

CUADERNILLO DE CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE LA

# LEY MICAELA

"LA PAMPA LIBRE DE VIOLENCIA"



GOBIERNO DE  
**LA PAMPA**

Secretaría de la **Mujer**

# **LEY MICAELA**

## **"LA PAMPA LIBRE DE VIOLENCIA"**

**Gobernador de la Provincia de la Pampa**  
**Sergio Ziliotto**

**Secretaria de la mujer**  
**Liliana Robledo**

**Subsecretaria de Políticas de Igualdad**  
**Esp. Patricia Asquini**

**Directora de Planificación, Promoción y Asistencia a la Mujer**  
**Fernanda Dolsan**

**Directora de Coordinación y Relaciones Institucionales**  
**Carina Romero**

**Subdirectora del Observatorio de Género**  
**Lic. Lorena Gigena**

**Subdirectora de Seguimiento Ley Micaela**  
**Lic. Nancy Fernández de la Vega**

**Subdirectora de Comunicación**  
**Macarena Bauman**

**Secretaria privada**  
**Micol Motta**



**GOBIERNO DE**  
**LA PAMPA**

Secretaría de la **Mujer**

La violencia contra las mujeres es un grave problema social de origen multicausal. Por tal motivo debe ser abordado desde diferentes áreas y disciplinas. La sensibilización y capacitación, así como las campañas publicitarias, aportan conocimiento sobre la temática que afecta a miles de mujeres y niñas en el mundo. Por ello es imprescindible que las personas que se desempeñan en organismos estatales, que articulan con actores que intervienen directamente en la población, reciban capacitación sobre igualdad de género y violencia de género. Desde este punto de vista, podemos decir que, COMPRENDER conlleva a generar empatía; significa entender desde el lugar de la otra persona, el daño que las mujeres y niñas viven, sostenido en la base de la discriminación que provoca la desigualdad estructural entre mujeres y varones.

Comprender y generar conciencia sobre la magnitud que toma la discriminación hacia las mujeres, manifestada en violencia, en todos sus tipos y ámbitos, es un deber que el Estado tiene para con los servidores públicos que se desarrollan laboralmente en todas sus dependencias, como así también con toda la sociedad. Es preciso entonces, implementar políticas públicas que aborden las causas fundamentales del problema, las normas sociales que toleran y reproducen la violencia y los roles y estereotipos de género que promueven la desigualdad.

En este sentido, incorporar el enfoque de género en organismos estatales traza un camino orientado hacia la igualdad de oportunidades y respeto mutuo sin distinción de género, basado únicamente en el solo hecho de ser, seres humanos. Además, la capacitación como política institucional, propicia la reflexión y la prevención de situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres.

La actualidad nos indica y muestra en el transcurrir cotidiano, que la violencia aparece en distintos espacios públicos, convirtiendo la tarea de abordarla, desnaturalizarla, deconstruirla y combatirla, en un hecho colectivo de toda la sociedad, en la que, el valor que las políticas públicas adoptan al respecto, tienen un papel fundamental.

En referencia a lo expresado antes, la Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 3175 de adhesión Provincial), se encuentra dentro del marco normativo que impulsa el abordaje y prevención de violencia en todos los ámbitos de la Administración Pública.

La Secretaría de la Mujer, como órgano de aplicación de la ley pre citada, será la encargada de coordinar y diagramar acciones efectivas y duraderas que se concreten en la dinámica propia perteneciente al ámbito de la administración pública. Dado que es un compromiso asumido por el Gobierno, trabajar para que La Pampa sea una Provincia libre de violencia.

Liliana Robledo

Secretaria de la Mujer

Gobierno de La Pampa

## **Biografía de Micaela García**

Micaela “la negra”, como le decían sus amigas/os, era una chica inquieta desde pequeña, hizo gimnasia artística hasta los 16 años. Al finalizar la secundaria comenzó la carrera de educación física; paralelamente comenzó a militar en movimientos políticos y a ser activista del movimiento “Ni una Menos”, convirtiéndose en una referente del activismo femenino en la lucha por los derechos de las mujeres, en su pueblo.

Su vida transcurría entre sus estudios, la militancia, la colaboración y organización de actividades deportivas con menores en situación de vulneración social.

La madrugada del 1º de abril de 2017, cuando regresaba a su casa, luego de haber salido a bailar con amigas/os, fue secuestrada, violada y asesinada por Sebastián Wagner, quien cumplía condena por dos delitos sexuales previos, y gozaba de libertad condicional, concedida por el Juez Carlos Rossi, a pesar de que los especialistas no lo aconsejaban.

Al momento de su femicidio Micaela tenía 21 años.

Wagner fue condenado a prisión perpetua.

## Presentación

Luego del femicidio de Micaela García, surge la Ley que lleva su nombre, estableciendo la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia de género a todo el personal que integra los tres Poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

La Secretaría de la Mujer, es la Autoridad de aplicación y trabaja para su implementación; habiendo creado la Sub Dirección de Seguimiento de la Ley Micaela, para el acompañamiento y articulación de las acciones necesarias con los organismos dependientes del Gobierno de La Pampa.

Así, entre las misiones de la Secretaría se encuentran:

- Garantizar la Capacitación Institucional en la temática de género y violencia de género, con el objetivo de concientizar e incorporar el enfoque de género en todas las personas que se desempeñen laboralmente en los tres poderes de la administración pública, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que cumpla funciones.
- Llevar adelante la capacitación de las máximas autoridades de los tres poderes del Estado.
- Controlar la calidad de esos materiales y certificar las capacitaciones, que deberán estar en funcionamiento dentro del año de puesta en vigencia de la ley.
- Mediante su página web, la Secretaría de la Mujer publicará información pública respecto al grado de cumplimiento de los estados de avance de la formación en la temática, en cada uno de los organismos del Estado y realizará informes de seguimiento sobre su impacto. Se considerará como una "falta grave", pasible de una sanción disciplinaria, que algún/a agente del Estado se negase, "sin causa justa", a participar de las capacitaciones.
- Diseñar la reglamentación correspondiente a la aplicación de la Ley.
- Confeccionar un Protocolo de Actuación para la Prevención, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Discriminación y Violencia de Género en el Ámbito de la Administración Pública.

A los fines de efectivizar la tarea, la Secretaría de la Mujer gestionó con el Instituto Nacional de la Administración Pública o INAP el uso de la plataforma virtual, habilitando el acceso al curso auto gestionado perteneciente al Programa Federal, para el cual se creó un link especial para nuestra provincia. La modalidad virtual contará con una comisión mensual a lo largo del año, con un cupo total de 500 inscriptos/as, y estará habilitado para el cumplimiento del curso, desde la fecha de inicio hasta los 15 días subsiguientes.

