

II CONGRESO

# POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO



MINISTERIO DE  
LAS MUJERES,  
POLÍTICAS DE  
GÉNERO Y  
DIVERSIDAD  
SEXUAL



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**

## VOLUMEN 2

Compilación del 2º Congreso  
del Ministerio de las Mujeres,  
Políticas de Género y Diversidad Sexual

## Autoridades

### **Axel Kicillof**

Gobernador

### **Verónica Magario**

Vicegobernadora

### **Estela Díaz**

Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

### **Flavia Delmas**

Subsecretaria de Políticas Contra las Violencias por Razones de Género

### **Adriana Vicente**

Directora provincial de Investigación, Planificación y Gestión de Políticas Públicas Contra las Violencias por Razones de Género

### **Leticia Lucio**

Directora provincial de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género

### **Silvina Perugino**

Directora provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos

### **Carolina Arribi**

Directora provincial de Políticas de Fortalecimiento para la Salida de la Violencias por Razones de Género

### **Emilia De Marziani, Noelia Gómez,**

### **Clara Maidana, Camila Salva y**

### **Mercedes Yurec**

Equipo técnico-profesional

### **Soraya Polonara**

Directora Provincial de Comunicación

### **Carla Pérez Gab**

Directora de Comunicación y Diseño (Diseño de tapa)

### **Carolina Ricaldoni**

Directora del Equipo Editorial y Diseño de Interiores

### **Romina Lettieri y Pablo Strucchi**

Correcciones

### **Celeste Maratea, Cecilia Aranda y Luciano Andújar**

Maquetación y Diseño de Interiores



# VOLUMEN 2



# Índice

## MESAS TEMÁTICAS

- 08 Mesa 6** - Diversidad sexual. Prólogo por Lorena Medel
  - 10 Maternidades lesbianas: una exploración sobre las fuentes filiatorias elegidas por las parejas de mujeres para formar una familia con hijas/os/es
  - 18 Visibilizar la diversidad en el ámbito sindical
  - 30 ¿Alguna vez escuchaste sobre discapacidad, sexualidad y géneros?
  - 37 Transitando derechos
  - 48 Cupo laboral travesti trans: una experiencia en Morón
- 67 Mesa 7** - Licencias y protocolos de violencia por razones de género. Prólogo por Mariela Garay y Bianca Gigli
  - 69 Desafíos en los organismos mixtos y políticas de género. Ventajas y desventajas en el trabajo para los equipos interdisciplinarios
  - 78 Acompañamiento a trabajadoras de la salud destinatarias de violencias por razones de género. Avance de derechos y desafíos de la implementación de la Ley 14893 en el ámbito de la salud
  - 90 Implicancias de la intervención profesional en el marco de la Ley 14893
  - 101 Antecedentes y proyecciones en torno a la aplicación de la licencia para mujeres en situación de violencia de género e implementación del protocolo Violencia Cero en el Municipio de San Martín
  - 113 Licencias con perspectiva de género para las trabajadoras y los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján
  - 125 Política pública con perspectiva de género
  - 150 Construcción e implementación del protocolo por motivos de violencia de género en AUBASA
  - 156 Un breve recorrido sobre la intervención en violencia por razones de género en la Universidad Nacional de Luján

- 168 Abordaje interdisciplinario en una fuerza de seguridad. La experiencia del Servicio Penitenciario Bonaerense en la implementación de la Ley 14893 y su decreto reglamentario
- 177 Mesa 8** - Interseccionalidad: opresiones y racialidad. Prólogo por Érica Porris
- 181 Abordaje de las violencias desde la perspectiva de la interseccionalidad en la implementación de PP. PP. con enfoque en la construcción de memoria social
- 191 Aportes de la categoría interseccionalidad para analizar las violencias por razones de género
- 200 Mesa 9** - Estrategias de cuidado y políticas de cuidado dirigidas a quienes abordan situaciones de violencia por razones de género. Prólogo por Julieta Cano
- 205 Estrategias de fortalecimiento para equipos que abordan situaciones de violencia por razones de género
- 210 (Re)construyendo las estrategias de intervención del equipo familias vulnerables desde el abordaje de las violencias por razones de género y una concepción diversa de las infancias y sus familias
- 224 Noviazgos adolescentes libres de violencia
- 238 El cuidado como herramienta: ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidado?
- 244 Las mujeres del fútbol y la violencia: la necesidad de protocolos de acción
- 252 Mesa 10** - Estado y políticas públicas con enfoque de género: aportes desde la investigación. Prólogo por Sol Calandria, Clara Maidana y Mariana Frega
- 258 Las políticas públicas con enfoque de género en las fuerzas policiales y de seguridad federales
- 273 Procesos de hormonización en personas travestis y trans en Mar del Plata: tecnologías biomédicas, experiencias e identidades de género
- 284 Sistema de residencias PBA: prevención y respuestas institucionales ante la producción y reproducción de violencias

- 299 En la construcción de un abordaje institucional para la gestión de riesgos y formas de violencias que afectan al colectivo de mujeres guardaparques misioneras. Reflexiones sobre una experiencia de vinculación y extensión universitaria
- 312 Acciones de clase en clave de género como método de efectivización de políticas públicas
- 328 Diseño del sistema de indicadores de género para la Universidad Nacional de Mar del Plata: puntos de partida y desafíos
- 341 Entretrejiendo saberes. Experiencia de la diplomatura de género y derechos humanos de la UNLP
- 353 Hablemos de gestión menstrual: costos económicos, sociales y ambientales
- 364 Crisis por COVID-19 y trabajo en la provincia de Buenos Aires desde un enfoque de género
- 379 La alimentación en tanto actividad de cuidado y derecho humano: reflexiones desde la universidad pública en la formación de nutricionistas del conurbano bonaerense/aportes para la política alimentaria
- 387 Género y universidad. Implementación de estrategias para el abordaje, la formación y la transversalidad de la perspectiva de género en la UNSAdA
- 393 Reflexiones en torno a la relación entre género, ciencia y pandemia
- 405 Artículos realizados** por trabajadoras y trabajadores del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires
- 411 Derecho a la identidad de quienes sufrieron violencia de género: debates en torno a la categoría de "víctima" desde una epistemología feminista
- 417 Desafíos y estrategias de un trabajo en prevención de las violencias por razones de género entre Estado y juventud(es)
- 426 El impacto del tratamiento de los medios de comunicación sobre violencia sexual, acoso y/o abuso en las juventudes
- 434 Evaluar políticas públicas con perspectiva de género: experiencias en torno a la Ley Micaela Bonaerense

- 442 Experiencias de personas en situación de violencia: cómo el entramado judicial desprotege
- 448 Incumplimiento de la obligación alimentaria y violencias: la investigación como herramienta para la construcción de políticas públicas
- 456 La construcción de una agenda sindical con perspectiva de género: la experiencia de organización de las trabajadoras de AVM
- 464 La interdisciplina en el Litigio Estratégico Feminista
- 473 Línea 144: aportes para pensar el trabajo interdisciplinario en situaciones de violencia por razones de género
- 481 Modo de intervención de la Dirección de Dispositivos Territoriales de Protección Integral
- 492 Mujeres originarias en la provincia de Buenos Aires: de las violencias hacia la construcción de políticas públicas
- 498 Caso M.C.S.: análisis de las subjetivaciones en torno a una mujer que se defendió porque nadie la defendía
- 512 De los medios a la política: la perpetración de los mensajes de odio de la televisión a los recintos
- 518 Transversalidad y función estratégica de las políticas de cuidado en el abordaje integral de las violencias por razones de género
- 524 Violencia familiar/Violencia por razones de género: reflexiones sobre los diversos paradigmas normativo-conceptuales. Implicancias para el abordaje de las violencias

## Diversidad sexual

Lorena Medel

Dirección de Promoción y Protección de  
Derechos en Trabajo, Salud y Educación

Fueron numerosas las vivencias gratificantes e intercambios de experiencias enriquecedoras que se dieron en el marco del II Congreso de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género, en el Auditorium de Mar de Plata, realizado en el marco del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres. En la apertura, Flavia Delmas destacó la importancia del espacio de reflexión: “Toda la experiencia tiene que generar conocimiento, nos debemos este encuentro para poder construir más y mejores políticas públicas. Lejos de los cantos de sirena que dicen que nuestras políticas tienen que ser desterradas, nosotras decimos: ‘Más Estado presente, más política pública’”. Estas palabras se confirmaron cuando nos encontramos en las mesas de trabajo con personal técnico de distintas áreas, trabajadoras y referentes de organizaciones de la diversidad.

El marco del Congreso nos permitió evidenciar las diferencias positivas y la evolución de las temáticas de los trabajos presentados que —a diferencia del Congreso anterior— profundizan en valiosísimas experiencias territoriales desde las que interrogar a las investigaciones bibliográficas. A pocas semanas de creado el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, sobrevino la pandemia que condicionó la llegada al territorio y el enfoque de la implementación de políticas públicas. En este segundo Congreso pudimos evidenciar que la potencia de encontrarnos para poner en común la inteligencia colectiva, el trabajo de campo en diálogo crítico y reflexivo con los marcos teóricos, y el intercambio



comprometido son elementos centrales a la hora de mejorar y fortalecer la propuesta programática de las políticas públicas con perspectiva de diversidad, en donde día a día trabajamos, articulando tanto con organismos de gestión pública como con organizaciones.

Con la participación de la directora provincial de Políticas de Diversidad Sexual, Daniela Castro, Sofía Arduso (Red Ruge UNMDP) y Violeta Lañín, de la Dirección Provincial de ESI, hemos coordinado la Mesa de Diversidad. Con amplia participación de expositores y de asistencia, se abordaron en esta Mesa ejes de perspectiva de género y diversidad en el ámbito educativo, implementación de programas para la diversidad en el ámbito de la atención primaria de la Salud, diversidad y sindicalismo, discapacidad y sexualidad, implementación del cupo laboral en los municipios, entre otros temas, que denotan la conquista de derechos y, también, los desafíos para la implementación de políticas públicas.

Este Congreso nos deja su impronta de conocimiento puesto en acción, de construcción colectiva de miradas que nos movilizan, de claridad acerca de todo lo que hay por mejorar y proyectar, y de confirmación respecto del rumbo que marca la acción coordinada, situada y participativa entre la comunidad y los efectores del Estado. Ojalá estas páginas transmitan a quienes se acerquen a ellas la emoción que genera ver los derechos conquistados como realidad efectiva, la satisfacción de las gestiones logradas que cambian vidas y el sentimiento de hermandad en el hacer, siempre de cara a seguir construyendo una sociedad con más derechos, más igualdad, amor y justicia social.

# Maternidades lesbianas: una exploración sobre las fuentes filiatorias elegidas por las parejas de mujeres para formar una familia con hijas/os/es

Autora: Karina A. Andriola<sup>1</sup>

## Introducción

La presente ponencia forma parte de un *work in progress* del proyecto de investigación “*Maternidades lesbianas: una exploración sobre las fuentes filiatorias elegidas por las parejas de mujeres para formar una familia con hijos/as/es*” que desde agosto de 2022 se ejecuta en el Instituto de Cultura Jurídica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Nacional de La Plata (en adelante FCJyS de la UNLP) llevado adelante por un equipo de investigación constituido por cinco docentes —cuatro de ellas abogadas y una socióloga— y tres estudiantes.

Esto parte desde una epistemología y metodología feminista y queer, planificando para su desarrollo no solo con la presencia en el equipo de investigación de disidencias sexuales, sino también contemplando el re-

---

<sup>1</sup> Abogada feminista lesbiana. Jefa de Trabajos Derecho Civil I, FCJyS, UNLP. Especialista en Derecho de Familia (UBA). Ex Becaria Doctoral Conicet-UNLP-ICJ. Integrante de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica. Consultora profesional. Ejercicio libre de la profesión. Mail: Karinaandriola1@hotmail.com

tomar las voces de la misma como parte de su metodología de investigación. Dicha metodología se plantea mayormente desde un enfoque empírico asociada a la implementación de diferentes técnicas tales como entrevistas en profundidad y encuestas a mujeres lesbianas y bisexuales<sup>2</sup> con hij\*s<sup>3</sup>, sumado al relevamiento de estadísticas y jurisprudencia en la materia. Ello complementado con el relevamiento de las investigaciones existentes que son escasas en lo que hace al acceso efectivo al ejercicio del derecho a la vida familiar.

Dicho proyecto postula como objetivo general el explorar y comparar las fuentes filiatorias utilizadas por parejas de mujeres convivientes que emprenden el proyecto de formar una familia con hijos/as en la ciudad de La Plata y entre sus objetivos específicos se encuentra: a) Describir las motivaciones de las parejas de mujeres para elegir determinadas fuentes filiatorias para formar una familia, b) Indagar si las familias con dos progenitoras sufren discriminaciones y/o violencia simbólica por parte de las obras sociales, prepagas y la administración de justicia, c) Explicar las dinámicas en torno al cuidado de los/as hijos/as menores a cinco años en las parejas de mujeres o producida la ruptura de las mismas.

---

2 Hablar de mujeres lesbianas y bisexuales forma parte de un recorte arbitrario efectuado a los fines de poder identificar algunas personas que forman parte de subversiones al género. Nuestro planteo no desconoce los postulados de Monique Wittig vinculado a que las lesbianas no son mujeres, pero que pese a ello no todas las personas del colectivo comparten o adhieren, así como tampoco consideramos que son identidades que representen al conjunto de identidades disidentes que ponen en jaque los roles asociados al género en las tareas de cuidado y al momento de formar una familia con hij\*s.

3 El uso del \* se fundamenta en las enseñanzas de Cabral quien plantea "Podríamos escribir siempre *los*. Podríamos escribir *los/as*. Podríamos escribir *los* y *las*. Podríamos escribir *los, las* y *les*. Podríamos usar una arroba. Podríamos usar una x. Pero no, usamos un asterisco. ¿Y por qué? Porque no multiplica la lengua por uno. Porque no divide la lengua en dos. Porque no divide la lengua en tres. Porque a diferencia del *arroba* no terminará siendo la conjunción de una *a* y una *o*. Porque a diferencia de la *x* no será leído como tachadura, como anulación, como intersex. Porque no se pronuncia. Porque nace saltar la frase fuera de renglón. Porque es una telaraña, un agujero, una estrella. Porque nos gusta". Cabral M. (ed.), *Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano*, Córdoba, Anarrés, 2009.

## ¿Cómo nos acercamos al tema?

Adrienne Rich, en 1978, planteaba cómo el patriarcado parte del presupuesto de un “heterocentrismo incuestionado”. Esta afirmación obturaba la posibilidad de pensar a la heterosexualidad como una institución política, cuya consecuencia era invisibilizar la existencia lesbiana tanto como posibilidad, así como una realidad afectiva, social y erótica de muchas mujeres que rompían con todos los mandatos patriarcales y heteronormativos. Uno de tales mandatos es la maternidad, como destino principal, fundamental y básico de las mujeres; siendo la finalidad reproductiva en una pareja heterosexual monógama y matrimonial la base de la familia. En este contexto, las maternidades lesbianas vienen a cuestionar, reconfigurar e interpelar la razón por la cual se prescinde del rol y de la protección de un varón (Lerner 1990).

Ello ha obligado a deconstruir y reconstruir otros modos de vinculaciones de pareja y también parentales. En dicho sentido su sola existencia pone en crisis la división de roles patriarcales y desiguales dentro de las familias heterosexuales, en la cual históricamente a las mujeres se les otorga la función de cuidadoras en el ámbito privado, y a los varones la tarea de proveedor económico y el ámbito público para su realización que estructura la vida cotidiana.

La afirmación de Rich tiene más de 40 años, pero la existencia lesbiana —no obstante, los aportes de las ciencias sociales y humanas en cuanto a visibilizar y explicar otras formas de vincularse afectiva y eróticamente entre las mujeres— aún sigue siendo un tema escasamente estudiado en la Argentina. La posibilidad de las lesbianas de formar una familia reconocida y protegida por la ley que en Argentina ha experimentado modificaciones normativas que comienzan a partir de la sanción de la Ley 26618 de matrimonio igualitario<sup>4</sup> en el año 2010, continúan y se pro-

---

4 N. de la E.: La Ley Provincial 26618 de Matrimonio Civil se conoce como de *matrimonio igualitario*.

fundizan en términos de reconocimiento y ampliación de derechos con el Código Civil y Comercial (en adelante CCyC) en el año 2015. Estas se dan en un contexto de participación legislativa, política y mediática de diferentes colectivos y movimientos LGTBI+, sumado a los cambios sociales con un impacto diferente en función de las geografías donde se habite.

La investigación tiene como preguntas disparadoras, tales como: ¿cómo accedieron a la maternidad?, ¿a través de las THRA<sup>5</sup>, la adopción, la inseminación casera o devinieron una familia ensamblada?, ¿sufren discriminaciones? ¿Qué las motivó a elegir determinadas fuentes de filiación? ¿Las posibilidades son las mismas en función de la geografía o la clase socioeconómica? ¿Cómo podemos indagar la adopción como fuente filiatoria si en las estadísticas de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires sobre adopción no se diferencia el género de las personas adoptantes o la composición familiar —familias monomarentales, parentales o biparentales—?

Al respecto debemos pensar que las violencias son una de las formas de discriminación<sup>6</sup>, lo cual nos lleva a cuestionarnos el ejercicio de los derechos a formar una familia con hij\*s por parte de parejas de mujeres lesbianas, bisexuales y pansexuales: ¿se ejercen desde sus comienzos?, ¿se ejercen desprovistos de violencia institucional o de violencia simbólica? En el caso de que la respuesta sea negativa: ¿cómo se da dicha violencia?, ¿qué estrategias individuales, colectivas o judiciales existen para su prevención, cese o reparación?

En dicho sentido, surge del trabajo de campo preliminar al diseño del proyecto —a saber, las entrevistas y consultas que llegan al Programa de Extensión Diversidad Familiar y Derecho de las Familias de la FCJyS de

---

5 N. de la E.: THRA es, por su sigla en inglés, Filiación y Técnicas de Reproducción Humana Asistida.

6 CIDH. (2003). *Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: el derecho a no ser objeto de violencia y discriminación*. Párrafo 16.

la UNLP— violencias que se dan tanto al comienzo del proyecto como cuando se encuentra constituida la familia con hij\*s. A saber, la violencia simbólica como uno de los tipos que plantea la Ley 26.485, entendiendo por tal aquella que se da “a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad” (art. 5 de la Ley 26485) y hace a la presunción, incuestionada, de una heterosexualidad obligatoria que implica que siempre habrá un padre y una madre, y no por ejemplo dos madres o \*adres<sup>7</sup>; violencia que tiene como modalidad en cuanto al espacio que sucede el institucional (art. 6, inc. B de la Ley 26485), y tiene “por fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y los derechos previstos en esta ley”.

Al respecto identificamos —en esta primer etapa de la investigación— cuatro ámbitos en los que se producen las violencias: 1) en el ámbito de las obras sociales y medicinas prepagas, en lo que hace al acceso a la cobertura de técnicas de reproducción humana asistida y la “necesidad” de probar la infertilidad cuando se da de la propia existencia de dos mujeres cis género, 2) en el ámbito de la medicina privada —único espacio que brinda técnicas de reproducción humana asistida ya que no existe un acceso en la salud pública— en cuanto al trato que reciben, la falta de acceso a la información y al asesoramiento, 3) en el otorgamiento de licencias por nacimiento de hij\* y lactancia que normativamente se encuentran diseñadas de manera binaria y patriarcal, con licencia por maternidad y paternidad desiguales, acentuando el rol de madre cuidadora complementada por un padre proveedor; cuya emancipación ha dado lugar a distintos y heterogéneos precedentes jurisprudenciales y adminis-

---

7 Un ejemplo de ello es el Acuerdo 3874 de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires que en el año 2017, luego de un reclamo administrativo, otorgó la primera licencia por lactancia a una progenitora no gestante.

trativos en cuanto al ámbito laboral y los días otorgados, y 4) en el ámbito educativo que sigue utilizando un formulario obligatorio —pese a diferentes propuestas que le fueron acercadas al Ministerio de Educación de la Provincia— que sigue sosteniendo un modelo de familia binaria y heterosexual donde en el caso de existir dos mamás deben tachar, con el peso simbólico de tachar, para escribir su rol, su existencia, en los márgenes. Esta situación es equivalente a las comunicaciones que son a “Mamis y Papis”, y los modelos de familia que son enseñados, especialmente, en la educación inicial y primaria.

## Conclusiones ¿provisorias?

La comunicación buscó compartir los primeros resultados en la exploración de las situaciones de discriminación/violencia que sufren las parejas de mujeres lesbianas y bisexuales en concretar y ejercer su derecho a la vida familiar. En función de ello identificamos algunos desafíos, tales como, pensar las respuestas desde las políticas públicas y las estrategias judiciales para el cese y la reparación ante las violencias vividas, así como también la exploración de las estrategias individuales y sociales de quienes vivencian las violencias y de alguna manera se sobreponen o subsisten a los fines de acceder o ejercer otros derechos, aunque sea, tachando con lapicera para existir y resistir desde los márgenes.

## Bibliografía

- Andriola Karina A. y Lopes Cecilia. (2018). *El derecho de las familias ante las nuevas formas de familia: Los desafíos ante la diversidad sexual y los vínculos afectivos*. Ponencia presentada en la Comisión Nro. 4 del Congreso Internacional de Derecho de las Familias, Infancia y Adolescencia, organizado por la Universidad Nacional de Cuyo y la Universidad de Mendoza.
- Andriola Karina A. y Alemán María del Carmen. (2021). Lo que las estadísticas esconden: los silencios en torno a los criterios de selección de pretens\*s adoptantes en materia de adopción. *Revista de Derecho de Familia*. Abeledo Perrot. Mayo 2021. Buenos Aires.
- Bacín G. y Gemetro Florencia (2011). Co-maternidad: experiencias, autodefiniciones y derechos. En Felitti K. (coord.). *Madre no hay una sola. Experiencias de maternidad en Argentina*. Buenos Aires. Cicus. Pág. 93-107
- Barrancos D. (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por derechos a la legislación positiva. *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*; San José de Costa Rica; vol. 11. Pág. 17 - 46
- Faur, E. (2018). Contrasting trends in gender and childcare in Argentina: Family policies between LGBT rights and maternalism. *Current Sociology* Vol 66, Issue 4, pp. 617 – 628. Disponible en <https://doi.org/10.1177/0011392118765250>
- Guerra L. (2009). Familia y heteronormatividad. *Revista Argentina de Estudios de Juventud*; vol. 1, no. 1. 2009. Disponible en <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/41330>. Disponible 12/06/2018
- Jelin, E. (2017). Familias, un modelo para desarmar. En Faur, E. (comp.). *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Siglo XXI y Fundación Osde. Bs As. 2017. Pág. 51-73
- Lagarde M. (2015). *Los cautiverios de las mujeres*. Siglo XXI. Bs As.
- Lerner Gerda. (1990), *La creación del patriarcado*. Capítulo 11. El origen del patriarcado. Madrid. Critica



- Pecheny M. (2014). Derechos humanos y sexualidad: hacia la democratización de los vínculos afectivos en la Argentina Sudamérica: *Revista de Ciencias Sociales*. Mar del Plata. Pág 119 - 136
- Schwarz, P. K. N. (2016). *Maternidades en verbo: identidades, cuerpos, estrategias, negociaciones. Mujeres heterosexuales y lesbianas frente a los desafíos de maternar*. Biblos. Bs. As.
- Reich A. (1980). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana. DUODA Revista d'Estudis Feministes núm 10-1996 Disponible en <http://www.mpisano.cl/psn/wp-content/uploads/2014/08/Heterosexualidad-obligatoria-y-existencia-lesbiana-Adrienne-Rich-1980.pdf>
- Robles Claudio (coord.) (2016). *Familias y Homoparentalidad. Aportes del trabajo social a la diversidad*. Buenos Aires. Editorial
- Rubin Gayle. (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad' en C. Vance (ed) *Placer y peligro: explorando la sexualidad femenina*. Madrid. Talasa. Pag. 113-190.
- Salituri Amezcua, M. (2017). *De familias (en plural) y las complejidades de la transición, a la luz de un fallo sobre comaternidad*. La ley online.
- Vespucci G. (2014). *Una fórmula deseable: el discurso "somos familias" como símbolo hegemónico de las reivindicaciones gay-lésbicas* Sex., Salud Soc. (Rio J.) no.17. Rio de Janeiro. Disponible en [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-64872014000200030](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-64872014000200030) (4/7/2018)
- Vespucci G. (2017). *Homosexualidad, familia y reivindicaciones. De la liberación sexual al matrimonio igualitario*. "Concretar una fórmula emergente: familias homoparentales de mujeres lesbianas". UNSAM Edita. San Martin. Pág. 185-222.

# Visibilizar la diversidad en el ámbito sindical

Autoras: Morena Díaz Gramajo<sup>8</sup>, Nadia Soledad Torres<sup>9</sup>

## Introducción

Este trabajo tiene como propósito alcanzar y problematizar las diferentes formas de abordaje que las personas que componen el colectivo LGTBI+ atraviesan en su cotidianeidad desde una mirada sindical.

Para contextualizar nuestro aporte compartimos quiénes somos: Morena Díaz Gramajo, mujer transgénero, secretaria de Políticas de Género de AGOEC y Nadia Torres, mujer cisgénero, de profesión abogada, asesora legal de dicha secretaría.

La Asociación Gremial de Obreros y Empleados de la Conservación Ecológica Ambiental y Servicios Especiales (AGOEC) es la organización gremial que nuclea a los trabajadores y trabajadoras del Medio Ambiente que, agrupados en distintas empresas, cumplen sus tareas en la preservación de la salud ambiental de nuestra comunidad. Tiene su sede central en la avenida Amancio Alcorta al 3000, como así también tiene sedes en las cabeceras Norte y Oeste del Camino Parque del Buen Ayre y en el Complejo Ambiental Norte III. Nuestra organización está confederada en la Confederación General del Trabajo (CGT) y en la Confederación Argen-

---

<sup>8</sup> diazgramajomorena@gmail.com

<sup>9</sup> n.sole.torres@hotmail.com

tina de Trabajadores del Transporte (CATT).

La Secretaría de Políticas de Género se creó en el año 2019, luego de una decisión propuesta por nuestro secretario general, Jorge Mancini, y aprobada en la Comisión Directiva. Esta Secretaría que, en términos de años son muy pocos, está a la vanguardia de muchos de los temas aquí planteados.

Sin dudas, creemos y tenemos la certeza de que fue una decisión política de nuestro secretario general y acompañada por todas las personas que conforman el sindicato la de designar a una persona transgénero en un cargo sumamente estratégico, generando controversias, pues como bien se imaginan, no fuimos aceptadas con bombos y platillos en todos los espacios que transitábamos.

Tanto el sindicato AGOEC como la empresa CEAMSE, en su mayoría (aproximadamente un 70 %) está conformada por varones. Y son justamente los varones quienes se encargan de reproducir los estereotipos de género y su discriminación basados en la cuestión generacional, con comentarios como “ya somos así” y “no vamos a cambiar”. Son varones que no distinguen la autopercepción de los géneros y, si existe una autopercepción distinta a lo que sus ojos designan como tal, hay que validarla constantemente.

En este sentido, tenemos el aporte de Morena quien, en sus comienzos en la empresa, no había transitado la reasignación de género y, por ende, sentía la presión de muchos varones en esta idea de “todavía no sos mujer”, sacándola del grupo selecto de toma de decisiones. Porque también hay que referenciar que todo lo que no está aceptado por esa clase de varones, genera incomodidad. Lo desconocido genera incomodidad y, muchas veces, esa salida la encuentran a través del ejercicio y reproducción de la violencia, sobre todo la psicológica.

En ese “pacto de caballeros” no solo no se acepta lo distinto, sino que no hay otros varones pudiendo poner el freno a la escalada de violencia, discriminación y aislamiento, pues correrse de esa forma de accionar es dejar de pertenecer y dejar de pertenecer en estos espacios gremiales tie-

ne un costo muy alto. Estos varones, que conforman espacios sumamente machistas, patriarcales y de gran mirada sexista en el ámbito sindical, que no solo las mujeres sufren, sino también las personas que conforman el colectivo LGTBI+, tuvieron que comenzar a deconstruirse y dejarse interpelar por las acciones de la Secretaría.

Cuando asume el cargo Morena, incluso antes de la promulgación de la Ley de cupo laboral travesti trans Diana Sacayán<sup>10</sup>, comienzan a tener visibilidad muchas de las problemáticas que las personas travestis-trans y del colectivo estaban atravesando en la empresa, más allá de las de violencia que también asesoramos, contenemos y acompañamos. Era la primera vez que desde un sindicato una persona trans había logrado dos cosas fundamentales: superar la expectativa de vida (promedio de 40-45 años) y estar liderando un espacio trascendental, resaltando la decisión política de su secretario general de nombrarla secretaria, incluso antes de la sanción de la Ley “Diana Sacayán”.

Desde ese momento, las acciones próximas fueron en torno a concientizar, capacitar y sensibilizar todo tipo de temas concernientes a esta Secretaría y, entre ellos, lo que nos ocupa en este resumen, la diversidad: una de las medidas a adoptar luego de la entrada en vigencia de la ley de cupo laboral travesti-trans fue que en cada paritaria se propuso respetar ese cupo no inferior al 1 %, con acciones de inclusión y visibilidad para la propuesta de los cargos a designar. No obstante ello, somos conscientes de que hay mucha resistencia y la falta de publicidad es un gran obstáculo que limita el acceso, pero trabajamos constantemente en su cumplimiento.

Los talleres que llevamos adelante con las trabajadoras y los trabajadores del sindicato ponen el énfasis en el respeto por la otra y el otro. Tal es así que en el año 2021 capacitamos en Ley Micaela a nuestrxs

---

10 N. de la E.: Aquí se refiere a la Ley Nacional 27636 de Promoción del acceso al empleo formal “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, promulgada el 24 de junio de 2021. (Dado que la Ley Provincial de Cupo Laboral Travesti Trans 14783 se promulgó el **19 de octubre de 2015**).

afiliadxs y dedicamos un módulo a trabajar diversidad, bromas hirientes en el ámbito laboral, la no discriminación, el respeto, la Ley de matrimonio igualitario 26618, y Ley de Identidad de Género n.º 26743, entre otros ejes temáticos. Abordamos talleres en la aplicación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) haciendo hincapié en la prevención de la violencia laboral, entendiendo a estas personas como sujetos vulnerados de sus derechos.

En el año 2020 en plena pandemia y como acto de visibilización, en apoyo a las políticas de igualdad y aceptación de la diversidad, la Secretaría de Políticas de Género logró intervenir el logotipo sindical que representa a más de 3000 afiliadas/os y participar de la Marcha del Orgullo, acción que generó adeptos y enemigos, felicitaciones y reproches, aceptación y negación, propio de la idiosincrasia de los sindicatos.

## Desarrollo

### **Programa de masculinidades<sup>11</sup>**

En el marco de la normativa vigente, se instituye la obligación de diseñar e implementar dispositivos de abordaje para varones que ejercen o han ejercido violencias por razones de género. Se trata de varones que han pasado por la instancia previa de entrevistas individuales con el equipo interdisciplinario de asistencia para luego continuar en un dispositivo grupal.

El grupo de reflexión es iniciativa de esta Secretaría de Políticas de Género de AGOEC en cumplimiento con los lineamientos básicos para las políticas estatales, según el artículo 10 de la Ley 26485, haciendo especial énfasis en generar un espacio psico-socioeducativo que aborde el ejercicio de las violencias, entendiendo las mismas como una práctica

---

11 Ley 26.485, Ley para Prevenir Sancionar y Erradicar todo tipo de Violencia contra las Mujeres. Programa masculinidades sin violencia- Provincia de Buenos Aires: [www.gba.gov.ar/mujeres/masculinidades](http://www.gba.gov.ar/mujeres/masculinidades)

donde se vulneran una serie de derechos de orden multicausal, complejo, relacional, político y social, y con el sentido primario de trabajar sobre la prevención y asistencia, logrando así la disminución del ejercicio de las violencias y trabajando en la prevención de las mismas.

Entendemos que estas prácticas por parte de varones constituyen un problema de salud pública y de derechos humanos, que requiere de abordajes integrales que acompañen las medidas en materia de justicia y seguridad. En relación al trabajo del grupo de varones, cabe destacar que AGOEC cuenta con 3000 afiliados y afiliadas, compuesta en su 70 % por varones. Este dato nos hizo repensar la forma de capacitarlos y sensibilizarlos en problemáticas tan actuales y que tienen que ver en su gran medida con el género femenino.

Por supuesto que al principio estas resistencias formaban parte del desconocimiento y la incertidumbre que les generaba. Entender que desde el primer día que la Secretaría de Políticas de Género podía virar su mirada a una más inclusiva y receptiva no fue un trabajo de la noche a la mañana. Mucho menos, aceptado con entusiasmo. Sin embargo, en el transcurso de cada taller encontraron un espacio de escucha y debate.

“¿Cómo nos interpelan las nuevas masculinidades hoy?” Está claro que estamos frente a un cambio de paradigma, uno superador, un cambio que invita a esos varones que sean parte del proceso. “¿Cómo te llevás con estas nuevas masculinidades? ¿Cuál es el costo de seguir sosteniendo los viejos paradigmas? ¿Tuviste que preguntarte alguna vez si los varones tenían privilegios distintos de las mujeres y otras diversidades?” Estas son algunas de las preguntas disparadoras que abordamos en los talleres. Las respuestas son múltiples: varones que nunca antes se habían replanteado su posición; lugares de poder que también han sido costosos: entre ellos, la paternidad. Por esto, dedicamos un espacio completo a las paternidades y tareas de cuidado. A través de actividades lúdicas como el “reloj de la familia” ponemos en jaque los lugares tradicionalmente destinados a un género y al otro. Es, en este momento, donde los estereotipos se llevan la mayor parte del debate y los intercambios entre pares son realmente provechosos.

Otro punto importante a trabajar en estos grupos es la idea del amor romántico y los mitos alrededor de él: los celos, la inseguridad, la individualidad y los pactos en la pareja, trazando un paralelismo con el poder, la sumisión y las señales que indican cuando una relación comienza a ser violenta, en cada uno de sus tipos. Trabajamos el ciclo de la violencia y las acciones legales que conducen a cesar con esta.

Se resalta la importancia de denunciar en el caso de que sean víctimas (haciendo hincapié en este punto que también los varones pueden ser víctimas de violencia, al contrario de lo que el sistema patriarcal se ha encargado por años de adoctrinar) y, en el caso de que sean denunciados, se destaca la importancia y necesidad de acatar la manda judicial y problematizar el porqué de sus conductas. Desnaturalizar la violencia de género, deconstruir el amor como subordinación y dominio, acompañar a los varones en la elaboración de estrategias para detectar y evitar situaciones de violencia y disminuir el riesgo.

Esto, siempre y cuando, estos varones no sean denunciados en causas penales de abuso sexual, combinando así su derivación al Patronato de Liberados de la jurisdicción que corresponda.

### **Un nuevo desafío: la incorporación de la Secretaría de Políticas de Género de AGOEC a la Mesa Intersindical**

La Secretaría de Políticas de Género forma parte de la Mesa de Mujeres Intersindical, donde distintas referentes de sindicatos se reúnen para delinear la transversalización de las políticas de género en estas áreas gremiales. En esa línea, Morena supo liderar las políticas tendientes al respeto por otras diversidades, rompiendo con el binarismo y la heteronormatividad.

La Mesa de Mujeres Fuerza Sindical se creó hace 6 años, en el espacio del Consejo de la Mujer, luego llevado al Instituto Nacional de las Mujeres (INAM). Muchas veces las mujeres sindicales construyen espacios que, por distintas coyunturas políticas, quedan excluidas. En el INAM se coincidió en formar una mesa de mujeres sindicalistas: Mujeres Fuerza Sindi-

cal<sup>12</sup>, que es una mesa transversal a las políticas partidarias porque estos espacios y estos temas atraviesan todo tipo de política de gobierno. Actualmente está formada por UPACP, AMET, UTEDYC, ASIMRA, CITAPREN, Casas Particulares, entre otras.

En el trazado de las estrategias, realizamos conversatorios y encuentros específicamente para trabajar la igualdad de oportunidades para mujeres y diversidades, con el fin de visibilizar a los nuevos cuadros de mujeres en los sindicatos. A medida que avanzábamos en estos foros y encuentros, nos interpelaba la necesidad de preguntarnos: ¿cuál era el rumbo, el perfil que queríamos tomar? Todas coincidimos en que nuestro eje primordial era defender esas conquistas y derechos que nos habían costado tanto.

Algo para destacar de este grupo colectivo, es que a toda mujer sindical que esté interesada en participar y unirse al mismo, no le preguntamos a qué extracción política pertenece, fomentamos y acompañamos la libertad de expresión, dejando de lado la política partidaria.

Uno de los puntos más importantes a la hora de poner en la mesa de debate con los secretarios generales de nuestros respectivos sindicatos fue la adecuación al Convenio 190 de la OIT: este convenio reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso a los derechos humanos.

En este sentido, formamos parte de encuentros, jornadas y capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación con relación a la implementación del Convenio 190, su alcance, la obligatoriedad del mismo como Estado parte que adhirió a la ratificación del mismo y el rol preponderante que adquieren los sindicatos.

---

12 UTEDYC. [www.utedyc.org.ar](http://www.utedyc.org.ar). Mesa de Mujeres Fuerza Sindical. 2017 "30 años activando feminismos". Año 2023. Dra. Silvia Corbalán.



En consonancia con el párrafo precedente, uno de los grandes aportes de los estudios de género fue precisamente interpelar la noción convencional de trabajo –asociado al empleo en el mercado– y comenzar a visibilizar y cuantificar aquellas labores imprescindibles para la supervivencia social e incluso para el sostenimiento del propio mercado (al garantizar la fuerza de trabajo). Así se aportaron nociones como la carga global de trabajo que contempla la suma de todas las formas de trabajo remunerado que se desarrolla en el mercado, como el trabajo no remunerado que incluye: el trabajo de subsistencia, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidado de familiares, el trabajo voluntario y al servicio de la comunidad. Si miramos a nuestro alrededor, es posible identificar con facilidad lo altamente feminizado que es el trabajo no remunerado, no solo en los hogares, sino también en las comunidades.

Si hay algo que nos enriquece constantemente en este formar parte es que el eje central, el motivo por el cual se conformó esta mesa, es porque estamos convencidas de que hay determinados temas que a las mujeres nos unen, nos interpelan, nos necesitan y va más allá de la política partidaria. No podemos negar que ha habido momentos más difíciles que otros, donde la mirada de la mujer sindicalista incluso tenía un sesgo o era observado de manera peyorativa por muchos otros sectores sociales. Sin embargo, a lo largo de estos seis años, el balance no solo nos da esperanza sino que además hace que reafirmemos día tras día nuestro compromiso con los nuevos cuadros de mujeres sindicales y sus problemáticas.

Tal es así que en nuestro primer encuentro de este año, en enero de 2023, tuvimos el agrado de reunirnos con la ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, Ayelen Mazzina, para articular las actividades que formarán parte de nuestra agenda anual.

## **El trabajo solidario con la ONG “Luz de luna”**

Se acercaba el año 2021 y un nuevo compromiso se asomaba tras la pandemia. Particularmente en nuestro sindicato AGOEC contamos con la Secretaría de Acción Social que se encarga de llevar adelante diferentes

actividades solidarias como donaciones, entregas de juguetes, medicamentos, colaboraciones varias con organismos que lo necesiten.

Así es como conocimos a Elsa Monzón, fundadora de la ONG “Luz de luna”, un merendero que se encarga de alimentar, vestir y albergar a niños, niñas y adolescentes (como también en muchos casos a adultos y adultas mayores) que están en situación de vulnerabilidad social. El pedido de Elsa a nuestra Secretaría fue claro: ella quería hacer algo más, quería que esas personas que forman parte del merendero encuentren un espacio de contención y de escucha en relación a la violencia de género y /o discriminación.

Fue así como coincidimos en la posibilidad de generar actividades como talleres y charlas con diferentes tópicos con el objetivo de concientizar y sensibilizar en dichas problemáticas: noviazgos saludables, prevención en la violencia de género, la discriminación en las diversidades no binarias, entre otros. Este trabajo extrainstitucional nos enriquece como Secretaría donde trabajamos con una población totalmente distinta a la actual de nuestro sindicato, pero no menos importante y compleja.

### **Ley Micaela en marcha con CEAMSE (Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado) y ATUNA (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de las Artes)**

Como ya sabemos, a fines de 2018, se promulgó en nuestro país la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (n.º 27499). Dicha Ley establece la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en sus niveles (legislativo, ejecutivo y judicial) y optativo para todas las personas que quieran capacitarse en esta temática.

Fue resultado de la movilización social tras el femicidio de la adolescente Micaela García, ocurrido en el año 2017. La noticia del crimen de Micaela generó una fuerte conmoción a nivel nacional, ya que la joven participaba activamente del movimiento Ni Una Menos y tenía una militancia política reconocida. Esta medida se sustenta en lo normado en la

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), con jerarquía constitucional a partir de la reforma del año 1994, que en su articulado establece la obligación de los Estados parte de garantizar acciones y políticas para el logro de la igualdad real entre varones y mujeres.

Los contenidos de los cursos se asientan en la normativa adoptada por nuestro país, que ha desarrollado una amplia legislación vinculada a la temática de género, la diversidad sexual y la prevención de la violencia contra las mujeres. El Estado en su conjunto tiene la responsabilidad de velar porque los derechos consagrados sean aplicados. Para ello, se torna imprescindible capacitar a las/los trabajadoras/es de los distintos niveles y ámbitos de todos sus organismos, con todos los alcances que la Ley Micaela confiere y haciendo especial hincapié en fomentar la prevención de la violencia desde un cambio cultural que implica la incorporación de nuevos paradigmas.

En ese contexto, la capacitación en la Ley Micaela propone generar un espacio para una comprensión adecuada del conjunto de reglas y valores que impregnan los derechos humanos de las mujeres, haciendo foco en el principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación, como así también en los aspectos centrales referidos a la violencia de género y las prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes, que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, tanto en políticas como prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje en diversos ámbitos de la vida cotidiana.

En sintonía con ello, y en relación con los estándares de protección desde la perspectiva de género y de derechos humanos, se encuentran comprometidos institucionalmente con los mandatos normativos relativos a la citada materia, como una tarea que no solo incumbe a los Estados y los poderes públicos, sino que sustancialmente interpela a los restantes actores de la sociedad civil para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad/superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados

para los hombres y las mujeres, que legitiman o exacerban la violencia.

Conforme el análisis precedente, encontramos justificada la necesidad de implementar la capacitación de la Ley Micaela destinada a todos los trabajadores y las trabajadoras de CEAMSE y ATUNA. Es sumamente necesario resaltar que tanto AGOEC como CEAMSE y ATUNA no tenían la obligatoriedad de asumir las capacitaciones para con su personal, sin embargo, sí la necesidad de educar, enseñar y deconstruir estereotipos. Con relación a la capacitación en la Ley Micaela con el personal de CEAMSE, esta fue destinada a gerentes y subgerentes en una primera cohorte y luego a los cuadros de mandos medios. En una tercera cohorte brindamos la capacitación a todas/os las/os trabajadoras/es que quisieran participar conjuntamente con AGOEC. Y, por último, el convenio firmado con ATUNA, del cual, en la actualidad, conformamos la tercera cohorte.

Actualmente, sumamos más de 500 trabajadoras/es de CEAMSE Y AGOEC capacitadas/os en la Ley Micaela y más de 150 trabajadoras/es de ATUNA, en un trabajo de ininterrumpido crecimiento.

## Conclusiones finales

Bien sabemos que quienes trabajamos en esta temática **la lucha es constante**, de todos los días, de una acción avalada y quizás varias más cuestionada, pero en el camino correcto de lo que consideramos un verdadero cambio de paradigma en políticas públicas tendientes al respeto por lo distinto, por lo desconocido, porque detrás de esa percepción hay una persona que ante todo es un ser humano y merece el mismo resguardo y protección de sus derechos.

## Bibliografía

- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2005). *Ley 26061 de Protección Integral de los derechos del niño, niñas y adolescentes*.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones*.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2018). *Ley 27499, Ley Micaela, de Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres*, para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- Organización General del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso*. Ratificado por la Argentina el 23 de febrero de 2021.
- Pacto de San José de Costa Rica, CEDAW, *Convención sobre los derechos del niño*, Convención Belem do Para, Principios de Yogyakarta.

# ¿Alguna vez escuchaste sobre discapacidad, sexualidad y géneros?

Autoras: María Delfina Bernardi<sup>13</sup>, Mariana Fernández Gader<sup>14</sup>,  
Sofía Lara Machado<sup>15</sup>, Antonela Viscusi Ennis<sup>16</sup>

## Introducción

Vivenciar la constante tensión entre los distintos paradigmas que conviven al considerar la discapacidad es aquello que nos lleva a habitar el presente espacio. Como profesionales de la salud, elegimos y sostenemos el desafío que implica pensar intervenciones para y con las personas con discapacidad.

Frente a ello, consideramos imprescindible disponernos desde la complejidad y sus variables que en aquellos casos de las mujeres y las comunidades LGTBI+ con discapacidad se acrecienta, dejando ver diversas desigualdades: derechos que han sido histórica y estructuralmente negados.

---

13 Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social UNLP. Acompañante de cuidados, Dirección Provincial de Acceso e Inclusión, Ministerio de Salud de la Provincia. Mail: delfibernardi98@gmail.com

14 Licenciada en Psicología UNLP. Coordinadora técnica de Políticas de Salud para Personas con Discapacidad, Dirección Provincial de Acceso e Inclusión, Ministerio de Salud de la Provincia. Mail: fernandezgadermariana@gmail.com

15 Licenciada y profesora en Psicología UNLP. Referente de Acceso en Regiones Sanitarias, Dirección Provincial de Acceso e Inclusión, Ministerio de Salud de la Provincia. Mail: slmachado.oads@gmail.com

16 Licenciada y profesora en Psicología UNLP. Acompañante terapéutica. Coordinadora de la Junta Evaluadora de la Dirección Provincial de Acceso e Inclusión en Salud. Coordinadora del Área de Transporte de la Dirección de Políticas de Salud para Personas con Discapacidad. Mail: antoviscusi@gmail.com

Comprender la ausencia de accesibilidad y la disparidad nos impulsa para accionar colectivamente, desde un enfoque intersectorial, haciendo lugar en lo impensado, poniendo cuerpo y voz en lo novedoso.

## Desarrollo

A raíz de la disputa en la agenda pública de los múltiples movimientos sociales, actualmente nos convoca construir en dirección a las temáticas de géneros, discapacidad y sexualidad.

En este sentido es que proponemos interrogarnos y esbozar algunas líneas de acción pensando la intersección entre diversidad funcional, discapacidades y sexualidades, entendiendo a la sexualidad y el acceso al placer como un derecho humano del que todas/os deberíamos gozar por el solo hecho de ser personas.

Como trabajadoras de la salud en materia de discapacidades, nos posicionamos desde el paradigma del **sistema de apoyos**, el cual propone diferentes tipos de apoyos y con distinta intensidad para disminuir el impacto de la discapacidad, sin concebirla como aquello que se debiera eliminar, valorando las capacidades, en el intento de poder quitar aquellas barreras que impiden el pleno desarrollo de la vida cotidiana de las personas con discapacidad.

Desde aquí nos preguntamos entonces: ¿cuáles son los apoyos que conocemos para acompañar la sexualidad de las personas con discapacidad? ¿Los mismos son propuestos por ellas o por los equipos de salud/educación o por las personas que acompañan sean padres o madres? ¿Los apoyos que existen son universales o respetan la singularidad de cada una/o?

La sexualidad excede ampliamente a la genitalidad, no se reduce a ella. Se podría pensar en relación a los deseos, la energía vital de las personas, a los modos de vincularnos con nuestros pares y quienes nos rodean, a la expresión de sentimientos y de afectos y/o la gestión de nuestras emociones y las de las/os demás. Asimismo, se encuentra presente en todas las etapas de la vida.

Todas las personas, sin ninguna distinción, somos personas sexuales, con derecho a ejercer la sexualidad con mayores o menores dificultades. Cuando estas dificultades surgen, están originadas en el entorno físico y social antes que en la condición de tener una discapacidad específicamente.

Conocemos que hay diferentes mitos sobre las personas con discapacidad, tales como considerarlas asexuadas, sin necesidad de tener relaciones sexuales o con una sexualidad irrefrenable, y si están institucionalizadas no deben ejercer la sexualidad. Se las concibe como “niñas/os”, “angelitas/os”, que no se pueden vincular, que no son deseables o atractivas y que sus parejas deben ser siempre personas con discapacidad. Se cree también que no pueden o no deben tener hijas/os y, si así fuera, no los pueden cuidar.

Por otra parte, hay distintos comportamientos de los servicios de salud, tales como el trato infantilizado, la indiferencia, el no hablarles directamente. La insistencia para que se manejen siempre acompañadas/os, dudar sobre su capacidad de comprensión o resolución de situaciones; así como también dudas sobre su capacidad de decidir sobre sus cuerpos, sobre el ejercicio de su sexualidad y/o negar información sexual, anticonceptiva y reproductiva, incluso sobre su derecho a tener hijas/os o al modo de ejercitar el rol de crianza.

Tal como lo propone la Organización Mundial de la Salud (OMS), la sexualidad es “un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vivencia y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales” (OMS, 2000).

Es en esta línea que nos interesa discutir –si consideramos la sexualidad como un derecho a garantizar– por qué pensamos de manera rápi-



da apoyos para personas con discapacidad motora y nos parece mucho más complejo crear y recrear aquellos apoyos para la sexualidad de personas con discapacidad intelectual.

Entendemos que la sexualidad no solo se reduce al acto sexual. De este modo, es que proponemos pensar aquellos apoyos necesarios y acompañar a las personas con discapacidad para que conozcan sus cuerpos, que experimenten lo erótico, el goce y el placer, generar el acceso a la información necesario para poder vivir la sexualidad desde el propio deseo y el consentimiento.

Sabemos que en la mayoría de los casos carecen de oportunidades para encontrar intimidad, no solo por el hecho de que en muchas ocasiones no existe un espacio propicio para que suceda sino también porque reconocemos que la dimensión de lo sexual en las personas con discapacidad está negada e invisibilizada.

Es sabido también que muchas veces las personas con discapacidad son sometidas a la esterilización sin su consentimiento, desconociendo por completo su calidad de sujetos de derechos en el sentido amplio del término. Infantilizando, no solo su cuerpo, sino también su deseo y su sexualidad. Sin ir más lejos, se aborda el cuidado de su salud sexual en términos de evitar embarazos no deseados, pero no deseados, ¿para quién? ¿Cómo se piensa la discapacidad en relación a los proyectos de familia o de un futuro familiar?

Dado que la sexualidad no está dada, sino que es producto de una construcción social, tenemos que dar lugar a que la persona con discapacidad tenga un espacio para conocerse, aceptarse y ello conlleva todo un proceso físico, psíquico, emocional. Para vivir plenamente la sexualidad, necesitamos información y educación sexual integral. Información para evitar los abusos sexuales, las violencias. Pero también por el derecho a la identidad, al deseo sexual, a la orientación sexual. Información sobre la menstruación, la masturbación, lo puberal.

La educación sexual integral que debemos garantizar es también hablar del respeto por el cuerpo de otrxs. Es dar lugar a las personas para

expresar sus deseos: qué ropa les gusta usar, qué comida prefieren, quiénes les gustan, evitando la sobreprotección. Desde la agenda estatal necesitamos revisar y/o construir guías para las familias, protocolos de abordaje para las instituciones, crear dispositivos. Prestaciones basadas en apoyos, con la participación de las personas con discapacidad en la planificación de las mismas.

La diversidad sexual no es posible sin sexualidad diversa. Si ya tenemos el posicionamiento, es momento de actuar.

## Conclusión

Si entendemos que todas las personas por el solo hecho de ser personas merecen que su derecho a la sexualidad sea garantizado, debemos abogar por que las personas con discapacidad no queden (otra vez) por fuera. Es nuestro deber ético y político acompañar a las personas con discapacidad a ampliar su red vincular, a propiciar el encuentro con otras/os.

Nuestro desafío como profesionales es que las personas con diversidad funcional sepan que hay con quién hablar de sexualidad. Nosotras/os somos parte de los apoyos que las personas con discapacidad y su red de contención necesitan. Nosotras/os somos los recursos como trabajadoras/es de la salud del Estado.

## Bibliografía

- Besoain Saldaña, Carvajal Gutiérrez, B., Cornejo Aravena, C., Henríquez Ortiz, M., Rueda Castro, L., Soto Reyes, P. y Rebolledo Sanhueza, J. (2019). *Sexualidad e inclusión de personas con discapacidad*. Departamento de Promoción de la Salud Mujer y el Recién Nacido, Departamento de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación, Departamento de Kinesiología, Facultad de Medicina, Universidad de Chile. Servicio Nacional de la Discapacidad. Disponible en <https://libros.uchile.cl/1119>
- Borja, P & Díaz Castillo, L. (Julio-diciembre de 2005). "Implicaciones del género y la discapacidad en la construcción de identidad y la subjetividad". *Revista Ciencias de la Salud*, pp. 156-167, Bogotá, Colombia.
- Cruz Pérez, María. (Otoño 2004). "Mujeres con discapacidad y su derecho a la sexualidad". *Política y Cultura*, núm. 22, pp. 147-160. Universidad Metropolitana de México.
- Edgar, L & Fainblum, A. *Sexualidad y Discapacidad Intelectual: Cuando se habla de eso, que no se habla*.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2002). *Ley 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable* del Ministerio de Salud de la Nación.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2008). *Ley 26378, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo*.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2021). *Ley 27610 de Interrupción voluntaria del embarazo y atención por aborto y postaborto*.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2021). *Ley 27611 de Atención y cuidado integral de la salud durante el embarazo y la primera infancia*.
- Mouratian, Pedro. (2015). *Sexualidad sin barreras: derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad* . (1a ed.) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Grupo editorial CINCA.

