de cuidado, de limpieza, etc. En ambos casos, si sólo se incentiva un tipo de atributo, al mismo tiempo se está inhibiendo el desarrollo de otros.

Desde el enfoque de la educación popular, este material se propone generar una reflexión crítica acerca de las relaciones entre los géneros, en las diferentes realidades culturales y en los vínculos sociales que se dan en el territorio, en las organizaciones, en las casas, en la escuela, buscando acciones que promuevan debates para la transformación social.

Cuando incorporamos la perspectiva de género, vemos el mundo desde una mirada crítica, es decir, que cuestiona aquellas ideas construidas históricamente como “verdades absolutas”, estamos haciéndonos preguntas acerca de aquello que parece “natural” o “normal”, sobre aquello “para lo que nacimos” o las “habilidades innatas”, o el “instinto”, a partir de un pensamiento crítico sobre la relación entre las diferencias sexuales y genéricas, y las desigualdades sociales.

¿Estas habilidades son valoradas de la misma forma por la sociedad?

Los roles y atributos “masculinos” son vistos como “lo neutro y universal” y están relacionados con el lugar de lo público, el color azul, la fuerza, el ser proveedor, lo racional, la lógica, etc. En cambio, los “femeninos” se vinculan con lo privado, lo doméstico, el color rosa, la emocionalidad, la fragilidad, la reproducción y los cuidados. La sociedad diferencia estas características asignadas y aprendidas durante la infancia según el género, y les otorga un valor superior a las consideradas “masculinas”. Para nuestras sociedades resulta más importante ser una persona racional y lógica, que una emocional y sensible.

Estos estereotipos se encuentran reproducidos y reforzados, por ejemplo, a través de los productos culturales, las publicidades y los medios de comunicación.

Desigualdades por género

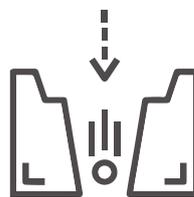
Históricamente las desigualdades entre los dos géneros construidos como binarios ha sido un fenómeno social y cultural que es transversal dentro del patriarcado. La desigualdad de género es un factor que condiciona el desarrollo humano y genera tanto problemáticas estructurales como privilegios, reforzando los estereotipos y roles anteriormente mencionados.

¿A qué nos referimos con desigualdad?

Todas las personas somos diferentes. Eso no debería obstaculizar el acceso a los derechos. Poder ejercer nuestros derechos es lo que nos iguala. Sin embargo, hay muchas personas que no tienen las mismas oportunidades porque se las discrimina por pertenecer a alguna comunidad, o poseer una determinada característica o identidad. Esto produce desigualdades sociales, económicas, políticas, educativas, entre otras. Un cambio de paradigma supone considerar a las diferencias como posibilitadoras del enriquecimiento colectivo, y trabajar para combatir la discriminación, el prejuicio y la violencia que generan desigualdad.

A las desigualdades por motivos de género podemos encontrarlas en múltiples ámbitos en los que nos desarrollamos cotidianamente. No sólo en el mercado laboral, sino también en el acceso a la educación, en las organizaciones sociales, en la familia, en la salud o en los medios de comunicación.

¿Cómo se manifiestan las desigualdades en el ámbito laboral?



Brecha Laboral



Techo de Cristal



Suelo Pegajoso

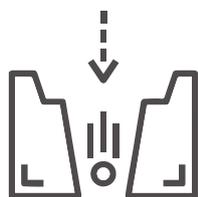


Carga Mental

Brecha Laboral

Una de las consecuencias más evidentes de la desvalorización del trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado) que suelen realizar las feminidades se desplaza al espacio público y al mercado laboral percibiendo inferior remuneración y empleos más precarios. Al mismo tiempo, continúan cargando con el trabajo no remunerado, traduciéndose en doble o triple jornada laboral, ya que en ocasiones, se suman las tareas comunitarias y barriales.

Si bien el concepto de trabajo estaba vinculado inicialmente sólo a las actividades productivas ligadas al mercado, desde hace ya varias décadas se está luchando por considerar al trabajo doméstico, de cuidado y voluntario, en el mismo nivel que el trabajo ligado al mercado.