Dado que el espíritu de la Ley es generar un cambio social en relación a generar vínculos igualitarios, consideramos que la capacitación presencial es el ámbito propicio para que se logre realmente la reflexión, internalización y empatía. Es por esto que cada organismo podrá decidir si llevará adelante una única capacitación o, un ciclo de las mismas creando materiales y programas nuevos, o se adaptando los existentes, de acuerdo a la normativa establecida por las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia de género suscriptas por el país.

Entonces, cada dependencia estatal deberá designar a, al menos 2 personas, que tendrán que estar capacitadas en la temática, para constituir un equipo de trabajo que se denominará Personal de Orientación.

## CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE GÉNERO

### Hablemos de género

El presente material contiene los principales conceptos que forman parte de la normativa vigente referida a la protección de los derechos de las mujeres, a saber: género, socialización genérica, sexo, identidad de género, orientación sexual, patriarcado, interseccionalidad, transversalización del enfoque de género, estereotipos de género, roles de género y la división del trabajo por género.

Algunas de estas palabras pueden llegar a usarse de manera indistinta como si se tratara de sinónimos. Sin embargo, existen diferencias importantes entre ellas, y que cada agente de la Administración Pública debe conocer con precisión para referirse a las cosas por su nombre, es decir, para contar con herramientas conceptuales que le permitan mejorar su desempeño en el sector público.

Todas las leyes que garantizan los derechos de las mujeres y la diversidad sexual incluyen de una u otra forma los conceptos que aquí se presentan.

### Sexo y género

El sexo se refiere a las características físicas y anatómicas de las personas de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos.

La diferencia entre los conceptos sexo y género radica en que el primero se concibe como un hecho biológico y el segundo, como una construcción social. Todas las personas construimos nuestra identidad desde la infancia: aprendemos comportamientos, actitudes, formas de relacionarnos socialmente, costumbres, vestimenta, y también ciertas imposiciones culturales que definen cuáles son las conductas esperadas para unas personas y para otras.

Esto es así porque toda sociedad construye formas de transmitir, comunicar y aprender cuáles son las expectativas que se generan sobre cada persona. Estas expectativas sociales condicionan gran parte de las decisiones que tomamos y que, en muchas oportunidades, no se relacionan con nuestros gustos o necesidades, sino con ese mandato o expectativa que dictamina lo que se espera de cada quien según su sexo biológico.

«El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.» (UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming-Concepts and definitions).

Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>).

Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser varón y mujer, tal como define la Organización de las Naciones Unidas, el género también se refiere a la manera de relacionarnos entre las personas. (ONU, 2012).

Tengamos en cuenta que, el género nos permite identificar y reflexionar sobre las diferentes formas en las que se interpreta qué representa el cuerpo de una persona en un momento histórico dado. Por eso, «ser mujer» o «ser varón» es una cuestión de género: es algo que se aprende y que está en permanente cambio.

### **Veámoslo con un ejemplo**

Hasta hace muy poco tiempo, en nuestra sociedad, la división del trabajo por razones de género estaba muy marcada; de esta manera existían trabajos para varones y trabajos para mujeres. Sin embargo, en la actualidad, vemos que esta práctica se va desnaturalizando lentamente, ya que vemos mujeres que conducen colectivos urbanos, taxis y remises.

Las/os invitamos a consultar el sitio web del INADI para profundizar sobre estos conceptos:  
<http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/producto/intersexualidad/>

Para más información sobre las diferencias entre sexo y género, ver:

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientacion-sexual-e-identidad-de-genero.pdf>)

Organización Panamericana de la Salud

(<https://www.paho.org/arg/images/gallery/Blueprint%20Trans%20Español.pdf>)

Corte Interamericana de Derechos Humanos

([http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf))

UN Women. OSAGI Gender Mainstreaming

(<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>)

Otro ejemplo muy común es la elección que las/os adultas/os hacemos para los regalos infantiles.

Las y los invitamos a pensarse y reflexionar sobre ello con los siguientes interrogantes:

¿Qué juguete le regalaría a una niña? ¿Qué cuento le leería a un niño? ¿Qué película vería con una adolescente? ¿Y con un joven? ¿Por qué?

Siguiendo con la reflexión les pedimos que se piensen en lo que se pregunta a continuación:

Cuando tenían 7 años, ¿a qué jugaban?, ¿de qué color era su ropa?, ¿Cuál era su materia preferida en la escuela? En su casa, ¿se ocupaban de alguna tarea? de ser así, ¿de cuál? En la actualidad, ¿con qué objetos adornan tu cuerpo?, ¿qué música escuchan?, ¿en qué usan tu tiempo libre?

### **Socialización genérica**

Llamamos socialización genérica al proceso por medio del cual las personas aprenden a ser femeninas o masculinas, de acuerdo con las expectativas de la sociedad en la cual viven. Este proceso se da a lo largo

de toda la vida de las personas, siendo la infancia un momento particularmente sensible al proceso de socialización genérica. Los roles de género se construyen sobre la base de la diferencia sexual, fundamentalmente a través de los juegos.

La construcción social del género, o proceso de socialización genérica, se origina en la familia. Este núcleo de pertenencia es el primer espacio que produce y reproduce los roles y estereotipos de género. A medida que cada persona crece, la educación se encarga de fijar estos roles y estereotipos, tanto en espacios de educación formal (la escuela) como a través de la educación informal (es casual, espontánea, se da en la cotidianidad).

### **Veámoslo con un ejemplo**

Cuando llega el Día de la Niñez, la celebración se difunde como «Día del Niño» y es habitual encontrar, en la publicidad y en los negocios, juguetes dirigidos específicamente a varones (como pelotas, autos, videojuegos o armas) y otros dirigidos a niñas (vinculados a las tareas domésticas, como cocinas, planchas; la maternidad, como bebés, y kit de enfermería). Esto resulta esencial para la construcción de su identidad, ya que mientras los primeros incentivan la acción, a veces el ingenio o la violencia, los segundos se relacionan con tareas de cuidado, limpieza o belleza.

### **Identidad de género**

Según la Organización de las Naciones Unidas, la identidad de género es 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 (ONU, 2016).

Las/os invitamos a ver el corto **¿Cuál es la diferencia?**

(<https://www.youtube.com/watch?v=doyf6m79ZIs>)

La identidad de género es una categoría autopercebida: se refiere a cómo cada persona se concibe a sí misma en términos de su identidad.

En nuestro país, la Ley 26743 (Ley Nacional de Identidad de Género) del año 2012 establece que toda persona tiene derecho a la identidad de género, entendiendo por esta:

«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°).

Esta ley es un gran paso hacia la igualdad de derechos.

### **Orientación sexual**

La orientación sexual se refiere a: «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».

Esta definición de orientación sexual forma parte del preámbulo de los **Principios de Yogyakarta** (<http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>)

En nuestro país, todas las personas tienen los mismos derechos, más allá de su orientación sexual e identidad de género. Esto no sucede en todo el mundo. La Argentina lidera —junto con los Países Bajos— el LGTB Core Group, es decir, el grupo de trabajo de apoyo a los derechos humanos del colectivo de lesbianas, gays, trans y bisexuales.