Rebolledo, J., y Carvajal, B. (2020). Sexualidad y Discapacidad. En M. Tamayo, A. Besoain-Saldaña, y J. Rebolledo. (Eds.), *Kinesiología y discapacidad: Perspectivas para una práctica basada en derechos* (pp. 24-31). Santiago, Chile. Universidad de Chile.

## Transitando derechos

Autoras/es<sup>17</sup>: Sandra Almada<sup>18</sup>, Beatriz Centeno<sup>19</sup>, Guillermo Gallegos<sup>20</sup>, Rocío Majul<sup>21</sup>, Virginia Méndez<sup>22</sup>, Silvina Peralta<sup>23</sup>, Rosana Petrelli<sup>24</sup>, Lara Bárbara Torres<sup>25</sup>, Patricia Vitale<sup>26</sup>

### Introducción

El siguiente trabajo intentará reflejar la experiencia de abordaje sostenida desde el Departamento de Diversidad Sexual y Géneros, dependiente de la Subsecretaría de la Mujer, Niñez y Adolescencia del Municipio de Malvinas Argentinas.

Luego de años de lucha militante, en abril de 2022 se inaugura el consultorio integral e inclusivo. Surge como una política pública de inclusión a los fines de garantizar el acceso a la atención integral de salud de las

---

17 Subsecretaría de la Mujer, Niñez y Adolescencia. Departamento de Diversidad Sexual y Géneros. Municipalidad de Malvinas Argentinas, PBA.

18 sanalmada85@gmail.com

19 centenobea@gmail.com

20 guillermoadriangallegos@gmail.com

21 rociomajul@gmail.com

22 vmaricruzmenendez@gmail.com

23 sil.peralta81@hotmail.com

24 rosana.petrelli@hotmail.com

25 barbyrodri7@gmail.com

26 patriciabeatrizvitale@yahoo.com.ar

personas desde una perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos. Un espacio guiado y estructurado bajo los principios de autonomía personal, igualdad, diversidad e integralidad, que tiene como objetivo posibilitar el acceso gratuito, adecuado y oportuno a los servicios de salud que habiliten las elecciones autónomas de las personas a través del asesoramiento y la difusión de información. Se garantiza la atención clínica profesional desde un enfoque multiprofesional y un trabajo en red, en un ambiente de tranquilidad y respeto mutuo, asistencia psicosocial constituida por personal de salud mental, trabajo social y operadores en adicciones que contempla el abordaje de problemáticas de la población LGTBI+.

## Desarrollo

En este proyecto se entienden las relaciones como histórico-sociales, dado que es fundamental a la hora de comprender las desigualdades en torno al acceso a la salud y la no discriminación. Es, en este sentido, que resulta imprescindible hablar del concepto de inclusión, el cual, en términos de Liliana Sinisi (2010):

...hablar de inclusión o integración no implica partir de una definición acabada de estos conceptos/categorías ya que, es el marco teórico conjuntamente al contexto en el que se producen y los usos que se realizan de ellos, los que definen sus significados (Sinisi, 2010).

Pensando en esos términos y procurando propuestas no estigmatizantes es en donde enmarcamos nuestro hacer, en la certeza de que no existe inclusión sin integración.

Cabe destacar que si bien los conceptos de inclusión e integración se suelen utilizar como sinónimos, no significan lo mismo. Inclusión es algo por lo cual se busca dar respuesta a la diversidad en su concepto más amplio, teniendo en cuenta que las personas no son quienes se deben adaptar al espacio, sino que es el espacio por el cual transitan el que se debe adecuar para atender las necesidades de las personas. En cambio, la integración se

da cuando las personas en situación de vulnerabilidad se sienten y son parte de dichos espacios. Es un gran paso para la inclusión, porque implica que no están excluidas ni segregadas, el objetivo es conseguir la inclusión.

Las luchas por políticas sociales inclusivas para el colectivo LGTBI+ no son recientes, el proceso por el reconocimiento de la identidad de género autopercibida es de larga data. En nuestro país diferentes manifestaciones sociales lograron imponerse emergiendo desde lo instituyente hacia lo instituido, logrando poner en agenda su problemática, obligando al Estado a legislar garantizando derechos. Esto implica un cambio de paradigma que deja atrás, en lo legal, la patologización, la exclusión, la discriminación y la criminalización. La realidad concreta nos muestra, lamentablemente, que a pesar de tener un plexo normativo que garantiza derechos, estos no se gozan plenamente.

Pensamos a la salud como un derecho básico que implica, también, un proceso de deconstrucción de estructuras de saberes y poderes hegemónicos legitimados y contruidos en torno a un sistema que busca controlar e intervenir en los cuerpos de manera binaria y heteronormada, que convoca a repensar las prácticas institucionalizadas. Contra esto luchamos los feminismos y los activismos disidentes, con el objetivo de desandar instituciones, discursos y prácticas encerradas en un sistema patriarcal y patologizante que por mucho tiempo nos mantuvo marginadas.

Nuestro objetivo es promover un espacio que aborde diversas situaciones problemáticas transitadas por el colectivo LGTBI+ garantizando el acceso a la salud integral en el Municipio de Malvinas Argentinas para dicha población, desde una perspectiva de género, de diversidad sexual y en derechos humanos.

En este punto, es de vital importancia resaltar el marco legal que envuelve nuestra intervención con las personas del colectivo LGTBI+. La Ley 26743 de Identidad de género, sancionada y promulgada en 2012, enuncia que toda persona tiene derecho al libre desarrollo personal, gozar de una salud y tratamiento integral, a recibir un trato digno, respetando la identidad de género adoptada por la persona.

Ante todo lo anteriormente expuesto, el consultorio inclusivo integral, a partir de los derechos conquistados, comienza a desplegar diversas estrategias desde su equipo técnico.

### **Objetivo general:**

- Promover un espacio que aborde diversas situaciones problemáticas transitadas por el colectivo LGTBI+ garantizando el acceso a la salud integral en el Municipio de Malvinas Argentinas para dicha población, desde una perspectiva de género, de diversidad sexual y en derechos humanos.

Pensar en la intervención desde una perspectiva de derechos no significa ser meros intermediarios entre estos y las personas con las cuales se interviene, sino que se debe tener como finalidad que las personas se aprehendan de los mismos y se empoderen como sujetos plenos de derechos, siendo el fin último la adquisición de autonomía y la libertad de elección sin que nada ni nadie condicione sus decisiones.

Para el cumplimiento del mismo se despliegan los siguientes **objetivos específicos:**

- Proporcionar espacios de escucha, contención y asesoramiento (psico-social) para acompañar las situaciones problemáticas que afectan al colectivo e impulsar campañas de prevención.
- Propiciar un trabajo en red, con diversas áreas municipales y provinciales a fines de lograr un acompañamiento integral en el acceso a tratamientos de hormonización y problemáticas relacionadas a la salud sexual integral, reproductiva y no reproductiva.
- Favorecer el acceso gratuito a los tratamientos de hormonización.
- Promover el desarrollo de prácticas de registro, monitoreo y evaluación sistemática de las intervenciones realizadas para el colectivo.
- Facilitar el acceso al cambio registral a los fines de garantizar la identidad de género.
- Favorecer la adquisición de herramientas para su inclusión en programas de empleo.
- Favorecer el acceso gratuito a los tratamientos de hormonización.



## Metodología

Pensando en la promoción de derechos y en prevención de las violencias ejercidas hacia la población LGTBI+, llevamos adelante talleres destinados a distintas franjas etarias y de diversas poblaciones:

- Talleres en escuelas destinados al personal de la institución y a les estudiantes de todos los niveles.
- Talleres en los CAPS destinados a los equipos que no tienen formación en género.
- Taller integral destinado a progenitoras/es y familia ampliada de les niños y adolescentes que concurren al espacio del Departamento.
- Taller destinado a organizaciones sociales.
- Talleres de capacitación laboral. Articulación con la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), en el Programa EnRedes con el objetivo de facilitar el acceso a las redes de inclusión socio laboral y educativa de la población en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica, apoyando la generación de puestos de trabajos y competencias laborales con demanda local en el sector privado, público y autogestionado.

Con respecto a la inclusión e integración laboral, nuestra área elaboró un **registro único de personas travestis, transexuales y transgénero** que aspiren a tener un empleo, cambio registral y capacitaciones con el objeto de facilitar su incorporación laboral. Se implementa dentro del departamento de Diversidad, el RUA, Registro Único de Aspirante, para las personas que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos. A aquellos que no cumplen con estos requisitos, se le brinda la posibilidad de obtener la documentación correspondiente, DNI o cambio registral del mismo, como así también la capacitación que requiere para cambiar su situación social y económica articulando con el área de Derechos Humanos y Educación correspondiente al Municipio.

Para ello:

- Elaboramos programas de concientización que tengan como fin remarcar la importancia de la inserción laboral equitativa e igualitaria.

- Efectuamos las gestiones necesarias para reconocer y homologar los cursos de capacitación y formación desarrollados en el marco del Programa de Inclusión Laboral Trans en la administración pública municipal.
- Realizamos campañas sobre el respeto a la diversidad sexual en los distintos sectores del mundo laboral.

Enmarcadas/os en el objetivo de derribar mitos, prejuicios y promover derechos participamos de un espacio radial con frecuencia semanal, abierto a la comunidad, un espacio formativo e informativo, de temáticas de la población LGTBI+ llamado FemiDénticas, cuyas conductoras es la compañera Luana López Reta, y Patricia Vitale como co-conductora, los miércoles de 19 a 20 horas por radio FM La Uni 91.7.

Con la absoluta convicción de que la participación debe ser reconocida como impulsora de derechos, el 22 de septiembre de 2022, se aprobó por unanimidad en el Honorable Concejo Deliberante (HCD) de Malvinas Argentinas el proyecto de Declaración de Interés Legislativo el 20 de agosto como Día del Activismo por la Diversidad Sexual, invitando a los HCD de los distritos de la provincia de Buenos Aires a expresarse en igual sentido. Este proyecto fue presentado por nuestro Departamento.

Contamos con el apoyo indiscutido del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual que nos acompaña en cada acción, no solo en el día a día sino con programas que garantizan el real acceso a políticas inclusivas y reparatorias que promueven la autonomía del colectivo LGTBI+.

El arduo trabajo que venimos desarrollando como equipo genera incansables movimientos garantizando, como instrumentos del Estado, el pleno acceso a los derechos del colectivo LGTBI+ en el Municipio de Malvinas Argentinas.

## **Datos generados por nuestro Departamento**

El Departamento acompaña actualmente a un grupo de personas que se encuentran en diferentes etapas de la vida y que transitan diferentes necesidades según su situación. En este sentido, podemos destacar, por

ejemplo, que las infancias y adolescencias presentan una red de contención familiar que las personas adultas, en la mayoría de los casos, no tienen.

**Cuadro n.º 1. Personas acompañadas según etapas de la vida<sup>27</sup>**

<b>Personas acompañadas según etapas de la vida</b>	
Infancia y adolescencia	80
Adultas/os	100
TOTAL	180

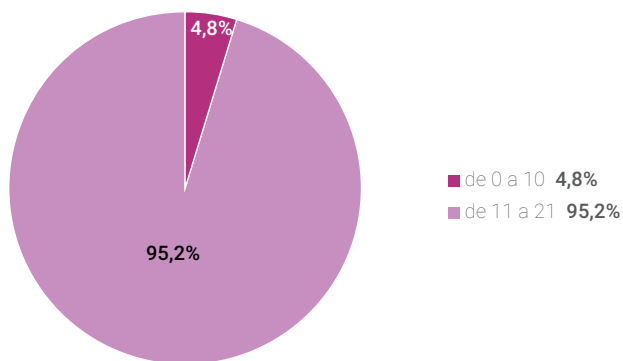
Por otra parte, desde el espacio se acompaña a personas del colectivo LGTBI+ en dos franjas etarias muy marcadas. Esto se debe a que sus demandas son diferenciadas, no solo en cuanto a la solicitud de intervención, sino también a las necesidades que presentan.

En lo que respecta a infancia y adolescencia podemos señalar que la mayoría de las personas que integran este grupo etario tiene entre 11 y 21 años de edad. Y quienes se acercan a solicitar atención en primer término son sus propias/os progenitoras/es quienes, lejos de rechazar o coartar la decisión de sus hijes en cuanto a su identidad de género, les acompañan y apoyan generando, de este modo, una red de contención familiar que rodea a les niñes y jóvenes. Las/os *mapadres* buscan y solicitan acompañamiento para adquirir estrategias que les sostengan en la crianza y trayecto de vida de sus hijes. Por esta razón, se comienza a poner en marcha el taller para estas/os, espacio en el cual se sienten contenidas/os y acompañadas/os.

---

<sup>27</sup> Fuente: elaboración propia en base a historias clínicas del área.

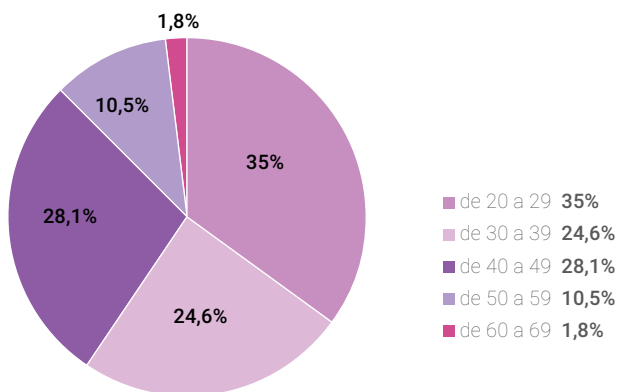
**Gráfico N1º: Infancias y adolescencias según rango etario**



Por otro lado, en relación a las personas adultas del colectivo LGTBI+, que son atendidas en el Consultorio Inclusivo Ampliación Devoto, su edad promedio es de 20 a 29 años. Como se puede observar mediante el Gráfico n.º 2, la mayoría tiene entre 20 y 29 años de edad. Dichas personas se encuentran muy cercanas a la esperanza de vida de las personas que integran el colectivo LGTBI+. Esto demuestra la urgencia de poder diseñar políticas tendientes a mejorar, no solo la calidad de vida, sino también la situación socio-económica de las personas.

Otros datos que podemos destacar del Departamento y que hacen al crecimiento del área son aquellos relacionados al aumento de admisiones, a las inscripciones a programas sociales, al aumento de consultas psicológicas, entre otros. Dicha información nos permite visualizar la necesidad de que exista un espacio capacitado, que aborde las cuestiones pertinentes al colectivo LGTBI+.

**Gráfico N2º: Personas adultas acompañadas según rango etario**



**Cuadro n.º 2: Información 2022<sup>28</sup>**

<b>DATOS 2022</b>		
Admisiones		88
<b>PROGRAMAS SOCIALES</b>		
Programa Acompañar		10
Potenciar Trabajo		14
Pensión VIH		11
Tarjeta Alimentar		33
Módulos de alimentos		25
<b>SALUD</b>		
Tratamiento de Hormonización		54
Acompañamiento psicológico		53
<b>TRABAJO</b>		
RUA		10
<b>TRÁMITES</b>		
Cambio Registral - Rectificación de partida		35
<b>INFANCIA Y ADOLESCENCIA</b>		
Taller para padres, madres y/o tutores		21
<b>ADULTAS/OS</b>		
Diversidad Emprendedora	Personas con emprendimiento	21
	Personas interesadas en capacitación emprendedora y/o en oficios	16
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

<sup>28</sup> Fuente: elaboración propia en base a historias clínicas del área.

## Reflexiones finales

Las políticas públicas dirigidas a lograr la equidad, implementadas por los gobiernos locales en los últimos años, son producto de una constante lucha por el reconocimiento de los derechos humanos, la no discriminación, la equidad y la justicia social. La institucionalización de la perspectiva de género y diversidad se deberá construir con acciones concretas.

Entendemos a la salud como capacidad de lucha, consideramos que les usuaries de nuestro espacio fueron excluides del acceso a lugares que les corresponden por derecho. El trabajo mancomunado de les diferentes actores reconocen que la inequidad, la discriminación y las violencias contra LGTBI+ es constante, esto nos impulsa a no cesar en nuestra lucha en la garantía del ejercicio pleno de nuestros derechos.

## Bibliografía

Centro Inclusivo comunitario (2019) *Informe de investigación sobre la población Trans en situación de vulnerabilidad social.*

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2002). *Ley Nacional 25673 Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación responsable.*

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (Sancionada en el año 2012). *Ley Nacional de Identidad de Género n.º 26743.*

Sinisi Liliana. (Diciembre, 2010). Integración o Inclusión escolar: ¿un cambio de paradigma? *Boletín de Antropología y Educación*, N° 01. ISSN 1853-6549

# Cupo laboral travesti trans: una experiencia en Morón

Autoras/es: Sebastián Alonso<sup>29</sup>, Dania D'Ovidio<sup>30</sup>

## Introducción

En el presente ensayo se desarrollará una aproximación analítica a la experiencia de implementación de la Ley Nacional 27636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, implementada en el Municipio de Morón<sup>31</sup> desde la Dirección de Políticas para la Diversidad –a cargo, en ese entonces, de Ivana Gutiérrez–, entre marzo de 2020 y agosto de 2022.

Este escrito tiene como objetivo dejar registro de las acciones estratégicas, las dificultades y los desafíos que se encontraron en la implementación del mismo, y surge desde la experiencia activista y profesional, desde la Psicología y el Trabajo Social, pero sobre todo, del compromiso propio por la pertenencia a la comunidad LGTBI+ del equipo profesional.

La aplicación del Cupo Laboral Travesti Trans garantiza la inclusión laboral de personas travestis, transexuales y transgénero en un cupo mí-

---

29 Licenciado en Trabajo Social por la Universidad Nacional de La Matanza.  
Mail: sebacalonso12@gmail.com

30 Licenciada en Psicología por la Universidad de Morón. Mail: daniadovidio@gmail.com

31 En el presente artículo, abordaremos la implementación desde lo público dejando por fuera las experiencias que hemos tenido con el sector privado.



nimo del 1 % en el empleo público. Esta acción procura hacer un aporte a la finalización de la cadena de exclusiones históricas del colectivo de travestis y trans en el mundo del trabajo con la intención de repercutir en el resto de los ámbitos de la vida cotidiana.

A través de este ensayo, intentaremos rescatar, mediante nuestra experiencia y cinco entrevistas a Ivana Gutiérrez e ingresantes al trabajo municipal por Cupo Laboral, vivencias, sentires, transformaciones, desafíos y obstáculos que se pusieron en juego durante el proceso de acceso, inserción, permanencia y proyección laboral. Fragmentos de estas entrevistas podremos encontrarlas como parte del presente artículo. Pondremos en valor las dificultades, aciertos e incidencia positiva de la política pública a nivel local en relación a la calidad de vida de travestis y trans del distrito.

Esta es una primera aproximación a una experiencia sin antecedentes en el distrito y sobre la cual nos vimos en el desafío de crear y recrear reflexiones y acciones. Nuestra intención es profundizar y enriquecer el presente trabajo con el paso del tiempo. Pretendemos que sirva de inspiración y guía en la incorporación efectiva de compañerxs travestis y trans en el empleo público.

## Desarrollo

La ley de cupo laboral trans no se trata de un subsidio, un regalo o una forma de asistencialismo. Por el contrario, es crear oportunidades de inclusión y reparación que permitan lidiar en forma efectiva con las propias consecuencias que su violencia y exclusión generó.

Alba Rueda

Representante Especial sobre Orientación Sexual e Identidad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

La Dirección de Políticas para la Diversidad del Municipio de Morón fue creada en diciembre de 2019 con el objetivo de proteger y promover los derechos de la comunidad LGTBI+ del distrito. Desde el momento de su

creación y hasta mediados del año 2022 fue conducida por la activista por los derechos humanos y de las personas travestis y trans, Ivana Gutiérrez.

El trabajo de la Dirección está basado en la comprensión de las violencias estructurales hacia las disidencias sexuales y la planificación e implementación de políticas públicas a nivel local que responda a estas problemáticas. La aplicación del Cupo Laboral Travesti Trans<sup>32</sup>, que establece un cupo mínimo del 1 % en el empleo público, procura hacer un aporte a la finalización de la cadena de exclusiones históricas del colectivo de travestis y trans del mundo del trabajo con la intención de repercutir en el resto de los ámbitos de la vida cotidiana.

El presente ensayo fue desarrollado a partir de entrevistas a trabajadorxs que se desempeñan o se han desempeñado en el Municipio de Morón, en el marco del Cupo Laboral. Quienes escribimos el presente trabajo fuimos parte del acompañamiento en estas trayectorias laborales.

Los aspectos en los que basamos estas entrevistas están relacionados con las condiciones de vida, experiencias en el mundo del trabajo, violencias y discriminación, proyecto de vida y derechos. Asimismo, desarrollamos la metodología de trabajo llevada a cabo por el equipo<sup>33</sup> de la Dirección de Políticas para la Diversidad del Municipio de Morón en relación con los ejes de la Ley de Cupo Laboral, que son acceso y permanencia. A partir del trabajo de *la Grupa*, desarrollamos un nuevo eje en relación con la proyección laboral, donde ser trabajadorxs del Municipio de Morón sirve de experiencia y preparación para obtener nuevos trabajos vinculados a los intereses propios y proyectos de vida.

A partir de marzo del año 2020, la Dirección de Políticas para la Diversidad tomó la decisión política de implementar el Cupo Laboral Travesti

---

32 A partir de ahora, Cupo Laboral.

33 A partir de ahora "la Grupa". Nos parece importante utilizar este modo de referirnos al equipo de trabajo ya que fue la identidad que construimos en ese momento y que no solo habla de una reivindicación desde el transfeminismo, sino también una reivindicación de lo afectivo en la construcción de un equipo de trabajo.

Trans. Inscrito bajo la Ley 26743 de Identidad de Género, la cual marcó un antecedente de vanguardia a nivel nacional e internacional gracias al activismo travesti trans, el trabajo que se desarrollaba desde la Dirección en ese momento se enmarcaba en la Ley Provincial 14.783 de Cupo Laboral Travesti Trans “Diana Sacayan” del año 2015. En septiembre de 2020, el Presidente de la Nación realizó el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero en el Sector Público Nacional. Finalmente, en junio de 2021, gracias al activismo y los movimientos de la diversidad sexual, se aprobó la Ley 27636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” a nivel nacional. La implementación de esta Ley permite que muchas personas travestis o trans accedan por primera vez a un trabajo registrado<sup>34</sup>.

En este sentido, el artículo 1° de la Ley establece que:

La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

Ante esto, como equipo de trabajo nos preguntábamos: ¿qué significa la igualdad real de oportunidades?

La mayoría de las estadísticas consultadas sobre condiciones de vida

---

34 Ante esto, hemos encontrado discursos en algunos relatos desde el feminismo blanco y cis que alegan que las personas travestis o trans, a partir de la implementación de la Ley de Cupo Laboral accederían a su primer experiencia laboral. Como clase trabajadora y a partir de los relatos recabados en este artículo, consideramos que nadie que se reconozca como tal no ha trabajado nunca a su edad adulta. Ese discurso no solo infantiliza a la comunidad travesti o trans, sino que degrada la categoría transformadora del ser *trabajadore*. Es por esto que hacemos hincapié en que este podría ser para algunxs travestis y trans el primer trabajo **registrado**, no su primera experiencia laboral en su trayectoria de vida.

de travestis y trans fue construida por la misma población<sup>35</sup> y en diversos territorios del país. En base a esta información, la Dirección de Políticas para la Diversidad, al encontrarse sin datos específicos sobre esta situación en el distrito, decidió desarrollar un instrumento propio a partir de la implementación del dispositivo Nocturno Rojo. El mismo consistió en recorridas nocturnas en diversos horarios por los corredores de prostitución del Municipio con el objetivo de encontrarse con travestis en el ejercicio de la prostitución para conocer su situación, además de brindar información, difundir el trabajo en promoción y protección de derechos de la Dirección.

En palabras de Ivana Gutiérrez:

...el desafío más grande fue implementar las políticas públicas. Lo primero que hicimos fue entender y hacer un diagnóstico para saber con qué población nos íbamos a encontrar. Qué mundo. Y cómo difundir nuestro trabajo, para mejorar todo eso que consideramos que estaba mal.

Los datos arrojados dan cuenta de una situación preocupante. Si bien encontramos un paralelismo con las investigaciones previas, a continuación compartimos algunos resultados obtenidos:

- El 87 % de las personas travestis trans no había tenido trabajo (formal o informal)<sup>36</sup>.
- El 50 % de las personas travestis trans no finalizó los estudios primarios o secundarios.
- El 100 % ha recibido algún tipo de violencia institucional (en ámbitos de salud, educación o policial).

---

35 Por ejemplo, *La gesta del nombre propio* (2005), *Cumbia, copeteo y lágrimas* (2008) y *La revolución de las mariposas: a 10 años de la gesta del nombre propio* (2017).

36 El concepto de trabajo en este ítem responde a la idea propia de cada persona que respondió la encuesta.

- Seis de cada diez personas travestis trans se encuentran dentro del sistema prostituyente: el 80 % desea salir del mismo<sup>37</sup>.

Según Ivana Gutiérrez:

... [en el] Dispositivo Nocturno Rojo (...) nuestra única herramienta era acercarse, escuchar, acompañar y contener. Después, eso abrió puertas para la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans. Las compañeras veían que había personas capaces de desafiar al sistema con estas leyes. No privilegios, leyes de derechos preexistentes pero que a este sector de la comunidad siempre se les negó. Ese era nuestro gran desafío, romper con todas esas estructuras y empezar a ver personas travestis y trans en los espacios institucionales que la ley requiere. (...) Lo hemos hecho y a costo de mucho. Hemos dejado casi nuestra salud física, emocional y mental. No solo porque había resistencia sino que también había que explicar que ingresaban personas con otras características que no acostumbraban a ver en los espacios laborales. Informar a todas las áreas.

Ante esto, como equipo asumimos el desafío de crear e implementar políticas públicas que den algún tipo de respuesta a esta violencia estructural que vive el colectivo de travestis y trans, que obtura el acceso a los derechos básicos ciudadanos de salud, educación, trabajo y vivienda.

En palabras de les compañeres:

Antes de ingresar tenía un trabajo al que tuve que renunciar porque cuando estaba haciendo la transición tenía muchas situaciones de violencia, no aguanté más y renuncié. Violencia de parte de compañeres, de gerentes, muy tóxico. Llegó un momento en que no lo podía aguantar más, por más que me estén pagando no iba a permitir que me pisen la cabeza. Estuve sin trabajo como por dos años. Me decían que me iban a llamar y no me llamaban. Como era femenina me decían que no era para mí, que era para hombres. Todo me arrastraba a la prostitución. Por más que me

---

<sup>37</sup> Datos arrojados por el Dispositivo Nocturno Rojo. Investigación no publicada.

oponga, hay un sistema que constantemente te expulsa y la sociedad te ve como un objeto de consumo. Que por ser travesti o trans te tenés que dedicar a la prostitución o a la venta de drogas o te ven como un morbo. El sistema te arrastra (Entrevistada 3, 20 años).

Fui ayudante en un taller de costura y después planchadora y después la coordinadora del taller. Llegué por una vecina que me llamó para cortar hilos, doblar prendas, planchando con plancha industrial, ese fue mi primer trabajo que considero formal dentro de lo no formal porque no estaba registrada. Tenía 15 años. Mi segunda experiencia fue a los 18 años en una agencia de remis, de recepcionista. (...) Después estuve en situación de prostitución mucho tiempo, no me rendía ese trabajo, venía de una familia muy humilde, de muchos hermanos (...). Después de la remisería empecé a trabajar en (...) Emergencias Médicas como recepcionista, fue mi primer trabajo registrado, pero con mi nombre anterior. No existía la Ley de Identidad de Género y no me permitían ir vestida como XX o identificarme como XX. Era el 2001. (...) Estaba rodeada de hombres y que me hacían ir vestida de varón, insultos de parte de la gente, de los choferes, estaba a flor de piel todo el tiempo. Sigue pasando, no es que ya pasó. Mis experiencias no fueron para nada agradables.

Seguí en situación de prostitución ya como cotidiano, no tenía otras posibilidades. Era lo único a lo que podía acceder. Vivía solamente de eso. Subsistía, no vivía. Estuve en situación de prostitución desde el 98, 99 hasta el 2008.

... los días que iba a prostituirme yo ya sabía que mientras me maquillaba me maquillaba para la muerte. No sabía si iba a volver a mi casa o no. Esa seguridad de que iba a volver a mi casa, que no iba a morir, o que no me iba a pasar nada dentro de ese sistema que atente contra mi vida. Integridad física. Por eso soy abolicionista, porque todo lo que sufrí dentro de la prostitución fue violencia (Entrevistada 4, 41 años).

Entre otras políticas, la implementación del Cupo Laboral fue un proceso dinámico, con obstáculos y facilitadores, y con el desafío de crear una experiencia novedosa y con poco recorrido previo. Desde marzo de 2020 a agosto de 2022, han ingresado al trabajo municipal 36 personas en diferentes áreas. Para muchxs de lxs trabajadorxs, esta fue la primera ex-

perencia laboral registrada<sup>38</sup>. Este número se corresponde con el 51,43 % para completar la totalidad del cupo que exigía la Ley hasta ese momento.

Ante esto, reconocemos como un logro significativo que desde la jerarquización de las áreas de géneros en todos los niveles del Estado, desde 2019, la perspectiva de abordaje propuesta por la Ley 26485 de Protección Integral reconoce que la comunidad LGTBI+ también es unx sujetx atravesadx por la violencia por motivos de géneros en razón de la estructura cis heteropatriarcal.

Sin embargo, siendo parte de la Secretaría de Mujeres, Géneros, Diversidad y Derechos Humanos, como Grupa nos vimos en el desafío primario de intentar construir nuevos indicadores y modos de intervención ya que la violencia leída hasta el momento por el Estado como de “género” solo estaba basada en experiencias de mujeres cis heterosexuales y que la violencia ejercida hacia el colectivo de la disidencia sexual era leída y problematizada desde esas experiencias como referencia. Tanto los indicadores de riesgo como las variables utilizadas distaban de las experiencias de vida de la disidencia sexual. Esto dificultó la agilidad para el análisis y puesta en marcha de proyectos durante la conformación tanto de la Secretaría como de la Dirección de Diversidad en relación a la población LGTBI+.

## Metodología de trabajo

En el momento de construir una metodología para la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans en el Municipio de Morón se tuvieron en cuenta diversos aspectos que especifica la Ley sobre los que basar la práctica.

---

38 Ante esto, hemos encontrado discursos en algunos relatos desde el feminismo blanco y cis que alegan que las personas travestis o trans, a partir de la implementación de la Ley de Cupo Laboral accederían a su primer experiencia laboral. Como clase trabajadora y a partir de los relatos recabados en este artículo, consideramos que nadie que se reconozca como tal no ha trabajado nunca a su edad adulta. Ese discurso no solo infantiliza a la comunidad travesti o trans, sino que degrada la categoría transformadora del ser trabajadore. Es por esto que hacemos hincapié en que este podría ser para algunos travestis y trans el primer trabajo **registrado**, no su primera experiencia laboral en su trayectoria de vida.

En primer lugar, las personas alcanzadas por el Cupo, según la Ley:

... se encuentran alcanzadas por la presente Ley las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral, que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del artículo 3° de la presente Ley, hayan o no accedido al cambio registral previsto en el artículo 3° de la Ley 26743, de identidad de género<sup>39</sup>

Ante esto, entendemos que la autopercepción de la identidad de las personas era uno de los puntos de partida para el acceso.

En segundo lugar, las experiencias de vida. La Dirección de Políticas para la Diversidad tenía, en uno de sus ejes de trabajo, el acompañamiento a historias de vida de la comunidad LGTBI+. Las situaciones que se presentaban en este acompañamiento estaban relacionadas con trayectorias de vida y situaciones de violencias por motivos de géneros. Esto nos permitió establecer un orden de prioridades de intervención ante urgencias y situaciones de riesgo inminente. Es necesario aclarar que el acercamiento a la Dirección se daba de múltiples maneras: ya sea por actividades abiertas a la comunidad, como de recorridas propias del equipo por el distrito, por demanda espontánea presencial, envío de *curriculum vitae* o por la metodología de "bola de nieve".

En tercer lugar, la terminalidad educativa. Según la Ley:

... a los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos de la presente Ley. Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los

---

39 Ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins". Art. 4.



términos del artículo 16 de la Ley 26206, de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos. En estos casos, la autoridad de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

Considerando este aspecto de la Ley y teniendo en cuenta los resultados de la investigación surgida del dispositivo Nocturno Rojo, fue necesario, previo a la implementación del Cupo Laboral, lograr una articulación con el área de Educación municipal para garantizar el acceso al Plan FinEs40 para quienes necesitaban finalizar estudios primarios o secundarios.

Lo mismo sucedió con los antecedentes penales. Se consideró que todas las travestis de más de 30 años aproximadamente que hayan ejercido la prostitución tendrían antecedentes penales por detenciones arbitrarias de la policía en múltiples ocasiones. Esto no debía ser un impedimento, a menos que sean delitos graves y vigentes, para el acceso al trabajo a través del Cupo.

Insertxs en este marco, el proceso de ingreso, según la metodología de trabajo construida, iniciaba con la presentación del CV a partir de convocatorias públicas o el acompañamiento en la construcción del mismo en caso de que la persona tuviese dificultades en su confección.

No sabía hacer solo un CV, así que pedí ayuda. Lo armé y a los dos días lo mandé. [...] Imaginate que la mayoría no sabemos hacernos nuestros CV y es importante, ¿cómo vamos a conseguir trabajo si no sabemos hacernos un CV? Nadie te dice 'te ayudo a hacer un cv'. Acá sí, pero antes de llegar cualquiera de nosotres no lo sabemos hacer (Entrevistado 2, 36 años).

---

40 El Programa de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinEs) es un programa educativo argentino llevado adelante por el Gobierno nacional a partir del año 2008 con presencia en todas las jurisdicciones de Argentina.

El criterio inicial fue que sean personas domiciliadas en el distrito. Este criterio se flexibilizó en algunas ocasiones debido a que los municipios aledaños no implementaban el Cupo Laboral. Asimismo, identificamos criterios que no se flexibilizaron, como la edad de ingreso para personas de más de cincuenta años.

El proceso estuvo conformado por entrevistas laborales para conocer los perfiles que permitiesen derivar en áreas de interés y experiencia. Para nosotrxs, este fue un aspecto fundamental ya que intentamos tener en cuenta gustos, preferencias y recorridos previos. Esta inserción se realizó de manera articulada con autoridades de las áreas correspondientes. Asimismo, y antes incluso de comenzar con la recepción y construcción de CVs, se realizaron capacitaciones de sensibilización con los equipos de trabajo y coordinaciones, directorxs y secretarixs de todas las áreas.

Respecto a esto último, Ivana Gutiérrez explicó:

En nuestra Grupa hubo un desafío de discutir si era necesario (...) hacer una capacitación, y claramente que sí, y lo tendrían que seguir haciendo y promoviendo. La sensibilización, el trato digno en los espacios laborales, en la realidad no pasa, es todo un discurso. Si nosotras no hacemos visibles esos discursos mentirosos e hipócritas, vamos a seguir siempre en las mismas condiciones. Tenemos que dejar de naturalizar todo tipo de violencias en todo tipo de espacios. ¿Hay que explicarle a esta gente que va a entrar una traba a laburar? Sí. Lo hicimos porque quiero que en el lugar donde me desempeño me traten bien, que no me sancionen o me censuren por cómo me visto, cómo hablo, si subo una foto a las redes sociales. Esas persecuciones estuvieron también y las voy a enfrentar desde el lugar que esté. Sensibilizar a los trabajadores.

Finalmente, una vez ingresadas las personas, el acompañamiento desde el equipo abarcaba dos aspectos: seguimientos individuales y encuentros grupales mensuales con las personas ingresadas. Ambos aspectos no son requisito para la permanencia en el trabajo, sino voluntarios.

## **Primeras aproximaciones a estas experiencias**

De estos acompañamientos y de las entrevistas realizadas, las personas ingresadas por Cupo Laboral manifestaron transformaciones positivas en términos de calidad de vida y trayectoria de trabajo. Entendemos que esto parte de la realidad de que para muchxs de lxs ingresantes por Cupo Laboral fue la primera experiencia registrada y que entienden esta experiencia como la primera oportunidad de poder proyectarse laboralmente en la vida en términos de posibilidades y deseos al estar amparadxs bajo derechos laborales. En este sentido, el ejercicio de la ciudadanía como reparación ante la expulsión histórica del sistema estatal y de los derechos básicos es un aspecto fundamental a rescatar.

Este fue mi primer trabajo formal. Todo nuevo, mucho miedo a todo esto. [...] (El primer día tenía) ...muchos nervios. (...) Me cambió el sueño, comer, hasta que me fui relajando. Esperando que la gente que tenía alrededor me tratara igual que en otros lados, y me encontré con otro mundo. Me encontré con gente copada que ayuda, que me pregunta si estoy bien, que escucha.

Nunca había tenido obra social. Era todo chino para mí. Me sentía mal de tener que preguntar, pero dejé de preocuparme por eso. Adelante de todos lo dije: "Lo que es normal para ustedes para mí no es normal, nunca tuve, no sé dónde hay que llevar el papel, no sé dónde se pide, si me pueden ayudar genial". Para mucha gente es algo más de la vida, para mí es algo nuevo (Entrevistado 2, 36 años).

Trabajar te cambia la vida: el horario de sueño, tenés que ser responsable de un ingreso... es una salida. Te da una estabilidad, te da dinero a fin de mes con el que vos contás, tenés una obra social que te cubre algunas cuestiones, un médico, sacar un crédito, un electrodoméstico, lo que necesités, comprar ropa, te da calidad de vida. Supe lo que era tener un recibo de sueldo, aporte jubilatorio, una obra social, como se iba organizando mi vida (Entrevistada 1, 50 años).

Partamos de la base de que la identidad es todo. Tener el documento te habilita, no sé si a todos los derechos, pero a la educación, a la salud, al empleo formal que son los bastiones esenciales. Nunca van a ser privilegios, los tenemos que tener todos. (...) En lo personal me cambió toda mi vida. En

todos los aspectos. De acostarme a las 8 de la mañana a levantarme a las 8 de la mañana fue un cambio drástico (Entrevistada 4, 41 años).

Me cambió el acceso a la salud, saber qué herramientas tenemos, qué hacer ante situaciones donde no se respeta nuestra identidad, o que la obra social no quiera cubrir tal cirugía (Entrevistada 3, 20 años).

En este sentido, en términos de adopción de herramientas para el trabajo, las personas entrevistadas manifestaron haber adquirido muchas habilidades y herramientas que antes no conocían y que sientan una base para el desarrollo laboral. En relación a esto, el fortalecimiento de la autoestima es un eje central.

Me siento muy motivado. Espero que esta motivación no baje, que siga... (para) poder sentirme más tranquilo a la hora de trabajar, de hablar, de expresarme, de aprender cosas nuevas. Fui al taller de menstruar y fue como '¡wa!', pensé que sabía todo y no sabía nada. Mañana me entregan el diploma de promotor de masculinidades y me van a dar, aparte del diploma, un reconocimiento por la participación en las clases y los trabajos que fui haciendo. Y no puse nada del otro mundo, fui yo. Y ya me anoté en otro. Y esto hace que cada vez quiera crecer más. [...] Aprendí a manejar Zoom, aprendí acá. Todas esas cosas no las tenía así. Lo que me costó hacer el TP de masculinidades en una página especial, donde mi porcentaje era cero porque no había marcado todo lo que había hecho... para mí era nuevo todo, apreté, pregunté, pero están todos muy ocupados, y eso es entendible. Y empecé a hurgar (Entrevistado 2, 36 años).

Aprendí con el tiempo. Me iba arreglando sola. Si no, cuando no sabía algo, preguntaba a mis compañeras y me escuchaban bien. Iba buscando que me expliquen.

Aprendí muchas cosas, muchas. Más allá del crecimiento laboral aprendí que soy una persona útil, que puedo soñar, que puedo crecer, que soy capaz, que no todo es ya... Que tenemos nuestros tiempos, nuestros procesos y que somos importantes dentro de la administración pública (Entrevistada 3, 20 años).

Mi vida no estaba destinada para estar en la esquina, empecé a descubrir capacidades que estaban dormidas, relacionarme con personas en

otros ámbitos, otro vocabulario, otra perspectiva de la vida misma. Cuando ingresé al empleo formal con obra social se me despertaron sueños y esperanzas, no las tenía (Entrevistada 4, 41 años).

Por otro lado, la formación política en términos de ciudadanía y activismo fue parte de los aprendizajes y enseñanzas que circularon en la construcción de esta iniciativa. Este aporte permite también comprender en profundidad las demandas políticas del colectivo y asimismo visualizar nuevas.

Aprendí que los activismos y la calle, la palabra justa, interpelar, es comparable a un título universitario. (...) Así como me pasó cuando descubrí lo que era el feminismo, el recorrido por el municipio me abrió la cabeza. Falta un lugar donde pasar nuestros últimos años de vida en paz. A las adultas mayores, (...) personas que se quedan por fuera de todo. Si no alzamos la voz nosotros, ¿quién lo va a hacer?... Amigas mías no llegan, como que ya está, 'a esto no llego, a esto tampoco', ¿qué hago?, ¿espero el día de mi muerte? No hay mucho más para hacer. Y es una triste realidad. Como el desamparo. A menos que tengan una buena relación con su familia, pero son las menos las que tuvieron una vivienda (Entrevistada 1, 50 años).

Para muchas, también fue una primera posibilidad de acercarse a otras personas tanto de la diversidad sexual, en términos generales, como a identidades similares a las propias con las cuales identificarse. En relación a las reuniones mensuales de ingresantes por Cupo Laboral, la experiencia grupal permitió la socialización de experiencias laborales, el ejercicio de la solidaridad con pares, la denuncia de situaciones de vulneración de derechos y la búsqueda colectiva de soluciones ante problemas.

Tengo 36 años y por primera vez conocí un varón transgénero cuando fui a trabajar (Entrevistado 2, 36 años).

No tuve amigas travestis en mi adolescencia y juventud. Las empecé a tener de grande. Siempre las travas tienen como una mamá, siempre tenés una mamá en el ambiente. A mí me pasó todo lo contrario, siem-

pre tuve hijas, no tuve una referente travesti trans y mucho menos a una militante hasta que conocí a Diana o Lohana. No conocía referentes para decir voy a hacerme como tal. Yo a los 13 años ya sabía que era XX, no tenía vínculo con travestis, ni con personas gays porque no existían en mi familia y en mi barrio (Entrevistada 4, 41 años).

Las conversaciones se daban en los espacios de trabajo con las chicas de cupo, como que había situaciones que les pasaban y a mí me habían pasado antes, yo como era la primera en ingresar no me daba cuenta de las situaciones, pasaban desapercibidas. No tenía las herramientas para darme cuenta de las situaciones. Cuando cada compañere hizo su ingreso me intenté enfocar en que nadie reciba violencia con su *dead name*, de hablar con la coordinadora, explicarle qué era una persona trans o travesti y que su documento no coincidía con su identidad (Entrevistada 3, 20 años).

Asimismo, en estos relatos quedaron expuestas situaciones de violencia laboral por motivos de género que perjudican y limitan la permanencia en los espacios de trabajo. A partir de esto, y con la inexistencia de protocolos adecuados, se fueron pensando e implementando estrategias de acción particulares en cada situación.

No me daban trabajo porque sentían que no era capaz. Nunca escuché comentarios. Me vaciaban de tareas. No me consideraban capaz. Nunca lo relacioné con mi identidad, pero con el tiempo me di cuenta que era más por mi identidad que por otra cosa. Porque escuché a otras compañeras y les pasaba lo mismo (Entrevistada 3, 20 años).

La discriminación silenciosa, correrte de espacios, no dejarte avanzar, hacerte estancar y opacarte, o generar una competencia desleal sin necesidad o motivos de haberla (Entrevistada 4, 41 años).

Por otro lado, como dijimos anteriormente, conceptualizamos la trayectoria laboral como parte de la experiencia en el Municipio de Morón al considerar que esta es un aporte a las trayectorias de vida. Las herramientas adquiridas son necesarias para poder proyectarse en otros es-

pacios de trabajo, mejorando sus condiciones laborales y adecuándose más a sus proyectos.

Respecto a la proyección laboral, Ivana Gutiérrez hizo hincapié en que:

... no se subestime que una persona travesti trans pueda ejercer un cargo de poder. Lo que siempre recomendamos era formarse y progresar. No quedarse atornillades en el Municipio de Morón. No veníamos a pedir migajas, ni acomodamiento, ni ser amigas de, ni compañera, ni novia de, ni nada. Veníamos a implementar una Ley que tiene que ver con el derecho humano, que es el trabajo, que es el eje formador de la vida de cualquier ser humano. Imaginate que una piba que se tiene que acostar con 50 tipos que no quiere, no le va a cambiar levantarse temprano en una oficina, tener un trabajo administrativo. Imaginate cómo le cambia la vida completamente.

Sentirse incluido, sentirse parte de ese algo que es el trabajo, que es el sustento de su vida... quiero estar acá y adaptarme a este lugar. Por el momento, es lo que necesito. Y formarme para ir a otro lugar. Creo que puedo más. Tengo que trabajar y tener paciencia, pero ya no lo veo tan imposible. Esta posibilidad me hizo ver que no hay un imposible, que muchas veces era cuestión de seguir remándola hasta que das con la persona o con las personas o con el lugar. Estoy feliz de haber encontrado este grupo de personas y siento laboralmente felicidad. Nunca me había pasado (Entrevistado 2, 36 años).

Por último, respecto a la permanencia y estabilidad laboral, hemos observado a través de los encuentros grupales y los acompañamientos individuales que la relación entre los bajos salarios municipales y el sostenimiento de la vida diaria ha sido un aspecto que atenta contra el cumplimiento de los objetivos que nos habíamos propuesto:

“Ahora sí hablamos de sustento y no de supervivencia. Aunque con la inflación de mierda no te podés sustentar una mierda (Entrevistada 4, 41 años).

Ante esto, muchas compañeras travestis han manifestado que, a pesar de tener un trabajo registrado, todavía se encuentran en el ejercicio de la prostitución. En el tiempo que hemos tomado estas entrevistas, los salarios municipales administrativos y profesionales de Morón oscilaban por debajo del Salario Mínimo Vital y Móvil o cerca. También, lxs compañerxs nos manifestaron preocupación por tener contratos transitorios, ya que temían que los cambios de gobierno locales influyan en su continuidad laboral.

Al poner en reflexión, hemos encontrado discursos en los que, de todas formas, se valoraba el acceso al trabajo ya que, a pesar de tener sueldos bajos, reducía drásticamente el tiempo en el que, las que lo hacían, ejercían la prostitución.

¿Sabés qué pasa? Sí, los sueldos son bajísimos. Pero también una compañera que ejerce la prostitución puede elegir si salir o no cuando está lloviendo, o si hace mucho frío o no tiene ganas. Tenés un colchoncito fijo que te permite tomar esa decisión (Entrevistada 1, 50 años).

Consideramos que es sumamente importante analizar en profundidad estos efectos colaterales de la política pública. Ante esto, como Equipa encontrábamos una imposibilidad de incidir en los sueldos y modos de contrataciones de lxs compañerxs, ya que esas decisiones correspondían a escalas jerárquicas de Subsecretarías hacia arriba. Nuestra postura, tanto política como profesional, sigue siendo que la implementación de esta Ley, para que sea efectiva en su aplicación y objetivos, debe ir necesariamente acompañada de sueldos dignos y contratos estables.



## Conclusión

Lo que observamos a lo largo de este proceso, es que en todos los casos la obtención de un trabajo registrado representó un profundo cambio en diferentes ámbitos de la vida, tanto en términos de derechos adquiridos, como de vivencias subjetivas. Aspectos como dinámicas laborales nuevas, el contacto con compañerxs y nuevos vínculos, el desafío de nuevas tareas de trabajo, el cambio en la cotidianidad y horarios, el acceso a una obra social y a aportes jubilatorios fueron destacados por todas las personas entrevistadas. Asimismo, muchas personas reconocieron que por primera vez pudieron imaginarse la posibilidad de proyectarse en nuevos trabajos a partir de los aprendizajes adquiridos en términos de crecimiento personal. Por otro lado, las situaciones de discriminación o violencia por parte de superiores, compañeres o vecines del distrito, los bajos salarios y contrataciones temporarias o la baja formación en géneros y diversidades de jerarquías o empleades municipales son obstáculos con los que se enfrenta esta experiencia.

Como parte de este proceso y con el intento, de algún modo, de sistematizar la experiencia a través de este artículo, reconocemos que el saldo hasta el momento, con todas las dificultades y obstáculos que encontramos, es sumamente positivo para una comunidad que históricamente fue vulnerada en sus derechos básicos.

Esta es solo una experiencia de la que no encontramos antecedentes y en la que nos vimos en el desafío de crear y recrear las dinámicas para garantizar un derecho a una población específica como agentes públicxs. Es sumamente necesario que todos los niveles del Estado implementen con urgencia esta Ley, acompañada de sueldos dignos y contrataciones estables. Asimismo, invitamos al sector privado a hacerse de esta política cuya incidencia, estamos segurxs, transformaría también las lógicas empresariales.

Nuestro deseo es documentar, a través de este escrito, el ensayo de esta experiencia en la que se puso en juego no solo la voluntad política sino la creatividad para poner en práctica una política pública a nivel local que está dejando huellas en una población específica. Tenemos la certeza de que,

parafraseando a Lohana Berkins, cuando una travesti ingresa al mercado laboral le cambia la vida a esa travesti, pero cuando muchas travestis y trans ingresan al trabajo cambian la vida a la sociedad. Esperamos que estos pasos sirvan de motivación para que esta experiencia sea multiplicada.

## Bibliografía

- Bachillerato Popular Trans Mocha Celis y Ministerio Público de la Defensa. (2017). *La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio*. Ministerio Público de Defensa.
- Berkins, L. (2008). *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*. Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L. y Fernández J. (2005). *La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Ediciones Madres Plaza de Mayo.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2021). *Ley 27636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins"*.

## Licencias y protocolos de violencia por razones de género

Mariela Garay

Asesora de la Subsecretaría de Políticas Contra las Violencias por Razones de Género, Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares (SPCVRG, MMPGDS PBA)

Bianca Gigli

Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares (SPCVRG, MMPGDS PBA)

La Mesa de Licencias y Protocolos de violencia por razones de género ha resultado una propuesta clave para visibilizar, en el marco del Congreso, el trabajo que se viene realizando en materia de prevención y abordaje de las violencias por razones de género en el ámbito de la administración pública. Y es que esta política que llevan a cabo los Equipos Interdisciplinarios, conformados en el marco del Decreto 121/20 de la Ley 14893, delimita un camino de compromiso, de militancia y de responsabilidad, vehiculado por el gobierno provincial, que ha asumido como compromiso erradicar las violencias por razones de género en el ámbito de la administración pública de la provincia de Buenos Aires.

Como instancia inicial de esta política pública, se sancionó en el año 2017, la Ley “Licencias para Mujeres Víctimas de Violencia”, siendo efectivamente reglamentada en el año 2020; estableciendo por primera vez en la historia de nuestro país una normativa que abogue por los derechos de las trabajadoras, agentes del Estado provincial, que se encuentren viviendo violencias por razones de género, ya sea que acontezcan en el ámbito laboral o doméstico. Esta cuestión no es menor, dado que el Estado

asume por un lado la responsabilidad de sancionar a los agentes que se encuentren ejerciendo violencia laboral por razones de género dentro de la administración pública provincial, y por el otro, un rol en clave de reparación de los derechos de las trabajadoras que fueron vulnerados por estos. En esta labor se entran las tareas de distintos actores sociales. Especialmente destacamos los Equipos Interdisciplinarios constituidos en los 44 organismos y sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la provincia de Buenos Aires, quienes tienen a su cargo vehicular las demandas de las trabajadoras, articular con las instituciones necesarias, abordar y acompañar el proceso de intervención de las situaciones de violencia que vivencien las trabajadoras, a fin de co-construir con ellas estrategias para la salida de las violencias que vivencian.

A través de los trabajos que se presentarán a continuación, conoceremos la experiencia de diferentes organismos de la administración pública provincial –dependientes del Ejecutivo provincial– en el proceso de reconocimiento, consolidación, e institucionalización de sus respectivos Equipos Interdisciplinarios; así como los impactos y las resistencias identificadas en el trabajo que se lleva adelante cotidianamente. Por otro lado, se identifican las fortalezas y debilidades en el abordaje de las situaciones de violencia por razones de género, en los procesos de intervención, asesoramiento y acompañamiento a las trabajadoras; como así también se referenciarán las experiencias en la implementación de protocolos y/o guías de actuación referidas a la problemática.

## Desafíos en los organismos mixtos y políticas de género. Ventajas y desventajas en el trabajo para los equipos interdisciplinarios

Autoras<sup>41</sup>: Julieta Andrade<sup>42</sup>, Victoria Branca<sup>43</sup>, Daniela Cerda<sup>44</sup>, Fernanda Costello<sup>45</sup>, Paula Dantagnan<sup>46</sup>, Faustina Fontana<sup>47</sup>, Yanina S. Giménez<sup>48</sup>, Daniela Giaccone<sup>49</sup>, Lorena González<sup>50</sup>, Mariana Huarte<sup>51</sup>, Paola Viviana Humbert<sup>52</sup>, Noelia Reif<sup>53</sup>

---

41 [equipointerdisciplinariovg@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:equipointerdisciplinariovg@aguasbonaerenses.com.ar)

42 [andrade@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:andrade@aguasbonaerenses.com.ar)

43 [vbranca@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:vbranca@aguasbonaerenses.com.ar)

44 [dcerda@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:dcerda@aguasbonaerenses.com.ar)

45 [fcostel@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:fcostel@aguasbonaerenses.com.ar)

46 [mdantag@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:mdantag@aguasbonaerenses.com.ar)

47 [ffontana@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:ffontana@aguasbonaerenses.com.ar)

48 [ygimenez@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:ygimenez@aguasbonaerenses.com.ar)

49 [dgiacco@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:dgiacco@aguasbonaerenses.com.ar)

50 [lgonzalez@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:lgonzalez@aguasbonaerenses.com.ar)

51 [mhuarte@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:mhuarte@aguasbonaerenses.com.ar)

52 [phumbert@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:phumbert@aguasbonaerenses.com.ar)

53 [nareif@aguasbonaerenses.com.ar](mailto:nareif@aguasbonaerenses.com.ar)

## Introducción

En el pasado II Congreso de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género, realizado por el Ministerio de la Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires (MMPGDSP-BA), a través de lxs representantxs de Aguas Bonaerenses S.A. (ABSA), se expuso el trabajo realizado a lo largo de los últimos tres años, desde la conformación del Equipo Interdisciplinario hasta la fecha. Durante todo este tiempo, el Equipo se enfrentó a diferentes desafíos, no solo por las características y la novedad del mismo, sino también por la particularidad que hace a la personería de nuestra empresa. Por otra parte, en este recorrido intentaremos dar cuenta del proceso de implementación de la ley, las diversas situaciones que debimos de sortear para llevar a la acción las propuestas planteadas, tanto por el Ministerio como por nosotrxs como integrantes del Equipo Interdisciplinario contra las Violencias por Razones de Género (EICVRG); sean estas en términos prácticos, grupales, institucionales y simbólicos, dentro de toda la estructura de nuestra empresa.