Brecha Laboral

Techo de cristal

Es la fuerza invisible, muy difícil de romper por ser una construcción social, que impide a las mujeres acceder a cargos jerárquicos. A pesar de que en muchos trabajos la mayoría son mujeres, los cargos directivos son ocupados por varones. Además, si en alguna oportunidad dichos puestos son representados por mujeres, esto se da en peores condiciones laborales y con menor remuneración.

Si pensamos en el ámbito sindical o incluso en el comunitario, muchas veces quienes realizan las tareas de base son en su mayoría feminidades, pero en los cargos directivos se concentran las masculinidades. En el caso de la docencia, por ejemplo, encontramos que quienes dirigen los sindicatos, muchas veces son varones. No obstante, en las escuelas ¿quiénes están al frente de las aulas? ¿Y en tu organización? ¿Cómo se distribuyen los cargos? ¿En qué otros ejemplos cercanos a la realidad de tu organización podés detectar un techo de cristal?



Techo de Cristal

Suelo pegajoso

Prestemos atención a la siguiente situación:

Un compañero se va un mes a otra provincia para trabajar en un proyecto.

¿Cuánta gente le habrá preguntado cómo haría con sus hijos durante ese tiempo?. El suelo pegajoso refiere a la precariedad de aquellos trabajos que en general llevan a cabo las feminidades, y lo difícil que les resulta a las mismas salir de esos lugares, debido a que se encuentran adheridas a un suelo que les dificulta un crecimiento personal y laboral, lejos del ámbito familiar. Por ejemplo, cuando en una entrevista de trabajo se le pregunta a una mujer cis si planea ser madre, esto influye en la posibilidad de su contratación.



Suelo Pegajoso

Carga mental

Si bien en la actualidad los varones se encuentran realizando cada vez más tareas de cuidado, la brecha con respecto a las mujeres sigue siendo alarmante. Según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo de INDEC, El 91,6% de las mujeres participa de las tareas de cuidado, versus el 73,9% de los varones.

Por otra parte, el uso del tiempo no sólo puede ser medido en términos de tareas visibles, si no también en relación a la carga mental. Esta se refiere a aquellos procesos ocultos implicados en la organización del trabajo reproductivo que llevan un tiempo, una lógica, pensamientos necesarios para la ejecución de dichas tareas. Por ejemplo, en el trayecto en el que una mujer va desde su casa al trabajo piensa constantemente en una lista de actividades como: qué cocinar, qué preparar para la escuela, etc. En cambio, los varones, que muchas veces se ocupan del cumplimiento de las acciones, continúan desligándose de la carga mental que ellas conllevan.



Carga Mental

Economía de cuidados

El cuidado se puede definir como todo lo que se hace para mantener, continuar y reparar el entorno inmediato, de manera que se pueda vivir en él tan bien como sea posible. Ese entorno incluye el cuerpo, el ser y el ambiente, así como todo lo necesario para entretener una compleja red de sostenimiento de la vida (Fisher y Tronto, 1990) .

Cuando hablamos de cuidados, no nos referimos solamente a las infancias, sino que puede tratarse de adultos mayores, personas con discapacidad o personas que necesitan una asistencia especial.

El avance hacia la igualdad entre los géneros, con base en la sostenibilidad económica, social y ambiental debe incorporar el concepto de cuidado para asegurar un cambio estructural en el marco de un crecimiento inclusivo.