Más sobre esta temática, en el sitio de la campaña «Libres e iguales» de la ONU. (<https://www.unfe.org/es/>)

## ¿Sabían qué...?

“Ser mujer” o “ser varón” es una cuestión de género: es algo que no sólo se “es” sino que se aprende durante la vida.

Los medios de comunicación, la educación en la familia, en el barrio, el contenido de las publicidades, son los principales lugares donde niñas y niños aprenden 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.

En el año 2018 la Organización Mundial de la Salud (OMS) elimina de la lista de enfermedades mentales la transexualidad o incongruencia de género. Es decir, la transexualidad pierde la categoría de trastorno psicológico para expresar solamente una cuestión física: la falta de adecuación del cuerpo al género que siente la persona.

Cada persona posee tanto una orientación sexual como una identidad de género. La construcción de una y otra son procesos diferentes. A medida que crecemos incorporamos palabras, modos de nombrar la experiencia. Es así que tenemos palabras para denominar apariencias corporales (sexos), normas sociales sobre cómo debemos ser y comportarnos (géneros), gustos o preferencias sexuales (orientaciones) y alternativas de auto-reconocimiento (identidades). (Elaborado por Vargas Trujillo, E., Hermosa Bosano, C., Rojas, A.M., Correa, C. & Ibarra, M.C. 2015).

## Roles y estereotipos de género

La desigualdad de género se observa a través de los roles que se asignan socialmente a varones y mujeres. Cada una/o de nosotras/os desempeña, al mismo tiempo, diferentes roles: somos estudiantes, trabajadores/as, profesionales, docentes, amigas/os, parientes, etc. Como vimos 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 (no es lo mismo ser una niña o un niño en la actualidad que hace 40 años atrás). Por ejemplo, suele ser común que en la escuela durante la clase de Educación Física, los niños jueguen al fútbol mientras que a las niñas les dan para elegir vóley o handball. Otro ejemplo muy recurrente se da cuando, en las casas, se les pide únicamente a las niñas que levanten los platos y no así a los niños.

## **Roles de género**

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

## **Estereotipos de género**

Los estereotipos de género son modelos que se imponen de conducta social. En algunas culturas o ámbitos sociales, estos estereotipos de género tienden a presentarse como únicos, lo que podría restringir y limitar la posibilidad de expresión de la diversidad y dejar por fuera aspectos inherentes a la complejidad y heterogeneidad de las personas. En ciertos casos, las pautas transmitidas reproducen las estructuras de poder y opresión entre las personas. Los estereotipos rígidos e inflexibles generan una presión y un mandato social para que se cumpla con lo que establecen.

Las publicidades nos brindan ejemplos de estereotipos que muestran a mujeres jóvenes, lindas, flacas, rubias y a mujeres en el rol de cuidadoras. Por otra parte, a los varones se los representa físicamente fuertes, ganadores y exitosos. La pregunta es qué pasa con las otras mujeres y varones que no están dentro de ese molde, porque la sociedad es diversa y se compone de múltiples formas de ser y estar en el mundo.

Tanto los estereotipos como los roles de género son aprendidos e internalizados por todos los individuos a lo largo de su proceso de socialización, un proceso que moldea sus formas de ser sujetos en sociedad, donde también se transmiten normas y valores de la cultura de la que forman parte.

## **La división del trabajo por género**

¿De qué trabajos se ocupa cada una y cada uno en nuestra sociedad? ¿A cuántas mujeres ingenieras conocen? ¿A cuántos hombres secretarios? ¿Y a mujeres albañiles o electricistas? ¿A cuántos maestros de nivel inicial vieron en su vida? ¿Cuántas mujeres son choferes de colectivo? ¿Cuántos hombres se emplean como niños? ¿Cuántas mujeres ocupan cargos de mayor jerarquía tanto en el sector público como en el privado?

Cuando hablamos de la división del trabajo por género nos referimos a cómo se reparte el trabajo en la sociedad en función del género, es decir, quién hace qué. Por ejemplo, en una división tradicional del trabajo por género, las mujeres se dedican a tareas de cuidado en el espacio privado (el hogar), mientras que los varones ejercen el rol de proveedores del hogar y realizan sus tareas en el espacio público.

Los roles y los estereotipos de género tienen una íntima relación con la división del trabajo basada en el género. Ejemplo: mujer-madre.

La división del trabajo por género actúa como una barrera invisible que determina lugares, roles y posiciones diferenciadas, según el género de las personas.

Una de las consecuencias más notables de esta división del trabajo por género se encuentra en el tipo de ocupaciones a las que se dedican las mujeres cuando se insertan en el mercado laboral. Suelen ser extensiones de su rol doméstico, con menor reconocimiento social y económico que las ocupaciones de los varones.

## ¿Qué es la brecha de género?

Cuando se habla de brecha de género en el ámbito laboral se hace referencia a esta desigualdad que se evidencia en el salario. 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 % menos que los varones. Ese porcentaje se llama brecha salarial.

## Veamos un ejemplo

Las mujeres deben trabajar 15 meses para ganar lo mismo que los varones en 12 meses (Encuesta Permanente de Hogares, INDEC, 2017). Veamos estas últimas ideas organizadas en una tabla:

### DIVISION DEL TRABAJO POR GENERO

<b>TRABAJO PRODUCTIVO</b>	<b>TRABAJO REPRODUCTIVO</b>
El trabajo productivo está culturalmente asociado con el ámbito público, el ejercicio del poder, la toma de decisiones sobre lo público, además de la presencia de prestigio y reconocimiento social por su realización.	El trabajo reproductivo está exclusivamente relacionado con el ámbito de la vida privada. Se lo vincula con la vida familiar o mundo afectivo, carente de reconocimiento social.
Se producen bienes o servicios con un valor de cambio.	Se realizan acciones para asegurar la supervivencia de las personas: crianza, alimentación, cuidado de la salud, vestimenta, descanso, apoyo afectivo.
Tiene valor económico.	No se le reconoce valor económico a la labor doméstica.
Es remunerado y tiene visibilidad.	No se percibe remuneración por cumplir estas acciones y asegurar el bienestar de diferentes miembros del núcleo familiar.
En general, se realiza en la interacción con otros/as.	Se realizan en el ámbito del hogar, muchas veces en soledad.
Se requiere formación de algún tipo (técnica, profesional, académica, etc.).	Basta con ser mujer para saber qué y cómo cumplir con las tareas domésticas.

Según el INDEC (2017):

En nuestro país, las mujeres cobran en promedio 26,2 % menos que los hombres por el mismo trabajo.

- En el ámbito privado, los varones ocupan el 68,2% de los cargos jerárquicos y las mujeres, solo el 31,8 % de estos.

- El desempleo afecta principalmente a las mujeres jóvenes (21,5 % frente al 17,3 % de los varones de 14 a 29 años).
- El 97% del trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres.