Aguas Bonaerenses S.A fue creada en el año 2002, luego de la lucha contra la desprivatización, llevada adelante por el Sindicato de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (SOSBA) y acordada con las autoridades provinciales con el fin de recuperar el servicio público de agua y saneamiento en la provincia de Buenos Aires. Es decir, el servicio fue recuperado por quienes fueran sus operadores a lo largo de la historia, lxs trabajadorxs de Obras Sanitarias. Esto, a su vez, caracteriza a la empresa por el tipo de servicio que presta, de ser un prestatario tanto de oficio como profesión históricamente masculinizado. Además, otra característica de ABSA es justamente tener un contrato de concesión y un convenio colectivo propio, por fuera de los organismos ministeriales y de la Ley 10430, Estatuto y escalafón para el personal de la administración pública.

Si bien esta Sociedad Anónima con participación del Estado pareciera facilitar los procedimientos burocráticos que le dan forma a cada acción, en más de una oportunidad es un gran desafío poder implementar, normativizar o protocolizar acciones con legitimidad perpetua. Esto último es uno

de los desafíos más grandes con los que nos enfrentamos. A pesar de ello pensamos que, a través de acciones directas y de diferentes procesos de simbolización, podremos poco a poco ir implementando e instaurando un cambio radical en las prácticas cotidianas y simbólicas en lxs trabajadorxs; tendientes a generar un ámbito más equitativo y sin violencias.

Parte de este movimiento es la implementación de las licencias por violencias por razones de género establecidas por la Ley 14893 y su decreto reglamentario, y el impacto que generó contar en la empresa con un equipo integrado por distintxs profesionales para abordar las situaciones de violencias, la creación del protocolo de actuación y las consecuencias, tanto positivas como negativas, de los distintos procesos. Por todo lo mencionado con anterioridad en ABSA, la aplicación de la Ley Micaela no resulta obligatoria por cuanto –si bien la Provincia de Buenos Aires, es el accionista mayoritario de la Empresa– el propio Decreto de creación (n.º 517/02, ratificado por Ley n.º 12989) dispuso que la naturaleza jurídica es la de una Sociedad Anónima y, como tal, se encuentra sujeta al régimen jurídico de derecho privado que establece la Ley de Sociedades Comerciales.

No obstante ello, el Directorio, entendiendo la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en ABSA, permitió la conformación del Equipo Interdisciplinario contra la violencia por razones de género en el ámbito de la empresa, tal como establece el Decreto Reglamentario 121/20.

Una vez integrado el Equipo, se trabajó para crear un Protocolo de actuación institucional para la prevención e intervención en situaciones de violencia con perspectivas de género, tomando como base modelos de otras instituciones, empresas y entidades deportivas, el cual fue aprobado por las autoridades de la empresa. A partir de allí y pensando en nuestro rol, dividimos al equipo según las funciones llevadas a cabo por cada integrante. De esta manera fueron creados los subequipos: de intervención, de documentación, de comunicación y de capacitación. Si bien se acuerda sobre un criterio común en la toma de decisiones dentro del equipo, basado en la participación y el consenso, los mencionados subequipos son los responsables de llevar adelante materialmente sus

funciones. De esta manera se proyectan, planifican y abordan diferentes acciones según los objetivos que van surgiendo y proponiéndose; y consecuentemente se amplían los espacios de intervención.

En relación a las intervenciones de campo, antes de hacerlas efectivas, uno de los interrogantes era justamente los alcances del equipo y cómo se iban a abordar las diferentes realidades siendo una empresa con las mencionadas características. En este punto fue fundamental el diálogo y el rol del Sindicato, dado que empezamos a pensar en las maneras de abordar las problemáticas diversas que podrían presentarse, desde ese espacio. Ello implicó la posibilidad de ampliar el campo y las estrategias de intervención, de articular de manera mancomunada. Lo que no podría llevarse adelante por ABSA, se abordaba y pensaba conjuntamente con el SOSBA.

La primera acción como equipo, y en el contexto de pandemia, llevada adelante fue una capacitación virtual para toda la empresa sobre masculinidades. Luego fueron apareciendo diferentes desafíos como los comunicacionales, por ejemplo, en relación a la difusión del equipo, difusión de fechas significativas (3 de junio, 25 de Noviembre, etc.). Más tarde, llegó el momento de la primera intervención presencial en formato de campaña de prevención contra las violencias por razones de género, llevada a cabo en la fecha conmemorativa del 25 de Noviembre en el año 2021, donde lxs compañerxs del equipo se acercaron a pegar folletería en relación con la lucha, sobre todo en espacios operativos, los sectores más masculinizados de todo el servicio a lo largo y ancho de la concesión. Otra intervención fue la colocación de un banco rojo en la Planta Potabilizadora de Punta Lara, un lugar emblemático de la empresa el 3 de junio de 2022, promovido por el SOSBA.

Por los diferentes comentarios y repercusiones compartidos por lxs compañerxs de la empresa sobre las acciones llevadas adelante por el equipo, creemos que el impacto que generó en todxs los trabajadorxs de ABSA fue positivo, ya que desde la concientización contra la violencia por razones de género se han recibido y abordado diferentes situaciones de violencia tanto en el ámbito laboral como intrafamiliar que permitieron brin-



dar el apoyo, acompañamiento, la información y, en algunos casos, brindar soluciones más convenientes en el contexto y según la problemática de la persona afectada. Un claro ejemplo de ello fue haber logrado un cambio de puesto laboral a una trabajadora consultante, según su consideración y propuesta. En este sentido, la empresa brindó las herramientas necesarias y facilitó la efectivización de la acción, en la particularidad del caso.

Asimismo, en el marco de la concientización a todxs lxs trabajadorxs sobre las problemáticas, y en cumplimiento de los objetivos del protocolo, las capacitaciones al personal de ABSA en cuestiones de género, fueron fundamentales para poner sobre la mesa una discusión que nunca nadie hubiera imaginado a lo largo de esta experiencia laboral. En esta línea, los abordajes iniciales fueron una serie de jornadas sobre perspectivas de género, masculinidades y sus nuevos modelos igualitarios, en conjunto con la Dirección de Promoción de Masculinidades del MMPGDS, que tuvieron como objetivo introducir a lxs trabajadorxs de ABSA en las temáticas relacionadas a las políticas de género desde una perspectiva de masculinidades. Otro abordaje pensado a partir de las intervenciones donde existían denuncias y antecedentes de acoso y maltrato a compañeras de trabajo fueron las charlas tipo taller llevadas adelante incluso en sucursales de diferentes localidades con todxs lxs trabajadorxs de la sucursal, lugares donde ocurrieron las mencionadas situaciones, como también las sucursales aledañas. En tal sentido, las mismas fueron pensadas como estrategias de intervención proponiéndole a las denunciantes y haciéndolas partícipes de tales decisiones, con su consentimiento y su sentir al respecto, en la propuesta de abordar la problemática de esta manera. Estas jornadas fueron llevadas adelante por la Dirección de Casos Críticos del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Además, un logro sobresaliente para el equipo fue que el Directorio de la empresa aprobara la Capacitación en Ley Micaela para las máximas autoridades de ABSA. En este punto es relevante y fundamental el trabajo articulado con la Secretaría de Género del SOSBA. También se realizó la capacitación Formación de formadoras y formadores del MMPGyDS.

Este programa se desarrolló junto a los equipos interdisciplinarios de ABSA y ADA, delegdxs del SOSBA e interesadxs en conformar el equipo, quienes serán los encargados de realizar un plan pedagógico para formar en Ley Micaela a todo el personal de la empresa a partir del presente año.

En la actualidad lo positivo y fundamental fue contar con el apoyo de los directivos de ABSA y el trabajo articulado y mancomunado con el Sindicato, a través de su Secretaría de Género, lo que nos permitió, en la mayoría de los casos, realizar gestiones rápidas y eficaces. Por otro lado, las desventajas que creemos acechan, y de cierta manera debilitan la continuidad y dificultan considerar al equipo como instituido, es que frente a un cambio de autoridades, de administración provincial, las mismas no mantengan la línea de acompañamiento y aprobación de las acciones que se pudieran realizar y que tampoco implementen, ni profundicen políticas públicas en materia de género, lo que aparejaría perder legitimidad y poder para realizar las acciones que se vienen llevando a cabo, con el riesgo incluso de desaparecer.

## Conclusiones

Por todo lo expuesto y según nuestra experiencia como equipo, creemos indispensable que en el sector privado se apliquen obligatoriamente las políticas por razones de género. Ello nos impulsa a considerar conveniente extender la Capacitación en Ley Micaela a la mayor cantidad de personas posibles y lograr así espacios de trabajos respetuosos e inclusivos, en todos los ámbitos que habitamos.

Es sabido que las mujeres y diversidades enfrentamos grandes desventajas en el mundo del trabajo, sea este público o privado, por lo que se impone extender la aplicación de la Ley a todos los ámbitos laborales en general (en los cuales transcurre gran parte de nuestras vidas) y en Aguas Bonaerenses S.A. en particular, con el fin de concientizar y generar el compromiso de igualdad también en el ámbito privado.

Dicho de otra manera, las empresas no son ámbitos exentos de situaciones de violencia y discriminación hacia la mujer y diversidades. Como

en el sector público, se sufren mayores niveles de desempleo y precarización laboral; de una rígida división del trabajo en función del género que promueve la exclusión, diferencias significativas salariales donde ganan en promedio más los varones, como también el hecho de que las mujeres y diversidades acceden en menor medida a cargos gerenciales y directivos, si no es nula la posibilidad. Por lo tanto, es fundamental, imprescindible y urgente la formación en perspectiva de género, como así también la obligatoriedad de la mencionada Ley (tan necesaria en el ámbito privado como en el público).

Además, las empresas tienen un rol protagónico como agentes de producción de subjetividad y por ello no puede dejarse librado a la voluntad de quienes administran temporalmente la aplicación o no de la Ley, mucho menos las políticas en materia de género. Uno de los grandes desafíos que tenemos para este 2023 es impulsar la obligatoriedad de la Ley en ABSA; e incluso, para garantizar su aplicación, seremos algunxs de nosotrxs quienes la llevemos adelante; por cuanto, los objetivos de la Ley no son limitados al Estado, y las empresas no son ajenas a la necesidad de producir cambios culturales, simbólicos y prácticos que impacten de manera concreta en la sociedad. También proyectamos ampliar y modificar nuestro protocolo de intervención, ampliando y considerando en el mismo a las diversidades sexuales, hasta ahora ignoradas en nuestro ámbito laboral.

Por lo tanto, sostener estos espacios de visibilización, problematización y promoción en la temática resulta indispensable para desnaturalizar la reproducción de las diferencias y violencias por razones de género.

Estamos convencidas que solo así será posible erradicar las violencias por razones de género, como también promover la inclusión y el respeto a todxs las identidades en cualquier ámbito; además de generar un cambio radical en la producción de subjetividades que promuevan una sociedad más justa, igualitaria y equitativa, basada principalmente en el respeto a los derechos humanos.

## Bibliografía

- Amorós, C. (1994). Espacio público y espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo femenino' y 'lo masculino'. En *Feminismo, igualdad y diferencia* (pp. 20-52). México D.F.: Colección Libros del PUEG.
- Barrancos, D. (2011). Género y ciudadanía en la Argentina. *Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*. Vol. XLI: 1-2 2011
- Bonder G. (1998). *Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente*. En: *Género y epistemología: Mujeres y Disciplinas*.
- Fernández, A.M. (1992). Introducción. En A. M. Fernández (Comp.), *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias* (pp. 11-23). Buenos Aires: Paidós.
- Ferreira, G. (1992). *Hombres violentos, mujeres maltratadas. Aportes a la investigación y tratamiento de un problema social*. Buenos Aires: Sudamericana
- González Oddera, M. (2018). Violencias visibles, violencias invisibles. El tópico de la violencia contra las mujeres en la psicología argentina. En M. Alcántara, M. García Montero y F. Sánchez López (coords.). *Estudios de género. Memorias del 56º Congreso Internacional de Americanistas* (pp. 269-276). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- González Oddera, M. (2019). La *mujer golpeada* en la Argentina. Derivas entre Estado, sociedad y psicología. *Estudos e Pesquisas em Psicologia [Dossiè História social da Psicologia]*, 18(4),1372-1392.
- Gonzalez, P., Yanez A., Ciriza, A., Rodríguez R., Gonzalez M, Yanes Z (Coords). (2013). *Violencia contra las mujeres. Quien calla otorga*, Mendoza: CONICET, IDEGE, Descosidas.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley Nº 26485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Prevención, sanción y erradicación.

- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (2017). *Ley 14893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia*.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. En *La Tarea. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT*. México: Año 1996, No. 8, Enero marzo 216- 229.
- Ministerio de la Mujeres, género y diversidad. (2021). *Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género Pauta de acompañamiento par personas en situaciones de violencias*
- Naciones Unidas. (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General*. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/comun/docs/?symbol=A/61/122/Add.1>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Informe técnico*. Disponible en: OMS | Comprender y abordar la violencia contra las mujeres (who.int)
- Stolkiner Alicia, (2005). Estrategias posibles en la Argentina de hoy. Interdisciplina y salud mental. En: *Ix Jornadas Nacionales de Salud Mental*, I Jornadas provinciales de psicología salud mental y mundialización.
- UNICEF (2000). "La violencia doméstica contra mujeres y niñas". *Innocenti Digest*, 6, 1-29. Recuperado de: <http://www.unicef.org/publications/pdf/digest6s.pdf>

# Acompañamiento a trabajadoras de la salud destinatarias de violencias por razones de género. Avance de derechos y desafíos de la implementación de la Ley 14893 en el ámbito de la salud

Autoras: Marcela Rodríguez<sup>54</sup>, Tatiana Sccebba<sup>55</sup>, Daniela Alessi<sup>56</sup>

## Introducción

Este escrito presenta coordenadas teóricas acerca de las violencias basadas en el género que atraviesan las trabajadoras del sector de la salud pública provincial como una problemática del mundo del trabajo. En base a ello, se presentan, en primer lugar, las particularidades que asumen los dispositivos institucionales del Ministerio de Salud, creados para el acompañamiento a trabajadorxs en situación de violencia de género. En segundo lugar, presentamos una discusión sobre avances y obstáculos durante

---

54 Licenciada en Trabajo Social (UNLP). Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública - Ministerio de Salud. [rodriguez.marcela.33@gmail.com](mailto:rodriguez.marcela.33@gmail.com)

55 Licenciada en Psicología (UNLP). Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública - Ministerio de Salud. [tatianascebba@gmail.com](mailto:tatianascebba@gmail.com)

56 Profesora de Sociología (UNLP). Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública - Ministerio de Salud. [danie.alessi@gmail.com](mailto:danie.alessi@gmail.com)

los años 2021-2022 en el marco de la implementación de la Ley n.° 14893 “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”. A partir de allí, se intenta esbozar algunos avances en materia de derechos respecto a estos abordajes y los desafíos que aún tenemos en nuestro organismo.

## **Salud, nuestro mundo del trabajo**

Hoy sabemos que el mundo del trabajo tiene un rol clave en la prevención, el abordaje y la erradicación de la violencia por razones de género. Es indiscutible que el ejercicio de violencias no solo afecta la salud y la dignidad de la persona que la padece, sino también a la organización del trabajo en sus diferentes vertientes. Es por ello que las y los interlocutores del ámbito laboral estamos llamados a erradicarla. El Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con la Recomendación núm. 206 que lo acompaña, constituyen una herramienta fundamental que, desde el Ministerio de Salud a través de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública (en adelante DPV), busca implementar en el sistema de salud público de la provincia de Buenos Aires a partir de diferentes acciones. Estos instrumentos, aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario de la OIT en junio de 2019, son las primeras normas internacionales en abordar específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Allí se identifica que las mujeres son quienes padecen de manera desproporcionada la violencia y el acoso e impulsa un enfoque que tome en cuenta las consideraciones de género, además de que implemente acciones que aborden las dimensiones de género de la violencia y el acoso, y que afronte sus causas subyacentes, incluidas las formas múltiples e interseccionales de discriminación, los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales por razón de género. A su vez, considera específicamente que la violencia doméstica afecta la productividad así como la seguridad y la salud y que es posible desde la parte empleadora (en nuestro caso, el

Estado provincial) contribuir a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica (OIT, C190, 2019).

Es así que en el sector salud tenemos, por un lado, un modelo médico hegemónico, aún preponderante, que reproduce las desigualdades sexogenéricas y las pautas de subordinación que sostienen los vínculos laborales (Torns, 2008). Lo que puede evidenciarse en los bajos salarios para ciertas profesiones, la carga horaria, las situaciones de acoso sexual y violencia laboral que atraviesan las trabajadoras (Pautassi, 2018). Al respecto, la OIT (2018) advierte sobre los empleos de mala calidad para lxs trabajadorxs del cuidado en vinculación con cuidados de mala calidad, que desembocarían irremediablemente en servicios de mala calidad. De hecho, es el personal de servicio de Enfermería el sector que más licencias y acompañamientos solicitó en el período comprendido entre los años 2021 y 2022, profesión altamente feminizada, asociada mayormente al cuidado y que otorga, a nivel simbólico, menor poder económico y menor prestigio. Como contracara, según analiza Martínez Franzoni (2021), el abordaje de los cuidados a quienes cuidan puede generar mejores condiciones de trabajo, impulsando un clima más armónico, disminuyendo las bajas de personal, el ausentismo y las licencias por enfermedad, a la vez que promovería la motivación, profesionalización y, en consecuencia, un mejor desempeño laboral.

Por otra parte, los efectos de la violencia ejercida en el ámbito doméstico constituyen una problemática acuciante. Si consideramos que el sector de la salud es uno de los sectores más feminizados en Argentina y también en nuestra provincia, el número de trabajadoras con ausentismo por violencia, representa un obstáculo para el funcionamiento del sector y la dinámica institucional.

En este marco, nos convocamos a pensar el acompañamiento a trabajadoras y trabajadores de la salud que atraviesan situaciones de violencia basadas en el género en el ámbito doméstico o laboral.



## **Políticas públicas de prevención y abordaje de las violencias por razones de género hacia trabajadoras de la salud pública provincial**

En el sistema de salud público, el abordaje y acompañamiento a trabajadoras en situación de violencia por razones de género se llevan adelante a través de la DPV que depende de la Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencias por razones de Género del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.

En línea con la corresponsabilidad establecida en la Ley Provincial n.º 12569 de Violencia Familiar, la DPV y su línea ejecutiva de Dirección de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, dan cuenta de un compromiso gubernamental para intervenir en la problemática planteada, dado que entre sus objetivos se destacan: el relevamiento de situaciones de violencia familiar y de género; el relevamiento de los abordajes existentes en los distintos efectores; instancias de capacitación; la producción de documentos de referencia y guías de acción; el fortalecimiento de redes territoriales de abordaje de las violencias en el sistema sanitario.

Del mismo modo, la Recomendación núm. 206, que acompaña al Convenio 190 de la OIT, insta a brindar servicios para las trabajadoras que sufren violencia y acoso por razón de género a través de unidades especializadas de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas y, entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, establece que podrían incluirse: licencia, modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica, protección temporal contra el despido, entre otras (OIT, R206, 2019).

Por ello, la reglamentación de la Ley 14893 ha constituido un paso acertado para el abordaje interdisciplinario en pos de la salida de las violencias. Tal es así que, a través del Anexo V del Decreto 1020/2021, se crea el Programa de Abordaje Integral de las Violencias en el ámbito de la Salud Pública, conformando un equipo interdisciplinario en las doce regiones sanitarias, cuyo objetivo principal es *“la conformación, fortalecimiento e institucionalización de una Red Provincial que aborde sanitariamente las violencias,*

*desde un modelo de promoción, protección, asistencia y acompañamiento basado en un enfoque de derechos, con perspectiva de género, interseccional, comunitaria, co-responsable e intersectorial”* (Decreto 1020/2021). Los Equipos territoriales conformados a partir de la implementación de dicho Programa y el Equipo de Acompañamiento a Trabajadoras Destinatarias de Violencias de sede central de la DPV, asumen la tarea de difusión y aplicación de la Ley 14893 “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia” en los efectores de salud provinciales, en articulación con referentes institucionales tanto del MMPGyDS y la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal, a los fines de dar cumplimiento certero del derecho a la licencia ante solicitudes de trabajadoras.

A nivel internacional, también es un momento bisagra y, como venimos exponiendo, el Convenio 190 de la OIT, ratificado en nuestro país en 2020, contiene un claro posicionamiento de igualdad de género. Aquí es importante destacar que la implementación de la normativa provincial, adquiere sentido y contenido cuando se entrelaza con otras acciones y propuestas que promueven la construcción de una cultura institucional sin violencias e inequidades de género y por ello será preciso seguir construyendo herramientas legales en sintonía con estos principios, información estadística, protocolos de actuación y la plena implementación de la Ley Micaela para avanzar hacia ese horizonte.

### **Avance de derechos y desafíos de la implementación de la Ley 14893 en el sector salud**

Cuando en el año 2021 se amplía el Equipo de sede central y se conforma la red con los equipos descentralizados en las regiones sanitarias, se visibilizan mayores alcances para la promoción y acceso al derecho, a la vez que se configuran nuevas demandas y situaciones problemáticas, que hemos identificado como resistencias ante una nueva institucionalidad con perspectiva de género en los dispositivos de salud.

En este marco, continúa siendo un desafío la promoción y difusión de la existencia de los equipos que realizan el acompañamiento y el otorga-

miento de la licencia al personal de salud que se encuentre atravesando violencia por razones de género en el ámbito doméstico. Se trata de un primer dispositivo disponible en las instituciones que puede configurar rápidamente esa situación y brindar escucha y asistencia, como también garantizar el asesoramiento a los responsables dentro del ámbito laboral para garantizar acciones de protección y resguardo. Si bien el proceso de institucionalizar este derecho, así como de garantizar el abordaje corresponsable aún presenta desafíos, el recorrido trazado ha permitido registrar que durante el año 2021 se realizaron 29 acompañamientos y se otorgaron 84 licencias<sup>57</sup>, mientras que en el año 2022, se han realizado 262 acompañamientos y 133 licencias a trabajadorxs en situación de violencia por motivos de género.

A su vez, la aplicación de la Ley de licencias por violencia constituye una política de acción afirmativa, en tanto visibiliza la situación de desigualdad de las mismas como una problemática social y promueve la igualdad de condiciones laborales. Sin embargo, coexisten tensiones y demandas de los actores involucrados en relación a la temática, identificando también resistencias a la transversalización e instrumentalización efectiva de los abordajes de violencias por razones de género, por ejemplo: dilación en la conformación de los expedientes de solicitud de la licencia; decisión unilateral de que las trabajadoras accedan a la licencia sin brindar información sobre todas las alternativas disponibles; imposición de plazos de días de inasistencia por parte de la institución; dificultades para implementar medidas respecto a los trabajadores denunciados; dificultades de correr del puesto de trabajo al presunto agresor por no poder ocupar ese puesto por otro profesional; transgresiones a los principios de indemnidad y confidencialidad; ausencia de estrategias de abordaje para

---

57 Informe de diagnóstico situacional 2021 "Acompañamiento a personas LGBTQ+ y trabajadoras de la salud destinatarias de violencia por razones de género". Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud. Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencias en el Ámbito de la Salud Pública. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.

quien ejerce violencia; dificultades en el equipo de trabajo tras la reinserción de la trabajadora luego de la licencia; descuentos que se realizan en los salarios de las trabajadoras, por SAMO u otros conceptos similares que dependen de cada efector.

El abordaje de situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral es uno de los desafíos que nos invita constantemente a repensar hacia el interior de nuestro equipo:

- En relación a los equipos de trabajo en los servicios de salud, ¿qué sucede cuándo se otorgan licencias a trabajadoras que son destinatarias de violencia por parte de sus compañeros de trabajo?; ¿qué efectos produce la denuncia en el resto de los integrantes de esos equipos y/o servicios?; ¿qué abordajes son posibles para garantizar el reintegro de quienes denuncian a un espacio seguro y libre de violencias?
- El otorgamiento de la licencia ante situaciones de violencia en el espacio laboral, ¿garantiza un derecho o reproduce la violencia institucional? ¿Se trata en este caso del primer dispositivo a desplegar “para su resguardo y seguridad”?
- Sobre las responsabilidades de quien ejerce la violencia en los espacios de trabajo, ¿cuáles son los motivos por los que no se inicia la instrucción sumarial? ¿Es posible adoptar otras medidas sancionatorias ante agentes denunciados por el ejercicio de violencia? ¿Es posible generar acciones de accesibilidad a la revisión de prácticas violentas?

Al respecto, el Convenio 190 de OIT reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Asimismo, la Ley Nacional 26485 (2009) es una normativa que ya en su título establece que es de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los ámbitos, entre ellos el laboral.

En cuanto a la provincia de Buenos Aires, la Ley Provincial 12764 (2001), que tipifica y prohíbe el acoso sexual de funcionarios o empleados

públicos, establece que el incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esa Ley será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. Además agrega que por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo, se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca la persona denunciada. Por último, el art. 10 del decreto reglamentario 121/2020 de la Ley 14893 de “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”, establece que cuando los denunciados por el ejercicio de violencias por motivos de género son también trabajadores la institución debe proceder a la instrucción sumarial.

Sin lugar a dudas, los abordajes deben ser debidamente analizados caso por caso por los equipos interdisciplinarios y respetando todas las garantías constitucionales, pero también es posible indagar y hacer cumplir la normativa con la que contamos, atendiendo a la primera premisa frente a una situación de violencia que es arbitrar todos los medios necesarios para el cese de esta, no perjudicando aún más a quien la sufre.

## Reflexiones finales

La aplicación de la Ley 14893 en los espacios gubernamentales puede fortalecer la construcción de instituciones más democráticas, asumiendo a las violencias como parte de la estructura social y no una vivencia individual. El rol del Estado como garante de derechos laborales, traducido en la iniciativa de propiciar el abordaje integral e interinstitucional, constituye una fortaleza que tiene implicancias en la identidad de sus trabajadoras a través de las nuevas formas en que estas se vinculan con y desde las instituciones gubernamentales desde las condiciones de accesibilidad.

A partir de lo expuesto, destacamos como avances positivos dentro

del Ministerio de Salud: la implementación de la Red de Abordaje Territorial, que ha habilitado un abordaje situado y articulaciones institucionales para el acompañamiento a las trabajadoras y lxs trabajadorxs en situación de violencia por razones de género. Esto se puede traducir en un proceso de legitimación e institucionalización de modalidades de intervención, asesoramiento y acompañamiento a quienes son destinatarixs de violencias por razones de género en el sistema de salud.

Asimismo, apuntamos a promover la difusión de esta política pública al cuerpo de trabajadorxs que se han incorporado bajo la implementación de la Ley de Cupo n.º 14783 y la construcción de dispositivos de prevención de violencias por razones de género y promoción de espacios de trabajo inclusivos y empáticos.

En esta línea, y para finalizar, sostenemos que realizar un abordaje integral de las violencias por motivos de género nos invita necesariamente a construir desde una red de cuidados, lo cual implica contar con diferentes actores institucionales para lograr el objetivo de habitar y transitar el mundo del trabajo libre de violencias, en suma, vivir una vida libre de violencia.

## Bibliografía

- Bonder Gloria. (2002). *Mainstreaming: avatares de una estrategia de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas*.
- Guía para el acompañamiento a las trabajadoras del sistema de salud que atraviesan situaciones de violencia por razones de género. Orientación a los Equipos Interdisciplinarios Regionales del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires en el marco del Decreto Reglamentario 121/20 de la Ley 14893. No publicado.
- Guzmán, V. & Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (15 de octubre de 2001). *Ley Provincia de Buenos Aires n.º 12.764 Acoso sexual*. Recuperada de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenos\\_aires\\_legislacion\\_acoso\\_sexual.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenos_aires_legislacion_acoso_sexual.pdf)
- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (23 de enero de 2017) *Ley Provincia de Buenos Aires n.º 14893 "Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia", destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública*. Recuperada de: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/Ley/2017/14893/2514>
- Martínez Franzoni, J. (2021). Los cuidados durante y después de la pandemia en América Latina: ¿Una emergencia con oportunidades? En Pautassi, Laura y Marco, Flavia (coord.). *Feminismos, cuidados e institucionalidad. Homenaje a Nieves Rico*. Fundación Medife.
- Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. (2021). *Violencias por razones de Género: Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires*.
- Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. (2022), *Informe de diagnóstico situacional 2021. Acompañamiento a personas LGTBIQ+ y trabajadoras destinatarias de violencias por razones de género*.

- Ministerio de Salud de la República Argentina. (2022). *Manual clínico. Atención integral de la salud ante situaciones de violencia por motivos de género. Herramientas para equipos de salud.*
- OIT. (2019) *Convenio sobre la violencia y el acoso n.º 190.* Recuperada de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- OIT. (2021). *Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el sector salud. Iniciativa Spotlight en Argentina.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.* En: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633168/lang-es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang-es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190).* Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206).* Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Covid 19 y Violencia contra la mujer. Lo que el sector y el sistema de salud pueden hacer.* Recuperado de: [ops https://www.paho.org/es/documentos/covid-19-violencia-contra-mujer-lo-que-sector-sistema-salud-pueden-hacer](https://www.paho.org/es/documentos/covid-19-violencia-contra-mujer-lo-que-sector-sistema-salud-pueden-hacer)
- Pautassi, Laura. (2018). El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. En: *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXVIII, Nro 272, septiembre- diciembre 2018. Ciudad de México, UNAM. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/67588>
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). *Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención.*
- SIPP (2020). *Resolución 997/2020.* Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/997-local-buenos-aires-creacion-sistema-integrado-politicas-publicas-contra-violencias-razones-genero-provincia-buenos-aire>.



Torns, Teresa (2008): El trabajo y el cuidado: cuestiones metodológicas desde la perspectiva de género. EMPIRIA. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales* N° 15, disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1199/1102>

## **Implicancias de la intervención profesional en el marco de la Ley 14893**

**Experiencias, análisis e impresiones del equipo interdisciplinario de Jefatura de Gabinete de la Provincia de Buenos Aires en sus primeros años de implementación. Los desafíos que afrontamos en este camino recorrido.**

Autoras<sup>58</sup>: Carolina Belastegui<sup>59</sup>, Juliana Caputto<sup>60</sup>, Fernanda Cónsul<sup>61</sup>, Cecilia De Cristófano<sup>62</sup>, Aldana F Mercuri<sup>63</sup>, Cecilia Guzmán<sup>64</sup>, Manuela Peralta<sup>65</sup>, Yasyra Recatume<sup>66</sup>

---

58 Equipo Interdisciplinario del Ministerio de Jefatura de Gabinete PBA.

59 Lic. en Trabajo Social (UNLP). (carolina.belastegui@148.gba.gob.ar).

60 Psicóloga (UNLP). (julicaputto@gmail.com).

61 Abogada (UCALP). (maria.consul@gba.gob.ar).

62 Abogada (UNLP). (cecilia.dicristofano@gba.gob.ar).

63 Abogada (UCALP). (mercurialdana@hotmail.com).

64 Lic. en Trabajo Social (UNLP) (ceciliakarínaguzman@gmail.com).

65 Psicóloga (UNLP)(manuelaperaltea@gmail.com).

66 Abogada (UNLP). (yasyra@gmail.com).

## Introducción

En el presente trabajo se analizarán las implicancias de nuestra intervención profesional desarrollada en el marco del abordaje como integrantes del Equipo Interdisciplinario del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros conforme el Decreto Reglamentario 121/20 de la Ley 14893 que establece la “Licencia para mujeres víctimas de violencia” destinada a todas las trabajadoras de la administración pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la provincia de Buenos Aires.

Para el desarrollo del mismo, se ha tomado como disparador parte del relato: “El encaje roto” (Emilia Pardo Bazan, 1897), desde donde se problematizan los alcances, obstáculos y facilitadores que se han evidenciado en la práctica concreta, como así también los efectos de la intervención con las compañeras que han solicitado la licencia y que hemos acompañado en ese proceso.

Para incitar al debate, nos detendremos en la expresión del *encaje roto*, como aquella coyuntura que irrumpe y que nos posibilita ver y desnaturalizar las violencias y discursos simbólicos machistas que circulan en nuestros espacios. A partir de ello, no solo trabajaremos el concepto de interseccionalidad, presente en muchos de los relatos recogidos durante las instancias de entrevistas, sino que además podremos pensar en los desafíos de nuestra intervención interdisciplinaria.

Recuperaremos la trayectoria del equipo a lo largo de este año y medio, como así también los obstáculos en sus inicios, tales como el proceso de conformación y capacitación en medio de la pandemia de COVID, los encuentros semanales con las capacitadoras del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia, a través de la virtualidad, la asignación de un espacio físico donde se pueda recrear ese lugar de escucha, confidencialidad y respeto necesario para la temática que se aborda, la falta de sostén económico que reconozca esta intervención como un trabajo profesionalizado, el desconocimiento de la Ley aplicable por parte de las autoridades institucionales y/o agentes, de las falencias sistémicas para lograr la comunicación de nuestra labor

como herramienta de erradicación, de la búsqueda de nuevas integrantes mediante convocatorias, y demás vicisitudes.

Todos aspectos centrales de nuestra intervención, en el devenir de los abordajes con las compañeras solicitantes de la licencia.

Es preciso además mencionar la integración del equipo, nuestros roles e interdisciplina, el encuentro entre nosotras como profesionales amalgamando saberes, personalidades, para así orientar y acompañar en el tránsito de la violencia de género, desde sin siquiera conocernos hasta encontrarnos en las voces contenedoras y empáticas de las otras compañeras con quienes desarrollamos la tarea cotidianamente.

Destacamos el valor de la interdisciplina en la producción de conocimiento y construcción de estrategias. En este sentido, tomamos el concepto de Interdisciplina que propone Alicia Stolkiner, desde esta conceptualización, entendemos que:

... para que pueda funcionar como tal, un equipo asistencial interdisciplinario requiere la inclusión programada, dentro de las actividades, de los dispositivos necesarios. El tiempo dedicado a estos –sean reuniones de discusión de casos, ateneos compartidos, reuniones de elaboración del modelo de historia clínica única, etc.– debe ser reconocido como “parte del tiempo de trabajo”.

Por lo cual reiteramos la importancia de estos espacios y equipos, volvemos a recuperar la expresión “velo corrido” del fragmento del cuento “El Encaje Roto” pues creemos que hacen falta demasiados velos, encajes rotos para poder reconocer las violencias que anidan en nuestros ambientes sociales, familiares y laborales.

## Fragmento del “Encaje Roto”<sup>67</sup>

**... la gente siempre atribuye los sucesos a causas profundas y trascendentales, sin reparar en que a veces nuestro destino lo fijan las niñerías, las «pequeñeces» más pequeñas... Pero son pequeñeces que significan algo, y para ciertas personas significan demasiado.** Verá usted lo que pasó: y no concibo que no se enterase nadie, porque el caso ocurrió allí mismo, delante de todos; solo que no se fijaron porque fue, realmente, un decir Jesús.

Ya sabe usted que mi boda con Bernardo de Meneses parecía reunir todas las condiciones y garantías de felicidad. Además, confieso que mi novio me gustaba mucho, más que ningún hombre de los que conocía y conozco; creo que estaba enamorada de él. Lo único que sentía era no poder estudiar su carácter; algunas personas le juzgaban violento; pero yo lo veía siempre cortés, blando como un guante. Y recelaba que adoptase apariencias destinadas a engañarme y a encubrir una fiera y avinagrada condición. Maldecía yo mil veces la sujeción de la mujer soltera, para la cual es imposible seguir los pasos a su novio, ahondar en la realidad y obtener informes leales, sinceros hasta la crudeza —los únicos que me tranquilizarían—. Intenté someter a varias pruebas a Bernardo, y salió bien de ellas; su conducta fue tan correcta, que llegué a creer que podía fiarle sin temor alguno mi porvenir y mi dicha.

Llegó el día de la boda. A pesar de la natural emoción, al vestirme el traje blanco reparé una vez más en el soberbio volante de encaje que lo adornaba, y era el regalo de mi novio. Había pertenecido a su familia aquel viejo Alençon auténtico, de una tercia de ancho —una maravilla—, de un dibujo exquisito, perfectamente conservado, digno del escaparate de un museo. Bernardo me lo había regalado encareciendo su valor, lo cual llegó a impacientarme, pues por mucho que el encaje valiese, mi futuro esposo debía suponer que era poco para mí.

En aquel momento solemne, al verlo realzado por el denso raso del vestido, me pareció que la delicadísima labor significaba una promesa de ventura y que su tejido, tan frágil y a la vez tan resistente, prendía en sutiles mallas dos corazones. Este sueño me fascinaba cuando eché a andar

---

67 N. de la E.: Las negritas son de las autoras.

hacia el salón, en cuya puerta me esperaba mi novio.

**Al precipitarme para saludarle llena de alegría por última vez, antes de pertenecerle en alma y cuerpo, el encaje se enganchó en un hierro de la puerta, con tan mala suerte, que al quererme soltar oí el ruido peculiar del desgarrón y pude ver que un jirón del magnífico adorno colgaba sobre la falda. Solo que también vi otra cosa: la cara de Bernardo, contraída y desfigurada por el enojo más vivo; sus pupilas chispeantes, su boca entreabierta ya para proferir la reconvencción y la injuria... No llegó a tanto porque se encontró rodeado de gente; pero en aquel instante fugaz se alzó un telón y detrás apareció desnuda un alma.**

Debí de inmutarme; por fortuna, el tul de mi velo me cubría el rostro. En mi interior algo crujía y se despedazaba, y el júbilo con que atravesé el umbral del salón se cambió en horror profundo. Bernardo se me aparecía siempre con aquella expresión de ira, dureza y menosprecio que acababa de sorprender en su rostro; esta convicción se apoderó de mí, y con ella vino otra: la de que no podía, la de que no quería entregarme a tal hombre, ni entonces, ni jamás... Y, sin embargo, fui acercándome al altar, me arrodillé, escuché las exhortaciones del obispo... Pero cuando me preguntaron, la verdad me saltó a los labios, impetuosa, terrible... Aquel «no» brotaba sin proponérmelo; me lo decía a mí propia... ¡para que lo oyesen todos!

—¿Y por qué no declaró usted el verdadero motivo, cuando tantos **comentarios se hicieron?**

—**Lo repito: por su misma sencillez... No se hubiesen convencido jamás.**

**Lo natural y vulgar es lo que no se admite. Preferí dejar creer que había razones de esas que llaman serias...** (*El Liberal*, 19 septiembre 1897).

## **La metáfora del Encaje Roto**

En las últimas décadas, como resultado de varios años de lucha, se han instalado en la agenda pública las cuestiones acerca de la desigualdad de género y sus consecuencias.

En este marco, y gracias al reconocimiento y legitimación de discursos acerca de los efectos de la violencia de género hacia las trabajadoras principalmente, es que se inscribe la reglamentación e implementación

de la Ley 14893, que permite la conformación de los diferentes equipos interdisciplinarios hoy presentes.

Si bien estos avances nos permiten pensar en un reconocimiento estatal acerca del impacto de la violencia por cuestiones de género en las agentes estatales y en la recuperación de derechos, también nos lleva a preguntarnos acerca de las implicancias de nuestra intervención: qué es lo que se pone en tensión en cada abordaje, qué revela cada situación y cuál es el antes y después de estas compañeras.

Como bien se indicó en la introducción, tomamos como disparador parte del relato “El encaje roto”, donde se aborda el tema del maltrato, como denuncia social, desde un enfoque literario.

El encaje roto es también aquello que es revelado, aquello que irrumpe, aquello que estuvo siempre presente, pero que ahora podemos verlo y entenderlo con claridad. La elección de esta metáfora no es casual. Como parte de una metodología de trabajo, cada entrevista es la fuente primaria que tendremos para luego hacer nuestro relevamiento y cada instancia es reveladora, esta debe contar con el elemento sustancial de “la escucha” que debe ser activa, respetuosa, en un marco de confidencialidad y empatía.

Como venimos diciendo, el encaje roto, es una instancia de revelación, donde las compañeras comienzan a ser conscientes y poner en palabras no solo las diferentes formas de violencia que están atravesando, sino que en ese devenir también se reconocen sus estrategias y herramientas para poder iniciar el proceso de salida de las violencias. Pero en el mismo movimiento como parte de una dialéctica, reconocemos que quienes intervenimos en estos espacios también comenzamos a ver, a través de nuestro encaje roto, las implicancias de nuestra intervención.

Podemos mencionar por ejemplo las resistencias que suele generar la divulgación de la existencia de los equipos, la subestimación o sobreestimación de las tareas asignadas a los equipos interdisciplinarios, la inquietud (arraigada en desconocimiento e ignorancia de la legislación vigente) que este nuevo espacio plantea a los hombres, los cuestionamientos en el ámbito de las representaciones, etc.

Y claramente estas implicancias, solo pueden observarse a partir de un marco de referencia: la teoría feminista.

La ideología patriarcal está tan firmemente interiorizada, sus modos de socialización son tan perfectos que la fuerte coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres, violencia incluida, presenta para buena parte de ellas la imagen misma del comportamiento libremente deseado y elegido. Estas razones explican la crucial importancia de la teoría feminista (Ana de Miguel Álvarez, 2005:234).

Es por esto que la herramienta de la licencia no puede actuar como un dispositivo aislado, encapsulado del contexto de la realidad que la atraviesa. Debe este dispositivo interrelacionarse con otras herramientas que promuevan la etapa de visibilización, revelación y una última etapa de fortalecimiento para la salida de la violencia transitada.

A partir de la entrevista es desde donde evaluaremos el riesgo y la estrategia a desplegar, si bien cada testimonio es singular, se puede reconocer cierta estructura subyacente, que puede ser explicada desde el concepto de *interseccionalidad*.

Tal como lo describe Platero Méndez (2014:56) la *interseccionalidad* es una herramienta que hace consciente cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad (u “organizadores sociales”) mantienen relaciones recíprocas. Es un enfoque que subraya que el género, la etnia, la clase, u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser “naturales” o “biológicas” son construidas y están interrelacionadas. La interseccionalidad se puede entender como un estudio sobre las relaciones de poder, que incluyen también vivencias que pueden ser señaladas como “abyectas” o “pertenecientes a los márgenes” o “disidentes”. Sin embargo, también sirve para teorizar el privilegio y cómo los grupos dominantes organizan estrategias de poder (conscientes o no) para preservar su posición de supremacía.

No se trata entonces de enumerar todas las desigualdades posibles, sino de comprender cómo hay identidades que son determinantes y



cómo estas desigualdades que estructuran las vidas de estas personas aparecen y deben ser rescatadas en cada narrativa.

De modo que, solo posicionadas desde esta matriz de pensamiento podremos entender y reconocer qué hay detrás del entramado de relaciones de poder que se ponen en juego, en cada ámbito (laboral, institucional, doméstico, etc.) y que podemos apreciar a través del encaje roto.

### **Acerca del caso B**

La cuestión que aborda este trabajo fue claramente evidenciada en el devenir de los abordajes.

Fue particularmente en las entrevistas que acompañaron la solicitud de una licencia, en el marco de la Ley 14893, de una compañera a la que mencionaremos como B., para proteger su identidad, que dentro de este equipo cobra sentido la pregunta: ¿qué movimientos producen las entrevistas?, ¿qué consecuencias e implicancias tienen nuestras intervenciones?

Para pensar en ello fue necesario reconocer en las instancias de entrevista con B., su historia, jerarquizar sus saberes y estrategias previas para lidiar frente a situaciones cotidianas e invisibilizadas de violencia por parte de su expareja.

La experiencia con mujeres agredidas nos ha demostrado que ellas disponían, además de esos mecanismos defensivos, de otros recursos que utilizaron antes o durante el ataque (...) se trata de recursos que no suelen utilizar pero que aquí le sirven para lograr algún tipo de modificación en las formas de enfrentar la inmediatez de la violencia...

Sobre esta consideración de Susana Velázquez (2003:63) se colaboró en la construcción de estrategias transformadoras y emancipadoras.

Y fue en estos encuentros, que comprendimos que estas estrategias no se gestan dissociadas de las mujeres que las ponen en práctica, y de allí nuevamente la importancia del concepto de *interseccionalidad*, y de poder caracterizar las desigualdades de género presentes en los espacios que habitan las compañeras que asisten al equipo.

Retomando el caso B., fue después de una tercera entrevista (de seguimiento) donde se hacen presentes algunas de las implicancias de la intervención interdisciplinaria.

Es aquí cuando la compañera manifiesta “después de hablar con ustedes me di cuenta de otras violencias”, haciendo mención, por ejemplo, de un régimen de visitas parentales poco equitativo (con su expareja, padre de su hija) o sobre su situación laboral de poca estabilidad.

Lejos de erigir la intervención como exitosa, queremos destacar el valor de la **escucha activa** como herramienta que permite la reconstrucción de relatos e identidades y sin ella no podríamos fortalecer estos procesos subjetivos de reflexión que permiten una nueva organización y toma de decisión.

La escucha activa es entonces un instrumento importante en el corrimiento de los velos, los encajes.

## **Desafíos y límites de nuestra intervención**

En este sentido, nos interesa compartir y debatir la limitación de las disciplinas existentes en nuestro equipo en lo que respecta a la comunicación, publicidad, diseño y difusión, como motor para la orientación de otras búsquedas de nuevas incorporaciones al equipo, partiendo de la necesidad de una comisión de comunicación del propio espacio.

Por otra parte, en relación al ejercicio de nuestra tarea nos hemos encontrado con dificultades propias de la implementación de una normativa a aplicar sobre una temática y un contexto complejo. A continuación, enumeramos algunas de las impresiones que recolectamos a lo largo de nuestro recorrido:

- Problemáticas o lagunas de la reglamentación que fueron siendo saldadas con la práctica (intervención en casos de personas LGTBI+, tipo de violencia, procedimiento, plazos).
- Dificultades para implementar un protocolo de actuación en situaciones no previstas.
- La relación con otras instituciones (en nuestro caso recibimos una propuesta de práctica preprofesional de una cátedra de la Facultad de Psi-

ciencia y la imposibilidad material de llevarla adelante).

- La articulación interequ岸os, la transmisión de las experiencias, el modo de resolución de determinadas situaciones, los avances en la consolidación de estos espacios también son considerados por nosotras elementos de suma importancia para consolidar el desarrollo y la legitimidad de los equipos.

Creemos necesaria la creación de un Área de Género y Diversidad a nivel ministerial para continuar con los talleres de capacitación y sensibilización de género, para personal estratégico, agentes referentes, delegades sindicales y personal jerárquico del mismo, así como también la creación de mesas de trabajo (intra e interministeriales), para coordinar acciones y necesidades propias de nuestro ambiente laboral.

## **Consideraciones finales**

Dicho esto, nos interesa hacer hincapié particularmente en los desafíos que hemos experimentado en el abordaje de las situaciones de violencia dentro de los espacios laborales. Es fundamental que dentro de nuestro ámbito administrativo provincial esté garantizada la formación, capacitación y sensibilización ante la violencia.

Evidenciamos en la práctica la necesidad de una capacitación básica sobre *perspectiva de género* necesaria para acompañar las solicitudes de licencia de las trabajadoras, por lo que hemos sido impulsoras en este ministerio de la capacitación obligatoria sobre la *Ley Micaela* para funcionarios, funcionarias públicas y personal estratégico y los efectos que esta ha tenido en el ámbito laboral de implicancia.

Desde nuestro equipo vemos la urgencia de seguir trabajando el espacio conquistado, desde la aplicación de la Ley en situaciones que lo requieran como así también en el reconocimiento de nuestra labor, dentro del tiempo laboral y la contemplación de la *tarea exclusiva* y una *remuneración especial* correspondiente a una tarea que desarrollamos a partir de nuestra profesionalización.

## Bibliografía

- De Miguel Álvarez, Ana. (2005). "La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género", en *Cuadernos de Trabajo Social. Vol. 18*. Universidad de La Coruña.
- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (2017). Ley 14893 y su Decreto Reglamentario 121/20. (2020). "*Licencia para mujeres víctimas de violencia*" destinada a todas las trabajadoras de la administración pública o sociedades de economía mixta con participación Estatal mayoritaria de la provincia de Buenos Aires.
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- Organización de Estados Americanos. (1996). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. "Convención de Belém Do Pará"
- Pardo Bazan. E. (1897). "El encaje roto". *El liberal*.
- Platero Méndez, Lucas. (2014). "Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad", en *Quaderns de Psicologia, Vol. 16, No 1*, pp. 55-72. Universidad Rey Juan Carlos y Universidad Complutense de Madrid.
- Stolkiner Alicia. (1999). *La interdisciplina: entre la epistemología y las prácticas. Campos Psi*. <http://www.campopsi.com.ar/lecturas/stolkiner.htm>
- Susana Velázquez. (2003). *Violencias cotidianas, Violencias de género: escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

# Antecedentes y proyecciones en torno a la aplicación de la licencia para mujeres en situación de violencia de género e implementación del protocolo Violencia Cero en el Municipio de San Martín

Autoras: M. Noelia Paniagua<sup>68</sup>, Mariel Lazaroff<sup>69</sup>

## Introducción

Desde el Municipio de San Martín impulsamos políticas públicas para promover la igualdad de géneros y la participación de mujeres y diversidades en el entramado social, en el ámbito laboral y el acceso a derechos. Para ello contamos con diferentes programas para prevenir y erradicar las violencias por razones de género, favorecer la autonomía de las mujeres, promover la corresponsabilidad de los cuidados, la sensibilización y el trabajo con el territorio.

---

68 Lic. en Ciencia Política (UBA), diplomada en Géneros, Políticas y Participación (UNGS). Directora de Políticas para la Igualdad de Géneros de la Municipalidad de San Martín, prov. de Buenos Aires. [mujeresygeneros.igualdad@sanmartin.gov.ar](mailto:mujeresygeneros.igualdad@sanmartin.gov.ar)

69 Lic. en Psicología UBA; maestranda en Políticas públicas y feminismos (UNPAZ 2022). [marielazaroff@gmail.com](mailto:marielazaroff@gmail.com)

Considerando que el abordaje de las violencias por razones de género requiere de la elaboración de estrategias que deben contemplar una multiplicidad de factores, resulta imprescindible que se considere la transversalidad de las medidas adoptadas. En este trabajo nos interesa ahondar en los fundamentos, los antecedentes y las proyecciones de la aplicación de protocolos y licencias especiales por razones de género que dan cuenta de la mirada integral de esta gestión de Gobierno.

### **Antecedentes. Conformación de un Sistema de protección integral**

En diciembre de 2011 iniciamos un camino de especialización en lo que refiere al abordaje de las violencias por razones de género con la incorporación de profesionales formadxs en la temática. Se crea así un área de asistencia interdisciplinaria nueva en el distrito que dio origen al “Sistema de Protección Integral para mujeres que padecen violencias por razones de género”. Asimismo, se crea el programa Amparo, protocolizando la implementación de medidas de seguridad y cuidado para los casos de mayor riesgo, incorporando dispositivos tecnológicos como el botón antipánico y la tobillera electrónica<sup>70</sup>. Ambos dispositivos proveen contacto inmediato con el Centro Operativo de Monitoreo. Contamos además, con una Casa Segura que aloja a mujeres y sus hijxs cuando es fundamental su resguardo y aislamiento inmediato del domicilio propio.

Es de subrayar que habitualmente, tanto la ruta crítica de la denuncia y solicitud de medidas cautelares así como los dispositivos de protección, ponen en manos de las mujeres la responsabilidad de protegerse o dar aviso de nuevas situaciones de violencia. La modalidad de monitoreo a agresores supone un posicionamiento diferente, ya que pone el foco en la conducta del agresor, quien debe adecuarse a ciertas normas y limitaciones en su cotidianidad, como consecuencia directa de sus acciones.

---

70 San Martín es el primer municipio de la provincia de Buenos Aires elegido para la implementación del “Programa de monitoreo a agresores y protección a víctimas de violencia de género”.

Seguidamente, en 2015, comenzó a funcionar dentro del Sistema, el programa de Tratamiento Grupal para Varones con Conductas Violentas. Trabajar sobre la responsabilidad masculina requiere no solo de medidas punitivas sino también de acciones de prevención y tratamiento. El derecho a acceder a dispositivos de asistencia generará una mejora en la calidad de vida de las mujeres y les garantizarán a estos hombres el acceso a tratamiento y posibilidad de cambio, reduciendo las probabilidades de reincidencia de la violencia en nuevos vínculos. El Programa trabaja con esta población para brindar un espacio psico-socio-educativo de modalidad grupal en la cual se aborda la responsabilidad subjetiva de los agresores, la conciencia de daño y la adhesión a las medidas judiciales, entre otras.

### **Mirar hacia adentro. Medidas para las trabajadoras**

El desarrollo del Sistema de Protección Integral hizo visible y necesario profundizar medidas de prevención adoptadas para continuar acompañando a las mujeres. Desde entonces iniciamos el recorrido de “mirar hacia adentro”. En el 2016 celebramos la incorporación de la Licencia Especial por violencia de género para las trabajadoras municipales, como un hito en el camino hacia la erradicación de las violencias por razones de género. Mediante la Ordenanza municipal n.º 515-V-2016 que:

... sanciona para las mujeres trabajadoras que dependen del Departamento Ejecutivo Municipal y del Honorable Concejo Deliberante, una licencia especial cuando padezcan cualquier tipo de violencia de género de la que resulte daño o que por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo.