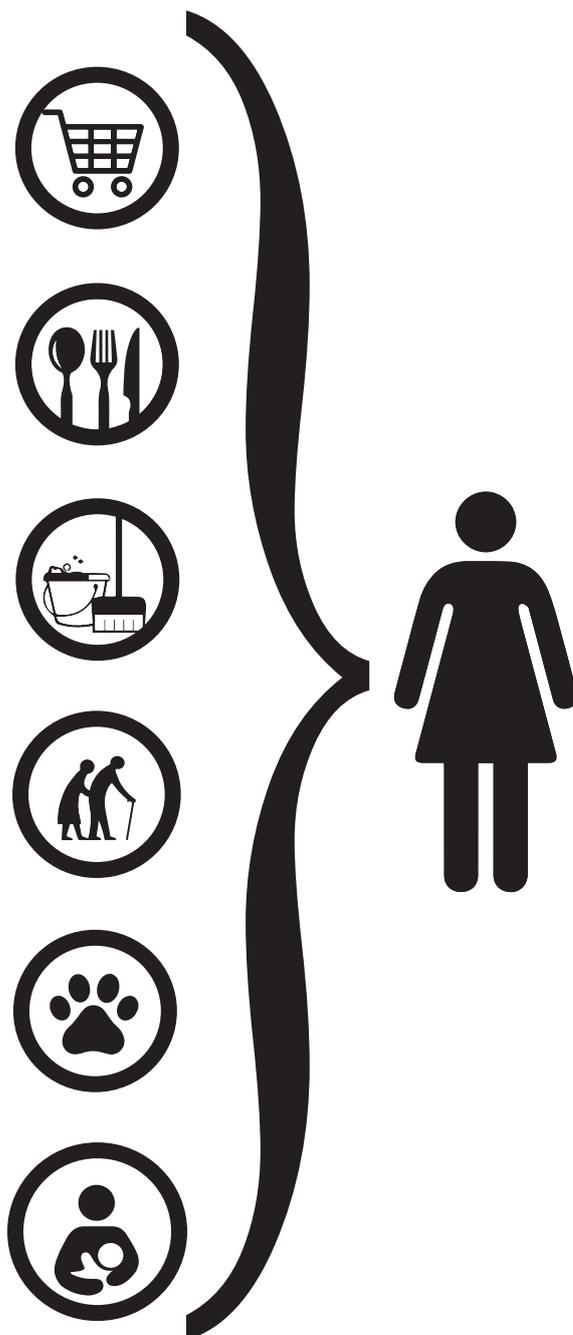
Los trabajos de cuidado sostienen la vida

La pandemia del COVID 19 agudizó las diferencias y llevó a las feminidades directo a la trinchera. Los trabajos de enfermería, cuidado de personas, alimentación, fueron llevados a cabo en su mayoría por personas migrantes, quienes sostuvieron en primera línea la maquinaria económica, de forma presencial o a través del trabajo remoto. Se visibilizaron, producto del confinamiento, las tareas históricas poco reconocidas como las docentes, las comunitarias o de la limpieza. Las mujeres trans, travestis y mujeres cis que subsistían a partir de empleos informales de venta al público o del trabajo sexual / prostitución, se encuentran actualmente tomando crédito para pagar alimentos o un alojamiento. Dicho endeudamiento acentúa la precariedad y alimenta a una economía global, que sin este grupo marginalizado no podría solventarse.

Los cuidados en el barrio y en la organización

Según el Ministerio de Economía de la Nación, el Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado (TDCNR) comprende las tareas que realizan todas las personas para vivir cada día, tales como:

- Ordenar, limpiar y/o lavar los platos.
- Lavar y planchar la ropa.
- Cuidar mascotas.
- Ayudar con la tarea escolar.



- Hacer compras o trámites.
- Cuidar a las infancias y adolescencias.
- Cuidar a las personas mayores.
- Cuidar a las personas con discapacidad.
- Cuidar a familiares enfermas/os.
- Preparar la comida.
- Hacer reparaciones en el hogar.
- Amamantar.

Estas tareas son mayoritariamente realizadas por feminidades. Las mismas insumen mucho tiempo por lo tanto se reducen las oportunidades de hacer otras actividades. Sin embargo, estas TDCNR son esenciales para que se pueda desarrollar cotidianamente la vida social, cultural, política y económica de la mayoría de las personas.

O sea, que para que algunas puedan trabajar, estudiar, practicar deportes, realizar actividades de ocio, hay personas sosteniendo tareas invisibilizadas que son vitales para el desarrollo de la vida y de la producción.

Reconocer el trabajo de cuidado significa observar críticamente cómo se distribuyen las tareas y quiénes las llevan a cabo. ¿Cómo se organizan las tareas de cuidado en tu comunidad? ¿Qué personas las realizan? ¿Es un trabajo remunerado y formal? ¿Dónde se llevan a cabo? ¿Con qué recursos? ¿Qué organizaciones se dedican al cuidado? ¿Son suficientemente visibles y reconocidas las personas y organizaciones que realizan el trabajo de cuidado? Te invitamos a compartir estas preguntas en tu organización para repensar el sistema de cuidados e incluir esta línea de acción en los proyectos que llevan adelante.

Violencia por motivos de género

Según la OMS, la violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

La violencia de género es un problema histórico, sociocultural y estructural basado en un sistema patriarcal y machista. El género, como hemos mencionado, se interrelaciona con la posición social, la etnia y la edad, entre otras dimensiones.