## **Interseccionalidad**

La interseccionalidad es un concepto que nos ayuda a entender que el género, cuando se cruza con otras variables, tales como la orientación sexual, la etnia, la educación, la clase social, o la edad, incrementan la vulneración a la que están expuestas las mujeres o identidades disidentes.

Las personas, a nivel individual, no encajamos de manera nítida en una única categoría, sino que nuestras vidas transcurren en relación con 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 desempoderamiento (Crenshaw, 2002).

### **¿Lo vemos con un ejemplo?**

Cuando una mujer en silla de ruedas va a buscar trabajo, enfrenta, por un lado, las mismas dificultades que otras mujeres —como ser si es madre o tiene niños o niñas a cargo, que se lo pregunten en una entrevista y esto funcione como "filtro" para acceder al empleo— y, a su vez, enfrenta las barreras propias de toda persona con discapacidad, como ser que los edificios no sean accesibles y que las personas que la entrevisten consideren que su discapacidad de por sí es un impedimento para desarrollar las tareas —aun cuando estas no tengan relación alguna con el desempeño físico.

Esto resume la suma de discriminaciones, es decir las secciones de género y discapacidad: la interseccionalidad.

El Estado tiene un compromiso ineludible de incidir y fomentar relaciones igualitarias entre las personas, e impulsar dentro de las organizaciones una cultura que promueva la igualdad de oportunidades y derechos. La palabra "interseccionalidad" comenzó a usarse a fines de los años ochenta, cuando Kimberlé Crenshaw (2012) lo utilizó para referirse a la opresión sufrida por las mujeres negras en los Estados Unidos. Es decir, que a la discriminación por su condición de mujer se le agrega la discriminación por ser afrodescendiente. En nuestro país: Las mujeres cobran, en promedio, 25.2% menos que los varones en la ocupación principal. Existen sectores de la economía ocupados principalmente por mujeres. Tal es el caso de los servicios educativos, trabajos de cuidado, limpieza, salud, sanidad, docencia, enfermería, entre otros.

-En este sector el 73.4% se encuentra ocupado por mujeres.

- En el ámbito privado, el 68.8% de los cargos de alta dirección están ocupados por varones, mientras que las mujeres ocupan solo el 31.2% de los mismos.
- El desempleo afecta principalmente a las mujeres jóvenes (28.4% vs 18.8% de los varones de 15 a 24 años).
- El 97.6% del trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres.
- En el poder legislativo nacional, sólo el 38.9% son diputadas y 41.6% son senadoras. En el caso de los legislativos provinciales (cámara baja), dicho porcentaje alcanza al 37.7%.<sup>3</sup>
- Participación académica: sólo el 11% de las rectorías de universidades de gestión pública y privada en nuestro país están al frente de mujeres.

## **Patriarcado**

El patriarcado es un sistema social, político, cultural y económico que se basa en la supremacía de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad.

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

Este orden está naturalizado y socialmente legitimado.

Para Diana Maffia, especialista en temáticas de género, el patriarcado como estructura de organización social que genera desigualdades y que, por lo tanto, da lugar a las distintas formas 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, hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna» (2009).

El machismo —término de uso habitual en la sociedad— es una expresión del patriarcado. Aunque, en ocasiones, se utilizan de forma indistinta «machismo» y «patriarcado» no son lo mismo.

## **¿Qué es machismo?**

Es la actitud o manera de pensar que sostiene que los varones son superiores a las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra las mujeres y otras identidades.

El machismo es atribuible a las personas, mientras que el patriarcado al sistema de organización social.

## **Transversalización del enfoque de género**

El enfoque o la perspectiva de género es un punto de vista, una forma de mirar y explicar las relaciones sociales. Constituye una herramienta que nos ayuda a entender, contextualizar y visibilizar las relaciones desiguales entre las personas que se reproducen en la sociedad, y actuar, comprender y remediar estas inequidades.

Transversalizar el enfoque de género significa incorporarlo de manera transversal desde el proceso mismo de diseño y desarrollo de las políticas públicas y sociales hasta su implementación dirigida a la ciudadanía. La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que:

1. se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones;
2. se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes;
3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real.

También es importante incluir la perspectiva de género para informar adecuadamente, señalando en las descripciones las diferencias entre personas en toda su diversidad (UNICEF, 2017).

### **¿Cómo incorporar la perspectiva de género en forma transversal en las políticas públicas?**

Un ejemplo de esta incorporación de la mirada de género implicaría que, al momento de diseñar una política de preparación ante eventuales emergencias —como por ejemplo una inundación—, se prevea la compra de insumos de higiene menstrual (toallitas, tampones, etc.), que son insumos básicos para todas las mujeres. Otros ejemplos:

1. incorporar cambiadores para bebés en todos los baños y no exclusivamente en el de mujeres;
2. contemplar espacios de cuidado (guarderías, espacios de recreación) en los lugares donde se llevan a cabo actividades educativas y de formación tanto para mujeres como para varones;
3. elaborar presupuestos con perspectiva de género a fin de estimar el gasto que realiza el Estado con el objetivo de achicar las brechas de género existentes.

Al incorporar el enfoque de género en el ámbito de las políticas públicas, se contribuye a desnaturalizar el conjunto de estereotipos y roles que condicionan el lugar que ocupan las personas en nuestra sociedad según su género. De este modo, es posible ir transformando las relaciones entre varones y mujeres, y revertir la desigualdad genérica.

El objetivo de la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social, y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzado este objetivo se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada (Plataforma de Acción Beijing, 1995).

### **¿Sabían qué...?**

Las mujeres conforman la mitad de la población mundial y constituyen, aun así, uno de los grupos sociales más vulnerables y dañados por las prácticas sistemáticas de violencia y discriminación.

Diagnóstico del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos ([https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto\\_piod.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf))

## **¿Cómo intervenir frente a una situación de violencia contra las mujeres en el ámbito de la Administración Pública?**

Para realizar una intervención adecuada ante una mujer que se encuentra en situación de violencia, es preciso tener en cuenta una serie de pautas:

No necesariamente hay que hacer una intervención profesional, pero sí es necesaria una predisposición a escuchar atentamente el relato. Esto se conoce como escucha activa. También es recomendable responder utilizando un lenguaje simple y comprensible.

Es importante evitar preguntar ¿por qué? ya que hay múltiples factores que llevan a una mujer a las situaciones de violencia. Focalizarse en ¿cómo puedo ayudarla?, ¿qué pasó?, ¿dónde? Es recomendable no hacer preguntas demás, y ajustarse a la escucha atenta del relato.

Escuchar sin culpabilizar: evitando expresiones como ¿por qué no se defendiste?, ¿usted que hizo para que eso pasará? ¿Lo provocó?

Evitar prejuicios: ¿cómo estaba vestida?, ¿por qué fue a ese lugar?, ¿por qué quiso hacer eso?

Remarcar que nada justifica el maltrato y que, aun si está en una situación difícil, puede salir.

Alentar a la mujer a pedir ayuda especializada en la problemática.