La licencia se otorga previa entrevista con el equipo profesional del programa Sin Violencias con goce íntegro de haberes, promoviendo el acceso a la justicia, la reorganización familiar si fuera necesario y como facilitador para acompañar la salida de la violencia. Esta medida busca favorecer el acercamiento de las trabajadoras al dispositivo de abordaje municipal como una oportunidad para generar la sensibilización necesaria frente a la problemática.

En consonancia con el avance de estas medidas, resultaba necesario implementar medidas concretas que nos permitieran avanzar en el ámbito laboral. Basadas en los lineamientos de los tipos de violencias que enumera la Ley Nacional 26485 buscamos erradicar las violencias por razones de género y discriminación en el ámbito municipal.

Según investigaciones recientes de la Psicodinámica del trabajo (Wlosko M., 2017), los factores que afectan la salud de lxs trabajadores se han intensificado especialmente en aspectos relativos a los derivados de los fenómenos de violencia y acoso laboral. Si entendemos el rol del trabajo como agente estructurante de la subjetividad y como reproductor de la cultura, asumimos que es necesario garantizar un ambiente libre de discriminación, de cualquier tipo de hostigamiento y violencia, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

En el año 2017 se aprobó el protocolo Violencia Cero<sup>71</sup>, que establece los pasos a seguir para el abordaje de violencias y/o discriminación por motivos de género. Es una medida preventiva que tiene dos efectos concretos: genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; y envía un mensaje claro a toda la organización de intolerancia frente a esas conductas.

Entendemos que esta medida supone un modo de contrarrestar lo que Dejours (2006) llamó "la banalización del mal", es decir, la tolerancia al abuso, su no denuncia y la colaboración con su producción. La aplicación del Protocolo busca promover conductas tendientes a desnaturalizar y eliminar la discriminación, el acoso y la violencia en todos sus aspectos alcanzando a todo el personal municipal, cualquiera sea su modalidad de contratación.

En línea con lo expuesto, en términos de ampliación de derechos y creación de medidas hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, en 2018 se

---

*71 Protocolo para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y en todas sus formas de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Municipalidad de Gral. San Martín.*



modifica la “Licencia por nacimiento y/o adopción para las personas gestantes y progenitor/a no gestante”. Con el objetivo de promover la corresponsabilidad en el cuidado de hijxs, y el reconocimiento a las familias diversas, a la vez que busca derribar estereotipos relativos a la crianza y afianza la construcción de la corresponsabilidad de cuidados y la coparentalidad (Herrera, 2019). Una medida muy significativa que le posibilita al progenitor no gestante contar con 60 días (antes eran solo 2 días), siendo distribuidos en 30 días corridos posteriores al parto y 30 días adicionales con goce íntegro de haberes, que podrá gozar en cualquier momento del primer año del hijx nacidx.

El lenguaje adoptado en la medida va en consonancia con la modificación del CCyC (2015), ya que incorpora la figura de progenitor gestante/no gestante, en reconocimiento a las familias diversas, familias monoparentales, etc., a la vez que iguala las condiciones en caso de adopción. En la misma línea, la reducción horaria por lactancia sea natural o artificial será de dos horas y podrá ser gozada por la persona no lactante en casos de lactancia artificial durante los primeros 12 meses.

Otra herramienta fundamental en la sensibilización sobre temas de género y la transversalización de las políticas públicas, fue la pronta<sup>72</sup> adhesión a la Ley Nacional Micaela García, que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública<sup>73</sup>. Desde 2019 iniciamos encuentros de formación con funcionarixs y trabajadorxs de todas las áreas. De allí nacen numerosas propuestas y acciones que nos permitirían pasar de la teoría a la práctica, impulsando las transformaciones necesarias para ir modificando las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género.

---

72 San Martín es el primer municipio de la provincia de Buenos Aires que adhiere y pone en práctica la Ley Micaela.

73 Honorable Congreso de la Nación (2019) Ley 27499. Publicada en el Boletín Oficial del 10 de enero de 2019.

En este 2023 implementamos una plataforma de capacitación autoadministrable que permitirá el acceso al total de la dotación de empleadxs. Además de ampliar el alcance de los contenidos, logramos difundir la importancia de la aplicación de la Ley, mejorar la comunicación y relevar la importancia de la perspectiva de género para planificar e implementar políticas públicas de forma transversal a todas las áreas. Asimismo, facilita la difusión de los recursos municipales de asistencia frente a las violencias, y que todxs conozcan las medidas vigentes, tanto del protocolo Violencia Cero, como las licencias especiales para poder recurrir a ellas.

### **Políticas de Cuidado, corresponsabilidad del Estado**

Fortalecer la infraestructura y las redes de cuidado tiene un doble objetivo: promover el desarrollo saludable e igualitario de niños y niñas, y a la vez facilitar el acceso al empleo, la terminalidad educativa y la autonomía de las mujeres, sobre quienes –en un 80 % de los casos– recaen las tareas domésticas y de cuidado.

Mientras que las mujeres de ingresos medios y altos pueden pagar por servicios privados o por unx trabajadorx de casa particular y usar ese tiempo para generar otros ingresos, las mujeres pobres tienen menos opciones públicas para hacer lo mismo, limitando así sus oportunidades económicas (Rodríguez E. Marzonetto, 2016).

Afirmando que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, su intervención permite equiparar las actuales desigualdades que se generan en la organización social de los cuidados entre quienes tienen contratos familiares y/o capacidad de compra de las tareas de cuidado; y las personas que no disponen de estas posibilidades. Por ello, resulta fundamental promover políticas públicas en clave igualitaria.

Al inicio de la gestión, el Municipio contaba solo con cuatro espacios de cuidado, mientras que en la actualidad contamos con 13 Centros de Cuidado Infantil municipales destinados a niñas/os de 6 meses a 5 años, ubicados en diferentes localidades del Partido de San Martín. En este sen-

tido también se incorpora la perspectiva de género en la planificación de las actividades y propuestas de estos espacios, promoviendo la enseñanza, la crianza y el juego libre de estereotipos. Asimismo, se conformó la Red de Espacios Comunitarios de Primera Infancia (ECPis), destinada a acompañar y fortalecer a las organizaciones del territorio que acompañan a las familias en el cuidado de sus hijos.

### **Proyección. Incorporación de la perspectiva de género en organizaciones productivas**

La planificación e implementación de acciones conjuntas con el sector productivo es posible gracias a este recorrido que se inició en el Municipio hace al menos 10 años, por medio de la consolidación del Sistema Integral de Políticas de Atención a Mujeres en Situación de Violencia por Razones de Género, de atención a la diversidad sexual y de promoción del acceso a la salud, sumada a la estrecha vinculación de la Secretaría de Producción y Desarrollo Económico con el sector privado. Esto nos permite tener tanto una red de dispositivos disponibles para abordar estas problemáticas, como la confianza necesaria para involucrar al empresariado local en este compromiso.

Hace poco más de un año lanzamos el programa de Buenas Prácticas para la Igualdad de Género en Organizaciones Productivas. Esta política, además de responder a los lineamientos de la gestión municipal, responde a una demanda del empresariado local por incorporar medidas de gestión con perspectiva de género, y por tener mejores herramientas de intervención frente a la visibilización de situaciones de violencia por razones de género y discriminación que afectan a personas de la organización.

El Programa tiene como objetivo configurar espacios de trabajo, seguros y libres de violencias. Además que propone a las Pymes adherentes incorporen normativas que logren transformar los procesos organizacionales con acciones como la implementación de permisos especiales y licencias para el personal que se encuentre en situación de violencia; y/o la implementación de un protocolo interno Violencia Cero para proveer de herramientas para prevenir y erradicar las violencias.

En la experiencia de sensibilización a Pymes encontramos que la temática resulta novedosa; los equipos de trabajo no están habituados a problematizar la convivencia en espacios laborales, mucho menos hablar de género. Esto ofrece grandes oportunidades para generar acciones concretas de cambio hacia la igualdad de género.

Entre 2021 y 2022, más de 25 empresas adhirieron al programa, y 6 gremiales empresariales se sumaron como difusoras del mismo. 40 personas se formaron como referentes en género en capacitaciones específicas y más de 300 personas participaron de jornadas de sensibilización en los temas: perspectiva de género, desigualdades socio laborales y violencias por motivos de género<sup>74</sup>.

## Reflexiones finales

Desde el inicio de esta gestión, el Estado local es el impulsor principal de las políticas públicas de prevención y asistencia en violencias por razones de género, desde una perspectiva de integralidad que comprende que para la erradicación de las violencias es imprescindible trabajar desde la corresponsabilidad con otros actores sociales y también sobre las desigualdades y brechas de género.

La transversalización de género, además de ser perspectiva de análisis, es una perspectiva de acción política en función de la igualdad. En este sentido, incorporar un enfoque de transversalidad de género en la gestión de gobierno refiere a la promoción de la igualdad en todas las áreas, en todas las políticas, inclusive en aquellas que convencionalmente permanecieron ajenas a estas temáticas. Se trata de un compromiso impulsado y avalado desde el Ejecutivo municipal, cuyo objetivo es pro-

---

74 Relevamiento local a empresas adheridas al Manual de buenas prácticas para la igualdad de género en organizaciones productivas. Municipalidad de San Martín, diciembre 2022.

mover políticas que apunten a reducir brechas de género para acercarnos a un horizonte de mayor igualdad.

Esbozamos aquí cómo iniciamos el recorrido que va desde la creación e implementación de programas y dispositivos destinados a prevenir, sancionar y erradicar las violencias por razones de género, hasta la incorporación de nuevos actores que se involucran y forman parte de la red que promueve los derechos y autonomías de las mujeres y diversidades, para abordar estas problemáticas de manera integral.

## Bibliografía

- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Epílogo a la segunda edición. Topía.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA. (2021). *Guía para la evaluación de las capacitaciones de género. Ley Micaela 27499*. Argentina.
- Herrera, M. (2019). Coparentalidad-(des) igualdad. Hacia un feminismo emancipador en el derecho de las familias. Maffía, D. y Gómez, PL y Moreno, A. (Comps.) *Miradas feministas sobre derechos*. Buenos Aires: Jusbaire.
- Honorable Concejo Deliberante de General San Martín, provincia de Bs. As. (2017). *Ordenanza municipal n.º 515-V-2016. Protocolo municipal "Violencia Cero"*
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Argentina. Publicada en Boletín Oficial del 14 de abril 2009. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2014). *Ley 26994. Código Civil y Comercial de la Nación*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2018). *Ley 27499. Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*. Argentina. Publicada en Boletín Oficial del 19 de diciembre de 2018. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000319999/318666/norma.htm>
- Municipalidad de San Martín, Secretaría de Producción y Desarrollo Económico. (2023). *Herramientas para trabajar por la Igualdad de Género*

ro en el Sector Productivo de San Martín. Ed. digital en: <https://bit.ly/3HmawfC>

- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Rodríguez Enríquez, C.M., &Marzonetto, G. L. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas de cuidado*. Año 4 n.º 8 (enero -junio 2015).
- Wlosko, M. (2017). Métodos de organización del trabajo, racionalidad neoliberal y Salud Mental. (UNLa, Ed.) *Revista Salud Mental y Comunidad*. Año 4, n.º 4.

## Anexos

IMAGEN 1: Ampliamos la infraestructura destinada al cuidado de la primera infancia



IMAGEN 2: Los 14 Centro de Cuidado Infantil en San Martín





# Licencias con perspectiva de género para las trabajadoras y los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján

Autoras: Consuelo Maggiolo<sup>75</sup>, Karina López<sup>76</sup>

## Introducción

Nuestra contribución se inscribe en el eje 7 del II Congreso de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género 2022, titulado Licencias y protocolos de violencia por razones de género. En este contexto, procuramos dar cuenta de las intervenciones, acciones y resultados realizados en la Comisión Paritaria Nodocente Nivel Particular en relación a las licencias con goce de haberes para trabajadores y trabajadoras nodocentes de la Universidad Nacional de Luján, vinculadas principalmente con el rol de la mujer trabajadora, el cuidado familiar, la violencia de género y la identidad de género autopercebida. Así, en primer lugar, nos

---

75 Licenciada en Turismo (UM- Año de egreso 2012), maestranda en Gestión Universitaria (UNMdP) y jefa de Departamento de Administración de Personal de la Universidad Nacional de Luján. consuelomaggiolo@gmail.com

76 Licenciada en Gestión Universitaria (UNLu - Año de egreso 2019); maestranda en Relaciones del Trabajo (FLACSO) y directora general de Personal de la Universidad Nacional de Luján. karinal@unlu.edu.ar

centraremos en los motivos por los cuales se manifestó la necesidad de modificar, ampliar y crear licencias; seguidamente, desarrollaremos las licencias planteadas más arriba y sus aspectos constitutivos. Para finalizar, presentaremos algunas conclusiones de carácter general sobre la problemática que involucra a estas licencias, en tanto ampliación de derechos con perspectiva de género para las/los trabajadoras/os nodocentes de la Universidad Nacional de Luján.

... Esta organización ha tenido como norte siempre la unidad, como base de su fortaleza. La unidad no es una cuestión que se declama, no es una cuestión que se tiene presente en circunstancias, es un trabajo de todos los días y de a cada rato. Es un trabajo de todos, no de algunos, ni es el logro de uno en particular, es un bien al que hay que cuidar con mucho respeto y cuidado permanentemente; pero no podría haber unidad si no fuéramos solidarios, porque el principio fundamental de una organización pasa por la solidaridad también. Ser solidario es una de las conquistas más importantes que nosotros tenemos como desafío todos los días; ser solidario es pensar en el que está al lado como un igual y sentir los dolores que siente el que está al lado, aunque uno esté bien y se sienta bien. Ser solidario es pensar también que no solo debemos estar bien los Nodocentes, sino que nosotros solidariamente debemos pensar que todos los trabajadores argentinos deben estar bien, ese es el trabajo y el desafío de todos los días para que la unidad funcione. Y si nosotros tenemos la solidaridad como principio fundamental y estamos unidos, tenemos el resultado de una organización, la organización es la que nos representa, es la que unifica la voz del conjunto de los trabajadores, en definitiva es la que nos cubre con su amplitud en todas las necesidades seguramente muchas veces la respuesta a nuestros requerimientos no es toda la que queremos, pero si la seguimos buscando en el plano de la organización seguramente que más tarde o más temprano va a llegar; así que es muy importante tener presente siempre estos principios que, como digo, no se

declaman, sino que se conquistan día a día (Nelso Farina, 2017)<sup>77</sup>.

## **La Comisión Paritaria Nodocente Nivel Particular de la UNLu y las licencias con perspectiva de género**

Las licencias para las y los trabajadoras/es nodocentes de las Universidades nacionales se encuentran estipuladas en el Título 6 “Tiempo de trabajo” del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), Decreto PEN n.º 366/06<sup>78</sup>.

El Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto PEN n.º 366/06) fue sancionado durante la presidencia de Néstor Kirchner, iniciando así una reparación histórica de los derechos universitarios.

En palabras de Aritz Recalde:

El Convenio Colectivo aprobado en el año 2006, es el resultado de décadas de lucha nodocente y expresa la acumulación de poder y la perseverancia y la capacidad de realización de los delegados de base, del Consejo Directivo y del actual Secretario Ejecutivo de la FATUN, Nelso Oscar Farina.<sup>79</sup>

El CCT institucionalizó los derechos de los trabajadores nodocentes a la estabilidad laboral, a la retribución por categorías y escalafones, a la capacitación continua y permanente, a licencias y franquicias, al trato digno e igualitario, a las condiciones laborales seguras y el acceso igualitario a la carrera laboral a través de concursos de antecedentes y oposición.

---

77 Extracto discurso Nelso O. Farina., Secretario General FATUN, apertura XXXVII Congreso Ordinario de la Federación (Córdoba, 2017).

78 Disponible en <https://www.fatun.org.ar/convenio>

79 Artiz Recalde (Octubre, 2017) “los nodocentes y la participación en la política universitaria”. *Sociología del Tercer Mundo*. Disponible en <http://sociologia-tercermundo.blogspot.com/2017/10/los-nodocentes-y-la-participacion-en-la.html>

Esta herramienta otorgó al conjunto de trabajadores nodocentes de las Universidades nacionales derechos sociales, laborales y políticos.

En el marco general de la negociación colectiva, por aplicación de la Ley 24185 de Negociación Colectiva y Decreto PEN n.° 1007/95 de constitución de la Comisión Negociadora del sector docente y la conformación de la Comisión Negociadora del sector nodocente en los niveles general y particular, las Comisiones Paritarias Particulares de cada institución universitaria integradas con representación del órgano de gobierno directo de cada universidad, como parte empleadora, y de la asociación sindical signataria del Convenio Colectivo, como parte trabajadora, tienen la facultad de reglamentar el CCT modificando, ampliando y/o creando licencias en atención a las especificidades de los perfiles de las y los trabajadoras y de las necesidades que estos presenten por acuerdo de la Comisión Paritaria Particular y, por supuesto, en concordancia con las leyes de alcance nacional y el contexto sociopolítico en el cual se encuentra inmersa la institución. Es en esta interfaz que la Comisión Paritaria Particular Nodocente de la Universidad Nacional de Luján (U.N.Lu) inscribe su accionar y su trabajo para revisar las licencias existentes y adecuarlas a las nuevas problemáticas y necesidades que presentan las y los trabajadores nodocentes de nuestra Universidad.

A partir de la homologación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, celebrado entre el Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (F.A.T.U.N) en junio de 2005, la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Luján (A.T.U.N.Lu.) inició un proceso de análisis y propuestas de mejoras al CCT en búsqueda permanente de un mayor bienestar del colectivo de trabajadores de esta institución, al tiempo que adecuar su integridad a la institución de leyes nacionales y necesidades de sus representadas y representados en materia de igualdad de oportunidades, erradicación de la violencia y respecto al derecho a la identidad; contribuyendo al tiempo y en el mismo sentido al desarrollo institucional.

De ese modo en el año 2009, se acuerdan definiciones que sustentarán a lo largo de los años la ampliación de derechos en un marco formal y de real igualdad; por ejemplo:

... derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión"; "prohibición de, en uso de cargo, función, influencia o apariencia de influencia, realizar cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero, bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral o consentir dichas conductas entre el personal a su cargo sin hacerlas cesar (...) Las conductas precitadas configuran faltas graves.<sup>80</sup>

Las dos definiciones que se presentan, a modo de ejemplo, dan cuenta de la perspectiva con la que la ATUNLu impulsó todas y cada una de las propuestas de reglamentación de los artículos del CCT que, como se mencionara, regula todos los aspectos de la relación laboral de las trabajadoras y los trabajadores Nodocentes de la UNLu.

En ese contexto, durante al año 2020, desde la ATUNLu, a partir del trabajo conjunto con compañeras y compañeros de la Dirección General de Personal, se propulsó la revisión de las licencias establecidas, resultando una propuesta integral de modificación y/o ampliación de aquellas que habían quedado desactualizadas y desvinculadas de las leyes nacionales, tales como la Ley 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la Ley 26618 de matrimonio igualitario, la Ley 26743 de Identidad de Género y de toda otra reglamentación

---

80 Resolución Consejo Superior n.º 23/2009

particular en la materia que la Universidad Nacional de Luján había sancionado previamente como, por ejemplo, el Cupo Laboral para personas Transexuales, Transgénero y Travestis<sup>81</sup> y la aprobación del Formulario de Trato Digno<sup>82</sup>, instrumento exigido para solicitar la modificación del género en los registros de la Institución.

En efecto, durante los últimos años se promulgaron en nuestro país varias leyes en materia de igualdad y con perspectiva de género. Entre ellas podemos mencionar: Ley Provincial 26618 de matrimonio igualitario, Ley Nacional 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley Nacional 26743 de Identidad de Género, Ley Nacional 27499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres, y la Ley 27636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal “Diana Sacayán - Lohana Berkins” en el sector público.

Por su parte, en el año 2019 la UNLu adhirió a la Ley Micaela y desde el sector Nodocente, a través de la Comisión Paritaria Particular, se estableció con carácter obligatorio la capacitación continua en la materia. En ese sentido, durante el período 2020-2022 se han llevado a cabo un total de catorce (14) cursos sobre violencia de género en el marco de la Ley Micaela, con una carga horaria promedio de 20 horas, entre sus distintas ediciones, en modalidad presencial, mixta y virtual.<sup>83</sup>

Por otro lado, a propuesta de la representación del sector Nodocente como Lista 430 en los órganos de gobierno colegiados de la Universidad, mediante la Resolución del Honorable Consejo Superior 205/2020, la UNLu estableció el “cupo laboral trans”, determinando que los cargos del personal deberán ser ocupados, en una porción no inferior al uno por

---

81 Resolución Consejo Superior n.º 205/20.

82 Resolución Consejo Superior n.º 315/21.

83 Disposición S.ACA n.º 748/21

ciento de la totalidad de los mismos por personas trans, transexuales y transgénero. Cabe mencionar que el porcentaje antes mencionado “debe aplicarse de manera efectiva e independiente en el sector de trabajadores Nodocentes y en el sector de trabajadores Docentes de la Universidad Nacional de Luján, sobre la totalidad de sus plantas”<sup>84</sup>.

Al momento, podemos dar cuenta de su efectiva implementación en el sector Nodocente, la cual –luego de reglamentaciones, sistemas de registro de aspirantes y procesos de selección *ad hoc* acordados en el ámbito de la Comisión Paritaria Nivel Particular a propuesta de ATUNLu– da como resultado la incorporación de trabajadoras y trabajadores del colectivo trans en cargos de personal Nodocente de la UNLu.

Además, en el CCT se estableció que, en todo el texto reglamentado, la referencia a trabajadores y autoridades efectuadas en un género tienen carácter de alcance indistinto. Es decir que todas las menciones en un género representan siempre a hombres, mujeres y personas no binarias con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

## **Las licencias con perspectiva de género en la UNLu**

Con el fin, entonces, de actualizar el sistema de licencias de las/los trabajadoras/os de la UNLu con perspectiva de género, se trabajó especialmente sobre grupos de licencias que detallaremos a continuación.

En primer lugar y en pos de acrecentar los derechos de la mujer trabajadora, se ha intentado reforzar el estatus y rol de la mujer, propiciando que se pueda desplazar del lugar de cuidadora principal del grupo familiar. En este sentido, la licencia por gestación es de 180 días corridos (90 días establecidos por ley y 90 días más determinados por la reglamentación particular). En los casos de familias homoparentales o de aquellas formadas por matrimonio igualitario o unión convivencial igualitaria, se aplica

---

84 Resolución Consejo Superior n.º 205/20

el mismo criterio y si ambos son trabajadores de la Universidad Nacional de Luján, se otorga a uno de ellos la licencia por nacimiento de 45 días corridos<sup>85</sup>. En cuanto al trabajador varón, en los términos de la Ley 27646, la licencia por nacimiento de hijo se ha ampliado de 15 días a 45 días corridos<sup>86</sup>. Además, cualquier trabajador/a progenitor/a de lactante podrá usufructuar la licencia por alimentación natural o artificial<sup>87</sup>. Esta licencia está compuesta por dos períodos: el primero abarca hasta el primer año del lactante y le corresponde al trabajador/a un permiso de 90 minutos diarios y el segundo consiste en una franquicia de 60 minutos por los siguientes 180 días. Para el caso de parto múltiple, se adiciona un permiso por cada hija/o.

Sustentada en los mismos principios se estableció que las trabajadoras y los trabajadores docentes que opten por realizar tratamiento de fertilización asistida o técnicas concordantes<sup>88</sup>, podrán gozar de la licencia por los tiempos y/o días que le demande el tratamiento. Para el caso de trabajadores varones no solo se contempla la/s intervenciones requeridas por el tratamiento en sí, sino también el acompañamiento y el derecho a constituir y formar una familia.

Otras licencias sin distinción de género y por lo tanto innovadoras en el mismo sentido son la de adaptación escolar de hija/o<sup>89</sup> y la de adopción de hija/o<sup>90</sup>. La primera de ellas tiene como objetivo que el personal docente disponga de una franquicia horaria de hasta tres horas durante cinco días corridos para efectuar la adaptación escolar de hija/o en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado.

---

85 Resolución Consejo Superior n.º 37/21

86 Resolución Consejo Superior n.º 37/21

87 Resolución Consejo Superior n.º 37/21

88 Resolución Consejo Superior n.º 978/16 modificada por RHCS n.º 37/21

89 Resolución Consejo Superior n.º 429/09

90 Resolución Consejo Superior n.º 37/21



En cuanto a la licencia por adopción de hija/o, el texto del artículo “puro” del CCT se refiere a que únicamente la mujer trabajadora podía usufructuar la licencia de 45 días corridos a partir de la fecha en que se le otorgase la tenencia con fines de adopción. A partir de la reglamentación particular de ese artículo, se estableció, por un lado, una licencia de 150 días a partir de la tenencia y/o guarda con fines de adopción para el personal docente sin distinción de género y por el otro, una licencia de 15 días hábiles al personal adoptante para concretar los encuentros previos.

Por último, la licencia “Derecho al libre desarrollo personal. Identidad de Género autopercibida”<sup>91</sup> tiene como propósito facilitar a las compañeras y los compañeros que desean adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida, el tiempo para la realización de tratamientos hormonales y/o quirúrgicos, sin que estos días sean tenidos en cuenta para el cómputo de la licencia por enfermedad del trabajador/a. En este punto, vale destacar el último acuerdo alcanzado en 2022, Licencia especial para atención y acompañamiento de hija/o en transición de género<sup>92</sup>, que contempla licencia especial a las trabajadoras y los trabajadores para atención y acompañamiento de hija/o a cargo, que desee acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida. Esta licencia ha sido planteada por una trabajadora en particular y se ha considerado que debería establecerse como una licencia para todo el personal docente de la UNLu, siendo que no solo favorece a las progenitoras y los progenitores, sino también permite la visibilización de las infancias trans.

En lo que respecta a la licencia por violencia de género<sup>93</sup>, si bien ya estaba integrada como reglamentación particular del CCT desde el año 2019, fue modificada en 2021, eliminando, principalmente, el requisito

---

91 Resolución Consejo Superior n.º 37/21

92 Resolución Consejo Superior n.º 463/22

93 Resolución Consejo Superior n.º 37/21

de presentación de la denuncia policial para su usufructo. El aspecto innovador de esta licencia es permitir el pleno desarrollo de las acciones consecuentes y el acceso a la asistencia para sí y para el grupo familiar de cualquier trabajadora nodocente que se encuentre atravesando una situación de violencia de género.

## Conclusiones preliminares

A modo de conclusión preliminar del trabajo realizado durante este recorrido, podemos afirmar que todo lo conquistado y hasta aquí construido ha tenido como finalidad el reconocimiento y ampliación de derechos de las mujeres trabajadoras y las disidencias que revisten cargos de personal nodocente en la Universidad Nacional de Luján.

Sin duda, las negociaciones colectivas en general y la homologación del primer Convenio Colectivo de Trabajo para las trabajadoras y los trabajadores nodocentes, cambia el paradigma de nuestra labor sindical; siendo que en ese camino reforzamos nuestro rol de sujetos activos y creativos de nuestra realidad laboral y en condiciones de paridad actuamos como parte trabajadora, a través de nuestros representantes, en el único espacio idóneo y democrático para la definición de políticas laborales y de bienestar para el conjunto de trabajadoras/es, la comisión paritaria. Esta herramienta de negociación en par de igualdad es sumamente potente si colectivamente se le aporta información, firmeza y convicción para la mejora permanente de las condiciones de trabajo y el ejercicio de derechos sociales de las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados.

Ha sido un largo camino de aprendizaje colectivo, construcción y deconstrucción y bien sabemos que, a medida que la sociedad evolucione, estas licencias deberán ser revisadas, modificadas, ampliadas y estamos comprometidas/os a seguir trabajando en ese sentido, desde nuestro sindicato ATUNLu, la Comisión Paritaria Particular y con diferentes organismos como la Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales (FATUN) que también se encuentran en este camino.

La experiencia ha sido y se mantiene desafiante y enriquecedora; pero sustentada siempre en el principio de igualdad resulta, a su vez, sumamente gratificante, siendo que nos impulsa la convicción que a través del trabajo colectivo, juntos, juntas y jentes contribuimos, al menos desde nuestros espacios, a una sociedad más justa e igualitaria.

Da cuenta también de ello la cantidad de compañeras que, gracias a la capacitación continua y a la igualdad de oportunidades para el acceso a funciones jerárquicas y espacios de decisión, hoy conducimos y repensamos la institución y nuestras políticas laborales desde el cogobierno de la Universidad y la acción en la negociación colectiva en representación de nuestra Asociación Sindical, ATUNLu. Aunque quizás para dar efectiva cuenta de ello deberíamos relatar las diferentes conquistas en esas materias, ello excede la temática de esta presentación.

## Prospectiva

A modo de prospectiva en lo inmediato, a partir del intercambio permanente con nuestros y nuestras compañeras de trabajo y los emergentes, se nos presenta evidente abordar a la brevedad dos aspectos aún no profundizados: cuidado de adultos mayores y violencia intrafamiliar. En tanto, hasta su reglamentación en el CCT, desde la ATUNLu, la Dirección General de Personal y rectorado de la Universidad, las situaciones no dejan de considerarse y atenderse. No obstante, resulta necesario integrarlas a los derechos permanentes, para un mayor bienestar de las y los trabajadores Nodocentes de la UNLu.

## Bibliografía

- Universidad Nacional de Luján. (2020). Resolución HCS 205/20 - *Establecer el Cupo laboral para personas trans, transexuales y transgénero*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=106316>
- Universidad Nacional de Luján. (2020). Resolución HCS 236/20 - *Homologar Acuerdo Paritario Particular: modificación de artículos*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=106498>
- Universidad Nacional de Luján. (2021). Resolución HCS 037/21 - *Homologar Acuerdo Paritario Particular: modificación de artículos*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=108322>
- Universidad Nacional de Luján. (2021). Resolución HCS 315/21 - *Aprobar Formulario Trato Digno*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=111236>
- Universidad Nacional de Luján. (2022). Resolución HCS 045/22. *Aprobar Guía para el uso del lenguaje con perspectiva de género o no sexista*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=113531>
- Universidad Nacional de Luján. (2022). Resolución HCS 463/22 - *Homologar Acuerdo Paritario Particular "Licencia especial para atención y acompañamiento de hija/o en transición de género"*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=116756>
- Universidad Nacional de Luján. (2021). Disposición S ACA 748/21 - *Reconocer como actividad de capacitación interna del personal Nodocente al "Curso: actualizaciones en violencia de género en el marco de la Ley Micaela"*. Disponible en: <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=110961>

## Política pública con perspectiva de género

Autoras: Lic. Yésica Fernández<sup>94</sup>, Dra. Timonel Elea<sup>95</sup>

El "Protocolo de actuación para prevención, sanción, erradicación y capacitación de situaciones de violencia de género y discriminación por identidad de género u orientación sexual, en el ámbito laboral y municipal" (en adelante Protocolo Municipal) surge a partir de una serie de hechos de acoso sexual y abuso de poder por motivos de género que se venían suscitando dentro del Poder Ejecutivo y Legislativo del Municipio de Moreno. Es por esta razón que tanto las organizaciones feministas como organizaciones del colectivo disidente del distrito comenzaron a emprender una ardua lucha, demandando que se dé una pronta respuesta institucional con el fin de poder disminuir las situaciones de hostigamiento y violencia por motivos de género. En los últimos años, estos diversos organismos locales habían detectado un alto porcentaje de denuncias de mujeres y disidencias, donde manifestaban situaciones de acoso sexual y abuso de

---

94 Lic. en Trabajo Social, directora a cargo del "HOGAR CAMILA", secretaria de Mujeres, Géneros y Diversidades, Municipio de Moreno, integrante del equipo técnico de la "Asesoría Confidencial" del "Protocolo Municipal" para situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral, entre agentes municipales.

95 Abogada, docente; directora general a cargo de la "Dirección General de Fortalecimiento para la Salida de las Violencias", en la Secretaría de Mujeres Géneros y Diversidades, del Municipio de Moreno; integrante del equipo técnico de la "Asesoría Confidencial" del "Protocolo Municipal" para situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral, entre agentes municipales.

poder por razones de género, por parte del personal jerárquicos y no jerárquico del Municipio y principalmente por parte del Honorable Concejo Deliberante de Moreno (en adelante HCD).

A partir de dicho contexto, la comisión de género del HCD en conjunto con algunas organizaciones feministas locales y sindicatos de trabajadores municipales de Moreno comenzaron a redactar el texto del Protocolo Municipal. De esta manera, el 19 de diciembre de 2018 se sanciona la Ordenanza n.º 6082/18 constituyéndose en la primera normativa, que permitió incipientemente garantizar la perspectiva de género dentro de la administración pública local; prevista para situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral municipal, hacia mujeres y disidencias. Este se encuentra respaldado por el siguiente marco jurídico:

- La Convención de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- La Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém Do Pará).
- La Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- La Ley 26061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.
- La Ley 23592 de Penalización de Actos Discriminatorios.
- La Ley 26743 de Identidad de Género.
- La Ley Orgánica Municipal.
- El Convenio Colectivo de Trabajo.

En sus inicios, el protocolo garantizó un improvisado procedimiento para lograr erradicar y abordar las situaciones de violencia por razones de género que se suscitaban en el ámbito público (en adelante VG); brindando de esta manera al equipo transdisciplinario una serie de pautas de intervención frente a la presencia de diferentes episodios de discriminación, tales como la identidad de género, la orientación sexual, el acoso sexual, el abuso de poder y las situaciones de violencia de género en parejas don-

de ambxs sean parte de la planta municipal.

Por su parte, aquel está destinado a todes les trabajadores municipales, sin distinción acerca de sus modalidades de contratación, ya sea personal temporario, de planta permanente, con contrato de locación, pasantías, o terceros que realicen una contraprestación al Municipio, entre otros. Asimismo, se aplica independientemente de los cargos y niveles de jerarquía que poseen, con el objetivo de que todes puedan exponer libremente su situación de violencia atravesada en el espacio de trabajo.

La Ordenanza 6082/18 alcanza una serie de conductas y situaciones. En principio serán consideradas las **conductas discriminatorias** que impidan el desarrollo y/o ascenso laboral de la carrera en la administración pública o conductas que vayan en deterioro del salario por ser mujeres o personas disidentes. Por otro lado, se encuentran contempladas las **conducta de hostigamiento** como el comportamiento que provoque un daño físico, psicológico o moral a les trabajadores a través de una acción consumada. Por último, se encuentra el **acoso sexual** que haga hincapié en proposiciones indecentes de índole sexual, tocamientos, rozamientos, entre otras.

Las situaciones mencionadas pueden provenir de una persona con jerarquía superior o de un/a compañero/a, influyendo de forma directa las posibilidades de empleo, generando un ambiente laboral hostil. Por su parte, estas conductas pueden ser denunciadas o expresadas, no solo por la persona que se encuentra atravesando la situación de VG, sino también por una persona que haya sido testigo o tome conocimiento de esta.

Durante sus inicios, el área específica encargada de la implementación del Protocolo no se encontraba suficientemente jerarquizada, ubicándose dentro de la Dirección General de Género. Por ende, se dificultaba, al momento de garantizar la asistencia, el acompañamiento a la Persona que transitaba la Situación de Violencia de Género (en adelante PSVG) y la prevención mediante un abordaje integral, con medidas contundentes. Esta falta de jerarquización, autarquía y autonomía del Protocolo, hacía recaer a las PSVG en trámites extensos con una escasa perspectiva de género, revictimizando y permitiendo la impunidad de los agresores.

A partir de la gestión de la intendenta Mariel Fernández es que se decide jerarquizar el área mediante la creación de la **Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades**, otorgando mayor autonomía al Protocolo, garantizando que el equipo transdisciplinario, constituido por una psicóloga, una trabajadora social y una abogada especializada en la temática puedan dirimir con perspectiva de género las medidas y sugerencias a tomarse en cada situación, brindando un abordaje integral a las PSVG.

En la actualidad, se sostiene el mismo marco normativo originario, que no brinda al Protocolo un estatus institucional apropiado a las competencias que requiere el procedimiento para la resolución y acompañamiento de las situaciones que aborda. Sin embargo, alcanza su plena operatividad por la decisión política de imprimir perspectiva de género en toda la actividad de los funcionarios públicos y trabajadores, como impronta de la gestión.

Es por este motivo que se ha destinado el recurso indispensable de un equipo transdisciplinario para el abordaje de las situaciones y, sobre todo, dispuso de un uso discrecional de las facultades disciplinarias de la administración con enfática perspectiva de género en cada una de las áreas. Desde la Capacitación Obligatoria de la Ley Micaela, que se desarrolla en la Subsecretaría de Promoción y Prevención de las Violencias, se complementa la sensibilización con una amplia campaña informativa acerca del Protocolo Municipal, su funcionamiento y competencias ante las VG y abuso de poder en el ámbito laboral.

Por otra parte, la autoridad de aplicación se encarga de realizar la escucha, de brindar un asesoramiento y recepcionar la queja o declaración de los trabajadores, con el fin de continuar con el trámite administrativo, solo si la persona lo solicita. Asimismo, si la persona desea realizar una denuncia penal lo puede hacer por medio de la fiscalía, en la Comisaría de la Mujer o en las diferentes comisarías de seguridad que posee el distrito, con el fin de instar la acción penal. Cabe aclarar que la información proporcionada es confidencial, por lo tanto, se encuentra cargada en un sistema al que solo tiene acceso los integrantes de la autoridad de aplicación.

Seguidamente y luego de realizar la escucha de la situación, la auto-



riedad de aplicación es quien establece la gravedad de las conductas y su nivel de riesgo, clasificándolas en “graves, muy graves, y leves”, como se encuentran reguladas dentro de la Ordenanza municipal. Así se da lugar al abordaje del área con diversas estrategias y, sobre todo, con la impronta de alcanzar a los sujetos que ejercen las violencias. Las medidas a implementarse van desde la modificación de áreas de trabajo, reasignación de tareas, suspensiones y cesantías.

Una vez identificada la gravedad, el equipo transdisciplinario eleva el informe técnico a la autoridad administrativa que, de acuerdo con la Ley Orgánica Municipal, la conforma la Dirección de Sumarios dependiente de la Secretaría de Legal y Técnica del Municipio; pudiendo así iniciar las acciones presunariales correspondientes, hasta aquí, manteniendo la reserva de identidad. No obstante, si la situación continúa a instancias del sumario administrativo, la reserva de identidad debe levantarse garantizando el derecho constitucional a la defensa del denunciado.

Asimismo, el equipo transdisciplinario debe elaborar diferentes estrategias desde una perspectiva que ya no es meramente punitiva, mediante la derivación y articulación con el **Programa de Atención a las Masculinidades de Moreno**, teniendo en cuenta la situación de la que se trate. Es decir, que se conjugan diversas estrategias con el seguimiento del agente que ejerce las violencias, hasta lograr neutralizar el riesgo para otros trabajadores.

Si bien la finalidad principal es garantizar el bienestar bio-psico-social de las PSVG atendidas, también se desarrolla una importante tarea preventiva y cautelar; con medidas y abordajes para prevenir nuevos hechos de violencia.

Desde el Protocolo **se promueven medidas de protección** como:

- las licencias por VG;
- prórroga de licencias;
- el apartamiento del área al agresor;
- reasignación de tareas;
- suspensiones preventivas sin goce de haberes;
- cambio de las condiciones de labor del denunciado, mientras se instruye

la investigación, como medida de protección a la persona denunciante;

- acompañamiento psicológico;
- licencias por secuelas, recidivas, o afectaciones de las V.G. en la esfera personal, y relacional;
- derivaciones de varones agresores a Dispositivos Grupales de Atención a las Masculinidades.

Se intenta que la persona denunciante prevalezca lo más indemne posible durante el procedimiento del protocolo, minimizando el impacto de lo vivenciado en la esfera laboral, anímica y de interacción familiar, evitando la revictimización, con medidas adecuadas a una reparación y a restaurar el estado anterior, con la flexibilidad de contemplar todos los aspectos vitales de la persona, en una escucha activa y empática.

Se brindan acompañamientos integrales que incluyen también el asesoramiento legal, contención y acompañamiento psicológico.

Esta conjunción del “cometido político” de implementar la perspectiva de género transversalmente en todo el accionar de la política pública local y el fortalecimiento de un área específica para el abordaje de cada situación permitieron esta línea de trabajo.

A lo largo de estos años de trabajo, la experiencia nos impone la ambiciosa tarea de impulsar la modificación y ampliación del Protocolo hacia otros horizontes, que permitan abordajes con perspectiva de género que garanticen la reparación de las víctimas e impongan medidas que hagan cesar el riesgo y las desigualdades que afectan a mujeres y diversidades en el ámbito laboral y público.

Así como también es necesario normativizar las estrategias que se vienen implementando para lograr soluciones con perspectiva de género como:

- **la reubicación en puestos laborales** que pertenecían a agentes municipales desafectados o a las personas víctimas de estos;
- establecer la **obligatoriedad de transitar favorablemente los Dispositivos Grupales socio-educativos** como condición de permanencia en sus cargos de los agentes municipales que han cometido violaciones tipificadas en el protocolo;

- la reparación mediante **sanciones conminatorias pecuniarias** a favor de las PSVG (en inconductas leves, en el marco de soluciones restaurativas implementadas desde el área de Sumarios);
- implementar medidas contra la violencia **económica respecto a los agentes que sean deudores alimentarios**; propiciar la retención directa a favor de les alimentades;
- implementar medidas respecto a les trabajadores **que registren medidas judiciales restrictivas de violencia por razones de género como denunciados**, imponiendo la asistencia a dispositivos para varones anteriormente mencionados;
- tipificar como **inconducta grave el incumplimiento de las sugerencias y la estrategia recomendada** desde la Asesoría Confidencial, evitando que retornen a su cargo o labores los denunciados, cuyo riesgo para otros no haya sido neutralizado en el marco de estrategias trazadas desde el área.

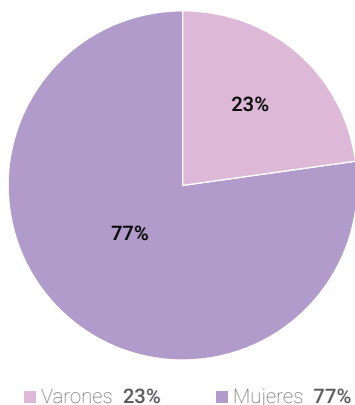
## Planteamiento de la problemática: Violencia laboral por razones de género

Históricamente la división sexista del trabajo llevó a que el desempeño de varones y mujeres estuviera determinado en función de su género. Las mujeres han quedado recluidas a las tareas de cuidado y a ocuparse de la sustentabilidad de la vida en el ámbito privado; y los varones, al trabajo laboral remunerado del mundo público.

El mundo del trabajo tiene para las mujeres el llamado “techo de cristal”, y grandes brechas salariales en las condiciones de labor que marcan una gran desigualdad respecto a los varones.

A pesar de que las mujeres nos hemos incorporado al mercado laboral masivamente en la modernidad, estas brechas persisten. El patriarcado ha ampliado su esfera de acción del mundo privado que antes habitaban las mujeres, a la esfera pública, trasladando así su modelo de relaciones desiguales entre varones y mujeres en el mundo del trabajo.

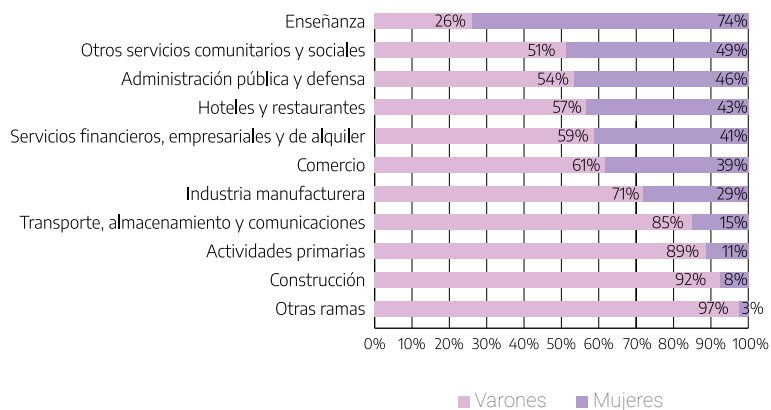
Ello es visible en las estadísticas que dan cuenta de estas desigualdades, impidiendo a las mujeres alcanzar aspiraciones profesionales y desarrollar sus habilidades en condiciones de igualdad.



Las mujeres realizan casi el 80% de los trabajos no remunerados de PBA

- 9 de cada 10 mujeres 7 horas diarias
- 6 de cada 10 varones 3,6 horas

Las mujeres concentran las tareas de cuidado no remuneradas que son desvalorizadas socialmente. Esto afecta su autonomía económica y sus posibilidades profesionales.



## La mitad de la ocupación femenina se concentra en ramas vinculadas a tareas domésticas y de cuidados, menos dinámicas que la masculinizadas

Esta situación genera diferentes posiciones de poder entre varones y mujeres. Se naturaliza la concentración de las tareas de cuidado y crianza que recae en las mujeres. Este modelo económico androcéntrico, que genera segregación laboral, se llama **Paredes de Cristal**, con discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en las condiciones laborales y brechas salariales que afectan a las mujeres.<sup>96</sup>

El llamado **Techo de Cemento** hace referencia a la presencia de mujeres en organizaciones o industrias donde crecer parece imposible para ellas, en general porque son sectores donde predominan los varones.<sup>97</sup>

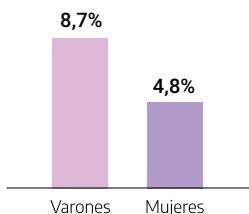
---

96 Paredes de cristal: el término hace referencia a las mujeres que se insertan laboralmente y crecen, pero están concentradas en áreas de apoyo y servicio. La participación de las mujeres en el mercado laboral es predominante en actividades altamente feminizadas: enseñanza (73 %), salud (68 %) y trabajo doméstico remunerado (98 %). Por el contrario, los varones están concentrados en la construcción (96 %), las actividades primarias (73 %), electricidad, gas y agua (86 %) e industria (70 %). (INDEC, EPH 3° Trimestre 2021).

Esta segmentación es relevante en lo que refiere a las tareas realizadas, pero además repercute fuertemente en las remuneraciones; los sectores altamente feminizados exhiben salarios que en promedio resultan menores a la media de la economía. En la Argentina, la brecha salarial es de 26 % para asalariadas/os (INDEC, EPH 3° Trimestre 2021).

97 En industrias de altos ingresos, la participación de las mujeres es muy baja. Es el caso de las actividades de extracción de petróleo, crudo y gas natural (21 %), los servicios de apoyo a la minería (11 %), la industria de fabricación de coque y de productos de la refinación del petróleo (5 %). (INDEC, EPH 3° Trimestre 2021). En las actividades tecnológicas y financieras la participación femenina también es baja. En servicios de programación y consultoría informática, las mujeres alcanzan un 20 % de representación y en las actividades de intermediación financiera un 41 % (INDEC, EPH 3° Trimestre 2021).

## Jerarquía ocupacional: ocupados/as que se desempeñan como jefes/as o directores/as



La metáfora “techos de cristal” resalta la existencia de barreras invisibles para el ascenso de las mujeres en la escala jerárquica

Es decir, el **Techo de cristal** implica que las mujeres, no solo participan menos en el mercado laboral, sino que además acceden a trabajos menos calificados y reciben retribuciones menores a la de los varones, a pesar de realizar la misma labor.<sup>98</sup>

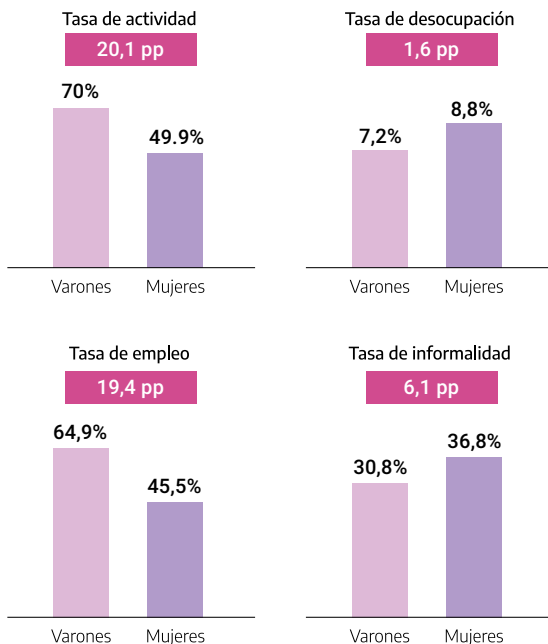
En cuanto a sus posibilidades de crecimiento profesional y calidad de la empleabilidad femenina, las mujeres no acceden a los cargos jerárquicos con facilidad, como lo hacen los varones.

Las mujeres están afectadas en sus proyectos profesionales y laborales ante la eventualidad emergente de alguna necesidad familiar o que requiera cuidar de otros, sobre todo en la familia. A este fenómeno se lo

---

98 Hacen referencia a cómo la participación de las mujeres disminuye mientras se asciende en la escalera jerárquica. Su baja presencia en puestos gerenciales, de dirección y en consejos ejecutivos da cuenta del fenómeno conocido como “club de varones” donde se instalan reglas y comportamientos propios de grupos homogéneos, poco diversos. En esos contextos, romper las dinámicas establecidas e incluir mujeres se vuelve difícil. Las mujeres representan el 47 % de las ocupaciones asalariadas, el 40 % de las de cuenta propia, el 26 % de las ocupaciones de jefatura y el 31 % de las de dirección (INDEC, EPH 3° Trimestre 2021). El 21 % de las empresas en Argentina tienen mujeres CEO (OIT, 2018). En las Cámaras Nacionales y Federales solo el 30 % de las magistradas son mujeres, a la vez que más del 55 % son trabajadoras no magistradas (Oficina de la Mujer, Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2018).

denomina las **Escaleras Rotas**, ya que será la mujer quien deberá interrumpir su carrera y postergarla.<sup>99</sup>



### Las mujeres participan menos y, cuando lo hacen, es en condiciones más precarias

En este estado de cosas, además en lo que respecta a las violencias en el ámbito laboral de la cual la práctica más extendida es el acoso sexual, las mujeres y diversidades son las más afectadas. La estadística indica que las mujeres cis sufren las violencias laborales desproporciona-

---

<sup>99</sup> Hace referencia a las mujeres que están trabajando y ven interrumpidas sus trayectorias laborales porque deben enfrentar las tareas asociadas al cuidado. La tasa de actividad de varones y mujeres de entre 16 y 59 años varía según la cantidad de hijas/os menores de edad en el hogar, en detrimento de las mujeres.

damente respecto de los varones: las mujeres representan el 77 % de los acercamientos físicos inapropiados; el 73 % de los contactos físicos, sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento; sufren el 74 % de la solicitud de favores sexuales para acceder a ascensos, y el 60 % de los hostigamientos por no acceder a intercambios sexuales o sentimentales<sup>100</sup>. Asimismo, estas violencias son perpetradas por varones jefes directos o no directos en su mayoría (57 % varones jefes directos, 37 % varones que no son jefes inmediatos, en contraposición al 16 y 10 % de mujeres jefas directas y mediatas respectivamente).

En este contexto en particular, las mujeres e identidades LGTBI+ se incorporan al mundo del trabajo con un plus de desigualdad respecto a la población en general.

## **Hacia comunidades de trabajo libres de violencia: protocolizando un Modelo de abordaje integral**

Actualmente se sabe que la violencia laboral se da en el ámbito de la administración pública en mayor medida que en el sector privado. Si bien se avanzó en el reconocimiento del acoso sexual en el ámbito laboral hacia las mujeres, se excluían otras formas de violencia laboral que podrían definirse como endémicas en el mundo del trabajo, hasta el advenimiento de marcos normativos como el Convenio 190 de la OIT, y la Ley 13168 en la provincia de Buenos Aires.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la violencia laboral como una “epidemia”, que pronto superaría a las enfermedades e infecciones, considerándola una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las Naciones.

Esto fue fácilmente palpable en la atención a situaciones de violencia

---

100 Grow, <https://www.generoytrabajo.com/#servicios>, webinar: “Violencia Laboral ¿qué sucede en Argentina?” (<https://www.youtube.com/watch?v=ce-yHJQS10k>)



en el ámbito municipal al implementar rápidamente el protocolo de atención: gran cantidad de situaciones se referían a violencias laborales relacionadas al lugar de hiposuficiencia, dependencia de trabajadores que sufren el abuso de poder o situaciones de acoso laboral, sin que implicara necesariamente acoso sexual por razones de géneros.

Esto implicaba tomar conocimiento de las violencias y la afectación a trabajadoras/es que no encuadran en los “tipos” de conducta plasmados en la norma marco (la Ordenanza municipal hace referencia al acoso sexual, y la razón de género en las violencias).

Nos ocurría en la praxis que podríamos atender solo a una “especie” del universo mucho más vasto de las violencias en el ámbito laboral, que incluso en muchas oportunidades representaba una doble vulneración, teniendo en cuenta que las mujeres y personas de los colectivos LGTBI+ suelen cargar con mayores dificultades para lograr la empleabilidad y sostener la estabilidad.

Pretorianamente, apelando a la finalidad y principios de derechos humanos que inspiraron a la Ordenanza y con el propósito de garantizar la perspectiva de género en la función pública, sobre todo teniendo en cuenta el Convenio 190 de la OIT y la ley provincial, que abordan con claridad el imperativo de erradicar, prohibir y abordar las violencias en el ámbito laboral, desde el Protocolo municipal se abordaron las situaciones de violencia laboral, teniendo en cuenta que la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades tiene por cometido **erradicar las violencias que se amparan en relaciones desiguales de poder, sobre todo cuando esta asimetría lesiona la dignidad de las personas trabajadoras.**

Entendemos que en este sistema androcéntrico y patriarcal se legitima y naturaliza el maltrato laboral como propio de la forma de conducir la tarea. Esta conciencia colectiva que naturaliza el maltrato y las violencias (la supremacía disfuncional en el ejercicio del poder jerárquico exorbitante a las facultades técnicas de dirección, el “derecho de piso”, la “novatada”, el trato deshumanizado o incluso conductas de trato indiferente, “ninguneo”, descalificación entre pares o de parte de jerárquicos, etc.) tiene su origen y se habilita desde la cultura en base a la relación desigual de

poder propia del vínculo de dependencia económica y técnica en la que se encuentran los trabajadores respecto de empleadores o superiores jerárquicos en nuestro sistema capitalista de producción y trabajo.