La violencia por motivos de género, entonces, es resultado de las relaciones asimétricas de poder entre los géneros que se fueron cristalizando en estereotipos binarios, roles y privilegios. El primer paso para abordar las situaciones de violencia es visibilizarlas. Son aquellas que se ejercen hacia niñas, adolescentes, mujeres y personas del colectivo LGBTI+.

La Ley Nacional Nro. 26.485 de Protección integral

para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales considera violencia de género a toda conducta, acción u omisión directa o indirecta basada en el género.

La ley reconoce como “tipos” de violencia a la forma en que es ejercida siendo mencionados los siguientes:



Física: todo daño, dolor o riesgo de producirlo. Incluye golpes, agresiones, maltratos, amenazas.



Psicológica: todo daño emocional, degradación, control, hostigamiento, humillación, culpabilización, vigilancia constante, insulto, indiferencia, ridiculización, entre otros.



Sexual: vulneración de toda forma, con o sin acceso genital del derecho a decidir libremente sobre la vida sexual. Incluye desde la violación dentro de la pareja, así como el abuso sexual y la trata, entre otras formas.



Económica y patrimonial: retener los bienes u objetos, sustraer, destruir u ocultar documentos personales, o cualquier valor, limitación o control de ingresos.



Simbólica: sostener estereotipos que naturalicen la subordinación de las mujeres y del colectivo LGBTI+.



Política: Menoscabar, anular, obstaculizar la participación en la vida política.

La ley reconoce como “modalidades” a los ámbitos donde se ejerce la violencia de género:



Doméstica: aquellas que se ejercen por el grupo familiar (consanguíneo o por afinidad; vigente o finalizado).



Institucional: aquella realizada por los funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir el acceso a



Laboral: aquella que ocurre en el espacio de trabajo cuando se obstaculiza el acceso, ascenso o estabilidad, y quebranta la igual remuneración por tarea por medio del hostigamiento como modo de exclusión.



Obstétrica: aquella que se ejerce por el personal de salud y que atenta contra el ejercicio de la decisión libre sobre los derechos sexuales y reproductivos.



Mediática: aquella realizada por publicación y difusión de mensajes que menoscavan la representación de mujeres cis y personas del colectivo LGBTIQ+.



Espacio público: aquella que acontece en lugares públicos o de acceso público. Incluye el acoso callejero.



Público-político: aquella que sucede en relación con la actividad política.

Violencia intragénero

Retomando los conceptos anteriores, se puede decir que la violencia no es exclusiva de las relaciones cisheterosexuales sino que también se pueden presentar en las relaciones entre dos varones o dos mujeres (cis o trans).

Cabe recordar que los prefijos Cis y Trans corresponden a la autopercepción de una persona en relación al género asignado al momento de nacer. Las personas Cis son aquellas que se identifican con ese género asignado, mientras que las personas que no se autoperciben con dicha asignación se identifican como trans, travestis, no binaries, etc.

Se denomina violencia intragénero a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo género.

La violencia que se da en las relaciones afectivas y sexuales se basa en el ejercicio de poder de una de las partes que abusa, domina y controla a la otra. En las relaciones homosexuales y lésbicas, también se reproducen roles de dominación, sumisión y control entre las partes. Allí lo importante es detectar las prácticas violentas más allá de los géneros autopercebidos.

¿Se les ocurren otros tipos y modalidades de violencia que no aparecen en la Ley?

Un ejemplo para pensar podría ser la violencia digital o la violencia por razones de identidad de género, entre otras.

Políticas sociales para la inclusión de la perspectiva de género

Interseccionalidad

Es un concepto fundamental para analizar las problemáticas sociales desde una perspectiva que tiene en cuenta el entrecruzamiento de múltiples categorías sociales como el género, la etnia, la clase social, la religión, la orientación sexual, discapacidad, edad, entre otras.

Las personas poseen más de un polo identitario a la vez y pueden vivenciar privilegios y opresiones de manera simultánea. Por ejemplo: un varón blanco, cisgénero que vive en una ciudad capital reúne ciertos aspectos que le otorgan privilegios. No obstante, si se

identifica como gay, esa característica lo puede llevar a experimentar actos discriminatorios o expulsivos. Tener en cuenta todos esos atravesamientos nos permite analizar la realidad desde la complejidad y evitar lecturas lineales o reduccionistas.