Procurar estar ahí, presente, con la mujer: Por estar ahí, presente entendemos la disposición a escuchar con atención el relato, sin juzgar ni anteponer las creencias personales. Por ejemplo, no es lo mismo escuchar a una mujer en situación de violencia mirando los mensajes que llegan al celular que mantener contacto visual con la persona. También se sugiere evitar emitir juicios de valor de acuerdo con creencias personales (en mi casa, ciudad o ámbito es de tal o cual manera o, yo no dejaría que hiciera tal cosa).

Seguir el relato sin interrumpir, escuchando y acompañando lo que la mujer puede decir en ese momento.

Acompañar y respetar el ritmo de su narración y sus posibilidades de expresarse. Es preciso tener en cuenta que en los momentos en los que se reviven situaciones angustiantes, el relato puede parecer confuso e incongruente, pero esto no quiere decir que lo sea, sino que es parte de la situación emocional de la mujer.

Generar un sentimiento de proximidad. ¿Qué es un sentimiento de proximidad? Se trata de ponernos en sus zapatos y tratar de entender sus sentimientos y razones. Es decir, propiciar la empatía.

Recomendamos decir cosas concretas que estén al alcance de las propias posibilidades: «voy a hacer lo que pueda para ayudarla», «puede llamar al 144», «puede contar conmigo».

### **Tener en cuenta...**

Crear en el relato de la mujer en situación de violencia.

Escuchar atentamente lo que cuenta, sin interrumpir.

No hacer comentarios sobre la situación relatada.

No dar tus opiniones personales.

Es imprescindible comprender que, en muchos casos, la mujer en situación de violencia puede pensar que el agresor cambiará su comportamiento si ella tiene «paciencia» y «que el amor todo lo puede».

Para ser parte del Personal de Orientación, es menester conocer los alcances y competencias de cada sector. Su responsabilidad es apoyar, acompañar, contener y orientar a la mujer en situación de violencia. No obstante, las personas que no conformen este equipo, también deberán conocer y comprender como actuar al recibir una situación de violencia, porque de acuerdo con el lugar que ocupe como agente de la Administración Pública, existen obligaciones y competencias como por ejemplo:

- desde la atención al público, conocer los recursos para orientar;
- desde los efectores de salud, garantizar el acceso a la salud integral;
- desde las áreas de recursos sociales, fortalecer redes sociales e institucionales, etc.;
- desde mantenimiento y ordenanza, derivar a los recursos locales (áreas para la mujer, comisarías de la mujer, fiscalías, servicios hospitalarios).

**Se puede llamar a la línea 144 todos los días, las 24 horas, para recibir información, asesoramiento o conocer los lugares donde orientar para la atención a mujeres en situación de violencia.**

No se recomienda forzar a la mujer a contar detalles de lo que le pasa o sucedió, ni insistir o presionar para denunciar al agresor. Si bien es su derecho, no podemos obligarla a hacer algo para lo cual aún no está preparada.

Tampoco es recomendable criticar sus acciones, mostrar reproche o desaprobación ante la ausencia de iniciativas. Hay una larga lista de frases que decimos producto de la naturalización de la violencia contra las mujeres que deberíamos evitar:

« ¿Por qué espero tanto para hacer la denuncia? ».

« No tendría que haber dicho... ».

« No debería haber hecho eso... »

« ¿Por qué no se acercó antes a consultar? »

« ¿Por qué se quedó tanto tiempo sin hablar? »

« ¿Cómo permite que la trate así? ».

No reste importancia a lo ocurrido ni minimice los hechos. «Todos los hombres son iguales», «ya se le va a pasar» son algunos de los mitos que sostienen la cronicidad de la relación violenta. No hay ninguna justificación para la violencia.

No la juzgue por su forma de actuar, de sentir, de vestirse o de relacionarse, descalificando sus sentimientos, opiniones o necesidades. Evitar frases como «Te pasó por estar fuera de la casa a esa hora...» o «Eso te pasa por ir sola a...».

No se muestre protector/a. El trato protector subestima a la mujer y la revictimiza.

Tampoco asuma la responsabilidad de resolver la situación, excluyendo a los que forman parte de los dispositivos preparados para hacerlo. Tenga en cuenta que el Personal de Orientación será el primer contacto en el ámbito laboral que acompañará a la mujer a realizar el circuito legal necesario en caso que este decidida a denunciar; de lo contrario la actitud de escucha y acompañamiento podrá ayudar a tomar la decisión.

## DICCIONARIO BÁSICO DE GÉNERO

**Sexo:** diferencias biológicas, de orden natural, entre varones y mujeres; a pesar de que muchas de esas diferencias son claras y fijas, incluso algunas diferencias biológicas pueden variar.

**Género:** conjunto de prácticas, representaciones, normas y valores que cada sociedad construye para moldear la identidad de hombres y mujeres, en base a ideales culturales, sistemas de creencias, imágenes y expectativas sobre la masculinidad y la femineidad en cada sociedad.

**Discriminación de género:** cualquier exclusión o restricción basada en las funciones y relaciones de género que impide que una persona disfrute plenamente de los derechos humanos.

**Violencia de género:** tipo de violencia física, psicológica, sexual, económica o simbólica ejercida contra una mujer sobre la base de su sexo, o su género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, emocional y psicológico; cualquier acto que implica el uso de la fuerza o la coerción con el fin de perpetuar o promover las relaciones jerárquicas de género.

**Estereotipos de género:** conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que se suelen aplicar de forma indiscriminada a todos los miembros de uno de estos grupos.

**Perspectiva de género:** categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias al estudio de los hombres y las mujeres, que supone la existencia de una desigual distribución de poder entre géneros en todas las clases sociales. Esta perspectiva busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus redes sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros, pretendiendo desnaturalizar el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y de acción, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género.

**Funciones de género:** son aquellas conductas, tareas y responsabilidades que una sociedad considera apropiadas para mujeres, varones, niñas y niños.

**Relaciones de género:** formas en que una sociedad define los derechos, las responsabilidades y la identidad de los hombres en relación con los de las mujeres y viceversa.

**Igualdad de género:** aquellas que existe cuando las mujeres y los hombres gozan de iguales derechos y oportunidades en la vida civil, social y política.

Equidad entre géneros: aquella que implica justicia e imparcialidad en el tratamiento de las mujeres y los hombres en lo que atañe a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

Análisis basado en el género: estudio de las diferentes funciones de las mujeres y los hombres con el propósito de entender qué hacen, de qué recursos disponen y cuáles son sus necesidades y prioridades.

Equilibrio de género: capacitación activa y en pie de igualdad de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de adopción de decisiones, así como el acceso a los recursos y servicios y el control de los mismos.

## **MARCO LEGAL**

### **Legislación sobre derechos de las mujeres**

Las prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres constituyen una problemática social que cotidianamente padecen miles de niñas y mujeres alrededor de todo el mundo.