En muchas situaciones abordadas dentro del marco de la violencia laboral, se observa claramente la **violencia económica**, tipología que tiene una raíz común en la dependencia material (a nivel de subsistencia y alimentaria), como en la dependencia emocional y desvalimiento en ciertas/os trabajadoras/es víctimas de persecuciones y hostigamiento psicológico en el ámbito laboral, llegando incluso a cuadros graves de afectación a la salud, después de prolongado tiempo de exposición a diversas hostilidades e incertidumbres.

De modo tal que esa asimetría es de carácter “alimentaria”, se arraiga en las necesidades más básicas de supervivencia de trabajadores y sus grupos familiares. En muchas ocasiones, **esta desigualdad de base es el campo fértil para los abusos de poder, desencadena relaciones inter-subjetivas de maltrato vertical, u horizontal en los entornos laborales, o ambientes hostiles, lesivos para la salud y dignidad de los trabajadores** afectadas por situaciones de violencia.

El abuso de poder y el maltrato u hostigamiento psicológico son las formas más comunes de violencia que se registran en las situaciones traídas al Protocolo, sobre todo cuando se ejerce verticalmente (descendente).

En el estado de avance normativo y convencional, la administración pública no puede ser indiferente o permisiva de estas formas de actuar deshumanizadas, que se da en las asimetrías propias de la hiposuficiencia de trabajadores respecto a sus empleadores o jerárquicos.

Por lo tanto, el acoso laboral en tanto es un comportamiento doloso que atenta contra la salud (integridad psico-física) de otra persona, además de un ataque a la dignidad de las personas trabajadoras, constituye un daño indemnizable y sancionable (Ley 13168) que merece el abordaje institucional por medio de un equipo técnico, que pueda integralmente prevenir, reparar en la subjetividad de las personas afectadas, además de

perseguir la responsabilidad por parte de los perpetradores, e intervenir en la punición de sus conductas, sobre todo cuando representan un riesgo para la integridad psicofísica de las personas trabajadoras.

Desde los feminismos, nos inscribimos en las corrientes que entienden el flagelo de las violencias como una problemática socio-cultural. Más allá de la punición, para su erradicación y prevención se requieren políticas públicas que apunten a las causales de dichas situaciones, y sobre todo adoptar estrategias de abordaje adecuadas.

Nuestro modelo de abordaje es flexible y se apega a ciertas premisas de “atención a las violencias” que posibilitan llevar adelante la protección, el asesoramiento, acompañamiento psicológico y las estrategias tendientes a cesar el riesgo para la persona denunciante y otras personas potenciales o eventuales víctimas, e implementar –mediando la escucha activa–, la estrategia más conveniente en términos de reparación para la persona afectada o denunciante:

- Atender debidamente a la víctima, minimizando el daño, y procurar la reparación.
- Brindar contención psicológica y atender las secuelas.
- Brindar asesoramiento legal e información de los procedimientos disponibles.
- Centrar el abordaje en la persona que ejerció la agresión, de modo que sea quien se haga acreedora de la intervención estatal, y transite el proceso de denuncia hasta la resolución, con acciones concretas que recaerán sobre el/la denunciado/a (medidas preventivas que impliquen cambios para la persona agresora, o acciones en relación a la investigación).
- Medidas de protección preventivas inmediatas.
- Minimizar el impacto “ambiental” sobre el sector de trabajo mediante charlas de sensibilización, rotación de grupos de trabajo, toda medida que impida la propagación del hostigamiento horizontalmente y exposición de la persona denunciante.

Esta forma de acompañamiento es plausible durante el “procedimien-

to confidencial del protocolo” y el abordaje interdisciplinario, que permite constatar la consistencia y gravedad de cada situación, implementando efectivamente medidas acordes con cierto grado de creatividad, y dentro de las facultades de dirección y disciplinarias de los funcionarios de cada área, articulando para ello mediante “sugerencias” de medidas a adoptar que resguarden a denunciantes al tiempo que organizan la tarea alrededor del cuidado y prevención.

Posteriormente, se brinda el informe final que puede derivar en la apertura de actuaciones sumariales donde se dirimirán las acciones correspondientes, según la gravedad de cada situación.

No obstante, fuera del ritualismo procedimental administrativo y las rígidas fórmulas de consecuencias disciplinarias, se puede establecer incluso la cesantía de agentes que han ejercido violencia, que se disponen con relativa inmediatez, en las situaciones de gravedad.

El modelo de abordaje construido en nuestra experiencia permite alcanzar las situaciones de violencias más sutiles, las “no tipificadas”, aquellas que son simbólicas o incluso psicológicas y no por ello menos lesivas.

Los ambientes laborales donde se instalan la hostilidad y las violencias aun sutilmente se desenvuelven en un espacio gris donde la impunidad los vuelve una realidad insoslayable con grandes costos anímicos para quienes la sufren.

El abordaje, desde la integralidad de la atención a cada situación con un protocolo flexible y dinámico que fije pautas tendientes a la reparación, nos permite alcanzar esta realidad muy común en el mundo laboral.

## **El *mobbing*, hostigamiento y ambientes laborales hostiles**

Entendemos al “ambiente laboral” como un espacio donde no solo se propicia la tarea y el cumplimiento de ciertos objetivos productivos o de gestión, sino como una **“comunidad de trabajo”**. Este concepto nos ayuda a sostener una mirada particular que la gestión tiene respecto a los medios que está dispuesta a emplear para lograr los fines o cometidos

públicos: con una praxis inscrita en el posicionamiento ideológico del trabajo como herramienta esencial para la dignidad de las personas, que no es otra cosa que una perspectiva de derechos humanos.

En este sentido, las “facultades de organización, de dirección y disciplinarias” que poseen las jerarquías ceden a la “comunidad de trabajo”, ligada irremediabilmente a la función dignificadora que representa el trabajo y no tanto a una posición de poder o privilegio en la que se encuentra quien ostenta la dirección/ gestión, que a menudo deviene en un billete de indemnidad para el mal trato.

El jurista Antonio Vázquez Vialard da cuenta de esta dimensión del trabajo “como una realidad hacia afuera, que construye el mundo y, al mismo tiempo, tiene una faz hacia adentro. A través de él, el ser humano se realiza como tal, se siente integrado a la comunidad o se destruye. Aunque se produzca bien hacia afuera y se obtenga una compensación económica suficiente, ello no basta si la tarea no brinda satisfacción (salario psicológico, que es indispensable en todas las actividades de la vida, sentirse alguien, integrado en la comunidad, con una función importante que cumplir)”.<sup>101</sup>

Descentrar la tarea, la retribución o la “productividad” para centrarnos en el proceso de socialización que es el trabajo es una invitación desde el feminismo a apelar a la sensibilidad y a políticas públicas orientadas a las personas y a la construcción de subjetividades deseantes y no alienadas a la tiranía del mundo de la producción y el consumo.

En la relación laboral, se suele considerar que lo importante es solo que se la retribuya económicamente “en forma adecuada, cuando la auténtica justicia en esa relación solo se alcanza cuando a aquella se agrega el referido salario psicológico y la persona no queda comprometida psicológicamente (lo que ocurre cuando en los hechos no se ha tenido en cuen-

---

101 Capítulo VIII. Mobbing, trato desconsiderado, acoso, hostigamiento y otras formas de violencia laboral, por María Verónica Moreno Calabrese y Miguel Ángel Piroló.

ta que es una persona y se ha intentado reducirla al rol de un objeto)<sup>102</sup>.

La persona como centro de la escena del trabajo implica que no pueda ser tratada o destrutada, ni utilizada o consumida como un “factor de producción”, no se trata de medios, sino que la comunidad trabajadora es en sí la razón y finalidad del trabajo. Dice Maritain que: “La persona humana tiene derechos por el hecho de ser todo un dueño de sí mismo y de sus actos, y por consiguiente no es solo un medio sino un fin; un fin que debe ser tratado como tal”.<sup>103</sup>

Hace tiempo, y cada vez con mayor frecuencia, se ha ido elaborando la problemática de la violencia en los ámbitos laborales: la modalidad más habitual es el “acoso laboral”. Dentro de este marco, existe una multiplicidad de conceptos vinculados: el *mobbing*, el acoso moral o sexual, la discriminación, el *bossing*, el *bullying*, la violencia psicológica y el vaciamiento del puesto de trabajo.

Estas figuras, no tipificadas específicamente en nuestra legislación laboral, muy recientemente fueron acogidas desde el convenio 190 de la OIT y en la Ley Provincial que ya mencionamos. Conceptualizaciones que dan un marco a nuestra labor e imperativamente conllevan la necesidad de implementar abordajes y acciones que permitan erradicar las violencias del ámbito laboral, con la complejidad que esta temática representa en una sociedad patriarcal, androcéntrica y capitalistas, donde la desigualdad o asimetría que tensiona y genera las violencias está tan íntimamente ligada a la concentración de los medios de producción y la posición subjetiva de quienes padecen esta violencia.

Esta asimetría, tan clara y antigua que ha dado lugar al orden público laboral como régimen tuitivo protector de los derechos de la parte más

---

102 (1) Cfr. Vázquez Vialard, *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Anotada*, por él dirigida, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2005, t. I p. 101.

103 Cfr. “Los derechos del hombre y la Ley natural”, citado por López, Centeno, Fernández Madrid, *Ley de Contrato de Trabajo*, t. I, p. 50.

débil en el sinalagma contractual laboral, hoy nos impone reconocer que allí no hay negociación posible y la dependencia radica en la necesidad de sostener su subsistencia y sus grupos familiares, enlazadas a las más básicas necesidades humanas y al proyecto de vida de la persona trabajadora. En esta perspectiva, la “fuente de trabajo” no es un objeto contractual como cualquier otro, ni debe tener el mismo tratamiento.

A esta mirada tutelar o de reconocimiento de asimetrías, además debe contemplarse la finalidad social que posee una “comunidad de trabajo” (no solo) dedicada a la producción y a la necesidad como colectivo social de gestionar comunidades de trabajo “sin violencias”.

Explica Marie France Hirigoyen que por “*acoso en el lugar de trabajo*” debe entenderse cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”<sup>104</sup>.

La autora define al *mobbing* y destaca que a partir de la década del noventa recién comienzan a problematizar estas cuestiones “como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, a la vez que produce desgaste psicológico, por lo cual favorece el absentismo”. Señala que el acoso se prolonga insidiosamente a lo largo del tiempo, que socava y desgasta sistemáticamente, dado que al principio las personas acosadas no se toman en serio las indirectas y las vejaciones, más los ataques se multiplican con regularidad, hasta que la víctima es acorralada y se la coloca en una posición de inferioridad. Los compañeros de trabajo suelen mantenerse al margen, por bajeza, egoísmo o miedo.

El concepto de *mobbing* es introducido por el psicólogo alemán Heinz Leymann quien utilizó, a principios de la década de 1980, (“to mob”: atacar, asediar; “mob” como sustantivo indica muchedumbre o jauría) para des-

---

104 Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral*, Ed. Paidós, Buenos Aires, 2007, p. 48.

cribir las formas de acoso que se presentan en las organizaciones. Como nos ilustra Hirigoyen, este término fue empleado por el etólogo Konrad Lorenz para la definición de las conductas agresivas de los grupos de animales que desean expulsar a un intruso. El origen del vocablo nos indica, primeramente, que se trata de un fenómeno de grupo.

Abajo Olivares coincide con la autora anteriormente citada en que fue el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann quien, hacia 1980, aplicó el término *mobbing* a la psicología laboral en un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, llevado a cabo en Hamburgo. Este autor explicó que:

El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses).

Leymann puntualizó que se trata de un "proceso de destrucción: se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos."<sup>105</sup>

En el mismo sentido, el Dr. Miguel Ángel Maza –al votar en primer término en los autos "Reinhold, Fabiana c. Cablevisión S.A. s/despido"– puntualizó que: "El acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular".<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> Abajo Olivares, Francisco Javier, *El mobbing o acoso psicológico en el ámbito laboral*, ed. LexisNexis, segunda edición ampliada, Buenos Aires, 2006, p. 8

<sup>106</sup> CNTrab., Sala II, SD n.º 95304 del 12/10/2007.



Diferenció el *mobbing* del ambiente laboral hostil: "Violencia psicológica general en el ambiente de trabajo, ya que en las hipótesis de *mobbing* la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima, con una intencionalidad subjetiva y perversa".

Este clima laboral que se gestiona desde el maltrato, la falta de respeto, de comunicación y "cargado" de agresividad suele darse de manera generalizada, a veces, sin una intencionalidad específica. Se convierte en un ambiente insalubre, perjudicial para la dignidad de trabajadores en cuanto personas. Pero no configurará un supuesto de *mobbing*, ya que no registra esa direccionalidad y sistematicidad mencionada. Aun así es importante tomar conciencia que en virtud del deber de "seguridad" que asiste al empleador generará responsabilidad de este, en tanto es un ambiente dañino.

Las condiciones dignas de labor implican también buen clima de trabajo y un trato respetuoso incluso en el ejercicio de las facultades de dirección y organización que el ordenamiento legal confiere al empleador, todo lo cual desemboca en el "ensanchamiento doctrinario y jurisprudencial del concepto de infortunio laboral de manera de habilitar la posibilidad de juzgar qué efectos causales o concausales pueden tener situaciones de maltrato laboral en la aparición, desencadenamiento o agravamiento de enfermedades en los trabajadores".

Al igual que el *mobbing* laboral, los ambientes laborales hostiles atentan contra la salud y dignidad de trabajadores, y consecuentemente comparten los efectos negativos en las personas, que se pueden presentar como sintomatología de este malestar experimentado.

Como así también, traerán aparejados "costos" para la parte empleadora, en cuanto a reducción de la "productividad y rendimiento", además de los costos específicos que pueden resultar de demandas judiciales, que condenen a la reparación del perjuicio en un posible despido indirecto.

En su libro *Derechos y deberes de las partes del Contrato de Trabajo*, de Miguel Ángel Pirolo, se mencionan los elementos que se dan en el *mobbing* para diferenciarlo de otras formas de violencia:

- a. los agresores: una persona o grupo de personas;
- b. la acción: se ejerce una violencia psicológica;
- c. el factor tiempo: se concreta de manera sistemática y durante un lapso prolongado;
- d. un espacio determinado; el lugar de trabajo;
- e. el medio: la destrucción de las redes de comunicación de la víctima;
- f. la finalidad: que la víctima abandone el lugar de trabajo.<sup>107</sup>

---

107 Ver al respecto comentarios de Abajo Olivares. (2006). *El mobbing o acoso psicológico en el ámbito laboral*, Ed. LexisNexis, segunda edición ampliada, Buenos Aires, p. 10. Es preciso acreditar que el posicionamiento del trabajador en un cargo inferior tenga como propósito hostigarlo u obtener un apartamento de la empresa, ver CNTrab., Sala II, 12/04/2010, L. P., E. G. c. Pramer S.C.A., AR/JUR/20254/2010, DJ, 28/07/2010, 2041, DT, 2010 -septiembre-, 2368, con nota de Claudio Aquino). En el mismo sentido, se consideró improcedente tener por acreditado el *mobbing* denunciado por un trabajador con sustento en el trato poco cordial dispensado por su superior pues, de los dichos de los testigos aportados por aquel no surge que hubiere mediado una actitud persecutoria direccionada específicamente hacia el actor y tampoco ha quedado acreditada la existencia de un nexo de causalidad entre las condiciones laborales y los padecimientos psíquicos que habría sufrido aquel. CNTrab., Sala V, 08/09/2010, Bornstein, Alberto Salomón c. Siembra A.F.J.P. S.A., AR/JUR/57898/2010, La Ley Online; CNTrab., Sala VII, 28/10/2009, Barboza, Antonio Augusto c. Correo Oficial de la República Argentina S.A., AR/JUR/45295/2009, DT, 2010 (marzo), 554; Sala VIII, 28/11/2008, Casoli, Lucía Mercedes c. Richi S.A., AR/JUR/15807/2008, La Ley Online. Por el contrario, se admitió la existencia de *mobbing* por hallarse presentes las notas tipificantes antes referidas, en los siguientes casos: CNTrab., Sala IX, 26/02/2010, Cobice, Oscar c. Danone Argentina S.A., AR/JUR/2166/2010, La Ley Online; CNTrab., Sala VII, 29/04/2009, Givone, Julieta Belén c. Aguas Danone Argentina S.A., con nota de Tomás Ignacio González Pondal, LA LEY, 03/09/2009, 6). Se ha decidido también que: "Resulta ajustada a derecho la situación de despido indirecto en que se colocó una trabajadora en tanto se encuentra acreditado que luego de la informatización del establecimiento del demandado sufrió el aislamiento, la marginación a través de la hostilidad y la falta de comunicación de sus superiores a partir de su falta de adaptabilidad, así como el menoscabo de su imagen frente a la comunidad de trabajo, ya que todas estas modalidades de acoso a la identidad e integridad psíquica del trabajador constituyen *mobbing*". Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fé, Sala I, 18/10/2002, Sánchez, Marta E. c. Rodríguez y Fernández S.R.L., Litoral, 2007 (mayo), 402, con nota de Sebastián C. Coppoletta). Se ha decidido también que: "El *mobbing* se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente (del voto del doctor Lutz)"; STJ Río Negro, 06/04/2005, Dufey, Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A., AR/JUR/1496/2005, Patagonia, 2006 (febrero), 14, con nota de José P. Descalzi - LA LEY, 2005-E, 824, con nota de Silvia E. Díaz - Patagonia, 2005-1102, con nota de Idelma M. Petruzzo - IMP, 2005-23, 3065).

El *mobbing* laboral, o acoso psicológico, es muy frecuente en los ámbitos de trabajo; suele darse en sus diversas formas: *bussing*, *mobbing* vertical, descendente y ascendente, y horizontalmente. Entendemos que es esencial la actitud adoptada por la empleadora ante la toma de conocimiento de estas situaciones para lograr la erradicación exitosa de estas prácticas.

El *mobbing* es un fenómeno que se desarrolla en varias fases que, consideradas desde la víctima, son las siguientes:

- a. la fase inicial de acoso: se caracteriza por el desconcierto de la víctima, que no sabe al principio qué le está pasando ni por qué, y confía en que la situación volverá a la normalidad, pero al prolongarse, empieza a padecer una progresiva pérdida de confianza en sí misma .
- b. fase de conflicto abierto: la víctima comienza a sufrir el rechazo y la marginación instigados por el acosador, dentro de la organización, por lo que se repliega sobre sí misma. Piñuel y Zabala identifica tres patrones básicos de cambios que afectan a la personalidad de la víctima. Esta última puede volverse predominantemente obsesiva, depresiva o puede mostrar signos de resignación a la situación que le toca vivir, que se manifiestan en el aislamiento social voluntario.
- c. fase de escape: en esta etapa la víctima se encuentra ya afectada psíquica y físicamente, por lo que concurrir a su trabajo la afecta en gran medida, y comienza entonces a buscar alternativas de huida. Por lo general, se manifiesta en la petición de traslados o cambios de sector o de puesto de trabajo, una baja de tipo médico o en casos extremos, la renuncia o el despido indirecto, o también puede suceder que sea la organización quien decida expulsarla de manera directa, como consecuencia de la disminución del desempeño que evidencia en esta última fase del desgaste.”<sup>108</sup>

Teniendo en cuenta que el *mobbing* laboral tiene la intencionalidad y finalidad de lograr la “expulsión o autoexpulsión” de la víctima median-

---

108 Piroló, Miguel Ángel. (s/f.) *Derechos y deberes de las partes del Contrato de Trabajo*, Ed. La Ley.

te el “desgaste psicológico, las acciones “negativas” (como expulsar a la víctima, sancionar el absentismo o reducción de productividad), la indiferencia o tolerancia de las prácticas violentas en los grupos de trabajo por parte de las jerarquías reproducen, legitiman y multiplican los efectos y consecuencias del *mobbing*, habilitan a que se extienda, gane impunidad como una forma de llevar adelante la tarea y, por tal motivo, genera responsabilidad de la empleadora.

En la experiencia en el Municipio de Moreno, a través de las situaciones denunciadas, podemos destacar dos aspectos esenciales que se abordaron:

La violencia laboral, como flagelo organizacional: es decir, las situaciones de violencia vinculadas al ejercicio de las facultades de dirección de manera disfuncional y abusiva por parte de los jerárquicos, como una estrategia socialmente instalada y “naturalizada” de conducción de la tarea, sirviéndose de modos y estrategias violentas.

Por otro lado, la afectación particular a las mujeres y diversidades que, en estos esquemas de ambientes de violencia laboral y abuso de poder, se vieron particularmente vulnerables por violencias por razones de género.

Esta realidad nos impuso comenzar a repensar la intervención desde un marco más amplio que es el *mobbing* laboral, y la categoría de “género” como una de las dinámicas en la que esta modalidad de ejercicio de la violencia se viene dando con cada vez más intensidad en los ámbitos laborales de la administración pública.

En este sentido, los abordajes se fueron ampliando en incumbencia a situaciones de abuso de poder y *mobbing* laboral, entendiendo que la política pública del Protocolo y de la Secretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades, en general, tienen un cometido mucho mayor tendiente a desarticular las relaciones desiguales de poder y las asimetrías que perjudican la dignidad de trabajadoras/es y colectivos en particular que fueron históricamente oprimidos, personas de colectivos LGBTBI+ y mujeres.

La reivindicación de derechos y la reparación se imponen ante la toma de conocimiento de situaciones de violencia laboral, aunque no se centre

la situación en la categoría de género, como motivo principal. La promoción y sensibilización en esta temática, mediante talleres, nos permiten lograr que la función pública se desarrolle con la debida perspectiva de género y prevenir situaciones de violencia.

El feminismo pone en crisis las formas de dominación moderna y el sistema capitalista de producción, que parte de una exacerbada desigualdad de base en las relaciones de trabajo. Para lograr ambientes laborales, salubres y erradicar las violencias es primordial desarticular estas desigualdades de poder, compeler y capacitar a les funcionaries en lo que implica “la carga pública” de su función y los límites de sus facultades de organización y dirección, para ser ejercidas en pos de lograr “comunidades de trabajo” libres de violencias.

# Construcción e implementación del protocolo por motivos de violencia de género en AUBASA

Autoras<sup>109</sup>: Marina Salzmänn<sup>110</sup>, Virginia Russo<sup>111</sup>

## Introducción

El Protocolo de actuación para casos de violencia de género en AUBASA forma parte de los objetivos del Departamento de Perspectiva de Género creado en enero de 2022. AUBASA es una empresa de autopistas de capital mixto (mayoritariamente estatal) y comprende la autovía Bs.As. – La Plata y la Ruta Provincial 2, principalmente. En enero del 2022 se toma la decisión de crear un Departamento de Perspectiva de Género, en línea con las políticas que viene implementando el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. El Departamento busca transversalizar políticas para la igualdad de género al interior de la empresa.

Uno de los ejes principales del Departamento de Perspectiva de Género -DPG- es trabajar para prevenir y erradicar la violencia de género en los ámbitos laborales así como acompañar a aquellas personas que puedan estar sufriendo violencia de género en sus hogares. El Protocolo funciona

---

109 Integrantes de AUBASA, Autopistas de Buenos Aires S. A.

110 [marina.salzmänn@aubasa.com.ar](mailto:marina.salzmänn@aubasa.com.ar)

111 [virginia.russo@aubasa.com.ar](mailto:virginia.russo@aubasa.com.ar)

como pilar de este eje de trabajo ya que viene a establecer un procedimiento claro, transparente y equánime para abordar este tipo de situaciones, y abarca a todo el personal, incluyendo a los cargos jerárquicos.

Al momento de la creación del DPG, AUBASA no tenía ningún tipo de experiencia en la elaboración de protocolos vinculados a violencia de género, no había realizado capacitaciones ni había implementado políticas vinculadas con la temática. De modo que la elaboración e implementación del protocolo debe ir acompañada de otras iniciativas del Departamento como la sensibilización y capacitación en la temática.

A continuación, desarrollamos cómo fue el procedimiento de elaboración y aprobación del protocolo al interior de la empresa.

## Desarrollo

La construcción del protocolo es la resultante de la conjugación de dos variables: por un lado, la búsqueda de referencias existentes que nos sirvieran de marco y guía para su lineamiento general. Y por el otro, las particularidades propias de la empresa, las instancias involucradas y los actores intervinientes.

Para elaborar un protocolo que sea exitoso en su implementación, resulta fundamental comprender la dinámica interna de la empresa, su funcionamiento, canales de mando y cultura. El proceso no fue sencillo, dado que establecer un protocolo viene a romper con prácticas y usos y costumbres que se arrastran desde hace mucho tiempo. A su vez, tener uno aprobado por el directorio de la empresa le quita poder a quienes puedan tomar medidas discrecionales ya que vuelve los procesos de toma de decisión más claros y transparentes.

Una de las primeras cuestiones que hubo que definir fue la coordinación entre la puesta en función del departamento como receptor de denuncias de violencia y la aplicación del Protocolo. Por las distintas entrevistas que habíamos sostenido con otras entidades, sabíamos que difundir los canales de comunicación para denuncias, implicaba una in-

minente llegada de situaciones a resolver y, al no contar con el marco regulatorio del Protocolo, eso podría generar inconvenientes.

A pesar de que ambas integrantes del departamento teníamos experiencia en la temática, en esta decisión fue crucial contar el apoyo del Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, ya que nos brindaba el respaldo necesario si se presentaba una situación previa a tener el Protocolo aprobado. De hecho, la primera denuncia recibida fue la más compleja que hemos tenido que trabajar, debido a las características del ámbito donde sucedió, la jerarquía de las personas, los intereses involucrados y las medidas tomadas.

La intervención –que se hizo en conjunto con el Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares– no solo nos permitió llevar adelante la contención de la denunciante, entender los objetivos de la entrevista y orientar el seguimiento, sino que además nos guio en la realización del informe y en las recomendaciones a realizar a la empresa. A su vez, nos ayudó a esclarecer las funciones del Equipo Interdisciplinario y a definir los pasos de su intervención y alcance dentro del Protocolo.

El no contar con un protocolo dificultó la resolución del caso, pues, si bien las recomendaciones realizadas se basaron en la normativa vigente, no teníamos un marco propio al cual remitirnos para legitimar las recomendaciones que realizábamos.

Otra instancia del proceso fue la búsqueda de compromiso de otras áreas con el tema y la validación del texto. Al ser un tema nuevo y con cierta resistencia, era importante que el interés por la creación de un protocolo exceda al DPG. Para eso intentamos forjar alianzas con áreas claves, a través de su involucramiento en la redacción del contenido. Se invitó a la lectura de un primer borrador pidiendo una devolución de su comprensión y las correcciones que, desde su materia, se entendieran necesarias. Así se logró pulir el texto con el área de comunicación y la gerencia de RRHH. Esta última, relevante no solo en la elaboración sino en la puesta en marcha del Protocolo ya que tiene la potestad para aplicar corrímien-



tos y medidas disciplinarias además de gestionar la licencia por motivos de violencia de género. Se comenzó a trabajar en conjunto, realizando una capacitación en la licencia por motivos de violencia de género y reuniones de trabajo para consensuar el funcionamiento del Protocolo.

Aquí se presentaron ciertas cuestiones que necesitaron discusión, como los límites entre violencia laboral y violencia por razones de género o la progresión y formas de sanciones a aplicar. También nos permitió actualizar la legislación vigente sobre la materia que estaba quedando relegada y exponer la urgente necesidad de capacitación del sector.

Una vez que el texto tuvo su formato final, se elevó informalmente al directorio para contar con su mirada y poder conversar sobre las posibles objeciones. Esta instancia tenía también el objetivo de evitar demoras en el momento de su aprobación.

La aprobación del Protocolo por parte del sindicato mayoritario en la empresa (SUTPA) resultó también de suma relevancia, ya que tiene un representante en el Directorio y, a su vez, forma parte de decisiones trascendentales relativas al personal. En ese sentido, desde el DPG se mantuvo un vínculo laboral constante con la Secretaría de Género del sindicato y se facilitó el texto del Protocolo al director para que puedan realizar sus sugerencias o aportes.

Es importante destacar que la construcción del Protocolo no fue un hecho aislado, sino que formó parte de un Plan de Trabajo del DPG que involucraba otras acciones que iban complementando y haciendo amigable su llegada, entre todo el personal. Tanto las consultas o denuncias que se fueron presentando y requirieron la coordinación con los distintos sindicatos o con las jefaturas de estaciones, como la recorridas que suele hacer el DPG por los distintos puestos de trabajo para difundir su existencia y objetivos, como el avance en las capacitaciones de la Ley Micaela, o la conformación del Equipo Interdisciplinario, acompañaron y prepararon la llegada de este Protocolo que, entendíamos, aun así, podía generar cierta resistencia.

Es por eso que ahora, contando ya con la aprobación del directorio, tenemos previsto una última acción: su difusión y la capacitación en to-

das las áreas de trabajo. Para que se conozca, para poder responder las dudas que surjan y para establecer un nuevo y claro marco de trabajo que no solo actúe ante el hecho de violencia por razones de género, sino que también pueda promover su prevención, generando un mejor ámbito de trabajo para todas las empleadas y empleados de AUBASA.

## Conclusiones

El Protocolo fue un trabajo del Departamento de Perspectiva de Género, pero que se basó en la experiencia recorrida por otras áreas que realizan trabajos similares en diferentes organismos. También contó con los aportes de diferentes actores de relevancia dentro de la empresa. En ese sentido podemos hablar de una verdadera construcción colectiva de un instrumento que va a permitir trabajar en la prevención y el abordaje de situaciones de violencia de género.

La puesta en marcha del Protocolo no significa una solución absoluta a la problemática, sino un marco que permita poder avanzar hacia espacios de trabajo libres de violencia. Su implementación en AUBASA requiere necesariamente de un trabajo más amplio de sensibilización y capacitación en género y violencia de género, dado que la empresa no tenía ningún tipo de experiencia previa vinculada a la temática.

Se presenta como desafíos a futuro el garantizar su perdurabilidad en el tiempo, independientemente de las diversas gestiones que puedan conducir la empresa, y el grado de éxito en su implementación, dada la resistencia que encontramos en algunas áreas de AUBASA, donde la perspectiva de género es sumamente desconocida o es vista como una amenaza a ciertos privilegios.

## Bibliografía

- Decreto reglamentario 121 (2020)*. Aprueba la reglamentación y dispone el relevamiento de profesionales, dentro de los cuadros de la Administración Pública, para conformar equipos interdisciplinarios. 27 de febrero de 2022. B.O. 28722.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley 26485 Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales*. 11 de marzo de 2009.
- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (2017). *Ley Provincial 14893. Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia por razones de género, destinada a todas las trabajadoras de la administración pública y de sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria*. 23 de enero de 2017. B.O. 27962.

# Un breve recorrido sobre la intervención en violencia por razones de género en la Universidad Nacional de Luján

Autoras: Sandra Carina Pérez<sup>112</sup>, María Sol Villanova<sup>113</sup>

## Introducción

El presente trabajo se realiza para ser presentado en el II Congreso de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género, con el objetivo de compartir nuestra experiencia en la Universidad Nacional de Luján, en adelante UNLu, como parte del equipo de profesionales intervinientes en la implementación del dispositivo que emplea nuestra institución para prevenir, intervenir y erradicar las situaciones de violencia.

Compartiremos nuestro recorrido en la mesa temática que aborda “Licencias y protocolos de violencia por razones de género”, esperando que nuestro aporte pueda sumar a los abordajes de otros equipos e instituciones participantes.

---

112 Licenciada en Trabajo Social, egresada de la Universidad Nacional de Luján. Trabajadora Nodocente en el Departamento de Servicios Sociales dependiente de la Dirección de Servicios Universitarios, Sociales y Estudiantiles de la Universidad Nacional de Luján. sandracarina2000@gmail.com

113 Licenciada en Psicología, egresada de la Universidad del Salvador. Trabajadora Nodocente en el Departamento de Servicios Sociales dependiente de la Dirección de Servicios Universitarios, Sociales y Estudiantiles de la Universidad Nacional de Luján. solvillanova@gmail.com

Dentro de la estructura funcional de la Universidad Nacional de Luján, nos desempeñamos como profesionales Nodocentes de las disciplinas de Psicología y Trabajo Social en el ámbito del Departamento de Servicios Sociales dependiente de la Dirección de Servicios Universitarios Sociales y Estudiantiles y de la Dirección General de Bienestar Universitario.

El Servicio Social tiene como responsabilidad coordinar, ejecutar y supervisar acciones destinadas a promover el bienestar psicosocial de la comunidad universitaria, así como intervenir en aquellas situaciones que afecten los derechos de las personas. Por ello, el abordaje de situaciones de violencia basadas en género, orientación sexual o expresión de género en el ámbito universitario es una problemática que nos atraviesa en lo cotidiano de nuestra función.

A lo largo del presente trabajo intentaremos contar nuestra experiencia en la implementación del *Protocolo de Intervención ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de Luján (UNLu)*, creado en 2017<sup>114</sup> y las acciones desarrolladas desde el equipo interdisciplinario, sus aspectos facilitadores u obstaculizadores, así como las estrategias de articulación con áreas internas y organismos o instituciones externas a la Universidad en pos de lograr un abordaje integral.

## Desarrollo

En junio del año 2017 el Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Luján aprobó el *Protocolo de Intervención...*, una iniciativa de representantes del claustro estudiantil con la intención de generar un instrumento de actuación institucional consensuado, a través del cual se establecieran pautas de prevención y abordaje de situaciones de discriminación y/o violencia basados en género que se presentaran en el ámbito universitario de la UNLu.

---

114 Universidad Nacional de Luján resolución Honorable Consejo Superior RESHCS-LUJ: 000575/17 en <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=84663> 19/09/22.

Este constituye un reconocimiento de la característica estructural de la violencia por motivos de género que atraviesa todos los ámbitos. Como afirma la autora María L. Bagnato en un artículo:

La universidad argentina comenzó a presentarse como un espacio atravesado por las violencias sexistas y las desigualdades de género. Al interior de las Universidades nacionales se trabaja fuertemente en la creación de nuevos espacios institucionales abocados a prevenir la cultura machista, implementar protocolos para casos de violencia e incorporar teorías feministas en los contenidos pedagógicos obligatorios (Losiglio y Solana, 2021, p.136).

También las autoras Rugna y Vázquez Laba reflexionan sobre que:

... las transformaciones con respecto a la violencia de género en el nivel universitario comenzó desde la sanción del primero de los protocolos –el de la Universidad Nacional del Comahue– y es, por una parte, el reconocimiento de la universidad como un ámbito en el cual también se ejercen estas discriminaciones y formas de violencias y, de un modo particular, vinculado a las características de una institución universitaria (Rugna y Vázquez Laba, 2015, p.116).

En cuanto a la población destinataria, el Protocolo permite que toda la comunidad universitaria de la UNLu pueda poner en conocimiento hechos de discriminación y/o violencia de género que sucedan en el espacio universitario, ya sean las personas afectadas directamente por una situación de violencia, como terceras personas que tomaron conocimiento directa o indirectamente de una situación, a fin de que se tomen medidas al respecto.

Es decir que tomando las categorías referidas por las autoras Vazquez Laba y Palumbo (Palumbo y Vázquez Laba, 2016) el Protocolo de la UNLu implica casos de tipo internos en los cuales ambas partes denunciante–denunciado/a pertenecen al ámbito de la Universidad.

Al mismo tiempo, se determinó el espacio de atención o área competente para intervenir en la implementación del dispositivo y recepción de

denuncias a la Dirección General de Bienestar Universitario<sup>115</sup>. Es así que ante la necesidad de precisar, dar acceso y difundir el lugar donde debían realizarse las consultas y/o presentaciones, y considerando las responsabilidades primarias de sus áreas dependientes dicha Dirección dispuso que el Departamento de Servicios Sociales<sup>116</sup> sería el área que intervendría en esa primera instancia de la aplicación del Protocolo, teniendo en cuenta que contaba con un equipo interdisciplinario en su estructura funcional.

Que el Servicio Social fuera un área ya jerarquizada que intervenía en situaciones obstaculizantes que se presentan en el ámbito de la UNLu fue un facilitador para la implementación del dispositivo, en cuanto a poder contener, orientar y acompañar a las personas afectadas a través de sus profesionales.

A la vez, el abordaje interdisciplinario permitió desplegar encuadres cuidados de escucha tanto para las personas consultantes como para el propio equipo, por ejemplo, el realizar la escucha en duplas.

Por otro lado, esa decisión permitió al Servicio Social planificar no solo acciones de prevención específicas en relación a la problemática destinada a la comunidad universitaria, sino además comenzar un proceso al interior del equipo de actualización profesional y supervisión de las situaciones abordadas a fin de plantear estrategias de intervención integrales con las personas afectadas.

Si bien la aprobación del Protocolo resultó una afirmación institucional sobre la voluntad de abordar y erradicar la violencia basada en género, desde el área de Bienestar Universitario, particularmente desde el Servicio Social, ya se venía trabajando en lo que podríamos englobar como prevención en relación a la problemática, a la par del proceso que se fue dando en otras universidades, organizaciones sociales y movimientos.

---

115 Honorable Consejo Superior de la Universidad Nacional de Luján. (2017). *Resolución RES-HCS-LUJ:0001000/2017* en <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=88524> 19/09/22

116 Universidad Nacional de Luján. (2018). *Disposición Dirección General de Bienestar Universitario DISP-DGBU N° 01/2018. 02/08/2018*

Por ejemplo, durante el año 2015, se participó de la 1º Jornada Nacional Universidad y Políticas de Género e Igualdad, organizada por la Subsecretaría de Gestión y Coordinación de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, así como la implementación en el año 2016 de un proyecto del Servicio Social dirigido a toda la comunidad universitaria denominado: *Aportes para la problematización sobre la cuestión de género en la Universidad*, mediante el cual se plantearon diferentes acciones para contribuir en la reflexión y desnaturalización de las condiciones de desigualdad por razones de género en el ámbito de la Universidad, el que continuó hasta 2019 inclusive.

A través de ese proyecto, el equipo desarrolló actividades de sensibilización, reflexión y capacitación interpelando patrones y estereotipos, considerando la necesidad de desarrollar otras acciones a la par del Protocolo. En este sentido tomamos las reflexiones de la autora Florencia Rovetto en relación a que la herramienta por sí sola no resuelve las violencias sexistas en el ámbito universitario:

Estas apuestas, de las que en la actualidad se están haciendo eco distintas universidades, buscan transformar los niveles de tolerancia ambiental frente a las violencias y trabajan en la sensibilización de los diferentes actores para modificar las pautas de comportamiento y la cultura organizacional de esos espacios. En este sentido, si bien los protocolos son una herramienta fundamental, no pueden ser la única disponible. El cambio que precisamos debe ser global y la universidad no puede pretender ser una isla sin violencias en el marco de una sociedad profundamente machista (Rovetto, 2020, p.59).

La autora sostiene en otro artículo que:

... tales dispositivos no tienen como finalidad última el castigo o abonar un horizonte punitivista, que tan en boga aparece en la sociedad. Más bien, procuramos instalar que la impunidad ya no puede seguir siendo garantía de continuidad de prácticas que expulsan, arruinan vidas y pro-



yectos, limitan capacidades y sueños. Por ello, el abordaje que planteamos busca hacer hincapié en el trabajo preventivo, formativo, en torno a las violencias sexistas, que permita detectar tempranamente ciertas prácticas y, sobre todo, condenarlas socialmente. Interesa más que los niveles de tolerancia a todos los tipos de violencia (desde el chiste a las mujeres del profe bonachón hasta los celos del novio estudiante, o los comentarios homofóbicos entre agrupaciones) sean removidos gracias a la implicación de todos los claustros en la deconstrucción y revisión de las lógicas cotidianas de relacionamiento social en la institución (Figuera y Rovetto, 2017, p.5).

Así también, en el marco de ese Proyecto es que desde el Servicio Social de la UNLu se desarrollaron exposiciones artísticas, encuentros de reflexión, proyecciones audiovisuales, cine-debate y actividades de articulación con referentes de organizaciones e instituciones de la zona.

Asimismo, se plantearon acciones que podríamos englobar en un eje de articulación con la comunidad y las instituciones u organizaciones del medio. En ese sentido, se presentó el Proyecto mencionado anteriormente como una Acción de Extensión de la UNLu<sup>117</sup> permitiendo que las actividades se abrieran a la comunidad de la zona de influencia de la institución.

Otra de las acciones de articulación preexistentes a la implementación del Protocolo y que se evalúa como un gran facilitador de su aplicación y en el abordaje de las situaciones concretas es la participación del equipo profesional en las *Mesas Locales Intersectoriales Contra la Violencia* de las localidades de influencia de la Universidad: Luján, Campana y San Miguel. Conformar estas Mesas permitió una articulación directa con referentes institucionales, favoreciendo el trabajo en red y la elaboración de guías para el abordaje y acompañamiento de situaciones a nivel local.

---

117 Universidad Nacional de Luján disposición Dirección General de Bienestar Universitario RESHCS-LUJ:0000336/2018 Acciones de Extensión en <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=92006> 19/09/22.

A partir de la aprobación del Protocolo, se hizo hincapié en las acciones de difusión del instrumento e identificación del espacio de atención a través de distintas vías y estrategias, como boletines institucionales, redes sociales, carteleras, charlas, correos electrónicos, etc., siendo una acción necesaria para visibilizar el espacio y el procedimiento.

Al mismo tiempo, se comenzaron a desplegar –por parte del Servicio Social– actividades específicas en relación a la problemática y la difusión del instrumento. Por ejemplo, en el año 2018, se desarrolló un taller de capacitación titulado *Intervención con mujeres que atraviesan situaciones de violencia de género* destinado al personal Nodocente del Servicio Social, en conjunto con la Subdirección de Políticas de Género del Municipio de Luján. Luego se realizaron encuentros de trabajo para la presentación de una propuesta de modificación del Protocolo, con representantes del área de Asuntos Jurídicos; referentes del área de Estudios de la Mujer del Departamento Académico de Ciencias Sociales; docentes de Licenciatura en Trabajo Social; integrantes de la Dirección de Salud Ocupacional, dependiente de la Dirección General de Personal, y representantes de listas estudiantiles.

Al año siguiente se realiza la presentación de una propuesta de modificación del Protocolo vigente, ante la necesidad de adecuar dicha herramienta a partir de la experiencia recabada desde su implementación<sup>118</sup>. En ese mismo momento, también se presenta el proyecto *Fortalecimiento de los instrumentos, pautas, dinámicas y procedimientos que la Universidad Nacional de Luján emplea para prevenir, intervenir y erradicar las situaciones de violencia basadas en Género*, en el marco de la Convocatoria 2019 de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU)<sup>119</sup>.

---

118 Universidad Nacional de Luján. (2019). *Trámite n.° TRI-LUJ: 0004554/2019* en <http://comdoc.unlu.edu.ar/cwcomdoc/1.0/aplicacion.php?ah=63ed995f553bb&ai=cwcomdoc|2.19/09/22>.

119 Secretaría de Políticas Universitarias. (2019). *Resolución n.° 252/19 SPU. Proyecto: Fortalecimiento de los instrumentos, pautas, dinámicas y procedimientos que la Universidad Nacional de Luján emplea para prevenir, intervenir y erradicar las situaciones de violencia basadas en Género en el ámbito universitario. 2019-2021*.

En el año 2020, se convalida el espacio Mesa de Género en el ámbito de la UNLu<sup>120</sup>, con el objetivo de generar articulación intra e interinstitucionalmente respecto de la perspectiva de género.

Desde el equipo de intervención se llevaron a cabo encuentros mensuales durante el 2021 con equipos de intervención de Universidades que conforman los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES) Metropolitano. Asimismo, el Servicio participó en calidad de organizador en el 2º encuentro de clínica de casos del CPRES Metropolitano: *Diagnósticos, conceptualizaciones y respuestas institucionales ante las violencias por razones de género en tiempos de pandemia y virtualidad*.

Por otra parte, se desarrollaron encuentros de difusión e información con organizaciones de la zona de influencia de la UNLu, dedicadas a la atención directa de personas y/o grupos vulnerados por razones de género o a la implementación de programas que contribuyen al ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres o sujetos feminizados para que la comunidad tenga referencia de lugares a donde pueda recurrir. Esta actividad se realizó en las distintas sedes de la UNLu.

Por último, se implementaron prácticas preprofesionales con estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social, campañas de difusión, sensibilización, folletería y charlas en relación a la temática.

Consideramos que abordar la violencia de género desde distintas aristas preventivas, reflexivas, formativas, de articulación, de contención contribuirá a su visibilización. En ese sentido afirman las autoras Vázquez Laba y Palumbo que:

Los estudios evidencian que la única forma de hacerle frente a este tipo de actitudes es a través de la sensibilización y formación en igualdad de género. Es fundamental visibilizar y hacer tomar conciencia de cómo la diferencia sexual se convierte en jerárquica y desigual, y, por lo tanto, es

---

120 Universidad Nacional de Luján. (2020). *Disposición Secretaría de Bienestar Universitario y Asuntos Estudiantiles. DISPSBUyAE-LUJ N° 0003/2020*.

estructural. La convivencia intraclaustró e interclaustró es un desafío importante si se piensa en Universidades inclusivas y más democráticas (Vázquez Laba y Palumbo, 2019, p.9-10).

A lo largo de este tiempo, podemos observar que no solo el claustró estudiantil se ha referenciado con el espacio, sino progresivamente también el claustró docente y el nodocente se remiten al espacio de atención y al instrumento.

Ello ha conllevado elaboración de informes por parte del equipo profesional, como así también procesos administrativos a través del área legal de la UNLu, además de otras estrategias propuestas desde el equipo interdisciplinario en conjunto con equipos docentes, personal nodocente, centros de estudiantes y autoridades.

Se observó que en el primer período de creación del dispositivo hubo una mayor predisposición de la comunidad a consultar, repudiar y denunciar las conductas violentas, tanto a través del Servicio Social, como en otras áreas, tales como Coordinación de Carreras, Comisiones Plan de Estudios, Centro de Estudiantes... que luego se derivaron para intervención del equipo de atención.

Las situaciones específicas que se han abordado desde el Servicio Social en el marco del Protocolo provienen principalmente del claustró estudiantil y del claustró docente y, en menor medida, de funcionaries y nodocentes.

No obstante, a partir del año 2021 se observa una merma en las consultas y presentaciones. Esta disminución en las consultas y denuncias de situaciones internas puede ser analizada desde distintas dimensiones. Por un lado, debido al Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio que transitamos durante los años 2020 y 2021. A su vez, el impacto positivo de las acciones de prevención llevadas a cabo para evitar y erradicar conductas violentas, así como las capacitaciones a funcionaries y agentes de la UNLu en el marco de la Ley Micaela. Por otro lado, la identificación del espacio del Servicio Social como lugar de referencia y acompañamiento

de mujeres y personas LGTBI+ y como instancia de evaluación e identificación de las situaciones en el marco del Protocolo.

Un elemento a tener en cuenta, que podría incidir de manera negativa en la utilización del dispositivo, es que el mismo contempla la toma de medidas de protección, administrativas y disciplinarias en el marco de los regímenes y normativas vigentes que rigen para autoridades, estudiantes, docentes y nodocentes mayores de edad, al tiempo que no estipula plazos para la concreción de las mismas.

Por último, resulta importante mencionar que previamente o a la par de los procedimientos administrativos iniciados, desde el equipo interdisciplinario del Servicio Social se propusieron estrategias de prevención, articulación y/o acompañamiento con las personas afectadas, a fin de contribuir en la continuidad de sus tránsitos académicos, personales y/o laborales. En algunas situaciones se intervino también con las personas que ejercieron conductas inapropiadas o violentas.

No obstante, nos resulta un desafío la adecuación del instrumento a las características institucionales, teniendo en cuenta la experiencia transitada y la corresponsabilidad de toda la comunidad universitaria, así como la generación de otras acciones articuladas intra y extrainstitucionalmente que acompañen el dispositivo. Tal como afirman las autoras Losiggio y Solana:

... la creación del Protocolo no debe ser celebrada como un punto de llegada sino de partida, se trata de una herramienta en constante devenir que muta a partir de la práctica y del debate sobre sus límites y restricciones; la implementación del Protocolo debe ir acompañada de otras políticas institucionales que garanticen la prevención de la violencia, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad sexogenérica (Losiggio y Solana, 2021, p.13).

## Conclusión

La creación de un dispositivo institucional de prevención y abordaje de situaciones de discriminación y/o violencia basadas en género en el ámbito universitario es una expresión institucional concreta de lucha contra la violencia por motivos de género.

Que la comunidad universitaria cuente con un espacio de atención profesional, acompañamiento y un procedimiento a implementar para la toma de medidas concretas ante una situación dada contribuye en la continuidad del tránsito académico, proyecto profesional, personal y laboral de las personas.

Las estrategias de prevención, articulación y acompañamiento por parte del equipo profesional para las personas afectadas, así como la intervención con las personas que ejercen conductas violentas favorecen la generación de respuestas adecuadas.

Por eso rescatamos que institucionalmente estamos dando pasos, tal vez pequeños pero importantes, para incidir en la realidad cotidiana de la comunidad universitaria en relación con la problemática multidimensional que implica la violencia de género.

## Bibliografía

- Losiggio, D., Solana, M. N. (2021). *Acciones y debates feministas en las Universidades* [et al.]. Compendio Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Rovetto, F. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades/ ...* [et al.] -1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN.
- Rovetto, F.; Figueroa, N. (2017); "Que la universidad se pinte de feminismos" para enfrentar las violencias sexistas. *Revista Descentrada*, vol. 1, n.º 2, e026. (Septiembre 2017). Universidad Nacional de La Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género (CinIG).
- Vazquez Laba, V. P.; Palumbo, M.; Fernández, C. (2016) ¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las universidades?; Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales; *Revista de Ciencias Sociales*; 92; 10-2016; 106-114.
- Vazquez Laba, V.; Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. *Revista interdisciplinaria de feminismos y género Descentrada*. 3 (2), e093. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.11220/pr.11220.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11220/pr.11220.pdf)
- Vazquez Laba, V.; Rugna, C. (2015). Aulas sin violencia, Universidades sin violencia La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín. *Revista DOSSIER* del IICE /38.

# Abordaje interdisciplinario en una fuerza de seguridad. La experiencia del Servicio Penitenciario Bonaerense en la implementación de la Ley 14893 y su decreto reglamentario

Autoras: Valeria Susana Chaves<sup>121</sup>, Julieta Giselle Díaz<sup>122</sup>, Rita Norali Maire<sup>123</sup>, María Eugenia Vera Lanfranchi<sup>124</sup>

## Introducción

### Una institución particular

El Servicio Penitenciario Bonaerense es una institución que está constituida por una compleja trama de atravesamientos y singularidades que hacen a su idiosincrasia. Se destaca que se trata de una **fuerza de seguridad** en donde gran parte de las tareas que realizan lxs trabajadorxs son de carácter asegurativo y tratamental.

La mayoría de lxs trabajadorxs cumplen jornadas horarias extensas

---

121 Correo electrónico: vschavess@gmail.com

122 Correo electrónico: juligd@hotmail.com

123 Correo electrónico: nmaire14@gmail.com

124 Correo electrónico: eugevera@hotmail.com



(de 24 horas por 72 h de franco o de 12 h por 36 h de franco), en las que se incluyen recargos.

Es importante resaltar las características de la institución y el tipo de tareas que se llevan a cabo, ya que implica **poner el cuerpo** de manera constante, con el desgaste y el impacto en la subjetividad que eso conlleva.

Por otro lado, al tratarse de una institución jerárquica, el factor de la **verticalidad** se encuentra presente en toda función y a su vez, en cada gestión o estrategia a pensar desde el equipo interdisciplinario.

Interesa también resaltar que en los inicios de la institución, la gran mayoría del personal estaba constituido por varones, siendo paulatina la incorporación de mujeres a la carrera penitenciaria, dado que se asociaban las tareas de seguridad con el uso de la fuerza física, características relacionadas al género masculino.

El reconocimiento y la jerarquización de la problemática violencia de género y el impacto en lxs trabajadorxs penitenciarixs fue un punto de inicio para el diseño e implementación de dispositivos de abordaje situados en concordancia con el marco normativo vigente (Ley 26485, Ley 12569, Ley 14893 y Decreto Reglamentario 121/20, Protocolo de Abordaje sobre violencia de género para el personal penitenciario).

## **Creación del Equipo Interdisciplinario**

Como parte de una práctica instituyente en el Servicio Penitenciario Bonaerense se promueve la conformación de un equipo interdisciplinario que depende del Departamento Género y Masculinidades, de la Dirección de Evaluación y Desarrollo del Personal, perteneciente a la Subdirección General de Políticas y Desarrollo de Recursos Humanos, dependientes de la Dirección General de Recursos Humanos, que desarrolla sus prácticas desde un enfoque de derechos y desde una perspectiva de género.

A partir de un proceso de construcción desde el propio equipo interdisciplinario, en el año 2017 se aprueba el primer Protocolo de Abordaje sobre Violencia de Género para el personal penitenciario. Este Protocolo fue modificado y actualizado en el año 2020, proceso de trabajo donde el

equipo incorpora un procedimiento de actuación que profesionaliza las Áreas de abordaje especializado.

Este marco de actuación se constituye como instrumento para propiciar condiciones que aporten a la conformación de escenarios laborales libres de discriminación y violencias por razones de género en cada destino penitenciario.

Como parte de las redes de intervención, en 2018 se crea una figura específica para la detección temprana en territorio de situaciones de violencias por razones de género vivenciadas por el personal penitenciario: lxs Asistentes Sociolaborales. Este personal desempeña sus funciones en el ámbito de las Unidades y Alcaldías Penitenciarias y posee dependencia técnica de la Dirección de Evaluación y Desarrollo del Personal. Entre otras competencias, lxs Asistentes Sociolaborales se configuran como promotores de la temática en los destinos penitenciarios, en permanente articulación con el equipo interdisciplinario.