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades que surgen de las estructuras de poder, exponiendo los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de polos identitarios.

Esta perspectiva nos ayuda a problematizar el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas, y al mismo tiempo nos permite advertir las violencias que esto produce para poder disminuirlas y combatirlas.

A partir de esta mirada es importante que contemplemos las diferentes condiciones de existencia de todas las personas que conforman la comunidad, teniendo en cuenta todos los aspectos que pueden estar implicados en ellas, con el fin de evitar privilegios y desigualdades. En la vida cotidiana de la organización podemos encontrarnos con diversas realidades. Por ejemplo, no será el mismo abordaje en una situación de violencia hacia una mujer cis blanca heterosexual que con una mujer trans migrante. Es probable que para resolver el conflicto debamos activar caminos que contemplen acciones distintas.

Familias

Cuando pensamos a las familias en la comunidad es importante visibilizar la diversidad de configuraciones superando la idea estereotipada y generalizada de que todas se conforman por una pareja heterosexual con hijos. Para esto, es necesario reflexionar acerca del lenguaje, los modos de nombrar y preguntar, para no presuponer un tipo determinado de conformación familiar. De lo contrario, aquellas prácticas y discursos que no contemplan la diversidad promoverán la exclusión de personas que puedan acercarse a la organización atentando contra el trato digno y la participación de todes.

Por otra parte, repensar los roles históricamente asignados de forma estereotipada hacia adentro de las familias nos permitirá detectar y combatir expresiones violentas y machistas, generando lazos solidarios, respetuosos y simétricos. Por ejemplo suponer que una mujer es heterosexual por el sólo hecho de acercarse a la organización con sus hijos es un prejuicio. Podría tratarse de una

mujer bisexual, lesbiana, o incluso, esos niños podrían no ser sus hijos.

¿Cómo se configuran las familias que participan en la organización?

Educación

La Ley de Educación Sexual Integral es una herramienta fundamental para pensar las prácticas y discursos al interior de las organizaciones, en relación a las infancias. Respetar y cuidar los derechos de Niños, Niñas, Niños y Adolescentes es una responsabilidad de todes. Para ello, es indispensable no censurar ni reprimir los intereses de cada niño por motivos de género, y fomentar que puedan desarrollar todo tipo de habilidades y capacidades. Esto contribuirá a conformar una sociedad más justa e igualitaria, libre de violencias.

¿Todas las actividades, juegos, juguetes y tareas se encuentran disponibles y habilitadas para las infancias y adolescencias sin importar su género?

Salud

La perspectiva de género y de diversidad sexual en el ámbito de la salud debe estar incluida de manera transversal en todos los niveles de atención para prevenir la violencia institucional hacia mujeres cis y personas del colectivo LGBTIQ+. Respetar los derechos sexuales y reproductivos es indispensable para garantizar la salud integral, que no se reduce a una cuestión biológica sino que abarca a múltiples dimensiones del desarrollo humano. Al mismo tiempo, brindar información sobre salud sexual y reproductiva a las masculinidades y fomentar que se realicen los controles médicos también contribuye a reducir la inequidad entre los géneros y garantizar la autonomía y la decisión sobre el propio cuerpo.

Transversalización de la perspectiva de género

Más allá de las políticas públicas existentes, producto de las leyes antes mencionadas es fundamental incorporar una mirada cotidiana y permanente que transversalice la perspectiva de género. Esto exige un trabajo de revisión e interpelación constante de las dinámicas propias de la organización y en su relación con la comunidad. Fortalecer el trabajo en red desde esta perspectiva generará alianzas que promuevan la disminución de la violencia y la creación y consolidación de vínculos y espacios más igualitarios, respetuosos y solidarios.