Desde hace algunas décadas, este tema ingresó en la agenda de gran parte de los Estados y dio inicio a un proceso contundente de visibilización, reflexión y conquista de derechos de las mujeres. Se han producido grandes hitos en materia de leyes e instrumentos de protección de sus derechos.

En este documento, presentamos los principales recursos jurídicos que se sancionaron desde el siglo XX hasta la actualidad, tanto a nivel nacional como regional y mundial.

### **Convenciones**

- Ley 23054 – Aprobación del pacto de San José de Costa Rica
- Ley 23179 – Aprobación de la Convención sobre Eliminación de la Discriminación de la Mujer
- Ley 23313 – Aprobación de Pactos internacionales de derechos económicos, sociales, culturales, políticos
- Ley 24632 – Convención de Belem do Pará
- Ley 24658 – Aprobación del protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales
- Ley 25390 – Aprobación del estatuto de Roma Corte Penal Internacional
- Ley 25593 – Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias
- Ley 26171 – Aprobación Protocolo Facultativo Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer
- Ley 26486 – Enmienda a la Convención sobre eliminación de toda forma de Discriminación contra la mujer
- Reglas de Brasilia
- Resolución Naciones Unidas Nº 48-104

## **A nivel Internacional / Regional**

Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), ONU, 1976. Ratificada por Argentina en 1985. Con rango constitucional desde 1994 (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional).

La CEDAW provee un marco legal internacional sobre cuya base los Estados legislan y acometen medidas para eliminar la discriminación de género y alcanzar la igualdad entre los géneros. Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer (OEA, Belém do Pará, 1994). Ratificada por Argentina en 1994. Declaraciones y documentos finales de las siguientes conferencias mundiales, que fueron firmadas por los respectivos gobiernos argentinos: Conferencias Mundiales sobre la Mujer de Naciones Unidas. México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995. Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Naciones Unidas, Viena 1993. Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, Naciones Unidas, El Cairo 1994. Convenciones contra el racismo, la trata, de protección de la discapacidad, de los derechos de niños y niñas, y otros tratados internacionales de derechos humanos, en la medida en que las mujeres comparten situaciones de discriminación con otros colectivos sociales.

## **Legislación Nacional**

- Ley 24417 – Protección contra la violencia familiar
- Decreto Nacional 235/96
- Ley 25072 – Campaña oficial contra la violencia familiar
- Ley 26130 – Régimen de intervención de contracepción quirúrgica
- Ley 26364 - Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas
- Resolución 742/2011 - Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia sus Víctimas.
- Ley 26485 - De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales
- Decreto Nacional 1.011/2010 - Decreto Reglamentario de la Ley 26.485 sobre protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
- Ley 26.842 - Sobre prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas.
- Ley 27499- Ley Micaela – Establece capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todo el personal de los tres poderes de la Administración Pública Nacional.
- Ley 26753- Ley de identidad de género.

## **Legislación Provincial**

- NJF 1182 – Ratificando el Acuerdo Federal de Protección Integral del Menor y la Familia
- Ley 1081 – Servicio especial para erradicar la violencia familiar
- Ley 1363 – Creando el programa provincial de procreación responsable
- Ley 1918 – Ley de violencia familiar
- Ley 2201 – Creación del Registro Provincial Deudores Alimentarios

- Decreto 219/06 Aprueba la reglamentación de la Ley N° 2201 - Creación del Registro Provincial de Deudores Alimentarios
- Ley 2276 – Servicio especial para la erradicación de la violencia familiar
- Ley 2351 – Prevención del abuso y maltrato hacia adultos mayores
- Ley 2550 – Adhesión Ley Nacional 26485 – De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales
- Ley N° 2655 Modificando la Ley N° 2287 Código Procesal Penal de la Provincia de La Pampa
- Decreto 279/12 – Protocolo Provincial Aborto No Punible
- Ley N° 3175 – Adhesión Ley Nacional 27499 – Ley Micaela.
- Ley N° 643 – Estatuto para los Agentes de la Administración Pública (contempla la licencia por causa de violencia de género).
- Ley 2655- Código Procesal Penal de la Provincia de La Pampa. Artículo 88 bis.

## SÍNTESIS DEL CONTENIDO DE LAS LEGISLACIONES MÁS IMPORTANTES EN LA REGIÓN

### Normativa internacional

#### 1948: Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue redactada en el año 1948, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En ese entonces, fueron 48 países (de 58 presentes en la Asamblea General de la ONU) los que votaron a favor. En la actualidad, a más de 70 años de su promulgación, es un documento que se ha traducido a más de 500 idiomas y se considera de alcance universal.

Se trata del primer documento que plantea con carácter internacional la **igualdad** como un derecho fundamental e inviolable para todo ser humano, incorporando —a veces de forma explícita y otras de modo indirecto— a las **mujeres como sujetos de derechos**.

Veamos cómo esto se refleja en el texto de la DUDH, mediante algunos ejemplos:

- En su preámbulo, expresa la confianza en «la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres».
- En su artículo 2°, afirma: «Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».
- El artículo 23°, se refiere al derecho a trabajar y elegir libremente la ocupación, en «condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo [...], sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual».
- En el artículo 24°, se afirma que cada persona tiene «derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».
- Por último, el artículo 25° 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.

### **1979: Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM (más conocida por su sigla en inglés CEDAW) es el primer instrumento jurídico internacional que posiciona a las mujeres como sujetos específicos de derechos a quienes los Estados deben proteger.

Fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 en Asamblea General de la ONU y reconocida como tratado en 1981, luego de que 20 países lo ratificaran.

Una convención o tratado, como instrumento jurídico, tiene la característica de ser vinculante: eso significa que los Estados que adscriben a su propuesta están obligados a cumplirla.

Al 2019, en su 40° aniversario, ya son 189 los Estados que le habían dado reconocimiento oficial en su derecho interno.

### **¿Cuáles son los puntos centrales de la CEDAW?**

Presentamos a continuación algunos fragmentos de la CETFDCM (CEDAW) que son particularmente pertinentes para el desarrollo de este curso. No obstante, te recomendamos que leas el texto de la convención en su totalidad para conocerlo por completo.

En su preámbulo, la CETFDCM (CEDAW) retoma de la Declaración Universal de Derechos Humanos el principio de no discriminación e igualdad en derechos y dignidad de todos los seres humanos. También, nos recuerda la obligación que asumen los Estados parte al firmar un pacto internacional de «garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos».

Por otro lado, se destaca que la discriminación contra la mujer «dificulta su participación en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país [y] entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad», teniendo en cuenta que esta situación se agudiza cuando la mujer vive en condiciones de pobreza.

El artículo 1° define la **discriminación** contra la mujer como **«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».

En ese sentido, los Estados parte se comprometen a desarrollar políticas que erradiquen la discriminación hacia las mujeres, y eso implica «abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación» (artículo 2°, inciso d)).