Es necesario mencionar que lxs Asistentes Sociolaborales no solo realizan los primeros contactos con lxs trabajadorxs en situación de violencias, sino que también se encuentran interviniendo en todo tipo de problemáticas del personal; por lo que se trata de una función compleja en permanente articulación entre las autoridades del destino y la Dirección de Evaluación y Desarrollo del Personal.

En el ámbito de su competencia, el Departamento de Género y Masculinidades cuenta con tres áreas de trabajo especializado:

**Área de Abordaje Integral de las Violencias por razones de Género y Violencia Familiar:** se brinda un espacio de escucha activa, contención y orientación. Se realiza una evaluación del caso, considerando indicadores de riesgo a fin de pensar estrategias que faciliten a la persona el fortalecimiento y la autodeterminación en el proceso de salida a las violencias. Se interviene con trabajadorxs que vivencian situaciones de violencias por razones de género, contextos de violencia familiar y/o situaciones de discriminación por cuestiones de género.

**Área de Masculinidades Igualitarias:** se realiza intervención a partir

de la toma de conocimiento de la existencia de una situación de violencia en la que está involucrado un agente penitenciario, exista denuncia por fuera del SPB o no. Se realiza evaluación del caso y de desempeño laboral, a fin de detectar la presencia de indicadores de riesgo. Asimismo, se realiza un seguimiento y se trabaja desde una perspectiva de género acerca de su posición subjetiva problematizando las violencias y las consecuencias de las mismas en términos de responsabilidad subjetiva.

**Área de Coordinación Interinstitucional:** propone un abordaje articulado haciendo hincapié en el trabajo de prevención y sensibilización con el personal penitenciario a partir de talleres, campañas y capacitaciones en los distintos destinos y cursos de ingreso y ascenso.

### **Características del abordaje situado**

Estos dispositivos de intervención se crean y recrean en la práctica cotidiana, a partir de los saberes y aprendizajes construidos en el recorrido laboral, como procesos instituyentes, no ajenos a disputas y tensiones, donde lo instituido permea las formas de habitar la institución.

En relación al dispositivo específico que interviene con mujeres y colectivo LGTBI+ en situación de violencias, la intervención se caracteriza por dos momentos:

**Atención Temprana:** representa el primer acercamiento a la problemática. Se materializa a través del Asistente Sociolaboral en territorio que facilita la detección temprana del caso, desplegando un trabajo en red, momento en que el equipo interdisciplinario realiza la primera entrevista y comienza a evaluar estrategias posibles que aporten a la persona en situación de violencias.

En esta primera etapa del abordaje, se evalúa la posibilidad de inclusión en la licencia en el marco de la Ley Provincial 14893, de acuerdo a la voluntad de la trabajadora en situación de violencia. En este proceso, el Decreto Reglamentario 121/20 legitima la competencia del equipo interdisciplinario en el abordaje de las violencias en los contextos laborales, dándole identidad y fuerza como política pública que se expresa en la cotidianeidad de las personas.

Si bien la mayoría de los casos llegan a conocimiento del equipo por parte del Asistente Sociolaboral, también existen otras vías de comunicación, como la Guardia Pasiva<sup>125</sup> de la Dirección de Evaluación y Desarrollo del Personal o correos electrónicos del Departamento de Género y Masculinidades, vías de contacto directas del equipo interdisciplinario y/o otras instituciones. Estos medios de contacto se visibilizan en las Campañas de Difusión en territorio, clarificando que por los atravesamientos de la problemática la solicitud de intervención no siempre puede diligenciarse a través de las vías jerárquicas. En este sentido, la confidencialidad que requiere el abordaje habilita a lxs trabajadorxs para que puedan contactarse directamente con el equipo interdisciplinario.

**Acompañamiento:** en un segundo momento se establecen entrevistas de seguimiento del caso, considerando la singularidad de la situación y los tiempos subjetivos de la persona, en un proceso que aporte al fortalecimiento de su autonomía. En esta etapa del abordaje, se evalúa en profundidad la situación particular, los factores que configuran y enmarcan el contexto de violencias, los recursos situados, las posibilidades territoriales, los lazos familiares y sociales presentes y/o a fortalecer, entre otros. En este proceso, las estrategias de abordaje se construyen con lxs trabajadorxs, recuperando su palabra y vehiculizando otros modos de pensar/se, como sujetxs de derechos.

---

125 Guardia Pasiva: es el régimen por el cual unx trabajadorx del Departamento Asistencia Sociolaboral de la Dirección de Evaluación y Desarrollo del Personal se encuentra a disposición para la atención de demandas asistenciales de emergencia o urgencia del personal penitenciario, realizando la intervención específica o estableciendo las articulaciones correspondientes, de acuerdo al abordaje que amerite la problemática del personal.

## **Instrumentalización de la licencia en el marco de la Ley Provincial 14893: ¿Cómo se materializa la Ley de licencias en una institución con características particulares, en la que las relaciones laborales están signadas por la verticalidad y la jerarquía?**

Nos interesa señalar el impacto de la gestión de la licencia en los casos de violencia laboral por razones de género, en los que esta ha funcionado como la principal herramienta y medida de resguardo para las trabajadoras. Es en este proceso de abordaje que se evalúan y gestionan otras posibilidades de acuerdo al deseo de la trabajadora, co-pensando con ella estrategias de intervención situadas. Asimismo, en cuanto a las recomendaciones elaboradas por el equipo interdisciplinario, se trabaja en la construcción de viabilidad con lxs actorxs institucionales con potestad de decisión y resolución, en procesos novedosos para la institución, en una temática que genera resistencias, pero también apertura y creatividad. A modo de ejemplo: un cambio de sección, cambio de horario, traslados, garantía del cumplimiento de medidas cautelares, reuniones con las instancias superiores para trabajar las condiciones de posibilidad en la resolución de los casos, etc. Resaltando de este modo, una función de espera en la gestión de la licencia, mientras se construye la viabilidad de las estrategias.

Asimismo, permite instalar una pregunta en relación a las situaciones que se vienen viviendo, operando como límite ante lo naturalizado. Se constituye como dispositivo real y cercano en procesos de salida de las violencias. El encuentro con el equipo interdisciplinario constituye, en muchas ocasiones, el primer espacio de escucha activa y especializada para las trabajadoras. En ocasiones, desconocen el acceso a este derecho, incluso la existencia del equipo interdisciplinario, por lo que la posibilidad de esta herramienta es pensada a partir del encuentro en el dispositivo, con acceso a la información, pero también en relación a los tiempos singulares de cada una de ellas.

Reflexionando sobre nuestra práctica y desde nuestro propio lugar como trabajadoras, nos preguntamos: ¿qué implica la ausencia de una trabajadora en su espacio laboral en el Servicio Penitenciario Bonaerense?

- Irrumpe en el *deber ser* como trabajadora penitenciaria; da lugar a la culpa por dejar recargados a sus compañeros y compañeras, la sensación de falta de compañerismo, e incluso el temor por sufrir consecuencias laborales.
- Visibiliza situaciones naturalizadas en una institución con una fuerte impronta patriarcal; especialmente en los casos de violencia laboral por razones de género, la ausencia pensada como un lugar vacío que viene a nombrar aquello “que no va más”.
- Ubica a las trabajadoras como sujetos de derecho.

En este contexto, es fundamental pensar la licencia, no solo como un derecho, sino también como un recurso indispensable al momento de hablar de violencia por razones de género en los escenarios laborales. Nombrar y visibilizar la necesidad de que también quienes habitan estos espacios se ubiquen como protagonistas en los procesos de prevención y erradicación de las violencias.

## **Algunas conclusiones**

Como parte de los efectos e incomodidades que genera el comenzar a nombrar la vulneración de derechos en prácticas cotidianas, se identifica un gran impacto subjetivo en las trabajadoras que visibilizan estas situaciones. Muchas veces son señaladas y etiquetadas por poner en palabras su malestar respecto a cuestiones fuertemente arraigadas y naturalizadas.

Paralelamente, como parte de la competencia del Departamento se realizan actividades de sensibilización y concientización referidas a la temática, en los distintos destinos penitenciarios y en el marco de los cursos de ascenso del personal. Espacios que generan movimiento, que nos permiten comenzar a identificar y problematizar los lugares que ocupamos en estas situaciones, revisar nuestro posicionamiento, cuestionarnos e interpelarnos, a partir de un debate activo, crítico y reflexivo.

Definimos nuestro abordaje profesional como un trabajo artesanal que construye lazos, que se nutre del intercambio y de los saberes del territorio, y que también requiere de una formación constante.

Hablamos de un proceso de trabajo creativo en permanente construcción y aprendizaje que promueve la posibilidad de continuar repensándonos con otrxs, como resistencia y transformación.

## Bibliografía

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1 de abril del 2009). *Ley Nacional 26485. Ley de Protección Integral a las Mujeres. Ley de protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.*

Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (28 de diciembre del 2000). *Ley Provincial 12569. Protección contra la Violencia Familiar*

Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (23 de enero del 2017). *Ley Provincial 14893. Licencia para Mujeres víctimas de violencia.*

Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (6 de marzo del 2020). *Decreto Reglamentario 121/20, de la Ley 14893.*

*Protocolo de Abordaje sobre Violencia de Género para el Personal Penitenciario* (19 de noviembre de 2020).



## Interseccionalidad: opresiones y racialidad

Erica Porrís Castelani

Directora Provincial de Políticas  
para la Igualdad de Género

Las desigualdades por razones de género han sido expuestas por los feminismos que, en nuestro país, tienen una larguísima historia de luchas y conquistas. Pero ¿cómo se cruza el género con otras desigualdades? ¿Qué implica analizar la realidad desde una perspectiva interseccional?

En pleno siglo XXI, tal vez no sea necesario explicitar que en la sociedad patriarcal no es lo mismo ser varón que mujer, sea en relación al acceso a los bienes, los puestos laborales, los ingresos, la división sexual del trabajo al interior de los hogares, las tareas de cuidado, los lugares de representación política o los momentos de ocio, el placer, el goce y una larga lista de etcéteras. Pero tampoco es lo mismo ser una mujer blanca que una racializada, ni es lo mismo ser mujer rica que pobre, ser discapacitada, ser una mujer que habita en un centro urbano o sus periferias, ser trabajadora rural, migrante, reconocerse parte de los pueblos originarios, o ser lesbiana o transgénero o travesti. Ahora pensemos cómo se combinan entre sí, cómo se intersectan estas identidades, entonces veremos que ser mujer migrante europea no es lo mismo que ser una mujer transgénero migrante latinoamericana indocumentada o ser una mujer joven en las grandes ciudades o una mujer joven trabajadora rural.

Las desigualdades se combinan, atraviesan las identidades, se entrecruzan en las historias de vidas, en la singularidad. Al entrecruzarse,

influyen entre sí, creando nuevas desigualdades (y también privilegios), que no son la sumatoria de cada una de ellas. Adoptar la perspectiva de la interseccionalidad complejiza y amplía el análisis.

## ¿De dónde surge el análisis interseccional?

Kimberlé Williams Crenshaw, una jurista y profesora afroamericana, acuñó el término interseccionalidad en 1989, refiriéndose a las categorías género, clase y raza. Esta noción fue fundamental para “la tercera ola” de los feminismos que cuestionó el feminismo blanco imperante. Más de 30 años después, sigue teniendo vigencia para analizar nuestras sociedades, definir sujetos (en términos periodísticos, académicos y también de las políticas públicas). Aunque al día de hoy continúan existiendo movimientos que hablan de “la mujer” en singular, contrariamente y no de forma casual, al momento de su creación, nuestro Ministerio, tomó el plural en su nombre: Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Y obviamente nombrar en plural implica también accionar en el mismo sentido, por lo cual las interseccionalidades no sirven únicamente como categoría de análisis sino también al momento de definir estrategias de abordajes de dichas desigualdades y, en nuestro caso, para diseñar e implementar políticas públicas.

Frente a un Estado homogeneizador que, desde su propia creación, a fines del siglo XIX, por razones expansivas, colonizadoras, los varones intelectuales de la generación del 80 argumentaron que era necesario “igualar” para construir la idea de “nacionalidad” (y entonces aparecerán los censos, los guardapolvos, las instituciones); o incluso, por razones diferentes, a mediados del siglo XX, en épocas del Estado de bienestar, buscando ampliar y universalizar derechos, también se hizo necesario homogeneizar poblaciones; en nuestros tiempos históricos, asumir la perspectiva de la interseccionalidad en la creación y ejecución de políticas públicas de género, nos plantea el desafío de abordar problemáticas estructurales y, a su vez, realizar abordajes situados, pudiendo identificar esa trama de desigualdades combinadas.

Sobre estos temas intercambiamos en la mesa “Interseccionalidad: opresiones y racialidad”, con el trabajo introductorio *Aportes de la categoría Interseccionalidad para analizar las violencias por razones de género*<sup>126</sup> que nos refrescó la categoría acuñada por Crenshaw y su necesaria aplicación en el abordaje de las violencias por razones de género, poniendo en valor su incorporación conceptual al Registro Único de Casos (RUC).

También contamos con la presentación de la investigación *La incorporación de los testimonios de las mujeres indígenas como forma de remover las barreras del procedimiento institucional. Estudio de caso en Lamu, Kenia*<sup>127</sup> que nos propuso viajar al otro lado del mundo para analizar, en un estudio situado en Kenia, cuál es el impacto y los límites de la legislación sobre violencias por razones de género en las vidas de las mujeres en una sociedad poscolonial. Este trabajo presentó una conclusión que permitió reflexionar acerca de los límites de ciertos avances legislativos punitivos que, muchas veces, victimizan a las mujeres reforzando el paternalismo, en vez de poner en valor la propia experiencia de estas en las resistencias a las violencias machistas y pensar con ellas las intervenciones de abordaje.

Por último, se presentó la ponencia *Experiencias de organizaciones sociales, civiles o populares, respecto a la interseccionalidad*<sup>128</sup> que nos compartió la enriquecedora experiencia del Municipio de Morón que, desde 2019, incorporó la Dirección de Derechos Humanos y su larga trayectoria territorial de 22 años, a la Secretaría de Mujeres, Géneros, Diversidad y Derechos Humanos. De esta forma se fueron transversalizando las po-

---

126 Moura, Karina Violeta. *Aportes de la categoría Interseccionalidad para analizar las violencias por razones de género*. (EIDAES-UNSAM)

127 Fernández Quiroga, Ana: “La incorporación de los testimonios de las mujeres indígenas como forma de remover las barreras del procedimiento institucional. Estudio de caso en Lamu, Kenia”. Este trabajo se presenta en el capítulo de las ponencias realizadas por trabajadoras y trabajadores del propio Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

128 Dirección de Derechos Humanos, Municipio de Morón: *Experiencias de organizaciones sociales, civiles o populares, respecto a la interseccionalidad*.

líticas de género y de derechos humanos lo que, en un trabajo conjunto con organizaciones sociales y organismos de DD. HH., ha permitido entrelazar memorias, identidades, luchas y resistencias al visibilizar temas tales como delitos de lesa humanidad, genocidio indígena o la masacre y esclavitud de los pueblos africanos, presentes en la agenda de la “Casa de la Memoria y la Vida” sitio de memoria del predio de la Mansión Seré.

Enriquecer el debate sobre qué políticas, hacia qué sujetos y con qué interseccionalidades es necesario desarrollar en esta etapa histórica, sin duda es un paso fundamental para generar mayor y mejor incidencia a partir de experiencias concretas.

# Abordaje de las violencias desde la perspectiva de la interseccionalidad en la implementación de PP. PP. con enfoque en la construcción de memoria social

Autoras: Bibiana Gómez Cabrera<sup>129</sup>, María Carolina Noriega<sup>130</sup>

## Introducción

El objetivo del siguiente trabajo es analizar las experiencias conjuntas que venimos desarrollando en el Municipio de Morón con organizaciones y organismos de Derechos Humanos, de pueblos originarios, con migrantes africanxs (principalmente senegaleses y haitianxs), afrodescendientes, comunidades latinoamericanas, organizaciones feministas y de diversidades en el abordaje integral de las violencias y el impacto que tienen en la construcción de memoria social. Haremos foco, principalmente, en las violencias por motivos de género en el entrecruzamiento con el colonialismo, el racismo, el capitalismo y el patriarcado como estructuras de poder.

---

129 Directora de la Dirección de DD. HH. del Municipio de Morón, licenciada en Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y técnica en Comunicación Popular de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). bibigo2011@gmail.com

130 Actriz. Licenciada en Actuación. Magister en Derechos Humanos, Estado y Sociedad. Especializada en Educación y Memoria desde el Arte. Integrante del Área Pedagógica de la Dirección de DD. HH. de Morón. carolanoriega@hotmail.com

Intentaremos problematizar, desde un enfoque analítico de la Interseccionalidad<sup>131</sup>, de qué modo los grandes sistemas de dominación se combinan para potenciar los distintos entramados de desigualdad y exclusión. Teniendo en cuenta los debates y las teorizaciones que se vienen dando en este sentido, nos parece pertinente poder contar las experiencias y las prácticas sociales que venimos desarrollando desde nuestra gobernanza, para desnaturalizar y deconstruir estos dispositivos instalados en nuestra sociedad que penetran y moldean subjetividades.

Desde la Secretaría de Mujeres generamos una agenda en común entre las cinco Direcciones que la componen<sup>132</sup>, implementando acciones como una forma de resistencia, de poner freno a un campo de saber-poder hegemónico que segrega, expulsa, repele y naturaliza prácticas violentas, que están escamoteadas e invisibilizadas, algunas hasta por fuera del plano de las palabras. Lo “no dicho”, lo reprimido, lo olvidado opera con la misma eficacia.

## Desarrollo

### **Un territorio común para construir diferentes memorias**

La Dirección de Derechos Humanos fue creada en el año 2000 y se encuentra emplazada en el predio de once hectáreas, Quinta Seré<sup>133</sup>, y su

---

131 El término fue acuñado por la jurista afroamericana Kimberlé Crenshaw (1989). Ella fue quien describió los efectos simultáneos de discriminación que pueden generarse en torno a la raza, el género y la clase social, cuando planteó la necesidad de hacer visibles otras diferencias como constitutivas de una forma de desigualdad. Crenshaw define la interseccionalidad como el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales.

132 La Secretaría está compuesta por la Dirección de Género y Equidad, Dirección de Abordaje Integral de las violencias por Motivos de Género, “Centro vivir sin violencia”, Dirección de Diversidades, Dirección de Abordajes Territoriales y Dirección de Derechos Humanos.

133 En el mismo predio funciona la Dirección de Deportes y Recreación, que cuenta con un microestadio, pista de atletismo, pileta, canchas de fútbol, paddle, bochas, jockey, básquet, skate, softbol, convirtiéndolo en un espacio de construcción colectiva de memoria y de vida.

sede es la Casa de la Memoria y la Vida. Esta se encuentra a metros de lo que fue uno de los centros clandestino de detención, tortura y exterminio más importantes de la zona Oeste, Mansión Seré, y uno de los primeros, con esas características, en reconvertirse en Espacio de Memoria<sup>134</sup>.

A principios del año 2015, desde la Dirección de Derechos Humanos de Morón, se promovió la confluencia de diferentes instituciones, agrupaciones y espacios con el fin de debatir acerca de un sitio común para visibilizar la temática de los pueblos originarios. Es así como en el año 2015, el entonces (y actual) intendente Lucas Ghi inauguró el Espacio por la Memoria de los Pueblos Originarios (EMPO)<sup>135</sup>. En paralelo se creó el colectivo EMPO, como organización de derechos humanos.

A partir del año 2019, por decisión política de Ghi, nuestra Dirección pertenece a la Secretaría de Mujeres, Género, Diversidad y Derechos Humanos, lo que implica que las perspectivas de género y de derechos humanos son transversales a las políticas públicas de nuestra gestión y un rasgo identitario.

Por este motivo, desde el inicio de la gestión de nuestra Secretaría, nos propusimos entrelazar las memorias de los delitos de lesa humani-

---

134 En el año 1985 recuperada ya la democracia, y por iniciativa del entonces intendente radical Norberto García Silva la Quinta Seré (donde se hallaba emplazada la mansión que fue utilizada durante la última dictadura cívico-militar como centro clandestino, y luego incendiada tras su desmantelamiento en abril de 1978) se transformó en el predio recreativo y deportivo Gorki Grana. En el marco de ese proceso la casa fue demolida y sobre sus cimientos se instaló una cancha de fútbol. Quince años después (2000) por iniciativa de la **Asociación Seré por la Memoria y la Vida**, y la decisión política del entonces intendente Martín Sabbatella, se iniciaron las excavaciones para desenterrar la memoria que había sido sepultada y se convirtió en una experiencia colectiva de reconstrucción colectiva de memoria.

135 El Espacio de Memoria consta de un Sitio Ceremonial donde se realizan, junto a referentes de comunidades y vecinos/as, ofrendas de agradecimiento a nuestra madre tierra y a lxs ancestros, un cartel de señalización con el concepto de memoria escrito en nueve lenguas originarias y un mural que representa al Tata Inti, a la Pacha Mama y a parte de los pueblos que habitan al sur del Abya Yala (pueblos amazónicos, pueblos patagónicos y pueblos andinos) y una Apacheta con forma de Chakana. El mismo, es una construcción colectiva y diversa, un espacio donde reencontrarse con las raíces. Un lugar que también permite generar conciencia; una forma concreta de reparación histórica.

dad (que venimos desarrollando desde hace 22 años), con aquellas memorias subterráneas (Pollak, 1989)<sup>136</sup> sobre las que se fundó el Estado Nación: el primer genocidio indígena y la masacre y esclavitud de los pueblos africanos, reconociendo y visibilizando en la actualidad a los pueblos originarios y a las comunidades afrodescendientes.

## Una mirada interseccional

La interseccionalidad nos viene a dar luz sobre las violencias. Centrarnos en las violencias por motivos de género no nos alcanza para analizar las fuentes de las violencias. Por eso, resulta fundamental el entrecruzamiento con las otras estructuras de opresión y dominación.

Todas las violencias son emergentes del patriarcado, del colonialismo, del capitalismo<sup>137</sup> y el racismo, la discriminación, la xenofobia, la precarización laboral, la marginación y la vulneración de derechos enquistada y naturalizada. Estos sistemas tienen en el núcleo de su estructura un *status*, un orden de jerarquías, de sujetos de primera y de segunda, definiendo quiénes merecen una vida digna y quiénes no, quiénes protagonizan las memorias oficiales y quienes han poblado de un modo infantilizado solamente las efemérides escolares.

---

136 Nos referimos a aquellas voces/memorias que han quedado en los márgenes de las narrativas oficiales, que prosiguen su trabajo de "subversión" en el silencio y que afloran con mucha potencia a través de los quiebres que se producen en momento de avances y conquistas sociales.

137 Según postula Boaventura de Sousa Santos "... los factores que están en la base de la dominación varían a lo largo de la historia. En la época moderna, digamos, desde el siglo XVI, los tres factores principales han sido: el capitalismo, el colonialismo y el patriarcado. El primero es originario de la modernidad occidental, mientras que los otros dos existían antes, pero fueron reconfigurados por el capitalismo. **La dominación capitalista** se basa en la explotación del trabajo asalariado por medio de relaciones entre seres humanos formalmente iguales. **La dominación colonial** se basa en la relación jerárquica entre grupos humanos por una razón supuestamente natural, ya sea la raza, la casta, la religión o la etnia. **La dominación patriarcal** implica otro tipo de relación de poder, pero igualmente basada en la inferioridad natural de un sexo o de una orientación sexual u orientaciones sexuales diversas". <https://www.pagina12.com.ar/69482-contra-la-dominacion>, 2017.



El capitalismo genera feminización de la pobreza y es desde donde se sostienen las desigualdades y las violencias inherentes (violencia económica, simbólica, etc.). Se colonizan los cuerpos y se los “educa”, se los formatea para mantenerlos en los márgenes. No solo se los excluye, sino que se permea en las subjetividades para que se autoexcluyan.

Es en este sentido que nos parece fundamental el trabajo que desarrolla la autora Elsa Dorlin (2018), quien se centra en el concepto de autodefensa como un hecho colectivo, un cuerpo de varies, conformado por todes aquellos a quienes históricamente se les ha negado casi todo, simplemente por color, etnia, clase o género. Según Dorlin, no se trata de aprender a combatir, sino de desaprender a no combatir, deconstruir las subjetividades que generan sujetos sumises y oprimidos, desaprender de los gestos, temores y discursos donde negamos la violencia que nos atraviesa. En definitiva, lo que plantea es hacer cuerpo con otros, una cuerpo colectiva para erradicar las violencias y derribar las estructuras que la sustentan.

### **Entramados de memorias para tejer redes identitarias**

El entramado de memorias y la visibilización de las violencias actuales y ancestrales que se encuentran desde nuestro origen como Nación nos permiten sensibilizar y concientizar sobre la importancia de las políticas públicas como herramientas de transformación social; así como también disputar sentidos, para otorgarles nuevos sentidos en el presente y fortalecer prácticas personales y sociales (en términos de organización y participación) en el presente. Es por ello que, durante los últimos tres años, se realizaron intervenciones en el predio Quinta Seré, como forma de resistencia y lucha contrahegemónica.

El 24 de Marzo del 2022, en el marco del Día Nacional de la Memoria, por la Verdad y la Justicia, se nombraron las calles interiores del predio; distintos organismos y organizaciones de la comunidad eligieron los nombres: SON 30MIL, Abya Yala y SON ARGENTINAS:

- SON 30MIL, en homenaje a las víctimas del terrorismo de Estado en Argentina, para visibilizar sus identidades como militantes políticos, su

organización y su lucha, deconstruyendo el concepto de “enemigo interno/apátrida” y encuadrando lo sucedido como genocidio<sup>138</sup>. En el marco de las recorridas por el Espacio Mansión Seré (EMS) hacemos además especial hincapié en el plus de violencia que sufrieron las compañeras por su condición de género<sup>139</sup>.

- Abya Yala, voz del pueblo originario Kuna para nombrar su territorio (actualmente Colombia y Panamá) que significa Tierra en florecimiento. A partir de la III Cumbre Continental de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas de Abya Yala del año 2007, se transformó en el símbolo de identidad y de respeto por la tierra que habitan los pueblos originarios, reemplazando el nombre Continente Americano y construyendo un sentimiento de unidad y pertenencia. Se trata entonces de nombrar en

---

138 La figura de genocidio fue creada al finalizar la Segunda Guerra Mundial por el jurista judeo-polaco Raphael Lemkin, que lo definió como la destrucción planificada de una nación o grupo étnico, caracterizando dicho proceso en dos fases: la destrucción de la identidad nacional del grupo oprimido y la imposición de la identidad del grupo opresor. Pensado de este modo, el aniquilamiento no es un fin en sí mismo, sino parte de un proceso de transformación que, valga la paradoja, se plantea subvertir la identidad, o sea la cultura del grupo oprimido; entendiéndolo a esta como el modo de vivir cotidiano, de pensar, pero fundamentalmente de hacer, tal como lo plantea García Canclini “... lo que hace a un pueblo vivir de una forma que le da identidad y lo distingue. Hablamos de cultura como el conjunto de fenómenos que contribuyen, mediante la representación o reelaboración simbólica de las estructuras materiales, a comprender, reproducir o transformar el sistema social”. (1983:19). Proceso, por cierto, en constante cambio. En relación con el proceso de subvertir la identidad, hablamos en el caso de nuestra historia reciente de paradoja, ya que los genocidas crearon la figura del subversivo para configurar al enemigo interno, la otredad negativa que les permitió justificar la represión y llevar adelante las prácticas genocidas que transformaron y desarticularon los lazos sociales solidarios, con altos grados de organización y participación presentes en gran parte de nuestra sociedad.

139 Lo que aconteció en los CCDTyE (Centro Clandestinos de Detención, Tortura y Exterminio, en adelante CC) reprodujo de manera cruel y exacerbada lo que se vivía en el seno de la sociedad. Los estereotipos, los roles y los comportamientos socialmente asignados fortalecían las relaciones de poder históricamente desiguales entre varones y mujeres. Dentro de los CC, los cuerpos de las mujeres se transformaron en campos de batalla donde los genocidas exhibían ante su par enemigo (“los subversivos”) su poder aniquilador apropiándose, violando y arrasando la subjetividad de las compañeras, partiendo de una lógica que las consideraba apéndices/ propiedades de “sus hombres”, negando de este modo toda soberanía/voluntad/decisión sobre sus propios cuerpos y sus militancias, en sus trayectorias vitales anteriores a sus secuestros.

nuestras propias lenguas aquellas que se habitan como territorios.

SON ARGENTINAS. La usurpación de las Islas Malvinas es un claro ejemplo del colonialismo que sigue operando en nuestros territorios. Así como también el racismo ejercido por el propio Estado terrorista, por el que fueron enviados a la guerra soldados de las provincias más pobres de nuestro país (como ejemplos podemos mencionar a la provincia de Corrientes que, tras la guerra, se quedó prácticamente sin hombres de 18 años, o a los 630 pibes oriundos del Partido de la Matanza). Patriarcado mediante, las mujeres que participaron fueron invisibilizadas.<sup>140</sup>

El año pasado, en el mismo marco, presentamos la muestra **Atravesadxs**, que estuvo expuesta en la fachada de la Casa de la Memoria y la Vida durante más de un mes y logró una visibilización masiva, ya que durante ese período visitaron el Predio 70.000 personas. Dicha muestra es un proyecto de investigación fotográfico con testimonios orales y escritos de familiares de víctimas de femicidio, travesticidio y transfemicidio.

Cada 11 de Octubre, en el marco del Día Nacional de la Diversidad Cultural, la Dirección junto con el EMPO realizan una vigilia conmemorando el “último día de libertad y el inicio del genocidio originario”. Desde las 18 h hasta el amanecer, conviven originaries, afroargentinxs, afromestizxs, afroargentinxs del tronco colonial, afroargentinxs de raíz afro, afrolatinoamericanxs, africanxs y comunidades latinoamericanas, travestis, trans, lesbianas, gay, no binaries. Cada comunidad tiene un momento para visibilizar y compartir su lucha, su cultura, su manera de habitar y ver el mundo, para luego en el mismo espacio/territorio compartir y dialogar con les otres, y senti-pensar modos de fortalecer las propias identidades.

---

140 Finalizada la guerra se produjo un proceso de desmalvinización y de negación social. Las torturas y vejaciones a los excombatientes dejaron secuelas que en muchos casos los llevaron al suicidio, superando en cantidad a los muertos en combate. El destrato sufrido los dejó en un “no lugar”, fueron enviados como soldados civiles y a su regreso se los categorizó como veteranos de guerra, ya que fueron discriminados por la sociedad civil, por “ser militares”, y por las fuerzas armadas por haber perdido la guerra.

Durante la conmemoración del Día Nacional del Afroargentinx y la Cultura Afro141, en el 2022, se inauguró el Mural **Agua para los Muertos** sobre una de las paredes exteriores del SUM (Salón de Usos Múltiples) donde se desarrollan actividades de la Dirección (charlas, debates, muestras, presentaciones de libros, etc.). La propuesta y la realización la llevó a cabo la **RADO** (Red de Afroargentinx del Oeste). El nombre del mural alude a la centralidad que el agua tiene en la cosmogonía de los pueblos africanos. Se trata de una fuente fundamental para dar luz a sus ancestros. Para comunicarse con esos otros mundos e impedir que se sequen esas voces. Es una ancestralidad que está viva. El agua como madre/padre, principio femenino y masculino que abraza ese sentimiento cálido y también de sufrimiento como fuente de secretos ante tantas pérdidas, como puente transatlántico de esa esclavitud forzada que sabe la verdad de lo sucedido y une los dos genocidios, cobija a los seres que fueron maltratados, asesinados y luego tirados en su lecho.

---

141 Declarado por la ONU, el Decenio Internacional para los Afrodescendientes 2015-2024, tiene tres ejes fundamentales: reconocimiento, justicia y desarrollo; y establece que durante diez años el Estado asume la obligación de trabajar con las distintas comunidades afrodescendientes a través de proyectos, programas y becas, temáticas ligadas a lo social, a lo político, a la salud y al bienestar general. En el marco del decenio en nuestro país, se estableció por Ley el 8 de Noviembre como el **Día Nacional de los Afroargentinos y de la Cultura Afro**. Esta fecha honra la memoria de María Remedios Del Valle, patriota afrodescendiente que murió el 8 de noviembre de 1847, tras haber combatido en el Ejército del Norte y ser nombrada Capitana por el General Manuel Belgrano.

## Conclusiones

Todas estas políticas públicas han reconfigurado el Predio Quinta Seré, transformándolo en un territorio de memorias donde convergen identidades que han sido y continúan siendo atravesadas por múltiples violencias. Pero, a su vez, la construcción social de memoria disputa los sentidos impuestos desde los sistemas de dominación y permite desplegar y fortalecer prácticas sociales de organización y participación que garantizan y amplían derechos.

Observamos, como plantea Dorlin, que en la cuerpa colectiva, conformada por identidades diversas, es posible construir subjetividades que gestionen e interpelen las violencias inherentes a los sistemas de opresión, mediante estrategias de autodefensa fundadas en pedagogías<sup>142</sup> que asuman éticamente<sup>143</sup> el compromiso con les otros. Compromiso fundante de una gestión basada en la transversalidad de las perspectivas de género y derechos humanos.

---

142 Entendemos las pedagogías como la construcción de vínculos de enseñanza/aprendizajes que implican transitar la experiencia de encuentros intersubjetivos de apertura y escucha.

143 La ética supone una manera de ser o de comportarse que implica un compromiso consigo mismo, un vínculo que el sujeto establece de manera autónoma con sujeción a sí mismo, y no a códigos que vengan del exterior (Florián Bocanegra, 2006). A su vez ese compromiso responde a una llamada, a una interpelación de un otro que viene de afuera; por lo tanto, se despliega como un acontecimiento (Bárcena-Mèlich, 2014; Levinas, 1998).

## Bibliografía

- Bárcena, F.; Melich, J. C. (2014). *La educación como acontecimiento ético. Natalidad, narración y hospitalidad*. Madrid. MIÑO y DÁVILA, Editores.
- Caycedo Casallas, C. B. (2011). *El derecho a tener derechos: entre política y ontología. Estudio del paradójico pensamiento de Hannah Arendt sobre los derechos humanos*.
- Crenshaw, K. W. (2013). "Mapeando los márgenes: interseccionalidad, políticas de identidad y violencia contra las mujeres de color". En *El carácter público de la violencia privada* (pp. 93-118). Routledge.
- De Souza Santos, B. (2017). "Contra la Dominación". Opinión en el diario Página/12: <https://www.pagina12.com.ar/69482-contra-la-dominacion>
- Díaz Lozano, J. A., & Deledicque, L. M. (2019). *Angela Davis en Montevideo: Reflexiones para un feminismo en clave interseccional*.
- Florián Bocanegra, V. (2006). "La ética del cuidado de sí". Moral y ética de Foucault. Franciscanum. *Revista de las ciencias del espíritu*, núm. 144, pp. 59-70.
- Jelin, E. (1996). "Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina". Buenos Aires: UBA-CONICET.
- Levinas, E. (1998). "Ética del infinito", en *La paradoja europea*. Barcelona. Tusquets.
- Lorde, A. (2003). Las herramientas del amo nunca desmontarán la casa del amo. *La hermana, la extranjera. Artículos y conferencias*, 115-120.
- Pollac M. (1989). "Memoria, olvido, silencio". *Revista Estudios Históricos*. Río de Janeiro, vol. 2, n.º 3. 1989, pp. 3-15.
- Universidad de San Buenaventura. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343529895005>
- Yona, Y. V. (2020). Dorlin, Elsa (2018). Defenderse: "Una filosofía de la violencia" (M. Martínez, Trad.). Ciudad de Buenos Aires, Argentina: Hekht. 340 páginas. *Las Torres de Lucca: revista internacional de filosofía política*, 9(17), 335-340.

# Aportes de la categoría interseccionalidad para analizar las violencias por razones de género

Autora: Karina Violeta Moura<sup>144</sup>

## Introducción

Acuñaada por Kimberlé Crenshaw en 1989, la categoría Interseccionalidad da cuenta de la multiplicidad de identidades que atraviesan y se entrecruzan en una persona.

Incorporar la perspectiva interseccional resulta de suma importancia para el análisis de las violencias de género ya que visibiliza las diferentes desigualdades que pudiera atravesar una mujer, desigualdades que actúan de manera interseccional y no de forma aislada.

Las principales categorías que analiza la perspectiva interseccional son género, clase y raza, sin embargo, existen otras categorías que se interseccionan y podrían tenerse en cuenta para enriquecer el análisis como ser si una mujer es migrante, si posee alguna discapacidad, pertenencia a pueblos originarios, si es rural o urbana.

De esta manera, si la población de estudios fueran mujeres migrantes, el análisis debería realizarse teniendo en cuenta la perspectiva interseccional considerando la categoría género, pero también la situación

---

144 Tesista de la Licenciatura de Sociología (EIDAES-UNSAM). Especialización en Estudios sobre Violencia por Razones de Género contra las Mujeres (CLACSO). Correo: kmoura1989@gmail.com

migrante, así como otras categorías, no solo pensándolas como una sumatoria, sino teniendo en cuenta que son intersecciones, es decir, que se entrecruzan e influyen entre sí.

En este ejemplo, la mujer no solo se encuentra en una situación de desigualdad por su género, sino también por ser migrante y a su vez, la migración no es vivida de la misma manera por hombres que por mujeres o personas LGTBI+.

Así, incorporar la perspectiva interseccional al igual que la perspectiva de género complejiza y amplía el análisis ya sea en la elaboración de políticas públicas como en investigaciones, siendo necesaria tanto en los análisis producidos por el Estado como en los de la academia o la sociedad civil.

Este trabajo se propone analizar el aporte de la categoría Interseccionalidad en el análisis de las violencias de género, prestando especial atención a la importancia de esta perspectiva para la elaboración de políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar las violencias de género.

Se entiende que incorporar y transversalizar esta perspectiva permitiría no solo una política pública más amplia, ya que se contemplarían las necesidades de acuerdo a dichas intersecciones, sino que además sería más efectiva, ya que homogeneizar a las mujeres o LGTBI+ implicaría entender que todas las mujeres y diversidades se encuentran en la misma situación y vivencian las violencias de la misma manera. Es así que en un análisis sobre las violencias de género, se debería contemplar la categoría interseccional por el gran aporte que brinda.

### **La perspectiva interseccional en el abordaje de las violencias por razones de género**

Incorporar la perspectiva interseccional en el análisis de las violencias de género es fundamental para realizar un correcto abordaje de las mismas. Kimberlé Crenshaw, como ya se ha mencionado, acuñó en 1989 el concepto Interseccionalidad, la abogada “buscaba crear categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles” (Viveros Vigoya, 2016:5).



Así, Crenshaw planteaba que no solo existía una discriminación hacia las mujeres afro por ser mujeres, sino que también por ser negras, le preocupaba:

... el cruce entre patriarcado y supremacía racial, afirmando que, en la sociedad estadounidense, ambos están entrelazados y colaboran en definir a las mujeres de color como sujetos subordinados con respecto a los hombres negros, e inferiores con respecto a las mujeres blancas (Muñoz Cabrera, 2011:12).

María Lugones propuso revisar el concepto de Crenshaw planteando que las categorías mujer y negra no representan a la mujer negra o de color, así las mujeres de color no son incluidas en las categorías dominantes como "mujer", "negra" y "pobre". Lugones plantea que "la intersección entre 'mujer' y 'negra' revela la ausencia de las mujeres negras en vez de su presencia. Esto se debe a que la lógica categorial moderna construye las categorías como términos atómicos, separables, y contruidos dicotómicamente" (Lugones, 2010: 111).

De acuerdo a Karina Bidaseca, para Lugones:

... el feminismo de color pone en tensión las categorías 'mujer' o las categorías raciales 'negro', 'hispano', ya que homogeneizan y seleccionan al dominante, en el grupo, como su norma; por lo tanto, 'mujer' selecciona como norma a las hembras burguesas blancas heterosexuales; 'negro' selecciona a los machos heterosexuales negros (Bidaseca, 2014: 959).

De esta manera, se puede observar que para un análisis interseccional, se debe tener en cuenta, no solo la intersección entre categorías, sino prestar atención a lo que representan dichas categorías.

La categoría interseccionalidad permite analizar las discriminaciones y desigualdades que posee una mujer o persona LGTBI+ teniendo en cuenta no solo su género, sino que este se interrelaciona con otras categorías como la clase, la raza, la orientación sexual, si es migrante o no, su edad, entre otras. Para realizar un análisis más complejo estas categorías deben ser vistas en conjunto, realizando cruces entre ellas.

La interseccionalidad da cuenta de que “las clases sociales, la raza, la etnia, la edad, el origen nacional son algunos de los factores diferenciales y estructurales que condicionan la posibilidad de sufrir una agresión que puede ser vivida y enfrentada de manera diferente” (Ordaz, 2015, 604). Así, “el análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades” (AWID, 2004:2).

La interseccionalidad amplía el análisis, “una aproximación interseccional siempre puede acoger nuevos ejes que surjan de la identificación de causas concretas de desigualdad, y esta incorporación no minimiza, niega ni rechaza los otros ejes, sino que enriquece la comprensión de las dinámicas de desigualdad” (Rodó Zárate, 2021:205).

Esta categoría:

... se presenta como un modelo de análisis de las diferencias sociales que aborda el fenómeno de lo que se llama desempoderamiento, el cual se produce cuando se cruzan, en una misma persona, diferentes modalidades y formas de discriminación, analizando particularmente la relación entre la discriminación racial y sexual/género (Hernández, 2011 como se citó en UNFBA-ONU Mujeres- UNICEF-PNUD 2012).

## **La perspectiva interseccional en las formas más extremas de violencias de género**

Las formas de violencias de géneros más extremas son los femicidios, travesticidios, transfemicidios, así como los crímenes de odio, relacionados con la identidad, orientación sexual o expresión de género.

En la Argentina, la Corte Suprema de Justicia es la encargada de llevar adelante el Registro Nacional de Femicidios. Este registro, según figura en el informe, se realiza teniendo en cuenta una perspectiva interseccional que:

... permite captar condiciones y situaciones específicas de vulnerabilidad de la víctima, es decir, aquellas situaciones o condiciones que la ubicaban en una situación desventajosa, y como consecuencia de esa posición, estuvo más expuesta a sufrir distintos tipos de violencia de género, pudiendo encontrarse en más de una de ellas (CSJN, 2022:17).<sup>145</sup>

La definición de interseccionalidad que se utiliza en este Registro se basa en la Recomendación General 28 de la CEDAW donde se la plantea como un concepto básico para entender las obligaciones del Estado<sup>146</sup>.

## **La perspectiva interseccional en las políticas públicas contra las violencias de género**

La provincia de Buenos Aires cuenta con el Registro Único de Casos (RUC), registro que sirve para poder mapear y producir datos en relación a violencias de género en esta provincia.

La interseccionalidad es uno de los conceptos utilizados para la elaboración de este registro que brinda un marco analítico con el que se pretende:

...complejizar el análisis y el abordaje de las violencias por razones de género, ya que no todas las identidades las sufren por igual; cada PSVG tiene su particularidad y es necesario construir datos acordes a la complejidad que requiere el abordaje (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad, s.f.: 12).

Incorporar la perspectiva interseccional en las políticas públicas implica tener presente tanto en la elaboración de las mismas como en la producción de información para realizarlas que las mujeres no son todas

---

145 RNFJA: <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=115>

146 Recomendación 28 CEDAW: [https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW\\_Recomendaci%C3%BA3n\\_General\\_28\\_ES.pdf](https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%BA3n_General_28_ES.pdf)

iguales ni vivencian las violencias desde el mismo lugar. “La identidad de género supone un cruce constante de variables. Así por ejemplo, se es mujer en una sociedad determinada, pero simultáneamente se puede ser joven (categoría de edad), indígena (categoría étnica), pobre (categoría de clase)” (Faundez-Weinstein, 2011:34).

Otro concepto relacionado con la interseccionalidad que es necesario tener en cuenta en un análisis de las violencias de género y la elaboración de políticas públicas es el de “conocimiento situado” propuesto por Donna Haraway.

Este concepto es central en la epistemología feminista. Haraway propone “la categoría de conocimiento situado para referirse a conocimientos derivados de la localización y la particularidad del sujeto cognoscente” (Castañeda Salgado, 2010:237). Este concepto se relaciona directamente con el concepto de interseccionalidad ya que es necesario plantearse desde qué lugar se está viendo la realidad. “La persona que conoce está situada y por lo tanto el conocimiento es situado, es decir, refleja las perspectivas particulares de la persona que genera conocimiento, mostrando cómo es que el género sitúa a las personas que conocen” (GRAF, 2010:28). Así, “cómo y desde dónde vemos la realidad no es un tema menor. Siempre nos encontramos situados en relación a lo que nos circunda, seamos o no conscientes de ese lugar” (Mingeneros, 2021:82).

## Reflexiones finales

La incorporación de la categoría interseccionalidad en el análisis de las violencias de género lo enriquece, ampliando su alcance y complejizándolo. Como se ha visto, las mujeres no vivencian desde el mismo lugar las violencias, existen situaciones de desigualdad que las atraviesan, se entrecruzan y dan lugar a que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad que pueden exponerlas a atravesar diferentes violencias.

Así, es importante incorporar y transversalizar dicha perspectiva cuando se realiza un análisis de las violencias de género en todos sus tipos y

modalidades, incluyendo las violencias más extremas como los femicidios, transfemicidios y travesticidios o asesinatos por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Al elaborar políticas públicas o producir información desde el Estado es necesario que se incorpore esta perspectiva interseccional a fin de poder complejizar el análisis y el abordaje de las violencias de género de una manera efectiva.

También, es necesario reconocer que se elaboran dichas políticas desde un lugar situado, es decir, siendo conscientes que quienes las realizan también se encuentran atravesadas por experiencias e identidades.

## Bibliografía

- AWID. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Disponible en: [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)
- Bidaseca, K. (2014). Los Peregrinajes de los Feminismos de Color en el Pensamiento de María Lugones. *Revista Estudios Feministas*. Disponible en <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/36756/28578>
- CLACSO. (2010). *Investigación Feminista. Epistemología, Metodología y Representaciones Sociales*. Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf\\_1307.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. OVD. (2022). Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina. Disponible en:
- Fáundez-Weinstein. (2011). *Guía para incorporar el enfoque de género en la gestión pública con Población Indígena*. Disponible en: [https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Guia\\_%20para\\_%20incorporar\\_%20enfoque\\_%20de\\_%20genero\\_%20en\\_%20la\\_%20gestion\\_%20publica\\_%20con\\_%20poblacion\\_%20indigena.pdf](https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Guia_%20para_%20incorporar_%20enfoque_%20de_%20genero_%20en_%20la_%20gestion_%20publica_%20con_%20poblacion_%20indigena.pdf)
- Lugones, M. (2010). *Hacia un Feminismo Descolonial*. Binghampton University. Disponible en [https://hum.unne.edu.ar/generoysex/seminario1/s1\\_18.pdf](https://hum.unne.edu.ar/generoysex/seminario1/s1_18.pdf)
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (s.f.). *Manual RUC. Registro Único de Casos de Violencia de Género para Municipios de la Provincia de Buenos Aires*. Disponible en: [https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/MANUAL\\_%20DE\\_%20CARGA\\_%20%281\\_%29\\_%20%281\\_%29.pdf](https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/MANUAL_%20DE_%20CARGA_%20%281_%29_%20%281_%29.pdf)
- Muñoz Cabrera. (2011). *Violencias Interseccionales. Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Pobreza y Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica, CAWN*. Disponible en: [https://americatinalagenera.org/wp-content/uploads/2014/07/violencias\\_interseccionales.pdf](https://americatinalagenera.org/wp-content/uploads/2014/07/violencias_interseccionales.pdf)

Ordaz, R. (2015). *La interseccionalidad como instrumento analítico de interrelación de la violencia de género*.

Rodó Zárate. (2021). *Interseccionalidad Desigualdades, lugares y emociones*. Bellaterra Edicions

UNFPA-ONU Mujeres/UNICEF-PNUD. (2012). *Ampliando la Mirada: La integración de los Enfoques de Género, interculturalidad y Derechos Humanos*. Disponible en: [https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/556/ampliando\\_la\\_mirada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/556/ampliando_la_mirada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Viveros Vogoya. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: [http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic\\_historia\\_mat\\_bibliografico/Historia %20Latinoamericana %20General/LAMGen %20Biblio/viveros %20vigoya %20- %20la %20interseccionalidad. %20una %20aproximaci %C3 %B3n %20situada %20a %20la %20dominaci %C3 %B3n %20\(completo\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Historia%20Latinoamericana%20General/LAMGen%20Biblio/viveros%20vigoya%20-%20la%20interseccionalidad.%20una%20aproximaci%C3%B3n%20situada%20a%20la%20dominaci%C3%B3n%20(completo).pdf)

## Estrategias de cuidado y políticas de cuidado dirigidas a quienes abordan situaciones de violencia por razones de género

### “Las estrategias de autocuidado en la agenda de los equipos de intervención”

Por Julieta Evangelina Cano

Asesora de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género

El abordaje de situaciones de violencias por razones de género requiere de estrategias de autocuidado de los equipos que les permitan sostener la tarea, porque además, muchas de las y los trabajadoras/es que conforman espacios de atención, contención y asesoramiento lo hacen con un compromiso militante que suele implicarlas/os más aún en el proceso y los resultados del trabajo cotidiano. Es por ello que siempre es nutritivo reflexionar sobre lo que los equipos necesitan, no solo para fortalecerse como tales, sino también para correrse de situaciones que puedan derivar en la mecanización de los abordajes.

En ese sentido, nuestro Ministerio fue pionero en institucionalizar estrategias de cuidado –como la supervisión externa y la rotación de tareas– para cuidar a las que cuidan y para generar espacios genuinos de intercambio de expectativas, frustraciones, alegrías y sentimientos que genera la atención en violencia (Res. MMPGyDS 49/2021).



En este apartado, encontrarán cinco trabajos. Tres de ellos reflexionan directamente sobre la temática propuesta, y los otros dos realizan otro tipo de aportes, igual de necesarios para seguir desnaturalizando las violencias por razones de género que se entraman en nuestra existencia.

El trabajo **“El cuidado como herramienta: ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidado?”** presenta una reflexión de una trabajadora e integrante del equipo interdisciplinario del Organismo Provincial de Niñez y Adolescencia para la aplicación de la Ley 14893 “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”. Entre otras cuestiones, la autora plantea que:

Poder conversar acerca de cómo nos sentimos, qué sentimos en ese momento y cómo podemos trabajar sobre eso hace a mejores espacios de trabajo. La promoción de políticas de cuidado y de autocuidado en las prácticas laborales es la base para poder pensar trabajadores saludables. Es necesario revisar estas ideas y re-educarnos para dar un valor a lo que hacemos.

Resalto dicho aporte para jerarquizar el espacio que ocupan los sentimientos en el desarrollo del trabajo diario. Acostumbradas a esa percepción dicotómica de la realidad, en donde “lo objetivo”, “la razón” y “la cultura” se oponen a “lo subjetivo”, “la emoción” y “la naturaleza”, y dicha oposición aparece jerarquizada y sexualizada, darle espacio a lo que se siente sobre, en y a partir del trabajo en violencias es central para poder sostener la tarea.

En el mismo sentido, el trabajo **“Estrategias de fortalecimiento para equipos que abordan situaciones de violencia por razones de género”** presenta las estrategias de cuidados de los equipos interdisciplinarios de atención de las áreas de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género el dispositivo Nu.Ma. de la Dirección de Géneros y Diversidad del Municipio de Luján. Las autoras describen el dispositivo de supervisión externa de los equipos como espacios de cuidado, pero también de formación y, fundamentalmente, de encuentro entre las trabajadoras y las singularidades de su trabajo, desde otro lugar. El trabajo en violencias no solo produce desgastes físicos y mentales, sino también la migración de

las trabajadoras a otros espacios laborales menos expuestos. Por ello, la rotación de tareas se vuelve clave para poder sostener el quehacer cotidiano y fortalecer a los equipos.

Respecto de las estrategias de cuidado y autocuidado de los equipos, el trabajo **“(Re)construyendo las estrategias de intervención del equipo Familias Vulnerables desde el abordaje de las violencias por razones de género y una concepción diversa de las infancias y sus familias”** analiza estrategias de intervención y de cuidado llevadas adelante por el equipo interdisciplinario en un entorno hospitalario. No se trata solo de dispositivos específicos, sino también de las herramientas metodológicas para llevar adelante la tarea. Definen a la interdisciplina como un posicionamiento y una estrategia para la intervención que además requiere de la intersectorialidad para lograr un abordaje integral. Estos mismos principios son los que inspiran a nuestro Sistema Integrado de Políticas Públicas (SIPP), como estrategia metodológica de abordaje, creado por Decreto del Poder Ejecutivo 997/2020.

Las autoras afirman dos cuestiones que me gustaría reproducir aquí por su simpleza y a la vez elocuencia. En principio, plantean que el trabajo interdisciplinario “exige la capacidad de crear discursos que incluyan aspectos tanto metodológicos como prácticos, sin que estos se repitan en su estado original. Esto significa que se debe producir algo nuevo, que no se encontraba previamente en estas disciplinas” y en segundo lugar, dicen que:

Las redes son entonces un dispositivo organizacional, que genera vínculos y responsabilidades, tanto con otras instituciones como dentro del propio equipo, logrando conectar personas y democratizar los saberes. Sea cual sea la dimensión de la intersectorialidad que nos lleve a construirla, apostamos a seguir tejiendo lazos, redes de cuidado y ternura.

La escucha activa como un acto de hospitalidad es un disparador más que significativo para pensar en el trabajo de cada día.