Buenas prácticas

Algunas ideas que se pueden adoptar para la implementación de la perspectiva de género en las organizaciones son:

- Reflexionar acerca de los estereotipos de género que se reproducen en el funcionamiento cotidiano de la organización. Por ejemplo: ¿Quiénes se ocupan de las tareas de cuidado? ¿Quiénes realizan las tareas administrativas y de gestión? ¿Por quiénes son ocupados los cargos directivos?
- Analizar en los plenarios, asambleas o espacios resolutivos cómo circula la palabra. ¿Quiénes participan? ¿Todas las voces tienen el mismo valor? ¿Hay interrupciones? ¿Todas las personas pueden concurrir, o hay quienes deben realizar otras tareas paralelas para que pueda desarrollarse la reunión?
- Registrar si la organización posee espacios específicos para el abordaje de emergentes o situaciones problemáticas en torno a la cuestión de género y diversidad sexual. ¿Hay una comisión de géneros y diversidad sexual? Si es así ¿quiénes participan de la misma?
- Reconocer con qué espacios y actores sociales se articula para el abordaje de situaciones de violencia en torno a la cuestión de género y diversidad sexual. ¿Participan de una mesa de género?, ¿existe una red conformada y activa a la que se pueda acudir ante situaciones complejas?
- Manifestar los pronombres con los que se identifican quienes integran la organización en las presentaciones de grupo o actividades abiertas a la comunidad, invitando a que esta práctica pueda replicarse en todos los ámbitos.

Actividad 1

- 1 Confeccionar un cuadro con todas las tareas de la organización, a qué rubro pertenecen, quiénes las realizan y su identidad de género para el posterior análisis acerca de cómo son distribuidas las actividades. ¿Predomina alguna identidad de género en relación a tareas de cuidado / mantenimiento / traslado / gestión / articulaciones / administración / limpieza, etc? ¿podrían rotar los responsables de las tareas? Ejemplo:

Tarea	Rubro	Responsable	Identidad de Género
Ordenar luego de una actividad	Limpieza	Juan	Masculino
Tramites Bancarios	Administrativo	Ana	Mujer Trans

- 2 Elaborar un mapeo de la red activa que suele utilizar la organización ante un determinado emergente que haya ocurrido. ¿Existe un protocolo para situaciones de violencia, de riesgo, discriminación, entre otras? ¿Con qué otros actores sociales articula la organización para la resolución de dichos sucesos? En caso de no contar con vías de articulación activas, se sugiere listar vinculaciones y espacios posibles.
- 3 Elaborar individualmente un listado de aquellos pensamientos (acciones, ideas, tareas, responsabilidades, preocupaciones, sueños, cosas pendientes) que se les vienen a la cabeza en un trayecto cotidiano entre una actividad y otra (en el camino del trabajo a la casa, de la organización a la escuela, etc). Analizar si existen diferencias notables entre los tipos de pensamiento según el género.

¿Predomina determinado tipo de pensamiento, como los recreativos, los laborales, los de cuidado

dependiendo de la identidad de género? ¿En quiénes recae mayoritariamente la carga mental?

- 4 Elaborar un documento colaborativo mencionando mujeres cis, trans, personas no binarias que conozcan y sean parte de la historia de nuestro país. ¿Se encuentran suficientemente reconocidos? ¿Cuáles fueron sus principales aportes?

- 5 Taller para trabajar vínculos: Dividirse en grupos. Cada grupo realizará la dramatización de una escena muy conocida de una película clásica de Disney:

- El príncipe besa a la bella durmiente mientras ella está dormida en su lecho.
- La cenicienta sueña con ir al baile para casarse con el príncipe e irse de su casa.
- La sirenita acepta entregar su voz a cambio de tener piernas para encajar en la vida del príncipe.
- Blancanieves canta y baila, limpiando y ordenando la casa mientras los "siete enanitos" salen a trabajar .
- Bella se enamora de Bestia, luego de permanecer encerrada, y se casa con él una vez que se transforma en un "príncipe apuesto".

¿Qué sienten en el lugar de los personajes? ¿Qué implica el amor para ellos? ¿Qué cosas les genera o podría generarles estar en sus lugares? ¿A veces nos reconocemos en esos roles? ¿Creen que muchas de las cosas que sentimos están vinculadas con las representaciones que se hace del amor en las películas, las publicidades y los medios de comunicación en general? ¿Conocen otras películas, quizás actuales, que promuevan otro tipo de vínculos y roles?