La CETFDCM (CEDAW) reconoce el impacto negativo de los estereotipos en la vida cotidiana de las mujeres. Por eso, insta a los Estados parte a tomar medidas adecuadas para transformar

«los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres» (artículo 5°, inciso a)).

Uno de los principales estereotipos por derribar es el que vincula exclusivamente a la mujer con la crianza de hijas/os, el cuidado y las tareas domésticas. Por ello, la CETFDICM (CEDAW) también se refiere a la necesidad de **«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 en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos»** (artículo 5°, inciso b)). El acceso de las mujeres a igualdad de oportunidades en los ámbitos educativos y formativos constituye otro aspecto que los Estados parte deben atender como prioridad. Para eso, deben tomar medidas para erradicar nociones estereotipadas sobre lo femenino y lo masculino en cualquier nivel y forma de la enseñanza, para asegurar el mismo tipo de exámenes para hombres y mujeres, para garantizar el acceso a las mismas ofertas educativas y, sobre todo, **«las mismas oportunidades para el acceso a becas y subsidios, como así también para el ejercicio del deporte»** (artículo 10).

La esfera laboral es otro de los ámbitos en los que cada Estado parte de la CETFDICM (CEDAW) debe garantizar la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra la mujer a fin de asegurarle **el acceso, la permanencia y la igualdad de condiciones y salario** respecto a los hombres (artículo 11).

La atención de la salud de las mujeres y la eliminación de prácticas discriminatorias contra ellas en esta esfera es una urgencia en términos de derechos que los Estados parte deben adoptar como prioridad, asegurando sobre todo su protección por razones de maternidad y garantizando su acompañamiento y asesoramiento en salud reproductiva y planificación familiar (artículo 12).

Cada Estado parte debe también garantizar que exista igualdad de derechos entre hombres y mujeres para contraer matrimonio; elegir libremente a su pareja; decidir la disolución del vínculo conyugal; responsabilizarse como progenitores independientemente de su estado civil; decidir la cantidad de hijos y el tiempo entre nacimientos, con acceso a la información y educación que asegure estas decisiones como ejercicio de derechos; igualdad de derechos y responsabilidades referidos a tutela, custodia, adopción, etc. de los hijos; libertad de elección de la ocupación o profesión; igualdad de derechos en materia de derechos de propiedad, uso de bienes, administración, etc. (artículo 16). Uno de los aportes sustantivos de la CETFDICM (CEDAW) es que reconoce explícitamente el valor y la conveniencia de aplicar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho y que estas no deben considerarse discriminatorias (artículo 4°).

Por su parte, la Recomendación N.° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, del año 1990, entiende la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación. Asimismo, la Recomendación N.° 35 del año 2017 contiene precisiones importantes en relación con los estándares sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

## **1994: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)**

El 9 de junio de 1994 fue un día histórico: en la ciudad de Belém do Pará, en Brasil, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Este documento destaca la responsabilidad de los Estados parte en la defensa de los derechos de las niñas y mujeres de la región, como así también en la obligación de establecer mecanismos para prevenir y erradicar la violencia contra ellas. Para esto se establecen definiciones concisas respecto a qué se entiende por violencia, cuáles son los tipos de violencia que existen y bajo qué modalidades es ejercida contra las mujeres, en distintos ámbitos y mediante diversas prácticas.

### **¿Cuáles son los puntos centrales de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer?**

Ya en su preámbulo, la Convención de Belém do Pará afirma:

«La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades». Este fenómeno constituye «una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres».

Para definir la violencia contra la mujer, la convención se refiere a «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» (artículo 1°).

Podemos considerar que en esta definición de violencia, el documento introduce de forma pionera la referencia al género como un aspecto determinante de las prácticas de violencia hacia las mujeres. Es decir, género es una categoría distinta al sexo que nos ayuda a pensar en la situación de miles de niñas y mujeres desde un enfoque mucho más amplio y complejo.

Gracias al movimiento de mujeres y el feminismo, se fueron incorporando, profundizando y complejizando categorías que le dieron visibilidad a la problemática. La CETFDCM (CEDAW) habla de discriminación y, posteriormente, nombra la violencia contra las mujeres, a diferencia de la Convención de Belém do Pará, que la nombra y sanciona.

Por otro lado, este documento señala de forma concreta una amplísima gama de prácticas y circunstancias que constituyen formas de violencia física, sexual y/o psicológica. Por ejemplo:

- la que ocurra dentro de la familia o unidad doméstica «o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual» (artículo 2, inciso a); la que ocurra en la comunidad y «sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar» (artículo 2, inciso b);
- Aquella que sea «perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra» (artículo 2, inciso b).

Este último punto es absolutamente central para cada agente de la APN pues identifica al Estado y sus funcionarios como responsables directos en caso de llevarse adelante una práctica de violencia hacia las mujeres en sus instituciones.

El derecho de cada mujer «a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación» también es un componente clave de este documento (artículo 6°, inciso b)).

Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres es una tarea de los Estados parte en todos los ámbitos y quedan interpelados a disponer «Políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia», absteniéndose de reproducirla en sus instituciones e invitando a sus funcionarios y personal a desempeñarse de acuerdo a esta indicación, generando los mecanismos administrativos, legales y procedimentales que lo aseguren de la forma más rápida (artículo 7°).

En complemento con lo anterior, cada Estado parte debe adoptar progresivamente medidas y programas para «modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer» (artículo 8°, inciso b),

«fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la Ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer» (artículo 8°, inciso c), asegurar asesoramiento gratuito y especializado a mujeres víctimas de violencia; y,

«fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda» (artículo 8°, inciso e).

Esta convención fue incorporada a nuestra legislación nacional bajo la Ley 24632 del año 1996.

**1999: Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** Mediante la puesta en vigencia del Protocolo Facultativo de la CETFDCM (CEDAW), los Estados parte reconocen al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (cuya sigla en inglés también es CEDAW) como un órgano competente para recibir denuncias (llamadas comunicaciones) referidas a situaciones o procesos de vulneración de derechos de las mujeres (artículo 1°). La Argentina ratificó el protocolo en el año 2006 mediante la Ley 26171.

Dichas comunicaciones pueden ser presentadas por personas individuales o grupos de personas que, estando bajo la jurisdicción del Estado parte, «aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado parte de cualquiera de los derechos enunciados en la convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas» (artículo 2°).

Formar parte de este protocolo insta al Estado parte que sea denunciado, dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la comunicación, a exponer ante el comité «por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado parte, de haberlas» (artículo 6°, inciso 2).

El protocolo prevé un procedimiento específico para realizar el seguimiento de la denuncia en territorio, investigando y monitoreando las acciones que el Estado parte realice para rectificar, sancionar y/o reparar los daños sufridos por la o las víctimas (artículo 7° y siguientes).