Respecto del trabajo **“Noviazgos adolescentes libres de violencias”**, se problematiza cierta idealización de la juventud por parte del mundo

adulto, que colocaría a este grupo etario en situación de “tener las cosas resueltas”. Muchas veces, cuando se habla de las y los jóvenes y su vínculo con las temáticas de género es habitual escuchar que “ellos/as vienen con otro chip”, como si la desnaturalización de los vínculos patriarcales fuera una cuestión puramente generacional. Las autoras del trabajo, al plantear la necesidad de seguir abordando esta temática con las juventudes, dan cuenta de que las/os adultas/os tenemos una responsabilidad no solo en nuestra propia deconstrucción, sino también en colaborar con los procesos de los y las jóvenes. Nos proponen un diseño concreto de campaña de sensibilización en las redes sociales, que es uno de los espacios virtuales habitados especialmente por el público joven. Para su confección, se entrevistaron a jóvenes de distintos géneros y edades, y de dicha conversación se nutre la campaña que aporta piezas de diseño gráfico para su implementación. Esta propuesta como insumo de la política pública puede dialogar con aquellas llevadas adelante por nuestro Ministerio, como lo es el programa Yendo (Res. MMPGyDS 696/22), cuyo objetivo es la formación para la prevención en violencias por razones de género en juventudes, mediante la planificación de propuestas comunitarias que tengan en cuenta las realidades territoriales.

Por último, el trabajo **“Las mujeres del fútbol y la violencia: la necesidad de protocolos de acción”** aborda una temática frecuentemente invisibilizada pero que insiste: las violencias por razones de género en las prácticas deportivas, especialmente en el mundo futbolístico, a partir de una reflexión en primera persona de quien desempeña un rol de “árbitra”. La autora plantea que “cada forma de violencia que recibimos dentro del campo de juego nos expone a un desgaste mental y a un agotamiento físico producto del estrés que nos dejan expuestas”, en donde los protocolos institucionales para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de prácticas son instrumentos útiles no solo desde lo práctico, sino también desde lo simbólico porque dan cuenta de cierto compromiso institucional en garantizar la presencia y permanencia de espacios tradicionalmente masculinizados.

En el mismo sentido, el proyecto de Ley de abordaje integral de las violencias por razones de género de la Provincia de Buenos Aires (PE 1 23-24), presentado ante la Cámara de Diputados (y Diputadas) de la PBA en marzo de este año, define a la violencia deportiva como “aquella violencia que se da en el ámbito deportivo, impidiendo a las mujeres y LTT+ el libre ejercicio en condiciones de igualdad con los varones, de las prácticas deportivas. También se comprende en esta modalidad la violación del derecho a la profesionalización y el acceso a un salario, a igual salario por igual tarea, al acoso sexual y violencia sexual en el ámbito deportivo”, dando respuesta a una demanda que encuentra en el Estado provincial espacios de audibilidad.

# Estrategias de fortalecimiento para equipos que abordan situaciones de violencia por razones de género

Autoras: Cintia Comezana<sup>147</sup>, María Ticera<sup>148</sup>, María Julieta Zino<sup>149</sup>, Eleonora Daher<sup>150</sup>, Malvina Brancatto<sup>151</sup>

## Introducción

*“El malestar que atraviesa a los equipos, la escucha sostenida en el tiempo de narraciones en donde impera lo siniestro y el horror, muchas veces de conductas inenarrables padecidas por las víctimas, los inunda de efectos de muy difícil tramitación, que termina por producir Burnout de la tarea”*

Fridman, 2019:97

La Dirección de Géneros y Diversidad, perteneciente a la Secretaría de Desarrollo Humano de la Municipalidad de Luján, está compuesta por

---

147 Lic. en Trabajo Social, Dirección de Géneros y Diversidad, Municipalidad de Luján. [cscomezana@gmail.com](mailto:cscomezana@gmail.com)

148 Lic. en Psicología, Dirección de Géneros y Diversidad, Municipalidad de Luján. [mariaticera@gmail.com](mailto:mariaticera@gmail.com)

149 Lic. en Psicología, Dirección de Géneros y Diversidad, Municipalidad de Luján. [julizino@gmail.com](mailto:julizino@gmail.com)

150 Lic. en Trabajo Social, Dirección de Géneros y Diversidad, Municipalidad de Luján. [licelesdaher@gmail.com](mailto:licelesdaher@gmail.com)

151 Técnica Universitaria en Minoridad y Familia, Dirección de Géneros y Diversidad, Municipalidad de Luján. [malvina.brancatto@gmail.com](mailto:malvina.brancatto@gmail.com)

cuatro áreas, que atienden diferentes problemáticas y/o necesidades, según la especificidad de cada una. Dichas áreas son Luján Diversa, Promoción de los Derechos y Prevención de las Violencias por Razones de Género, dispositivo grupal para varones 'Nuevas Masculinidades' (Nu. Ma.) y el área de Abordaje Integral a mujeres y disidencias víctimas de las Violencias por Razones de Género.

En el presente trabajo, se centrará la atención en las estrategias de cuidados de los equipos interdisciplinarios de atención de las áreas de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género y el dispositivo Nu. Ma. de la Dirección de Géneros y Diversidad del Municipio de Luján. Por un lado, el equipo de abordaje a mujeres y disidencias víctimas de violencia de género cuenta con una supervisora, tanto para los casos clínicos como para fortalecer el equipo y, por el otro, Nu. Ma. cuenta con una dupla de profesionales que llevan adelante el espacio de supervisión. Entender a las violencias de género como una problemática histórico-social que no solo atraviesa los cuerpos y las subjetividades, sino también las condiciones materiales de las mujeres y disidencias, implica por parte de los equipos la tramitación de dichas violencias en pos de prevenir los efectos subjetivos que estas puedan generar en las trabajadoras como depositarias de los ideales y exigencias que se interjuegan, tanto dentro de las instituciones como en la sociedad. ¿Cuál es el lugar que ocupa la supervisión para los equipos?, ¿qué aportes realiza al equipo?, ¿y sus roles y funciones diarias?

## **La experiencia de supervisión en el dispositivo de Abordaje Integral de las Violencias y el dispositivo Nu. Ma.**

En el área de Abordaje Integral de las Violencias contamos con dos espacios de supervisión al mes, uno específico de supervisión de casos y el otro para la supervisión del equipo, el cual nos parece novedoso como un espacio que humaniza, nos encuentra con lo lúdico a través de diferentes representaciones (juego, psicodrama, música, etc.). Cabe destacar

que las coordinadoras de los diferentes equipos también cuentan con un espacio de supervisión con el fin de revisar los roles y funciones, definir estrategias de cuidado hacia los equipos, entre otras tareas.

Asimismo, no deja de ser un espacio de formación donde se conjugan los diferentes saberes interdisciplinarios, interpelados con una mirada y una escucha externa que posibilita corrernos de ciertos posicionamientos, como el de la subjetividad heroica, la cual refiere a un modo de posicionarse frente al problema que no deja margen al pensamiento, ya que demanda de una respuesta rápida y eficaz que a veces no hay.

En una de las últimas supervisiones de caso, uno de los equipos intervinientes con una mujer se vio confrontado a repensarse, ya que se había desdibujado tanto la distancia óptima por la gravedad que implicaba el caso que se estaba acompañando con el cuerpo en pos de “salvarla” sin poder leer y escuchar aquello que estaba sucediendo. El olvido de una de las compañeras de llevarle la comida al refugio posibilitó el devenir del poder detenerse a pensar qué estaba ocurriendo con mayor claridad, así como también, resonó en el equipo restante la pregunta acerca de qué roles y funciones se estaban desdibujando, dando cuerpo y sentido al quehacer diario.

Irene Fridman (2019) refiere que lxs integrantes del equipo muchas veces quedan desbordados por diversos sentimientos contradictorios en la medida que, en mayor o menor grado, puedan satisfacer o no la demanda de quien viene a consultar.

Por otro lado, teniendo en cuenta la dinámica de las oficinas municipales y la problemática con la cual trabajamos, varias de las profesionales pidieran el pase a otras áreas o se tomaran licencia médica, producto del desgaste laboral. Durante los años 2021 y 2022 el equipo técnico profesional ha tenido cambios en su conformación, por lo que la supervisión ocupa un lugar importante para el fortalecimiento y consolidación del equipo de abordaje.

En otra de las reuniones de supervisión llegaron dos compañeras desbordadas emocionalmente. Venían de realizar una entrevista, en el área

de Desarrollo Humano, que trataba una situación de guardia sobre una mujer que se encontraba atravesando una situación de violencia de género (violencia vicaria), en donde el agredido esa noche había sido su hijx adolescente. Si bien se trataba de una situación de violencia de género, la intervención en la urgencia correspondía al servicio local, pero la exigencia por parte de las otras instituciones municipales estaba puesta en el equipo de abordaje de la Dirección de Géneros y Diversidad. Mediante la técnica del psicodrama acerca de una escena de la entrevista, pudimos acompañar a las compañeras en la expresión y canalización de las emociones que atraviesan nuestros cuerpos como vía de prevención de los efectos que dichas violencias pudieran tener en el equipo de intervención, re-significando aquello vivido mediante la palabra.

En el marco de las estrategias de cuidado del equipo Nu. Ma., los aspectos claves que permitieron sostener/nos en las intervenciones están asociados, por un lado, a la cantidad de profesionales que integran el equipo, lo que facilita la posibilidad de rotar en tareas y roles ante circunstancias internas y/o externas. Teniendo en cuenta que abordamos una problemática compleja y que el equipo está constituido por mujeres, una de las fortalezas construidas en el tiempo ha sido la posibilidad de sortear nuevos modos de abordaje ante la realidad que se nos presenta. En este sentido nos fuimos enriqueciendo con reuniones de equipo regulares, intercambios con otros dispositivos para varones, con nuevos marcos teóricos y formaciones sobre la problemática; esto a su vez derivó en el cambio del modelo de supervisión.

Considerando la continuidad del equipo profesional, desde el inicio del dispositivo hace 5 años, se ha generado un espacio de confianza y cohesión grupal que ha permitido que el humor sea un recurso más para descomprimir tensiones y facilitar procesos; contribuye a la integración de las profesionales que lo conforman, fortalece la motivación y estimula la creatividad, además de crear un entorno más agradable y humanx para trabajar.



## Reflexiones finales

La problemática con la cual trabajamos nos convoca a repensarnos todo el tiempo y poner en cuestión las tensiones y encrucijadas de nuestra práctica diaria y de los ideales, estereotipos, resistencias y prejuicios que nos atraviesan como profesionales y personas. Es por ello que, desde nuestra experiencia, nos parece de vital importancia pensar la supervisión como un espacio que nos convoca a reflexionar, escucharnos, poner el cuerpo en movimiento, ampliar nuestra perspectiva, conectarnos con nuestras emociones, así como también enriquecernos e interpelarnos a partir de la construcción de conocimiento e inconsciente colectivo en el fortalecimiento del equipo de trabajo.

## Bibliografía

Irene, Fridman. *Violencia de género y psicoanálisis: agonías impensables*. CABA. Lugar Editorial, 2019.

# **(Re)construyendo las estrategias de intervención del equipo *familias vulnerables* desde el abordaje de las violencias por razones de género y una concepción diversa de las infancias y sus familias**

Autoras<sup>152</sup>: Marina Balloni Aguilar<sup>153</sup>, Micaela Soledad Magnoli<sup>154</sup>

## **Introducción**

El presente trabajo sistematiza ideas, experiencias y reflexiones sobre el camino transitado durante nuestro primer año en la Residencia de Trabajo Social en el Hospital General de Agudos Dr. E. Tornú, durante el 2020-2021. Particularmente, en la rotación por el Equipo interdisciplinario “Familias Vulnerables” (EFV) del Servicio Social y el Servicio de Pediatría. El EFV está conformado por cinco profesionales de planta (trabajadora social, musicoterapeuta, psiquiatra, psicoanalista y pediatra) y profesionales residentes y concurrentes, y aborda situaciones de violencias en

---

152 Licenciadas en Trabajo Social (UBA), residentes del Hospital General de Agudos Dr. E. Tornú, CABA.

153 [marinaballoni.ts@gmail.com](mailto:marinaballoni.ts@gmail.com)

154 [micaelamagnoli1@gmail.com](mailto:micaelamagnoli1@gmail.com)

las infancias y en las adolescencias, mayoritariamente, incesto, abuso sexual, violencia intrafamiliar y violencia de género.

El objetivo de este escrito consiste en repensar y analizar las diversas estrategias de intervención y de cuidado llevadas adelante por el equipo. Consta de tres apartados. En primer lugar, definiremos las concepciones de familias e infancias desde las cuales nos posicionamos en el EFV. Luego, continuaremos analizando las estrategias de intervención y de cuidado construidas. Por último, se expondrán nuestras reflexiones finales.

## Desarrollo

*Un niño es un extranjero que formula su pregunta  
desde un territorio del que hemos sido desterrados,  
en una lengua que olvidamos.  
Por ello hospedarlo, escucharlo,  
requiere un particular despojamiento.*

(Stolkiner, 2011)

### **1. Familias e infancias: complejas, relacionales y diversas**

En primer lugar, nos parece importante resaltar que cuando hablamos de familias hablamos de familias en plural, y del mismo modo pensamos a las infancias. Sostenemos que lo plural del concepto permite erradicar ideas estereotipadas de infancias y familias, reconocer que no existe solo un modo de vivenciarlas, que las posibilidades son múltiples, diversas y complejas, y son atravesadas por cuestiones de clase, desigualdades sociales, variabilidades culturales y cuestiones de género. Particularmente, en relación a los atravesamientos de género, tanto desde la experiencia como desde la estadística y sin agotarse en ello, se puede observar que

las niñas<sup>1553</sup> sufren abusos sexuales y violencias en un porcentaje mayor que los varones, que sobre todo son varones quienes los ejercen, que las madres sufren violencia machista y que las hermanas, mujeres, ejercen el cuidado de sus hermanos en mayor medida que los varones.

Por otro lado, destacamos que el EFV tiene un posicionamiento ideológico, ético y político en su comprensión sobre las niñeces y adolescencias, desde una perspectiva de derechos. No hay una imposición de líneas de acción, sino una mirada y escucha atenta, que construye las intervenciones en conjunto, dando lugar a los deseos y habilitando la palabra y los silencios, en pos de ampliar la autonomía y el horizonte de lo posible.

Por último, tomando el concepto de vulnerabilidad que lleva en su nombre el Equipo –siguiendo a Castel (1997) y conceptualizando las situaciones de vulnerabilidad social– pensamos al trabajo, la seguridad social y la familia como soportes sociales e institucionales que construyen las bases y el horizonte de posibilidad del desarrollo de las personas y el acceso a los derechos. En esta línea, cuando los soportes se debilitan o son inexistentes, se da un proceso de “desafiliación”, una disociación de las redes de protección, que lleva a las personas a diferentes formas y situaciones de vulnerabilidad social, quebrando su inserción en el complejo de relaciones laborales y sociales y reduciendo sus posibilidades de autonomía. No son categorías ni posiciones estáticas, no son voluntaristas ni estrictamente determinadas, sino que tienen posibilidad de cambio y transformación.

Como trabajadoras sociales del subsistema público de salud, entendemos que la situación de afiliación o desafiliación no puede ser una responsabilidad individual o meramente familiarista. Como parte del Estado, los trabajadores de la salud tenemos la posibilidad de contribuir a reducir el cúmulo de responsabilidades de cuidado de las personas que recae fundamentalmente sobre las familias, y específicamente sobre las mujeres, colectivizándolo desde la esfera pública (Esping-Andersen, 1993) y

---

155 \*Así como otras identidades feminizadas o disidentes\*

acompañando estos procesos en pos de la salud integral, siendo el Hospital un soporte social e institucional.

## **2. (Re)construyendo las estrategias de intervención del equipo Familias Vulnerables**

Dentro de nuestra especificidad, como trabajadoras sociales del campo de la salud y siguiendo al sanitarista brasileño Emerson Merhy, pensamos el trabajo en salud en términos de producción de “actos en salud”. Dichos actos en salud están conformados por dos dimensiones: una dimensión cuidadora y una dimensión centrada en los saberes disciplinarios y los órdenes profesionales; estos actos en salud producen particulares proyectos terapéuticos y son expresión de distintas modalidades de atención y cuidado en salud, donde este último puede tener un espacio central o relegado. Asimismo, plantea que la dimensión cuidadora no es propia de ninguna disciplina, sino que se puede encontrar y desarrollar en las diferentes profesiones que se abocan a la salud, atravesando y produciendo:

... los procesos del habla y de la escucha; las relaciones con el mundo subjetivo del usuario, de cómo construye sus necesidades de salud; las relaciones de acoger y vincular; el posicionamiento ético y la articulación de saberes para componer proyectos terapéuticos (Merhy, 2006: 45).

Es dicha dimensión cuidadora la que, a nuestro parecer, se construye y construimos interdisciplinariamente en el EFV: pensando las diversas formas y posibilidades de escucha y enunciación, de interpretación del mundo subjetivo de las niñas y sus familias, de las posibilidades de acompañar procesos de transformación de las condiciones materiales de existencia y de transformación subjetiva, de hospedar, sostener y elaborar líneas de acción conjuntas, siempre inscriptas dentro de nuestro quehacer profesional y nuestros posicionamientos metodológicos, éticos y políticos.

A continuación, desarrollaremos estas estrategias de intervención a partir de dos ejes: interdisciplina; y escucha activa y hospitalidad.

## **2.1 Interdisciplina: conjunción de caminos**

Tal como sostienen Fuentes y López (2014), la interdisciplina es un posicionamiento y no una teoría unívoca. Requiere acuerdos políticos, teóricos y éticos, sin los cuales se torna imposible construir las demandas y trabajar en forma conjunta. Comprende, además, el desafío de orientar la intervención hacia la apertura que tiene la pregunta y no la clausura de las respuestas en las que nos formaron. Asimismo, construir una posición interdisciplinaria es una estrategia de intervención que apunta a contrarrestar la fragmentación en la atención y el cuidado de los procesos de salud-enfermedad-atención-cuidado.

La interdisciplina no es simplemente que cada disciplina diga lo suyo y luego se sumen esos saberes. El trabajo interdisciplinario requiere todo lo contrario, exige la capacidad de crear discursos que incluyan aspectos tanto metodológicos como prácticos, sin que estos se repitan en su estado original. Esto significa que se debe producir algo nuevo, que no se encontraba previamente en estas disciplinas.

Ello requiere de confianza y de un trabajo sostenido en el tiempo, reconocer y establecer límites en la integración de las disciplinas y de las profesionales, ya que la interdisciplina no reemplaza a las disciplinas, sino por lo contrario, las contiene. Requiere de un tiempo y esfuerzo extra, también interpersonal. Es un trabajo colectivo, que exige una gran labor y responsabilidad grupal e individual, ya que supone poner a trabajar en forma conjunta a profesionales que conozcan en forma adecuada sus disciplinas, en las cuales se han formado.

Es desde este arduo trabajo en pos de la construcción de la interdisciplina que el EFV comprende el trabajo con las infancias como estrategia de intervención y como posicionamiento ético-metodológico, debido a que estas requieren una gran diversidad de miradas, que pueden observar, escuchar, comprender e intervenir en su complejidad y diversidad.

### **2.1.1 Intersectorialidad y redes**

A la hora de planificar las líneas de acción, no solo contamos con la cons-

trucción interdisciplinaria del quehacer, sino que suele ser fundamental la construcción de redes intersectoriales. Es decir, construcción de lazos entre distintas instituciones que alojen a las niñas y adolescencias, sean escenario de su vida cotidiana o se requiera su irrupción en ella. Asimismo, en muchas ocasiones nos encontramos con la necesidad de contar con otras instituciones o servicios del mismo Hospital, con respuestas que a veces se ajustan a las necesidades de las personas con las que trabajamos o de las estrategias planificadas, pero muchas otras veces no; motivos por los cuales la construcción de redes es un ejercicio constante en la búsqueda de crear prácticas y procesos instituyentes.

Por estas razones, coincidimos con Campagna y Danel (2017) en pensar que la intersectorialidad, por un lado, es una estrategia de intervención profesional que busca romper con la fragmentación de los abordajes, generando acompañamientos integrales y articulados; y por el otro, es una necesidad, dada la falta de recursos económicos e institucionales y el requerimiento de contar con más profesionales y otras profesiones, entre otros aspectos. Las redes son entonces un dispositivo organizacional que genera vínculos y responsabilidades, tanto con otras instituciones como dentro del propio equipo, logrando conectar personas y democratizar los saberes. Sea cual sea la dimensión de la intersectorialidad que nos lleve a construirla, apostamos a seguir tejiendo lazos, redes de cuidado y ternura.

Siguiendo la conceptualización de redes de Rovere, sostenemos que el EFV puede funcionar como red porque no asume modos verticalistas, ya que la lógica de redes no está definida por la jerarquía y la burocratización, sino por la construcción colectiva y multicéntrica. Las redes son raíces, raíces que se extienden y se conectan entre sí, como el jengibre, como el rizoma, a veces sin saber dónde empiezan o terminan. Y cuanto más grandes y profundas, más se enriquecen.

Por otro lado, el concepto de redes es amplio, no solo se suscribe a las intervenciones profesionales sino también a lo cotidiano, “lugares donde nos saludamos todas las mañanas, lugares donde compartimos noticias, lugares donde sabemos lo que le pasa a las otras” (Rovere, 2000: 42). Lo

que produce son redes de sostén que nos configuran como personas, es decir, no solo se construyen redes de intervención, sino también en el equipo se constituyen redes de apoyo, que nos interconectan y generan vínculos. En términos de Rovere (2000), el concepto de red es principalmente un concepto vincular.

Por último, observamos que a partir de la conformación en redes, se posibilita la construcción de vínculos empáticos, ya que cuando ocurre algo puntual en alguna intervención no le es ajeno a las compañeras de trabajo, una es parte del grupo y se refleja en la otra, porque existe un sentimiento de pertenencia y un ejercicio de la empatía como decisión política y como práctica de cuidado en el espacio de trabajo.

## **2.2 Escucha activa y hospitalidad**

Al hablar de escucha y hospitalidad en un contexto institucional, es importante, en primera medida, reconocer la existencia de las asimetrías que se producen entre usuaries y profesionales, en donde la distribución de poderes es desigual. En el EFV se procura establecer una relación de escucha activa y metódica (Aguilera, 2003), con el fin de disminuir dicha asimetría y reducir al mínimo la violencia simbólica que podemos ejercer como profesionales, por ejemplo, en una entrevista. Construimos la escucha, como una práctica de cuidado y un acto de hospitalidad (Stolkiner, 2012 y Dufourmantelle 2018<sup>156</sup>), debido a que la hospitalidad se ofrece a ese otro (o no se ofrece). Lo mismo sucede con la escucha, esta se ofrece o no se ofrece. Cuando es ofrecida, solo es posible desde una posición de desamparo de nuestros preconceptos y representaciones. Desamparo,

---

156 Dufourmantelle define el concepto de la siguiente manera: "La hospitalidad antes de ser un pensamiento es un acto. Un puro evento (...). Describe, más que una figura, un espacio donde este acto de invitación puede tener lugar (...), es el lugar mismo del pensamiento. Pensar es recibir al originariamente otro en sí mismo. El otro como posibilidad misma de ser sí mismo. Acto de encuentro y de reconocimiento, necesita al menos dos personas y un espacio donde tener lugar" (2018:173).



porque al amparar a ese otro desde la escucha de su relato, brindamos un espacio donde nos despojamos de nuestras certezas y del sentido común.

El acto de hospitalidad en salud es, entonces, la escucha. Pero no cualquier tipo de escucha, es una escucha que aborda el silencio, lo invisible, lo que no se dice en palabras, pero sí en gestos. Retomando a Dufourmantelle (2018), las niñeces y familias se presentan como subjetividades desconocidas, con una lengua extranjera, la cual no conocemos, ni comprendemos. Es aquí donde entra en tensión la hospitalidad, donde se dirime si es ofrecida o no a ese otro, al extranjero. Uno de los posibles caminos es obligarlo a que hable en nuestro idioma para poder de este modo acogerlo. O por el contrario, como decíamos anteriormente, despojarnos de nuestras certezas, buscar el amparo de ese otro desde nuestro desamparo, desde lo que nos vulnera en ese encuentro. El segundo camino es el que permite instalar la pregunta, la inquietud con la que se acerca a las niñeces y sus familias. La hospitalidad permite, entonces, el alojamiento e instala la pregunta.

Por tanto, como sostiene Stolkiner (2011), escuchar a las niñeces implica hospedarles desde sus singularidades, reconocer sus modos particulares de producir sentido y corporalidad. En esta línea, Michalewicz, Pierri y Ardila-Gómez, recuperando a Ulloa, afirman que no hay posibilidad de construir prácticas de cuidado –podríamos decir “actos en salud”– sin la construcción de un vínculo sostenido por la empatía, el miramiento y el buen trato; condiciones que Ulloa presenta como propias de la ternura (Michalewicz y otros, 2014) y que aquí establecemos como propias de la hospitalidad. Hospitalidad, como resistencia a la desigualdad y a la injusticia social. Es desde este lugar donde se posiciona el equipo, sosteniendo que el acto de hospitalidad es una acción colectiva de resistencia.

A modo de ejemplificar la tarea y haciendo un recorte a los fines de este trabajo, construimos la siguiente viñeta<sup>157</sup>:

---

Durante el periodo de ASPO<sup>6</sup>, Teodora (32 años) concurre al servicio de pediatría con su hija Dalma (14) y su hijo Iván (9), preocupada porque Iván orinaba involuntariamente durante el día y durante el sueño (enuresis). En la consulta se percibe que él “es mudo” y que Teodora no tiene conocimientos de lecto-escritura. Se convoca al servicio social para trabajar la situación en conjunto. A partir de ello, durante aproximadamente un año se mantuvieron entrevistas desde el SS con la mamá, donde relata diferentes situaciones de violencia machista sufrida desde pequeña hasta la actualidad, e Iván y Dalma iniciaron musicoterapia en modalidad virtual. A través del tiempo, las sesiones y entrevistas, Iván fue tomando la palabra y develando situaciones de violencias ejercidas por parte del progenitor (Alexis) sobre él. A raíz de lo cual se logra discontinuar el contacto entre ellos. A los meses, se evidencian algunas dificultades en la terapia virtual con Iván y se cita a Teodora a una entrevista. Concorre el día pactado, muy angustiada y relata que esa misma noche Alexis ingresó a la fuerza a su casa y abusó sexualmente de ella. Ese mismo día se organiza en conjunto la presentación de la denuncia al día siguiente en la OVD. Logra efectuarla y acceder a medidas de protección. Por otro lado, las primeras sesiones de Dalma estuvieron marcadas por el silencio, apoyadas en juegos, músicas, dibujos y propuestas construidas en conjunto. Durante un tiempo, ella puso una pausa al espacio terapéutico que fue respetada. Posteriormente, se buscaron nuevas

---

157 Por razones de resguardo ético, los nombres propios aquí mencionados son ficticios.

6 Medida de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, debido a la pandemia por COVID 19, impuesta por el decreto 297/2020.

formas de acercamiento y, luego de varios meses de acompañar su silencio, emergió su pregunta: “¿Yo puedo hacer una denuncia?”. A partir de esta instancia, ella pudo relatar, liberar y denunciar todas las situaciones de violencias ejercidas por su progenitor.

Un año después, el escenario había cambiado. Iván habla fluido y tiene amigos, Teodora lee y escribe, Dalma puede manifestar sus ideas y emociones y proyectar sus deseos. Alexis no ha vuelto a tener contacto con ellos.

---

En palabras de profesionales de Trabajo Social y Musicoterapia que acompañaron este proceso:

... cuando la violencia sale de encima, las personas pueden ejercer el derecho de ser y existir libremente, llega al momento de la (d)enuncia en la que puso en palabras los abusos vividos por ella y su familia, del punto final, que da lugar a un nuevo comienzo (Alegre y Migno, 2021).

Sostenemos que los procesos de espera, acompañamiento en el tiempo y la apuesta al juego, la música y la literatura son constituidos como estrategias de intervención. A continuación, las desarrollaremos.

### **2.2.1 Espera**

Son variados los estudios en salud que analizan el término “pacientes” a la luz de la “cualidad” de quien espera y como crítica a la burocratización de los procesos de salud/enfermedad/atención/cuidado, lentos y obstaculizantes. Pero en este caso, pensamos la espera desde nuestro rol profesional. La espera se vuelve fundamental debido a que cada persona tiene sus propios tiempos para compartir y relatar su historia, sus inquietudes, volver conscientes las violencias y construir sus demandas. Alojar los silencios también se vuelve fundamental, ya que hay silencios que son espera: para animarse a contar, para animarse a denunciar, para comprender lo sucedido, para darse una voz y un espacio propios. Acompañar

la espera es brindar tiempo, respeto, confianza y disposición. El tiempo de la espera es tiempo constitutivo de amorosidad que se hace posible porque las dos partes supieron estar, quizá, en su propia espera.

### **2.2.2 Acompañamiento en el tiempo**

Se describe en la metodología del acompañamiento, en los métodos y técnicas de intervención aplicados a la posibilidad del cambio de rol de la profesional de gestora de recursos a generadora de recursos (Raya Diez y Caparrós Civera, 2014), hacia procesos de cambio, con la persona y con el entorno. De este modo, acompañar es mirar de otra manera a las niñas, a sus familias y sus historias, para que puedan verse desde sus potencialidades y no desde la falta.

Hablamos de acompañamiento porque el equipo realiza seguimientos de las familias desde una posición que reconoce como protagonistas a las niñas y no desde la tutela, aportando elementos que permiten a las personas desarrollarse a lo largo del tiempo. Es una forma de trabajar que caracteriza al EFV, utilizando métodos, recursos y técnicas desde la pluralidad de saberes, con el objetivo de impulsar la autonomía de las personas y un proceso de cambio; en donde se establece una relación horizontal entre las profesionales y las niñas y sus familias. Así, las profesionales se sitúan en una posición de orientación, gestión, promoción, escucha y acompañamiento, y no desde el control.

### **2.2.3 Juego, música y promoción de las lecturas**

Como estrategias de acompañamiento y alojamiento en el tiempo, presentamos el diálogo entre las palabras y los silencios, la escucha y espera. En este apartado presentamos también el juego, la música y la promoción de lecturas con la construcción de una luminosa biblioteca al lado de la sala de espera. Dispositivos, en términos de la musicoterapeuta del equipo, “con la textura del universo de la niñez”, de las infancias y de las adolescencias y de las infancias y adolescencias que supimos ser (Martínez, 2016:2).

Tal como describimos en la introducción, el equipo aborda situaciones de violencias, mayoritariamente incesto en las infancias y en las adoles-

cencias, violencia intrafamiliar y violencia de género. Estas situaciones no solo generan vulneración de derechos, sino padecimientos subjetivos y silencios. Desde el juego, desde la música y desde la literatura –como escenario de intervención– se busca escuchar el silencio y encontrar la palabra; habitar el cuerpo, moverse, moverse con otros y con-moverse; crear nuevos mundos, expresar el propio y reconstruirlo.

De este modo, la apuesta consiste en, no solo recolectivizar las responsabilidades de cuidado desde la esfera pública, sino también en la recolectivización del arte, la música y la cultura, como acto en salud.

## Palabras finales

Esta producción significó en nosotras un momento de profunda reflexión sobre las estrategias de intervención del EFV y las subjetivaciones que nos acompañaron en este recorrido. Asimismo, durante el proceso de escritura encontramos que, no solo es una reflexión, sino que es una sistematización de un modo de trabajo, la cual puede emplearse en diversos equipos e instituciones. Un modo de trabajo que puede ser instituyente de nuevas prácticas y formas de vincularse, sostenidas desde una contrahegemonía al modelo biologicista imperante en las instituciones de Salud.

En este sentido, sostenemos la importancia de darle tiempo y espacio a los procesos de intervención y transformación, darle tiempo y espacio a los procesos de escucha, desde la hospitalidad, despojada de prejuicios y del sentido común.

Por último, este escrito es una invitación a la construcción de redes de cuidado dentro del equipo profesional, dentro de nuestros lugares de trabajo, con nuestras compañeras y compañeros. Un llamado a no claudicar ante los obstáculos impuestos por las políticas públicas y por las dificultades que muchas veces trae el vínculo con otros.

Entendemos que estos son ejes centrales del acto en salud y el cuidado, tanto en la relación profesional de la salud y usuarias como en la relación entre trabajadores y trabajadoras.

## Bibliografía

- AGUILERA, M. Á. (2003). "La entrevista". En Tanon, G. y otros. *Las técnicas de actuación profesional del trabajo social*. Editorial Espacio. Buenos Aires.
- ALEGRE, N. y MIGNO, J. (2021). "Escuchar en/el silencio..." Trabajo presentado en la IX Jornada Infanto Juveniles GCBA "Infancias y adolescencias en constante movimiento: repensando intervenciones", del Hospital Ricardo Gutierrez. Fecha de realización: 6 y 7 de agosto de 2021.
- CAMPAGNA, V. y DANIEL, P. (2017). "Intervenciones en el campo de las Infancias: abordajes actuales desde la perspectiva del Trabajo Social". Congreso ALAS, Uruguay.
- CASTEL, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Buenos Aires.
- DUFOURMANTELLE, A. (2018). *Una cuestión de hospitalidad, en En caso de amor*. Editorial Nocturna.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*. Edicions Alfons el Magnànim- IVEI, Valencia.
- FUENTES, M. P. y LÓPEZ, M. N. (2014). "Lo interdisciplinar. Discusiones e implicancias de un imperativo en época para el Trabajo social". En Cruz V. Fuentes. MP (coord) *Lo metodológico en Trabajo social: desafíos frente a la simplificación e instrumentalización de lo social*. Capítulo III. pp 39-55.
- MARTINEZ, J. (2016). "Intervenciones musicales e instauraciones sonoras en la Sala de Espera de Pediatría del Hospital Tornú, como parte del equipo de promoción de las lecturas". Ponencia presentada en *Jornada Girapalabras. Ciclo de Literatura y Salud*, organizado por Alija en el Hospital de Gral. de Agudos Dr. E. Tornú, Bs As, 20 de Septiembre, CABA.
- MERHY, E. E. (2006). *Salud: cartografía del trabajo vivo*. Buenos Aires: Lugar Editorial.

- MICHALEWICZ, A. PIERRI, C. y ARDILA-GÓMEZ, S. (2014). *Del Proceso-Salud-Enfermedad-Atención al Proceso-Salud-Enfermedad-Cuidado. Elementos para su conceptualización. Anuario de Investigaciones.* vol. XXI, pp. 217-224, Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.
- RAYA DÍEZ, E. y CAPARRÓS CIVERA, N. (2014). "Acompañamiento como metodología de Trabajo Social en tiempos de cólera". *Cuadernos de Trabajo Social* Vol. 27-1 pp. 81-91. Universidad de La Rioja. España.
- ROVERE, M. (2000). *Hacia la construcción de redes en salud. Los grupos humanos, las instituciones, la comunidad.* 2° Ed. Secretaría de Salud de la Municipalidad de Rosario. Cap. 2, pp. 25-43.
- STOLKINER, A. (2011). "¿Qué es escuchar un niño?: Escucha y hospitalidad en el cuidado en salud". *III Simposio Internacional sobre Patologización de la Infancia.* Buenos Aires.
- ULLOA, F. (1995). *Novela clínica psicoanalítica: historial de una práctica.* Buenos Aires: Paidós.

# Noviazgos adolescentes libres de violencia

Autoras: María Donato<sup>158</sup>, Valeria Garde<sup>159</sup>

## Introducción

La realización de este trabajo surge a partir de una reflexión profunda, donde se fueron volcando nuestras observaciones, interrogantes, cuestionamientos, críticas, saberes, disciplinas, recorridos sobre la vinculación entre feminismos, prácticas, lenguaje, relaciones entre adolescentes y las

---

158 Abogada. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Especialista en Derecho de Familia. UNLP. Alumna de la Especialización en Género y Comunicación de la Facultad de Comunicación Social de la UNLP. Presidenta de la Comisión de Género Colegio de la Abogacía de La Plata. Vicepresidenta de la Comisión del Registro de Abogadas y Abogados de NNA Colegio de la Abogacía de La Plata. Abogada de niñas, niños y adolescentes. Directora de Posgrados UCALP. Docente universitaria. Directora Académica del Curso de Formación Teórico-Práctico para la Inscripción de Abogadas/os de NNA en el Registro de Abogadas/os de NNA. Docente del Curso Anual de Capacitación Teórico-Práctico de Abogadas/os de NNA, en la UNL, en el Colegio de Abogados de: San Martín, Morón, Azul y La Matanza. Directora y docente responsable de la Diplomatura Universitaria en Niñez y Adolescencia. UNNOBA. Integrante del Equipo Interdisciplinario de género de la Honorable Cámara de Diputados de la Pcia. de Buenos Aires. Trayectoria completa disponible en <https://linktr.ee/mariadonato> Instagram: @dramariadonato maria\_donato@hotmail.com

159 Lic. en Antropología (Fac. de Ciencias Naturales y Museo -FCNyM- UNLP). Alumna de la Especialización en Periodismo, Comunicación Social y Género (Fac. de Periodismo y Comunicación -FPyCS- UNLP). Docente. Integrante de un equipo interdisciplinario de Servicio Local de "Promoción y Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes" (PPDNNyA) de Florencio Varela, según Ley Provincial 13298 y Ley Nacional 26061 acorde a la Convención de los Derechos Internacionales del Niño (CDIN); y equipo colaborador del área de Género y Hospital de Protección Integral de Mujeres de Varela. [valsoro9904@gmail.com](mailto:valsoro9904@gmail.com)



redes sociales y cómo se articulan entre sí.

Los medios de comunicación responden a un ideal cultural, a la naturalización de los roles estereotipados, a mandatos sociales preconcebidos y preestablecidos que obedecen a lo que la sociedad entiende acerca de cómo debe comportarse una mujer y qué se espera de un varón.

Sostener que el género atribuye socialmente determinadas características da cuenta de la existencia de una desigualdad entre lo femenino y lo masculino, predominando este último sobre el primero.

Nuestro trabajo tiene como finalidad aportar una herramienta para el abordaje de la violencia, enmarcada en las relaciones entre lxs adolescentes con el propósito de que puedan reconocer situaciones de violencia en sus noviazgos, repensar sus propias relaciones afectivas y generar vínculos sanos.

### **Interés en la temática**

El interés por abordar esta temática surge de nuestra labor diaria relacionada al ejercicio profesional entre las disciplinas del Derecho y la Antropología, en interacción con adolescentes, donde notamos una naturalización en los modos en que se relacionan, los que no son problematizados como violentos, sino que socialmente son tolerados y hasta –muchas veces– justificados.

Creemos necesario aportar una herramienta para prevenir o evitar los noviazgos violentos enmarcados en las relaciones entre lxs adolescentes con la finalidad de que les permita reconocer las primeras señales agresivas y advertir situaciones de violencia de género en las relaciones de noviazgo adolescente.

Esta mirada crítica ha sido posible por los aportes del feminismo que han puesto en crisis conceptos claves como perspectiva de género, opresión, patriarcado, heteronormatividad, hegemonía, estereotipos, desigualdad, discriminación, cultura patriarcal.

### **Planificación del trabajo a realizar**

Para llevar adelante nuestro trabajo, realizaremos una planificación, en la cual resulta necesario convocar a adolescentes a los efectos de proceder

a la escucha, evidenciar sus intereses, cómo y qué sienten, cómo experimentan sus relaciones, a fin de conocer sus realidades, y representaciones sociales. Dichos aportes resultan muy ricos, útiles y necesarios para la concreción del objetivo propuesto.

## Vínculos y relaciones entre lxs adolescentes

Desde nuestro ámbito de trabajo comenzamos a indagar: ¿cómo se vinculan o se relacionan entre sí las, los y les adolescentes en sus relaciones afectivas? ¿Cómo es la dinámica de estas relaciones? ¿Cómo reconocen las primeras señales violentas para desarrollar vínculos saludables y prevenir situaciones de violencia en las relaciones? ¿Qué rol juegan los celos y el control sobre la otra persona? ¿En qué medida influye o está latente en ellxs la idea del amor romántico, o la búsqueda constante de un ser ideal? ¿Consideran que el amor es incondicional? ¿Cómo se encuentra reflejado esto en las canciones que escuchan? ¿A quién recurrirán ante situaciones de violencia? ¿Saben a qué lugares recurrir? ¿Cómo se imaginan una relación sana?

## Desarrollo

Apuntamos a la realización de una campaña de visibilización, sensibilización, concientización y alerta de la problemática de los noviazgos violentos, para la red social *Instagram*.

Elegimos *Instagram* por ser la más utilizada por la juventud y porque permite una retroalimentación para intercambiar inquietudes y consultas.

El contenido está pensado desde una perspectiva de género interseccional, con un sentido informativo y educativo, con características *transmedia*.

La campaña contará con **cuatro etapas de salidas** y estarán proyectadas desde la red social *Instagram*.

**La quinta** estaría abierta a la respuesta del público y la retroalimentación con la audiencia.

Se utilizarán como recursos gráficos, *flyers* de fácil lectura, placas disruptivas.

Teniendo en cuenta al público al que apunta, esta red además permite, entre otros recursos, otorgar una amplitud en el contenido que se transmite o bien la posibilidad de utilizar un enlace que permita a aquellas personas interesadas tener una información más completa.

Al habilitar la llegada al público adolescente se intenta integrar a este rango de edad que, teniendo acceso a las redes, no encuentra la información o data que pueda aportar a cubrir u orientar, en parte, la ausencia de esta.

Partiendo de las obras de Roxana Morduchowicz *Los adolescentes y las redes sociales. La construcción de la identidad juvenil internet* (2012) y *Adolescentes, participación y ciudadanía digital* (2021), ponemos énfasis en esta forma de atravesar las problemática de la violencia detectada en noviazgos adolescentes, para una llegada de información más eficaz. Tomamos una cita, de este último libro, donde se destaca la importancia de los entornos digitales en la vida cotidiana de lxs adolescentes de todo el mundo:

... el universo online les permite expresarse, definirse, entender cómo es y cómo funciona la sociedad en la que viven. En este espacio, además, pueden hacerse visibles y presentarse como actores sociales (...) La ciudadanía digital -es decir, la posibilidad de hacer un uso reflexivo y creativo de Internet, tanto para el análisis crítico como para la participación- es un derecho fundamental para la construcción de ciudadanía en este milenio. En el siglo XXI, el acceso y la apropiación limitados de la tecnología obstaculizan el ejercicio de una ciudadanía plena y actúan como un factor de exclusión (Morduchowicz, 2021)

## **Objetivos de nuestro trabajo**

- 1.** Prevenir la violencia desde la etapa de enamoramiento.
- 2.** Concientizar, a efectos de prevenir situaciones de violencia y activar los dispositivos existentes al respecto.
- 3.** Alertar a la persona en situación de violencia acerca de los riesgos.
- 4.** Brindar información acerca de las medidas que se pueden seguir.
- 5.** Provocar la reconsideración y encauce de la propia nocividad de la

conducta de quien ejerce violencia.

6. Comprometer a quienes tienen conocimiento de alguien que se encuentra en un noviazgo violento –madre, padre, referentes afectivos, familiares, amigos, compañerxs– a efectos de activar los mecanismos existentes a fin de eliminar o reducir el riesgo.

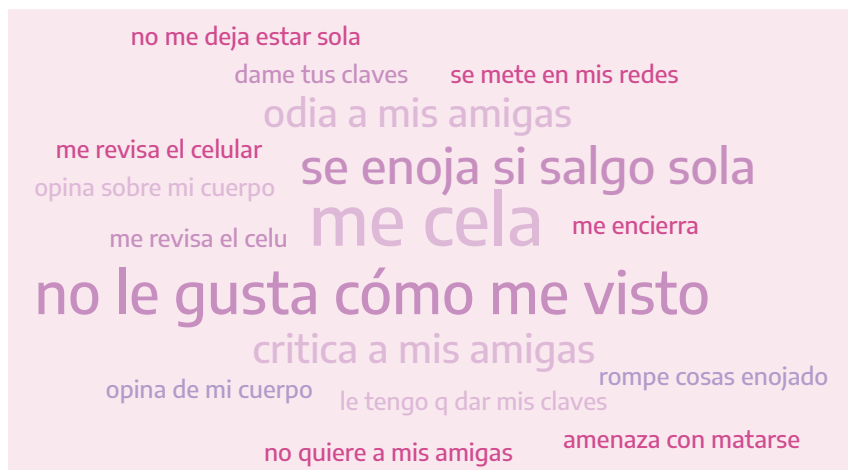
## Primer Etapa

Estará reservada a la elaboración de determinadas expresiones, de modo que actúen como señales de alerta para la visibilización de situaciones de violencia en los noviazgos adolescentes, permitiendo identificar, desde las primeras relaciones donde se cometen abusos emocionales o físicos por parte de la otra persona.

### Expresiones, conductas actitudes, de las entrevistas con lxs adolescentes<sup>160</sup>

#### ¿Cómo puedo darme cuenta si estoy o está en un noviazgo violento?

Acá te dejamos algunos indicadores, para que puedas ver si vos o alguna amiga/e está/s en riesgo.



160 Entrevistamos a 15 adolescentes; estas frases, expresiones, conductas y/o actitudes fueron las que expresaron que les dicen/dijeron o escucharon que se dicen.

## Segunda Etapa

**Tema: ¿Cómo puedo darme cuenta si estoy en un noviazgo violento?**

Utilizaremos *flyers* **para Instagram** tanto en publicaciones como en historias.

---

### Texto:

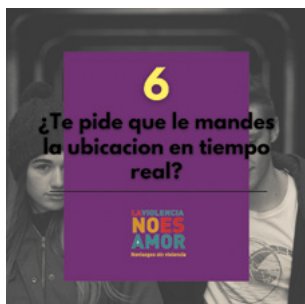
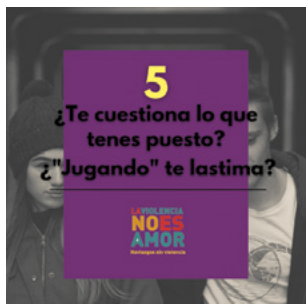
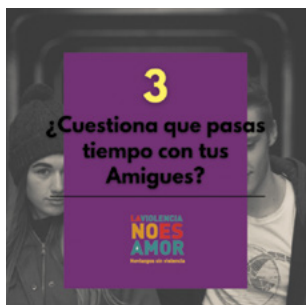
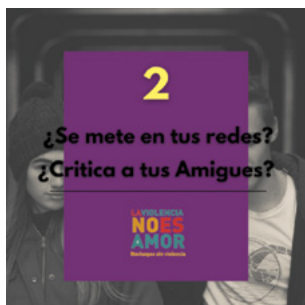
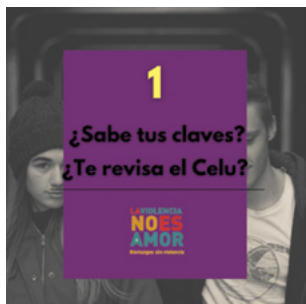
¡Anímate al test!

Acá te dejamos algunos indicadores, para que puedas saber si estás en riesgo.

Busca en nuestra bio los lugares donde podés ponerte en contacto para buscar ayuda!

¿Te animas a este test?

- 1.- ¿sabe tus claves? ¿Te revisa el celu?
  - 2.- ¿Se mete en tus redes? ¿Critica a tus amigxs?
  - 3.- ¿Cuestiona que pases tiempo con amigxs?
  - 4.- ¿Te cela? ¿Te critica?
  - 5.- ¿Te cuestiona lo que tenés puesto? ¿“Jugando” te lastima?
  - 6.- ¿Te pide que le mandes la ubicación en tiempo real?
  - 7.- ¿Cómo muestra de “amor” pretende tocarte, tener relaciones que no querés?
-



---

**Texto:**

Revisa tus relaciones, si la mayoría de las respuestas a estas preguntas es **SÍ**...estate alerta, pedí ayuda.

¡Decile **NO** a los Noviazgos Violentos!

**¡Empodérate!**

Compartí esta publicación, alguna amiga/e lo puede estar necesitando.

---

**Tercera Etapa**

En esta bajada, apuntamos mediante difusión de **flyers, a tratar los mitos del amor romántico** y cómo afecta a lxs adolescentes.

---

**¡Derribemos mitos!****Descripción:**

Primera placa: La media naranja y otros mitos del amor romántico.

**Segunda placa:** El amor verdadero lo aguanta todo y lo puede todo

**Tercera placa:** La idea de que estamos incompletxs y necesitamos a otrx para ser

**Cuarta placa:** Los celos demuestran amor.

**Quinta placa:** No hay amor verdadero sin sufrimiento.

**Sexta placa:** No se puede ser feliz sin pareja.

---

AMOR ROMANTICO

La MEDIA NARANJA y otros mitos del Amor Romántico

LAVIOLENCIA  
**NOES**  
**AMOR**  
mensaje de amor



AMOR ROMANTICO



El AMOR VERDADERO lo aguanta todo y lo puede todo

LAVIOLENCIA  
**NOES**  
**AMOR**  
mensaje de amor



AMOR ROMANTICO



La idea de que estamos incompletos y necesitamos a otro para SER

LAVIOLENCIA  
**NOES**  
**AMOR**  
mensaje de amor



AMOR ROMANTICO



Los CELOS demuestran AMOR

LAVIOLENCIA  
**NOES**  
**AMOR**  
mensaje de amor



AMOR ROMANTICO



No hay AMOR VERDADERO sin SUFRIMIENTO

LAVIOLENCIA  
**NOES**  
**AMOR**  
mensaje de amor



AMOR ROMANTICO



NO se puede ser FELIZ sin PAREJA

LAVIOLENCIA  
**NOES**  
**AMOR**  
mensaje de amor





## Historias para compartir en Instagram:

### Cuarta Etapa: Video para Instagram

---

**Primera placa:** ¿Con quién chateas? Si no tendrías nada que ocultar, ¿me lo podrías mostrar?

**Segunda placa:** El amor romántico ¿El amor ideal?

**Tercera placa:** La idea de que para cada persona existe la persona IDEAL.

**Cuarta placa:** Para toda la vida.

**Quinta placa:** No estamos completas o completos sin nuestra media naranja.

**Sexta placa:** Soportar TODO por AMOR.

**Séptima placa:** El amor puede darse de muchas maneras diferentes. El amor entre personas es un vínculo que se va construyendo.

**Octava placa:** Apostemos a un amor sano, sin idealizaciones que puedan causarnos daños.

**Link:**

[https://drive.google.com/file/d/11GSFUoeXu450IrNhd0weLgS\\_Uewl4d2s/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/11GSFUoeXu450IrNhd0weLgS_Uewl4d2s/view?usp=sharing)

---

### Tarea Interactiva:

Te dejamos como ejercicio la posibilidad de cambiar la música del video, ¿cuál/les otra/s sugerís? ¿Por qué?

---

**Texto:**

El amor no lastima. ¡Pedí ayuda!

Ante cualquier situación de emergencia llámá al 911.

En todo el país llámá al 144 (línea de violencia) o comunícate vía WhatsApp. Brindan atención las 24 horas.

En la provincia de Buenos Aires comunicate a la línea 102 Organización Provincial de Niñez y Adolescencia.

Ministerio de Desarrollo de la Comunidad.

Colegio de la Abogacía de La Plata. Para asesoramiento y patrocinio letrado llámá al 221- 4392216. WhatsApp 221-4286865. Mail: registroabognino@calp.org.ar

### **Datos de lugares donde se puede concurrir para hacer la denuncia**

#### **Acercate a:**

Comisaría o Comisaría de la Mujer y la Familia más próxima.

Juzgado de Familia de turno.

Fiscalía de turno.

Área de Procesos Urgentes.

Servicio Local de “Promoción y Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes” (Ley Provincial n.º 13298)

Colegio de la Abogacía.

---

### **Quinta Etapa:**

En esta quinta etapa dejaremos abierto a sugerencias que nos vayan realizando a medida que se entreguen las etapas y donde la interacción con los usuarios y usuarias serán un aporte de nuevos contenidos en función de las inquietudes que afloren en distintos medios, soportes o plataformas.

También nos hemos planteado repensar la instancia de abordar el tema propuesto en un espacio de taller educativo e interactivo, en el marco de la Educación Sexual Integral (ESI) donde, desde la enseñanza sistematizada, se promueve el aprendizaje de saberes y habilidades para la toma de decisiones responsables y críticas en relación con los derechos de los niños, las niñas, las y los adolescentes en el cuidado del propio cuerpo y las relaciones interpersonales.

## A modo de conclusión

Para llevar a cabo este trabajo fue necesario contar con la mirada y apoyo de las y los adolescentes, lo que nos permitió abordar la diversidad de prácticas, interacciones, discursos y representaciones sociales que poseen. Saber qué piensan, cuáles son sus deseos, qué quieren, cómo perciben los efectos de determinadas expresiones, cómo se reconocen y comprenden el mundo.

Para ello fue necesario poner en tensión determinados disparadores que permitieran reconocer las primeras señales de violencia, interpellando, reflexionando, visualizando las situaciones de violencia en las relaciones afectivas tanto propias como de las personas que nos rodean, para prevenir y evitar situaciones de riesgo.

La finalidad fue aportar a este colectivo un dispositivo eficaz en materia de promoción, prevención y protección frente a los noviazgos violentos, que opere de alerta, con un triple objetivo: visibilización en la persona en situación de violencia, en quién ejerce la violencia /victimario, y para el entorno en articulación con el principio de corresponsabilidad, para adoptar esfuerzos coordinados.

Es de vital importancia desarmar patrones socioculturales discriminatorios y estereotipados, profundamente enraizados, para construir bases que propicien nuevas formas de concebir los noviazgos en la adolescencia libres de violencia.