Marco Normativo sobre Género y Sexualidad

En las últimas décadas, en Argentina se sancionaron leyes que ampliaron el acceso a los derechos a mujeres cis y al colectivo LGBTIQ+, y brindaron herramientas para combatir, denunciar y prevenir la violencia por motivos de género. Algunas de estas leyes son: La Ley de Salud Sexual y Procreación Responsable (2002), la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito que se desarrollen sus relaciones interpersonales (2006), la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral (2006), Ley 26.618 de Matrimonio igualitario (2010) Ley 26.743 de Identidad de Género (2012) Ley 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida (2013) Reforma de Código Civil y Comercial de la Nación (2014) DNU no binario, Ley 27.499 ("Ley Micaela") de capacitación obligatoria en género y violencia de género (2019), Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins" (2021), Ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) (2021), y el decreto N°476/21 de DNI para personas no binarias que se enmarca en la Ley de Identidad de género.

- 1985 Ley de aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Ley 23.179) <https://tinyurl.com/discrim23179>
- 1987 Ley de Divorcio (Ley 23.515) <https://tinyurl.com/divor23515>
- 1988 Ley de sanción de actos discriminatorios (Ley 23.592) <https://tinyurl.com/acto23592>
- 1990 Ley Nacional de VIH-SIDA (Ley 23.798) <https://tinyurl.com/vih23798>
- 1991 Ley de Cupo Femenino (Ley 24.012) <https://tinyurl.com/cupo24012>
- 1999 Ley de Delitos Contra la Integridad Sexual (Ley 25.087) <https://tinyurl.com/integ25087>
- 2002 Ley de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (Ley 25.673) <https://tinyurl.com/salud25673>
- 2004 Ley de Parto Humanizado (Ley 25.929) <https://tinyurl.com/parto25929>
- 2005 Ley de Protección Integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes (Ley 26.061) <https://tinyurl.com/protec26061>
- 2006 Ley de Anticoncepción Quirúrgica (Ley 26.130) <https://tinyurl.com/anticon26130>
- 2006 Ley de Educación Sexual Integral (Ley 26.150) <https://tinyurl.com/esi26150>
- 2009 Ley de Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud (Ley 26.529) <https://tinyurl.com/derec26529>
- 2009 Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485) y su decreto reglamentario (1011/2010) <https://tinyurl.com/integ26485>
- 2010 Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618) <https://tinyurl.com/igualita26618>
- 2010 Ley de Salud Mental (Ley 26.657) <https://tinyurl.com/mente26657>
- 2012 Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) <https://tinyurl.com/gene26743>
- 2013 Ley de Acceso Integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida (Ley 26.862) <https://tinyurl.com/rep26862>
- 2015 Ley "Educar en Igualdad" (Ley 27.234) <https://tinyurl.com/igual27234>
- 2017 Ley de Paridad de Género (Ley 27.412) <https://tinyurl.com/pari27412>
- 2019 Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado (Ley 27.499) <https://tinyurl.com/mica27499>
- 2021 Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins" (Ley 27.636), <https://tinyurl.com/mums94x2>
- 2021 Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) (Ley 27.610) <https://tinyurl.com/bdh2jvyr>
- 2021 Decreto N°476/21 de DNI para personas no binarias que se enmarca en la Ley de Identidad de género. <https://tinyurl.com/4rmkwwme>

Bibliografía y Fuentes Consultadas

- Maffía, D. (2016) "Contra las dicotomías: Feminismo y Epistemología crítica", en Claudia Korol (comp.) Feminismos populares, pedagogías y políticas. Editorial Chirimbote, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: América Libre.
- Lamas, M. "El género es cultura" en La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo 1996
- Butler J. "El género en disputa" (1990) Ediciones Paidós.
- Segato, R. "Las Estructuras Elementales de la Violencia" (2003)
- Fontenla, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado? Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Recuperado de: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1396>
- Equipo de Ecofeminita: "La desigualdad de género se puede medir" (2021) <https://ecofeminita.com/3er-trimestre-de-2021/?v=5b61a1b298a0>
- Manusovich L y Wenger J. (2021) "Manual sobre diversidad sexual para profesionales de la educación" Editorial Acercándonos.
- Manusovich L. "Los nuevos (des) territorios de lucha" (2020) en revista La Pan <https://www.lapan.com.ar/post/los-nuevos-de-s-territorios-de-lucha>
- Inmaculada Mujika Flores (2012) "Por los BUENOS TRATOS en las relaciones lésbicas y homosexuales: INFORME PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA LGTB EN LOS PLANTEAMIENTOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO: PROPUESTAS PARA EL DEBATE"



*primero
la gente*

Subsecretaría de
Inclusión Social



Ministerio de
Desarrollo Social
Argentina