Podrá conocer más detalles sobre este instrumento de protección de derechos de las mujeres en su sitio oficial. (<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx>) Además de los instrumentos vinculantes mencionados aquí, existen acuerdos a nivel internacional que explícitamente reconocen y promueven la igualdad de género y la erradicación de la violencia. Entre los más importantes se destacan la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing —una suerte de constitución de los derechos humanos de las mujeres— que en 2019 cumple 25 años y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en 2015. Los ODS son una hoja de ruta para promover el desarrollo social, económico y medioambiental en todo el mundo. No solo cuenta con un objetivo específico de promoción de la igualdad de género (ODS 5), sino que entre sus lineamientos generales postula la importancia de la transversalización de la igualdad de género en toda la agenda de desarrollo.

Para profundizar:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5 (<http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>)

## **Normativa nacional**

### **2009: Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales**

En el año 2009, la Argentina sancionó la Ley 26485, una ley modelo en la región ya que plantea la integralidad del tratamiento de la violencia contra las mujeres.

La Ley 26485 representa un cambio de paradigma respecto a la legislación anterior:

- amplía la visión de qué significa y cómo impacta la violencia contra las mujeres;
- deja de considerar la violencia como algo únicamente vinculado al ámbito privado (el hogar);
- considera que una vida libre de violencias es un derecho humano fundamental y, por lo tanto, exigible jurídicamente.

Además, la Ley 26485 recupera los aportes de los **tratados internacionales de derechos humanos y particularmente aquellos referidos a los derechos de las mujeres.**

La ley (sancionada en 2009 y reglamentada por decreto en 2010) desarrolla los lineamientos centrales que el Estado argentino se compromete a llevar adelante para la defensa y fortalecimiento de los derechos de las mujeres en el país. Con esa intención, recupera los aportes centrales de la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM (más conocida por su sigla en inglés CEDAW) y la Convención de Belém do Pará, y los profundiza de cara a las particularidades que esta problemática despliega en nuestro territorio. Asimismo, la Ley 26485 retoma aportes de la Convención de los Derechos del Niño (de 1989), incorporada en nuestra legislación mediante la Ley 26061 de Protección Integral de las niñas, niños y adolescentes.

El objeto central de la ley se vincula con promover y garantizar «la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; asegurar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin

violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de mujeres que padecen violencia» (artículo 2°).

Por otro lado, esta ley protege, en su artículo 3°, los derechos referidos a:

- 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, de conformidad con la Ley 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- 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 hacia las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

**La violencia contra las mujeres** se define, en su artículo 4°, como: ... “Toda conducta, acción y omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecta su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

En esta exhaustiva definición, quedan comprendidas las acciones de violencia que pudieran ser ejercidas desde el Estado por sus agentes. Por otro lado: ... “Se considera violencia indirecta, toda conducta, acción y omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

La ley reconoce, en su artículo 5°, distintos **tipos de violencia**:

1. **La violencia física** refiere a la que se emplea contra el cuerpo de la mujer y produce daño, con consecuencias en su integridad física.
2. **La violencia psicológica** es aquella que causa daño emocional y se ejerce mediante acciones de lo más diversas (amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento, culpabilización, vigilancia, persecución, insulto, abandono, celos, chantaje, explotación, etc.), que provocan perjuicios en la salud psicológica, la autoestima y la autodeterminación de la mujer.
3. **La violencia sexual** refiere a «cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva».
4. **La violencia económica o patrimonial** es aquella que vulnera a la mujer en el uso y disposición de los recursos económicos o patrimoniales y puede manifestarse en diferentes acciones.

5. **La violencia simbólica** se expresa a través de «patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen la dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad».

Existen, a su vez, diferentes **modalidades por las que se pone de manifiesto la violencia contra las mujeres**. La ley identifica las siguientes en su artículo 6°:

- **Violencia doméstica** contra las mujeres: es la que ejerce contra las mujeres un integrante del grupo familiar y puede dañar su dignidad, su integridad —física, psicológica, sexual, etc.—, vulnerar su libertad, etc.
- **Violencia institucional** contra las mujeres: es aquella ejercida por cualquier funcionario o agente de una institución, ente u órgano público, que provoca el retraso, demora y obstaculización en el acceso de las mujeres a las políticas públicas como así también al ejercicio de los derechos que prevé esta ley.
- **Violencia laboral** contra las mujeres: «es la que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo».
- **Violencia contra la libertad reproductiva**: es la que vulnera el derecho de la mujer a elegir libremente la cantidad de embarazos y el tiempo que ha de transcurrir entre los nacimientos.
- **Violencia obstétrica**: es aquella que pueda ejercer el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres.
- **Violencia mediática contra las mujeres**: es todo uso de imágenes y mensajes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, atentando contra ellas. Incluye el uso de niñas, adolescentes o mujeres en mensajes e imágenes pornográficas, «legitimando la desigualdad de trato [y que] construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad».

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 (artículo 7°).

**2018: Ley 27499 y 3175 de adhesión Provincial, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.**

La Ley 27499 (ley Micaela), sancionada en diciembre del 2018, implica otro avance importante. La ley fue impulsada luego del femicidio de Micaela García. Y dice en su artículo 1°:

«Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación».

Esta capacitación es clave para fortalecer las herramientas para comprender y abordar la violencia contra las mujeres de que dispone cada una de las personas que conforman los tres poderes del Estado, como así también para diseñar e implementar políticas públicas con perspectiva de género.

En nuestra Provincia, la Secretaría de la Mujer es la autoridad de aplicación y se encuentra trabajando para implementarla.

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 capacitar al personal de los tres poderes se crearán materiales y programas **nuevos**, de acuerdo con la normativa establecida por «las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país». Estos recursos serán monitoreados por la Secretaría de la Mujer.

Mediante su página web, la Secretaría brindará información pública que dé cuenta a la ciudadanía del grado de cumplimiento de las formaciones contra la violencia de género en cada uno de los organismos del Estado. Se considerará como una «falta grave», pasible de una sanción disciplinaria, que algún empleado público se negase, «sin justa causa», a participar de las capacitaciones.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Presidencia de la Nación – Escuela de D.D.H.H. El género desde la perspectiva de los Derechos Humanos.

ScotT Joan W. – El género una categoría útil de análisis histórico.

Ley N° 26485

Ley N° 27499

Ley N° 26743

(UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming-Concepts and definitions. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>).

Sitio web del INADI: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/producto/intersexualidad/diferencias-entre-sexo-y-genero>, ver:

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

(<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientacion-sexual-e-identidad-de-genero.pdf>)

Organización Panamericana de la Salud

(<https://www.paho.org/arg/images/gallery/Blueprint%20Trans%20Espa%C3%83%C2%B1ol.pdf>)

Corte Interamericana de Derechos Humanos

([http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf))

UN Women. OSAGI Gender Mainstreaming

(<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>)

Principios de Yogyakarta (<http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>)

Diagnóstico del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos

([https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto\\_piod.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf))

Indicadores Nacionales de Género – INAM

(<https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/indicadores-nacionales-de-genero>)



# GOBIERNO DE **LA PAMPA**

Secretaría de la **Mujer**