## Bibliografía

- Asociación Civil Trama e Instituto Abierto para el Desarrollo y Estudio de Políticas Públicas (IADEPP). (2014). *Investigación sobre jóvenes, relaciones de pareja y malos tratos en el noviazgo. Relatos de un discurso (no tan) amoroso*, Argentina.
- Morduchowicz, Roxana. (2012). *Los adolescentes y las redes sociales. La construcción de la identidad juvenil en internet*. Fondo de Cultura Económica. Adolescentes, participación y ciudadanía digital, ed. Fondo de Cultura Económica.
- Rey Anacona, César Armando y Martínez Gómez, Jorge Arturo. (2018). *Violencia en el noviazgo. Evaluación, prevención e intervención en los malos tratos en parejas jóvenes*. Editorial El Manual Moderno (Colombia) S. A. S. Disponible en <https://diariofemenino.com.ar/df/wp-content/uploads/2020/05/Violencia-en-el-noviazgo.-Evaluaci%C3%B3n-prevenci%C3%B3n-e-intervenci%C3%B3n-de-los-malos-tratos-en-parejas-j%C3%B3venes.pdf>
- Segato, Rita. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial.
- Tarullo, R.; Arri, F.; Pompeya, S.; Charne, J.; Arréquez Manozzo, S.; Cristti N.; Heram, Y.; Schleifer, P. (2022). *Jóvenes, Medios y Redes Sociales*. CEDI.UNNOBA, Junín Pcia. Buenos Aires. Disponible en: [https://www.academia.edu/76944291/J%C3%B3venes\\_Medios\\_y\\_Reddes\\_Sociales](https://www.academia.edu/76944291/J%C3%B3venes_Medios_y_Reddes_Sociales)
- Téllez Infantes, Anastasia (2013) "El Análisis de la Adolescencia desde la Antropología y la perspectiva de género" en: *Interaccões* n.º 25, pp 52-73, España.
- Tuñón, Pablos, E. y Eroza Solana, E. (2001). "Género y Sexualidad Adolescente. La búsqueda de un conocimiento huidizo" en: *Estudios Sociológicos*, año/vol XIX, n.º 001 (enero-abril). El Colegio de México, pp.209-226. Distrito Federal, México.

Velázquez Susana. (2006). *Violencias cotidianas, violencia de género: escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.

Vezzulla, Juan Carlos. (2010). *La mediación de conflictos con adolescentes autores de infracción*. Versión electrónica de la primera edición en español editado por la Universidad de Sonora y el Instituto de Mediación de México. Hermosillo, 2005. Libro Adolescentes españoles; versión electrónica 2010 PDF.pdf

## Enlaces utilizados

*Qué onda con el amor*. Disponible en: <https://queondaconelamor.tumblr.com/> <https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/presscenter/articles/2015/01/16/-qu-onda-prevencion-de-malos-tratos-en-noviazgos-j-venes.html>

*Cortá a tiempo*. Disponible en: <https://www.defensorba.org.ar/contenido?keywords=noviazgos>

Rita Segato. *Página 12*. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-9737-2015-05-29.html>

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>

[https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/inline-files/GuiaSalusAd\\_web%20con%20tapa.pdf](https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/inline-files/GuiaSalusAd_web%20con%20tapa.pdf)

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231069>

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_para\\_una\\_comunicacion\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_-\\_mmgyd\\_y\\_presidencia\\_de\\_la\\_nacion.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf)

[http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/a9aae\\_03-Apuntes%20sobre%20lenguaje%20no%20sexista%20e%20inclusivo%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/a9aae_03-Apuntes%20sobre%20lenguaje%20no%20sexista%20e%20inclusivo%20(1).pdf)

<http://fundacionkaleidos.org/en-los-medios/>

# El cuidado como herramienta: ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidado?

Autora: Agostina Barata<sup>161</sup>

## Introducción

El presente trabajo intenta generar un acercamiento para la optimización en la atención de violencias por razones de género, en relación a los equipos interdisciplinarios conformados en el marco del derecho reglamentario Decreto n.º 121/2020, art. 3, violencia por razones de género de la Ley 14893 “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”.

En tal sentido, enmarcada en el equipo interdisciplinario del Organismo Provincial de Niñez y Adolescencia (OPNyA), me propongo reflexionar en torno a las estrategias de abordaje necesarias frente a esta práctica, de manera tal de poder desarrollar tácticas de acción favorables, de cuidado y autocuidado. Actualmente soy parte de los equipos mencionados y trabajo en la Dirección de Políticas de Géneros y Diversidad para las Niñeces y Adolescencias del OPNyA, y soy estudiante avanzada de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Plata.

---

<sup>161</sup> agostinaabarata@gmail.com

## Desarrollo

En función de la experiencia como trabajadora del Organismo de Niñez y Adolescencia de la Provincia de Buenos Aires y por formar parte de los equipos interdisciplinarios conformados en el marco del derecho reglamentario n.º 121/2020 de la Ley 14893, art. 3, violencia por razones de género, me parece interesante abordar dos ejes: uno, en relación a las prácticas de cuidado a la hora de realizar la entrevista y, otro, en relación a las prácticas de autocuidado de dichos equipos.

El equipo interdisciplinario se enmarca en el proceso de asistir, asesorar y acompañar, debiendo identificar las características de la situación de violencia por razones de género que se encuentra vivenciando la trabajadora que se acerca al espacio de atención del equipo. Así, Bogdan y Taylor (1992) expresan:

Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Lejos de asemejarse a un robot recolector de datos, el propio investigador es el instrumento de la investigación, y no lo es un protocolo o formulario de entrevista. El rol implica no solo obtener respuestas sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas (Bogdan y Taylor, 1992: 101).

Las ventajas de utilizar las entrevistas en profundidad permiten acercarnos a una mayor cantidad de información en comparación con otras técnicas, haciendo hincapié en qué, cómo y cuándo preguntar. Esto es, desde mi punto de vista, el inicio de una buena intervención. Muchas veces, la información necesaria no siempre puede recabarse en un primer encuentro. Es por esto que resulta esencial comprender la importancia de lo que preguntamos y de qué manera, como así también el espacio a donde llega la trabajadora. Las preguntas y la manera de hacerlas nos habilita a poder pensar más de un encuentro con la persona que se acerca a los espacios de los equipos. No es necesario recopilar la información con urgencia para completar tiempos y estandarizar la información. Así, se utilizan entrevistas

semiestructuradas por parte de los entrevistadores en el marco de una escucha situada, activa y metódica, además supondrá del previo acercamiento a conocimientos atinentes a aquello que se pretende conocer. Dicho ejercicio devendrá fundamental al objeto de intervención, que pretenderá conocer en profundidad la situación acontecida con el fin de pensar una estrategia acorde y evitar la revictimización de dicha entrevistada.

En este sentido, puntualizamos en la importancia de la misma a la hora de alojar a la persona que sufre violencia por razones de género. El relato de la entrevistada nos dará un marco para poder diseñar las acciones estratégicas pertinentes en la situación relatada. Cada persona tendrá su tiempo y modo de poder expresar lo que le pasa, es pertinencia de los equipos que puedan identificar esto y generar espacios de confianza donde la trabajadora pueda volver las veces que desee. Lo pertinente aquí, es reflexionar cómo desde los equipos interdisciplinarios podemos construir intervenciones que apunten al suministro de “ternura”. Ulloa define la ternura desde dos condiciones o habilidades: la empatía y el miramiento. El primero hace referencia al suministro adecuado que necesita una persona (calor, alimento, arrullo, palabra). El segundo significa el poder mirar con amoroso interés a quien se reconoce como sujeto ajeno y distinto a una misma/uno mismo. Las intervenciones desde la ternura son sumamente importantes, pero sin caer en lo que Elena de la Aldea e Ignacio Lewkowicz denominan como subjetividad heroica, la cual es un modo específico de situarse ante un problema. Expresa la imposibilidad de aceptar que yo o la otra/el otro tenemos limitaciones. Suponer que la otra/el otro es “un/a pobrecito/a” al que “hay que ayudar” hace que veamos a la otra/el otro como objeto y no como sujeto. Esta situación también imposibilita a la persona a visibilizarse como sujeto. Si no tratamos a la otra/el otro como persona en toda su dignidad, la/lo ubicamos como objeto. Construir con la otra persona requiere pensar cómo situarse como par. La posibilidad de establecer una estrategia en conjunto genera mayor implicancia en la situación, dado que no solo es tomada en cuenta sino parte activa de la misma.



A partir de lo anteriormente expuesto, podemos pensar en el segundo eje: ¿cómo cuidamos a los equipos interdisciplinarios? ¿Qué estrategias utilizamos para poder generar esos espacios de contención y escucha situada?

La escucha respetuosa, la contención, el acompañamiento y el asesoramiento ante situaciones de violencia por razones de género demandan a quienes están al frente de estas tareas un arduo trabajo, pudiendo derivar en situaciones de desbordamiento y estrés que dificultan el quehacer cotidiano, en tanto nos ponen en un lugar de problematización constante respecto a los procesos de intervención que elaboramos colectiva y profesionalmente. Es por esto que luego de estas entrevistas, se me presentan diferentes interrogantes: ¿cómo continúa el equipo interdisciplinario luego de esta situación? ¿Cómo manejamos las emociones que nos atraviesan a la hora de la escucha activa? ¿Qué dispositivos podemos crear para poder abordar y alojar las emociones de este equipo a la hora de terminar una entrevista?

Estas inquietudes se relacionan con quienes conforman los equipos interdisciplinarios, dado que son personas sintientes atravesadas por diferentes problemáticas y con historias de vida muy diversas. Las mismas van a intentar resolver esta situación con las herramientas de las guías brindadas por el equipo de formación perteneciente al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, pero además atravesadas por una fuerte emocionalidad. La mayoría de los equipos están conformados por personas profesionales de diversas disciplinas y otras son técnicas en el conocimiento del espacio que habitan y cuentan con el saber propio del organismo donde trabajan. En ambos casos, la escucha activa, las situaciones de violencia, la contingencia diaria, entre otras cuestiones, hacen que los equipos se “desgasten” y desarrollen estrategias entre sus integrantes a fin de abordar la demanda de manera pertinente. Las prácticas de cuidado, en los últimos años, han sido objeto de estudio de las ciencias sociales y representan para las mismas una noción polisémica y amplia. Hoy en día no existen de manera institucionalizada políticas de cuidado y autocuidado para el desgaste que provoca

este tipo de trabajo, que no suele verse como un tema prioritario en la agenda pública.

El estado emocional y de salud de cada integrante afecta el desarrollo de la cotidianidad y sus posibilidades a la hora de desarrollar su trabajo. La importancia vital que tiene el autocuidado y lo necesario que es reconocer los límites de nuestra salud, asumiendo que el trabajo es una dimensión muy importante de nuestra vida pero no lo es todo. Si nuestra salud se ve afectada por el trabajo que realizamos, es dentro del mismo que se deben diseñar e implementar estrategias como parte de nuestras labores, no como un lujo, sino como un requisito.

## Conclusiones

Con lo anteriormente expuesto, sostengo que los espacios de entrevista son el puntapié inicial para poder abordar la temática de una manera más integral, sin dejar que las vicisitudes de la cotidianidad, los tiempos y las urgencias se interpongan en maneras de trabajar amenas, empáticas y con ternura. Preguntas simples y abiertas habilitan a cuestiones mucho más interesantes, haciendo que la persona pueda sentirse alojada en el espacio de entrevista.

En relación a la conformación de los equipos interdisciplinarios, me parece oportuno que cuenten con los espacios de encuentro, donde puedan pensarse situaciones de debate como también espacios donde el cuerpo y las emociones sean protagonistas. Poder conversar acerca de cómo nos sentimos, qué sentimos en ese momento y cómo podemos trabajar sobre eso, hace a mejores espacios de trabajo. La promoción de políticas de cuidado y de autocuidado en las prácticas laborales es la base para poder pensar trabajadoras y trabajadores saludables. Es necesario revisar estas ideas y re-educarnos para dar un valor a lo que hacemos.

Finalmente, para que las políticas de autocuidado conformen la agenda pública, es en parte nuestra responsabilidad visibilizar las condiciones en las que trabajamos y de qué se trata nuestro trabajo. En este sentido

el Organismo de Niñez de la Provincia de Buenos Aires (como otros organismos) no cuenta con acciones institucionalizadas de cuidado y autocuidado para las trabajadoras y los trabajadores, aun cuando las tareas que realizan están en estrecho contacto con niñeces y adolescencias en situación de vulnerabilidad. Esto es doblemente arduo cuando también somos parte de los equipos interdisciplinarios conformados en el marco de la Ley de Licencia por Violencia por Razones de Género.

Así pueden empezar a implementarse espacios de supervisión como instancias de promoción del cuidado, la posibilidad de rotación en la escucha activa y días de compensación, dado el nivel de estrés al que estamos expuestas y expuestos.

## Bibliografía

De la Aldea, E. (1999). *Subjetividad heroica*.

Taylor, S.J y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación*. Capítulo 4. "La entrevista en profundidad". Ed. Paidós.

Ulloa, F. (1995). *La novela clínica psicoanalítica*. Editorial Paidós.

# Las mujeres del fútbol y la violencia: la necesidad de protocolos de acción

Autora: María Yanina Bustamante<sup>162</sup>

## Introducción

Hace décadas, el fútbol era cosa de hombres, sin dudas. Pero nada de eso puede decirse ya. En la búsqueda de entender este deporte, cómo se juega, en sus reglas; cómo es vivido, en sus hinchas; cómo se trabaja, en el campo; las mujeres se han ido acercando e incorporando al espectáculo.

Los árbitros de fútbol son los actores futbolísticos con la autoridad de tomar decisiones durante el juego de forma neutral, para hacer cumplir las reglas de este deporte. Esta profesión ha sumado a su staff, de forma paulatina, a las mujeres, provocando diferentes reacciones, tanto dentro como fuera de la cancha, al introducirse en un territorio por excelencia “machista”.

Siendo el fútbol una de las disciplinas que mayores multitudes mueve, también es una de aquellas en las que más violencia hay. Y las mujeres no estamos ajenas a ella. Frente a hechos de violencia contra las mujeres, ¿a quién debemos recurrir y de qué forma?, ¿contamos con instituciones preparadas en materia de violencia?, ¿cuáles son los protocolos a seguir?

---

162 Trabajadora Social, título expedido por el Instituto Superior de Formación Docente y Técnica n.º 32 de la ciudad de Balcarce, provincia de Buenos Aires. Árbitro de Fútbol afiliada a SADRA. bustamantemayanina@gmail.com

## Un poco de historia

Todos saben que el fútbol es un asunto de varones. Aunque las mujeres lo sabemos de modo diferente. Si consideramos las cuestiones básicas relacionadas con el fútbol, como saber de fútbol, vestirse para alentar al equipo, apasionarse por la camiseta, tener “aguante”, las mujeres accedemos a grados diversos de inserción, que pasan por la negación, la aceptación, la resistencia y la exclusión<sup>163</sup>. Pero aun así estamos en las canchas. Las mujeres las frecuentan, las visitan, las exploran, y las que nos dedicamos a impartir justicia, las vivimos.

Al principio, el fútbol formó parte de la agenda de los juegos medievales, en los que intervenían mujeres, niños y hombres, con reglas orales y locales, sin un número limitado de jugadores, sin tiempo de duración estipulados y con desenlaces generalmente violentos. Su institucionalización se produjo durante el siglo XIX, primero a partir de las *publics schools* inglesas y luego como forma de recreación, como mecanismo de control del tiempo libre de los obreros en las fábricas. Esto permitió la expansión transfronteras y, finalmente, su profesionalización, que adquirió particularidades nacionales<sup>164</sup>. En este proceso de conversión de juego a deporte, las mujeres quedaron definitivamente afuera.

Desde los 90, se visualizó un incremento de las mujeres en las canchas. Gracias a la televisión, la lógica de la representación captura una dinámica social: las mujeres están, pero para ser miradas. Las cámaras muestran, a mando de un ojo (obligadamente) masculino, imágenes consideradas bellas de mujeres vistosas, en una combinación que refuerza la lógica patriarcal.

---

163 Según la tesis desarrollada por Silvia Federici en *Cabilán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (2018, Buenos Aires, Tinta Limón).

164 Dunning, Eric. (1994). “Reflexiones sociológicas sobre el deporte, la violencia y la civilización” en AA. VV., *Materiales de sociología del deporte*, Col. Genealogía del poder n.º 23, La Piqueta, Madrid.

## **Cuestión de género**

En los últimos años, la mujer ha adquirido visibilidad creciente en el ámbito futbolístico, tanto a nivel de la práctica deportiva, como en los medios de comunicación y en los propios escenarios futbolísticos. Así, el territorio en el que se desarrolla el fútbol se constituye como un espacio donde se producen operaciones de apropiación, por parte de las mujeres, de ciertas prácticas, valores y representaciones históricamente asumidas como propias del género masculino.

Los distintos discursos que circulan en la sociedad (culturales, políticos, estéticos, morales, entre otros) suelen naturalizar un conjunto de atributos e ideas respecto de lo que es ser varón y lo que es ser mujer, qué se espera de cada uno de ellos, qué actitudes, modales e incluso posturas corporales deben adoptar y qué roles sociales deben o están capacitados para desempeñar.

La intromisión de las mujeres en el terreno de juego, como responsables de la toma de decisiones en un deporte catalogado de “machos”, no solo ha causado un gran revuelo a nivel futbolístico, sino también a nivel social. Como todo cambio, tuvo consecuencias de las más variadas, tanto dentro como fuera de la cancha, aunque de formas diferentes. Los jugadores, que son los sujetos y actores del espectáculo, deben buscar la racionalidad de sus emociones frente a la figura arbitral femenina. Los hinchas son vías de identificación obtenida con los jugadores, se transforman también en sujetos simbólicos del espectáculo y son los portadores de oleadas de pasiones colectivas.

## **¿Violencia lógica?**

Defender al equipo merece siempre el tributo más grande, porque es el bien más valioso. La masculinidad descansa entonces en dos factores: la violencia que supone el ejercicio del poder sobre el otro, y el hecho de que no importa aquello que se ofrece en sacrificio en la medida en que la meta resulta aún más valiosa. Así, la violencia en el fútbol no puede ser explicada por un solo factor, mucho menos en términos de relación cau-

sa-efecto, sino por un conjunto de normas de masculinidad que resaltan hasta el extremo la rudeza y la habilidad de pelear<sup>165</sup>.

Centrando la mirada en las tribunas, la posibilidad de la violencia de los espectadores en el contexto del fútbol está probablemente potenciada por el grado en que éstos se identifican con los equipos participantes y con la intensidad de su inversión emocional y su compromiso con la victoria de los equipos que alientan. Es en respuesta a ello que muchas veces se toma la figura del árbitro como el enemigo a vencer, como quien quiere hacerles daño y utilizan las herramientas a su alcance para herirlo, someterlo.

### **Las mujeres a la cancha**

Con la intromisión de las juezas en las canchas, se introdujeron nuevos términos y miradas al mundo futbolístico. Hoy en día es imperante hablar de violencia contra las mujeres, siendo esta toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal<sup>166</sup>.

Cada forma de violencia que recibimos dentro del campo de juego nos expone a un desgaste mental y a un agotamiento físico producto del estrés al que nos dejan expuestas, si no contamos con la fortaleza suficiente. En este contexto, la presencia institucional y el apoyo, contención, acompañamiento y asesoramiento ante las situaciones violentas que podemos vivir es de suma importancia. Con las conquistas de derechos y el

---

165 Luchar, tanto dentro como entre grupos, es necesario para conseguir y mantener una buena reputación acorde a las normas de masculinidad agresiva. Los mejores luchadores suelen destacarse como líderes y todos los miembros de esos grupos han de pelear para sentir y demostrar a otros que ellos son "hombres". Es por esto que a los hinchas les resulta interesante, y a veces incluso más, combatirse mutuamente como presenciar un partido de fútbol. (Dunning, 1995: 223).

166 Ley Nacional n.º 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

avance del feminismo, muchos clubes de la Argentina crearon áreas, secretarías y subsecretarías de género, como espacios para abordar cuestiones que antes no eran consideradas por estas instituciones.

La discusión y elaboración de los protocolos de acción para prevenir, abordar y sancionar las violencias depende de cada actor y de los acuerdos que consigan las mujeres que participan de forma activa en las actividades institucionales. Contar con los recursos suficientes y específicos para enfrentar esta problemática es vital: Estado, mercado, comunidad, familia e institución formarán la red de acción, pero la implementación de políticas públicas de cuidado optimizará y dará calidad a la atención, por un equipo de técnicos-profesionales, de las violencias que aparezcan.

### **La situación nacional**

Desde el comienzo de su gestión en la Asociación del Fútbol Argentino (AFA), en 2017, Claudio "Chiqui" Tapia manifestó su deseo de "ser el presidente de la igualdad de género en el fútbol argentino". En esta línea de pensamiento, una de las acciones que impulsó fue la creación del Departamento de Equidad y Género de la máxima institución futbolística, durante la primera jornada de Mujeres Dirigentes, en diciembre de 2019. Su objetivo principal fue trabajar en la inclusión de los colectivos vulnerables y en la igualdad de género.

Sin embargo, esta herramienta no es suficiente. Las denuncias por abusos en el fútbol argentino surgen cada vez con más frecuencia y a la hora de tratarlas no se cuenta con la infraestructura ni el recurso humano técnico necesario para llevarlo a cabo. De la totalidad de actores futbolísticos del país, solo ocho clubes de primera división cuentan con un espacio dedicado a las cuestiones de género, y solo cinco tienen un Protocolo de Prevención y Acción implementado. El principal problema con ellos es que muchas veces son aplicados, o no, dependiendo del caso, el club y la presión mediática-social.



Para Julia Hang<sup>167</sup>, los protocolos son una herramienta muy importante porque permiten a las instituciones actuar rápidamente ante situaciones de violencia con motivos de género, poniendo énfasis en las mujeres del fútbol, en base a dos principios que son fundamentales: el de confidencialidad y el de no revictimización.

## **La mujer árbitro y los feminismos**

Según el análisis de Guillermina Gordo<sup>168</sup>, es fundamental situar el avance de la discusión en el marco de los feminismos que, sobre todo a partir del primer Ni una menos de 2015, posicionaron sus luchas históricas en la agenda social. “La visibilización de las desigualdades estructurales y de las violencias que trae consigo permitió desnudar su carácter sistémico. El deporte y sus instituciones no son ajenas a esto, al contrario, pueden ser agentes de reproducción de las violencias”, dice.

A pesar de que la Ley Nacional n.º 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, sancionada en 2009, menciona la responsabilidad de las organizaciones deportivas frente a los casos de violencias, muy pocas de estas toman cartas en el asunto y generan acciones en pos de prevenir y tratar estas cuestiones.

Los sindicatos de árbitros de fútbol no se encuentran ajenos a hechos de violencia contra las mujeres. Muy por el contrario, ser referi siendo mujer acarrea múltiples dificultades específicas debido a las diferentes violencias que sufren. Desde lo verbal, las mujeres árbitro lidian con la forma más común de ser violentadas dentro y fuera de la cancha: los gritos de los técnicos y jugadores, pero en mayor proporción de los simpatizan-

---

167 Licenciada en Sociología y Doctora en Ciencias Sociales por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Dirige el Proyecto de Extensión de la UNLP “Hacia clubes inclusivos: jugar, gestionar, entrenar y dirigir con perspectiva de género para erradicar las violencias”.

168 Directora Nacional de Políticas de Género. Secretaria de Deportes de la Nación. Licenciada en Psicología.

tes, tanto en forma psicológica (causando daño emocional y disminución de la autoestima mediante amenazas, acoso, hostigamiento, entre otras formas), como sexual (acoso o abuso) o simbólica (a través de patrones estereotipados, mensajes y valores que transmiten y reproducen la desigualdad y discriminación en las relaciones sociales).

## Reflexionando

Las mujeres árbitro nos unimos, nos fortalecemos y nos cuidamos entre nosotras, pero sería más liviana la carga si contamos con el respaldo de la institución de pertenencia, en materia de contención, prevención, atención y escucha, a través de un equipo de profesionales capacitados en materia de violencia contra las mujeres.

Sería de gran utilidad e importancia que los organismos responsables de las políticas públicas de cuidados y de promoción y prevención en materia de violencia de género se acerquen al deporte en general, y como agente efector, al fútbol *amateur*. Las instituciones que forman parte de esta disciplina, en muchos casos, no cuentan con áreas destinadas a cuestiones de género.

Si ayudaran a dar forma a ese espacio y facilitaran la capacitación del recurso humano que se ponga a disposición, los hechos de violencia contra las mujeres, árbitros en este caso, se podrían prevenir situaciones de enfermedad laboral, el estrés y el desgaste que genera en nosotras la cotidianidad con la violencia instaurada en el fútbol actual.

## Bibliografía

- Conde, M. I. (2008). "El poder de la razón: las mujeres en el fútbol" en *Revista NUEVA SOCIEDAD* n.º 218 (Buenos Aires, CLACSO).
- Ministerio de Educación Argentina. (2021). "Educar en igualdad" (CABA, Buenos Aires).
- Ramírez Gallegos, J. P. (2006). "Breves apuntes teóricos para acercarse al problema del fútbol, masculinidad y violencia" en Ramírez Gallegos, Jacques *Fútbol-espectáculo, cultura y sociedad*. (México D. F., 2006).

## Enlaces utilizados

<https://escrituracronica.com/el-futbol-argentino-y-la-falta-de-perspectiva-de-genero/>

[https://www.eldiarioar.com/sociedad/futbol-violencia-machistas-sirven-protoclos-genero\\_1\\_9003336.html](https://www.eldiarioar.com/sociedad/futbol-violencia-machistas-sirven-protoclos-genero_1_9003336.html)

## Estado y políticas públicas con enfoque de género: aportes desde la investigación

Sol Calandria

Directora de Investigaciones en la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad

Mariana Frega

Trabajadora de la Dirección de Investigaciones en la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad

Clara Maidana

Trabajadora de la Dirección Provincial de Investigación, Planificación y Gestión contra las Violencias por Razones de Género

En el marco del II Congreso de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género, celebrado durante el 14 y 15 de noviembre de 2022, se desarrolló la *Mesa n.º10 - Estado y políticas públicas con enfoque de género: aportes desde la investigación*. Allí, se presentaron más de cuarenta ponencias de diversos equipos de investigación y gestión, tanto del ámbito de la universidad pública como por parte de agentes, técnicas y técnicos profesionales con vinculación a la implementación de políticas públicas en los distintos niveles de gobierno.

Desde las Dirección de Investigaciones perteneciente a la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual se propuso dicha instancia con el objeto de promover el intercambio en torno a la construcción de saberes y producción de conocimientos que

llevan a cabo los equipos organizacionales, poniendo en valor las experiencias que allí se construyen en tanto visibilizan diversas problemáticas.

La propuesta de la mesa partió de considerar que las investigaciones que se producen desde los espacios estatales son diagnósticos claves para la construcción, implementación y evaluación de las políticas públicas. Asimismo, brindan insumos para el diseño de acciones que tienen un impacto concreto en la eliminación de las desigualdades de género, en el logro de mayores niveles de equidad y en la ampliación de derechos.

Sin dudas, el diálogo entre los trabajos presentados en la mesa permitió el encuentro e intercambio entre equipos y colectivos de universidades nacionales y provinciales, áreas de investigación de organismos públicos y centros de investigación acerca de sus proyectos, informes y resultados. A la vez, ofició como un espacio para fortalecer los puentes y las redes entre el campo de la investigación y los procesos de diagnóstico, planificación y gestión de políticas públicas.

La cantidad y calidad de los trabajos recibidos nos desafió a reorganizar la mesa en cuatro sub-ejes. Un primer eje centró su análisis en programas y políticas implementadas en distintos niveles gubernamentales. El segundo trató sobre la producción de información con enfoque de género a partir de diversas investigaciones y diagnósticos realizados tanto por equipos y centros de investigación, como por los propios equipos de los organismos. Allí, un nutrido grupo de trabajos compartió análisis de estadísticas, encuestas e indicadores que ponderan la generación de información. En el intercambio se profundizó en la creación, ejecución y revisión de instrumentos de medición, seguimiento y evaluación que permiten captar las dificultades, desafíos y potencialidades de las líneas y programas e incluso del propio funcionamiento de los organismos y equipos de gestión.

El tercer eje reunió todos aquellos trabajos que abordan la manifestación de las desigualdades de género en diversos campos. Estos compartieron la necesidad de fortalecer las políticas públicas que dan respuestas integrales a las diversas problemáticas. Por último, en el cuarto eje, un conjunto de trabajos se refirió a las experiencias en materia de políticas

con enfoque de género que, a lo largo de los últimos años, se implementaron en las universidades, permitiendo el intercambio y la reflexión en torno a las potencialidades y desafíos que estas presentan.

Los trabajos que se presentan en este capítulo dan cuenta de una gran amplitud temática, concebida desde el enfoque de género, en la cual quienes escriben pertenecen a diversas instituciones y están interviniendo con la producción de nuevos saberes y herramientas.

Un gran caudal de trabajos indaga, en distintos aspectos, en torno a la **salud**. Aquí, contamos con los trabajos de Lombardía, Belloni y Canuelo sobre el impacto de la pandemia del COVID 19 en los indicadores de trabajo a partir de un estudio sumamente relevante para el diseño de políticas que contrarresten los efectos diferenciales de la crisis sanitaria, promuevan acciones que acompañen la recuperación y el crecimiento económico en la provincia de Buenos Aires en clave de equidad y fortalecimiento de la mejora en las condiciones de vida de quienes allí residen.

Asimismo, el artículo colectivo de Lavarello, Ballesteros, Batiz, Bonfigli, Dabrowski, González, Rolando y Hesayne se centra en un análisis exhaustivo del sistema de residencia de la provincia de Buenos Aires en torno a las acciones de prevención y las respuestas institucionales frente a la producción y reproducción de violencias que padecen quienes se forman y trabajan en el sector salud.

El trabajo de Rustoyburu, Antoniucci, Darouiche, Mateo y Cepeda presenta un proyecto de investigación sobre experiencias y discursos en torno a los procesos de hormonización en personas travestis y trans en la ciudad de Mar del Plata. Allí, se propone una lectura crítica acerca de la situación concreta en materia de ampliación normativa de derechos.

El trabajo de Arturi, Capucho, López y Stella, presenta los resultados de la experiencia de la primera Encuesta Provincial sobre Gestión Menstrual, realizada por la Defensoría del Pueblo. Este relevamiento permite indagar en los obstáculos existentes en la actualidad para una gestión menstrual segura, consciente y adecuada, a la vez que abre un universo poco explorado en torno a la salud menstrual a lo largo de todo el ciclo vital.

Finalmente, el trabajo de Reynoso y Vázquez caracteriza e historiza, desde una perspectiva de género, la profesionalización de nutricionistas, las concepciones actuales sobre la alimentación, a la vez que revisa los lineamientos de acción de la profesión desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Desde el campo **jurídico**, el trabajo de Caballero Capó, Dibo, Cassagne y Mammeo, aporta al análisis de las acciones de clase y su potencialidad como instrumento válido para consolidar derechos constitucionales y convencionales que afectan en particular a las mujeres y el colectivo LGTBI+, con el horizonte puesto en la erradicación de las violencias por razones de género. De este modo, se busca cimentar los cambios estructurales necesarios que pongan fin efectivamente a las brechas de género y sus consecuencias.

Desde la propia experiencia de gestión, el trabajo presentado por Calandrón y Justo Von Lurzer aborda los obstáculos y potencialidades en la implementación de las políticas públicas con enfoque de género en las **fuerzas policiales y de seguridad** federales. El análisis propuesto presenta los desafíos todavía activos entre la agenda transformadora de los feminismos, las posibilidades de diálogo situado de esta agenda y su implementación, así como el impacto concreto que esta puede tener tanto a nivel social como en el ejercicio diario de las fuerzas de seguridad y su estructura.

Respecto al mundo del **trabajo**, se encuentra el interesante aporte de Wagon que retoma la relación entre género, ciencia y pandemia. Allí, se repone el estado de situación prepandemia y la reconfiguración que implicó esta, haciendo foco en la profundización de las desigualdades.

La investigación académica y la investigación en el ámbito de la gestión resultan un insumo clave para el diagnóstico y el diseño de programas. La participación interdisciplinaria es sumamente virtuosa para lograr resultados sostenibles y que den respuestas concretas e integrales a las demandas sociales. En suma, aportan innovadoras herramientas para consolidar la institucionalidad a las políticas de género y potenciar las capacidades estatales, aspecto no menor en el contexto que nos atraviesa.

Sobre experiencias de equipos de **universidades** contamos con el artículo de Aladro, Arce Owe y Giménez que retoma la necesidad de contar con un sistema de indicadores e información para identificar y visibilizar las desigualdades de género estructurales. En particular, se trata la experiencia del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Este trabaja en el diseño e implementación de políticas específicas que procuran la erradicación de las brechas y violencias por razones de género en el ámbito universitario. Sin dudas, contar con información desagregada permite identificar avances y desafíos para las políticas institucionales que buscan promover la equidad. Por otro lado, se encuentra el trabajo sobre la UnSADA, en el que se repone y se reflexiona en torno a los procesos de formación en perspectiva de género y a las políticas que se fueron construyendo para la transversalización de la misma en la institución. Asimismo, contamos en este capítulo con la experiencia realizada por la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la UNLP, en la Diplomatura en Género y Derechos Humanos. Este trabajo da cuenta de una experiencia en la que la universidad y el territorio fortalecen lazos y profundizan articulaciones a partir de esta propuesta formativa, que busca construir herramientas para la comprensión y abordaje de las violencias por razones de género en el territorio. Por último, se comparte el trabajo realizado por integrantes de la Universidad Nacional de Misiones en torno a una experiencia de intervención institucional para la gestión de riesgos y formas de violencias que afectan al colectivo de Mujeres Guardaparques Misioneras. Allí, dan cuenta de un trabajo realizado que permitió conocer en profundidad, diagnosticar el estado de situación y, fundamentalmente, construir redes que permitan diseñar y sostener acciones para la transversalización del enfoque de género en este particular ámbito.

La vinculación entre las universidades y los equipos de investigación con la gestión de la política pública implica, entre muchos desafíos, construir canales de comunicación y espacios de intercambio sostenidos en el tiempo. El objetivo de estas iniciativas de articulación es que contribuyan



a la generación de procesos colectivos de aprendizaje que retroalimentan con evidencia, tanto el análisis de las políticas públicas, como su diseño, desarrollo y evaluación. De esta manera, la investigación se torna estratégica para realizar diagnósticos que aporten a la orientación y construcción de las políticas.

La motivación central para la organización de la mesa fue el compromiso del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual por acercar y potenciar la articulación entre el campo de la investigación y las políticas públicas. De este modo se propició que el espacio permita generar redes entre las diversas experiencias que apuestan al fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en nuestra sociedad, cuestionando de raíz las perspectivas conservadoras acerca de la aparente neutralidad de los métodos de investigación y del diseño de los programas.

Asimismo, esto permite revisar las propias prácticas y culturas organizacionales en las diversas áreas y los distintos niveles de intervención en clave transformadora apuntando a reducir brechas de género y generar nuevas formas de pensar la gestión pública. En este sentido, es fundamental contar con la información desagregada que los estudios e investigaciones aportan y su enfoque situado en el contexto bonaerense, atendiendo a la heterogeneidad territorial, a las dinámicas de las distintas dependencias gubernamentales contempladas en la implementación y en la transversalización de las políticas.

En este sentido, los trabajos aquí seleccionados son una clara muestra de la articulación necesaria entre investigación y política pública, manifiestan los resultados de la construcción colectiva de conocimiento situado, participativo y anclado en el compromiso de profundizar la transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública como herramienta transformadora de la realidad y de la vida de las y los bonaerenses.

# Las políticas públicas con enfoque de género en las fuerzas policiales y de seguridad federales

Autoras: Sabrina Calandrón<sup>169</sup>, Carolina Justo von Lurzer<sup>170</sup>

## Introducción

Este trabajo surge de una experiencia laboral compartida en el marco de la gestión de políticas de seguridad en el Ministerio de Seguridad de la Nación. Esa experiencia comenzó en diciembre de 2019 y continuó hasta aproximadamente el mismo mes de 2021. En ese marco proponemos unas líneas de interpretación acerca de la primera mitad del gobierno de Alberto Fernández que aún, mientras escribimos estas líneas, continúa.

Cuando delineamos el marco político e institucional de esas políticas en 2019, junto a las autoridades que nos convocaron en aquella ocasión, decidimos que la perspectiva de género debía ser una mirada transversal y con propuestas activas. Esto implicaba el gran desafío de ser más que una instancia de control de las violencias y avanzar en funcionar como un espacio de producción de políticas para la igualdad y la equidad. En ese contexto, observamos que estas iniciativas debían ir en dos sentidos: en

---

169 Sabrina Calandrón, investigadora CONICET/UNLP. Rectora del Instituto Superior de Seguridad Aeroportuaria, PSA. (sabinacalandron@gmail.com).

170 Carolina Justo von Lurzer, investigadora CONICET/UBA. Secretaria de Investigación y Extensión del Instituto Superior de Seguridad Aeroportuaria, PSA. (justocarolina@gmail.com).

la política del personal de cada una de las fuerzas federales y en los dispositivos de seguridad que implican, siempre, relaciones entre la comunidad y las fuerzas.

Contábamos, para emprender la tarea propuesta, con un piso significativo. El Ministerio de Seguridad de la Nación desde su creación, en el año 2010 luego del conflicto del Parque Indoamericano, tuvo una Coordinación de Políticas de Género. La coordinación es una de las aperturas inferiores en el organigrama de la administración pública central. Esa coordinación estuvo a cargo, siempre, de una autoridad responsable que fue cambiando su área de dependencia de acuerdo a los cambios de la estructura de autoridades.

La creación de esa coordinación en 2010 expresó, en parte, una decisión política de la entonces ministra Nilda Garré que surgió en su paso por otras funciones estatales. Un antecedente de esto es la política en el Ministerio de Defensa y en las mesas internacionales donde desde ese Ministerio se trabajó en la inclusión de mujeres en las armas de las fuerzas y en los despliegues en otros países (Frederic y Calandrón, 2015). Es importante indicar también que las políticas de género impulsadas en ambos ministerios fueron señeras en el largo proceso de creación de institucionalidades de género en la Administración Pública Nacional que hoy cuenta ya con áreas en prácticamente todos los órganos de gobierno (GNTPG, 2022). Desde el año 2010 en adelante se impulsaron decisiones que impactaron significativamente en la forma de trabajo, lógicas organizativas, sistemas de evaluación y protección de derechos de las mujeres que formaban parte de las fuerzas federales.

El objetivo de este escrito es utilizar la presentación de la experiencia de la gestión en el Ministerio de Seguridad de la Nación (2019-2021) en materia de políticas de género para las fuerzas de seguridad con el fin de analizar los principales obstáculos y desafíos para alcanzar la equidad de género y la erradicación de las violencias en las fuerzas policiales y de seguridad en nuestro país.

## **La experiencia en el ministerio de seguridad de la nación 2019-2021: una revisión de los lineamientos estratégicos**

### **1. Jerarquización en la estructura orgánica**

La idea de tomar un rol proactivo para impulsar políticas de género en el marco de la seguridad requería dotar de mayor nivel de importancia a las estructuras orgánicas encargadas de ello. Una instancia institucional de baja visibilidad y poder probablemente tiene mayores problemas para disponer de decisiones, formas de control y construcción de sistemas de trabajo y puede, además, abordar un abanico acotado de problemas. Esta fue la razón por la que, en el organigrama elaborado en diciembre de 2019, el área de género pasó de ser una coordinación a una subsecretaría. Dentro de la Subsecretaría de Derechos, Bienestar y Género se constituyó una Dirección Nacional de Políticas de Género, y dentro de ella funcionaron tres coordinaciones.

Las tres coordinaciones sintetizan de algún modo los ejes para las políticas que imaginamos y sostuvimos desde el inicio hasta el fin de la gestión. No nos parece adecuado nombrar cada una de las iniciativas por las que avanzamos o tratamos de avanzar, pero sí es expresivo de todas ellas comentar los ejes porque sobre ese andamiaje se montaron todas las ideas.

El equipo de profesionales que encontramos al iniciar la gestión se dedicaba centralmente a la tramitación y seguimiento de denuncias por violencia laboral o intrafamiliar que involucraba personal de las fuerzas, en un trabajo mancomunado y cotidiano con las fuerzas de seguridad y otras áreas clave de las instituciones. Reunimos esos esfuerzos y las acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género en la actuación policial, en su vínculo con la comunidad, en una coordinación de protección de derechos. Con la certeza de que las políticas de género y también las de seguridad requieren de aproximaciones multiagenciales e interjurisdiccionales, incorporamos un área dedicada específicamente a generar y sostener los enlaces institucionales con otras áreas del Ministerio, organismos del ejecutivo nacional, con otras jurisdicciones y con organismos internacionales. La Coordinación de Enlace Institucional y Formación Ile-

vaba adelante también el diseño, implementación y seguimiento de procesos de capacitación y sensibilización en temas clave –investigación de femicidios, toma de denuncias por violencia de género– y en procesos de sensibilización y capacitación generales –formación a Referentes, aplicación de la Ley Micaela, entre otros–. Por último, incorporamos la Coordinación de Inclusión y Equidad que constituía la apuesta de gestión en la medida en que reunía los temas sobre los que queríamos avanzar por considerarlos menos desarrollados hasta ese momento en las políticas de género en seguridad: el desarrollo de carrera y la conciliación entre la vida laboral y familiar, los regímenes de licencias, las políticas de lactancia y gestión menstrual, el abordaje de las especificidades de las violencias por identidad de género y orientación sexual y la incorporación del trabajo con varones desde la perspectiva de masculinidades.

En línea con esto, el equipo de profesionales creció en cantidad y, algunas de ellas, en responsabilidad. La Dirección Nacional tenía un equipo formado por abogadas, psicólogas, trabajadoras sociales, comunicadoras y sociólogas, algunas de ellas con formaciones de posgrado en género o diversidad. La mayoría tenía experiencia dentro del Ministerio de Seguridad y conocía las normativas y formas de trabajar de las fuerzas. Es muy importante en estas instancias conocer el modo de comunicación, trabajo, tácticas que cada agente utiliza para evitar o visibilizar problemas. La relación entre el Ministerio y las fuerzas adquiere tonalidades diferentes de acuerdo a las autoridades de cada organismo, sus acuerdos políticos y los apoyos. Por eso, conocer el estilo de trabajo de las instituciones policiales, sus cambios normativos recientes, la identificación de conflictos normativos internos y sus convicciones es neurálgico para poder avanzar en políticas duraderas. Este cuerpo de profesionales se amplió también en número y pasó de una conformación mínima de ocho personas a una conformación robusta de casi 30, a partir de la movilidad de quienes trabajan en otras áreas del propio Ministerio y en otras agencias con interés en sumarse a esa nueva etapa.

## 2. El uso de los instrumentos normativos existentes y la generación de nuevas herramientas

Como decíamos en la introducción, uno de los elementos que se mantuvieron y fortalecieron desde el año 2010 a la actualidad, y de los más relevantes para la tarea cotidiana con las fuerzas, son los Centros Integrales de Género (CIG). Dependen de cada una de las fuerzas en las que están inscriptos y tienen un ordenamiento diferencial en su organigrama interno.

La atención y las responsabilidades de los centros están protocolizadas en la Resolución 599 del año 2012. Allí se da una serie de indicaciones para las intervenciones, las entrevistas y la continuidad administrativa de las denuncias que aún están vigentes y orientan sustantivamente la tarea de los equipos de cada centro. Al mismo tiempo, los CIG cuentan con una red de referentes desplegados en el territorio nacional que funcionan como enlaces en las diferentes unidades operacionales de las instituciones y llegan allí donde los CIG, ubicados todos en el AMBA<sup>171</sup>, no podrían acceder de modo directo y sistemático. Entre las cuatro fuerzas federales se acercan al millar de referentes y durante la experiencia de gestión nos propusimos el fortalecimiento de ese entramado –a partir de capacitaciones específicas y de espacios de intercambios entre pares– por considerarlo parte de la masa crítica que se requiere para que la implementación de cualquier política pública sea efectiva y se sostenga en el tiempo.

Pocos meses después de la aprobación del protocolo de creación de los CIG se aprobó, en el mismo año 2012, una resolución ministerial con las pautas administrativas para la restricción de la portación, tenencia y transporte del armamento asignado al personal policial (Resolución 1515/12). Esas pautas están orientadas a situaciones en las que se registran denuncias policiales o procesos judiciales por violencia de género que afectan al personal policial. Esta resolución tiene un peso simbólico e

---

171 Gendarmería Nacional es la única fuerza que cuenta con tres Centros Integrales de Género en el despliegue regional.

institucional visible y, como es de esperar, suscita resistencias al interior de las fuerzas en circunstancias determinadas. En el año 2020 utilizamos el valor de este instrumento para fortalecerlo en términos de los criterios de aplicación para la restricción del uso de armamento reglamentario y, consecuentemente, su levantamiento (Resolución 471/20).

De este proceso de revisión normativa nos interesa señalar dos aspectos que se revelan fundamentales en el abordaje de las violencias: la construcción dialogada con los actores institucionales que deben aplicar la normativa y el encuadre conceptual de la nueva propuesta en el marco de las orientaciones de mesas interagenciales –en este caso particular con los Ministerios de Mujeres, Géneros y Diversidad y Justicia y Derechos Humanos<sup>172</sup>. La Resolución 471/20 recogía un diagnóstico común con estas agencias, ligado, entre otras cuestiones, a la necesidad de reforzar las herramientas de prevención frente a la posibilidad de escalada de la violencia hacia su instancia letal. También se hacía eco de las necesidades de los CIG en relación a la clarificación de criterios de aplicación en la medida en que esta normativa es tan necesaria como resistida por las instituciones. La restricción de la portación, tenencia y transporte del armamento afecta directamente tanto la operatividad del personal como su constitución subjetiva como agentes de seguridad por lo que requiere de mecanismos de implementación que sean no solo claros sino que tengan absoluto respaldo por parte de las jefaturas. Del mismo modo –y a esto nos referiremos más adelante– requieren también de procesos concomitantes de sensibilización sobre la relevancia de su aplicación para garantizar derechos y proteger tanto a quienes son objeto de violencia como a quienes la ejercen.

La Licencia Especial por Violencia de Género (Resolución 443/17) también estaba vigente como uno de los instrumentos para proteger los

---

172 Cfr. "Programa Interministerial de Abordaje Integral de las Violencias Extremas por Motivos de Género". (Resolución Conjunta 3/2020).

derechos de las mujeres que integran las fuerzas y la autoridad de aplicación es cada uno de los Centros Integrales de Género.

Por la lógica organizacional jerárquica y rígida de las fuerzas en la que debe encuadrarse cualquier tipo de comunicación del personal, impulsamos una herramienta con los fines de generar un marco de protección administrativa para quienes denunciaban situaciones de violencia por razones de género o violencia en el marco del espacio laboral. Esta normativa tiene como objeto evitar las represalias contra quienes establecen una denuncia o queja formal. Esas represalias muchas veces toman la forma de traslados compulsivos a lugares indeseados y aplicación de sanciones por faltas inexistentes (y muchas improbables como tener el uniforme desalineado, no acatar una orden supuestamente dada, entre otras). Con la Resolución 276 del año 2020 se indica que quienes ingresan al sistema de protección, para lo que se establece una serie de requisitos, no pueden atravesar cambios en su situación de revista sin informar debidamente al área que propició dicho ingreso. Este acto administrativo está inspirado en reglamentaciones anteriores, pero orientadas a denuncias por otro tipo de infracciones y delitos. Este modo de pensar las nuevas normativas es parte de una estrategia que en las páginas siguientes retomaremos.

Otro instrumento normativo que impulsamos, presentamos y utilizamos durante la experiencia en gestión es el Protocolo de Adecuación de Trato para Personas LGTBI+ (Resolución 37/2020) que fue producto de un trabajo con organizaciones, sobre la base de sus demandas y preocupaciones. Esta herramienta es un buen ejemplo para observar los vaivenes –y también las fragilidades– de las políticas públicas en el marco de los cambios de orientación ideológica entre las diferentes gestiones. En 2011, antes de la sanción en Argentina de la Ley de Identidad de Género (26743) la entonces ministra de Seguridad, Nilda Garré, aprobó una resolución de adecuación de trato para personas LGTBI+ (1181/11) que fue de avanzada para su época y para el contexto institucional en el que era sancionada. En 2017, la ministra Patricia Bullrich reemplazó esa normativa por un protocolo de claro espíritu discriminatorio, fundado en el perfilamiento y



la estigmatización de la población LGTBI+ que fue repudiado insistentemente por las organizaciones sociales del campo de la diversidad. Una de las primeras resoluciones de la gestión encabezada por la ministra Sabina Frederic fue encabezar un proceso de consulta con esas mismas organizaciones sociales y con los Centros Integrales de Género de las cuatro fuerzas para construir un protocolo que recuperara el carácter inspirador del protocolo original y –sostenido ahora en la vigencia de la Ley de Identidad de Género– pudiese garantizar derechos tanto en el trato con la comunidad como al interior de las instituciones de seguridad. El trabajo sobre este protocolo permitió también poner el acento en la diversidad y en las violencias basadas en la identidad de género y orientación sexual que están todavía hoy más invisibilizadas en el seno de estos espacios.

Por último, nos interesa destacar un instrumento que formalizó un modo de trabajo innovador hasta ese momento en el Ministerio de Seguridad: la Mesa Federal de Seguridad, Género y Diversidad (407/2020). En agosto de 2020, se constituyó un espacio de diálogo sobre políticas de seguridad con perspectiva de género y derechos del que participaron mensualmente las veinticuatro jurisdicciones. Si bien el Ministerio de Seguridad cuenta con un órgano específico de reunión para las carteras de Seguridad de cada provincia y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires –el Consejo Federal de Seguridad Interior– este espacio fue pensado para garantizar una instancia focalizada de diálogo permanente en la que se pudieran compartir no solo lineamientos de acción en el marco de iniciativas nacionales sino sobre todo desafíos, experiencias de buenas prácticas, herramientas exitosas y se desarrollaran también instancias formativas en temáticas de interés. La Mesa Federal se reunió mensualmente de modo ininterrumpido, y en agosto de 2021 presentó –con motivo de su primer aniversario– un documento conjunto elaborado y suscrito por las 24 jurisdicciones en el que se plantean “Lineamientos para el correcto abordaje, intervención y prevención de violencias basadas en género den-

tro de las fuerzas policiales y de seguridad”<sup>173</sup>.

### **Principales obstáculos y desafíos en la implementación de políticas de género en las fuerzas de seguridad federales**

No queremos hacer de este texto una historia de fracasos, pero es claro que en algunos proyectos no llegamos a buen puerto. O, en el mejor de los casos, lo hicimos después de una buena cantidad de dificultades. En este apartado recuperamos y reflexionamos sobre los principales desafíos que encontramos y que se tradujeron en aprendizajes para el diseño e implementación de futuras políticas en el área.

Decidimos focalizar en los aspectos ligados al abordaje de las violencias porque es el terreno en el que las fuerzas de seguridad tienen un recorrido más extenso y también un núcleo todavía inmovible de prácticas institucionales.

### **Culturas resistentes, sujetos transformadores**

Si bien, como hemos mostrado en las páginas anteriores, las políticas de género son parte constitutiva del modo en el que se concibió el Ministerio de Seguridad de la Nación y no han tenido desde aquel entonces –aún con fluctuaciones en jerarquía estructural, funciones y recursos– ninguna interrupción, continúan siendo todavía resistidas en muchos de sus aspectos por la propia cultura institucional de las fuerzas policiales y de seguridad. Un modo ilustrativo de pensarlo es la paradoja que Sara Ahmed (2021) plantea respecto de las políticas de inclusión que muchas veces constituyen técnicas de exclusión; por ejemplo, cuando una política opera como una estrategia de comunicación externa de una organización para mostrarse en línea con las transformaciones y orientaciones de una épo-

---

173 Disponible en: [www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos\\_violencia\\_genero\\_seguridad.pdf](http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos_violencia_genero_seguridad.pdf)

ca –el llamado *pinkwashing* o *genderwashing*– puede generar el efecto paradójico de clausurar toda política efectiva en la materia, una especie de “estamos trabajando en ello” permanente o un “ya contamos con área de género” que no se materializa en acciones observables.

En un sentido similar, el avance de las políticas de género en el seno de las fuerzas de seguridad es un hecho y sus consecuencias en términos de ampliación de derechos también lo son, sin embargo, estos avances conviven y lidian cotidianamente con culturas institucionales centenarias y estratégicas. Los integrantes de las fuerzas conocen profundamente las herramientas del Estado (y su historia), cuentan con cuadros técnicos altamente calificados, conocen las reglas de la política y los cambios de gestión y pueden adecuarse –con impecable corrección política– a los diferentes tiempos de la administración pública. Este tipo de prácticas tensionan y disputan con aquellas que llevan adelante quienes dentro de las fuerzas han ya trascendido la adecuación a una directiva institucional para comprender, comprometerse y promover una perspectiva que entienden mejora la calidad de vida y las condiciones laborales del personal de la institución así como su tarea cotidiana.

El trabajo sistemático del área de género del Ministerio de Seguridad es fundamental en la articulación, negociación y muchas veces directamente resolución de las tensiones –explícitas e implícitas– entre estas perspectivas en disputa. En ese sentido, la experiencia dejó clara la necesidad de una alianza estratégica entre el área de género ministerial y las áreas internas de las fuerzas (los Centros Integrales de Género y su red de referentes, las áreas de asuntos internos y las divisiones de conductas violentas en los casos en que existen) para sostener y garantizar que prevalezca la perspectiva de género en las actuaciones.

Otro aspecto que queremos destacar de la experiencia de abordaje de las violencias y que se encuentra ligado también a las características de la cultura institucional es la necesidad de combinar estrategias de sanción efectiva con procesos de revisión de prácticas (sensibilizaciones, intervenciones situadas en grupos o áreas de trabajo, instancias formativas, entre

otras). Las fuerzas de seguridad tienen incorporados a su estructura normativa, pero también a sus prácticas ordinarias, dispositivos disciplinarios en los que la sanción resulta una herramienta cotidiana. Las violencias por razones de género que involucran al personal ameritan en la mayoría de los casos sanciones que se encuentran contempladas en la normativa – que muchas veces incluso resultan irrisorias en comparación con los daños ejercidos y con otras prácticas con sanciones equivalentes– pero estas deben poder ser encuadradas en un marco que las desnaturalice de la práctica punitiva general. Poder detenerse a observar los orígenes diferenciales de una práctica violenta o discriminatoria así como las consecuencias lesivas específicas para quienes son objeto de dichas prácticas exige un abordaje cualitativo, interdisciplinario y de largo aliento.

### **Problemas, actores y sentidos en juego en la definición e implementación de las políticas**

Como hemos mencionado, el estado de desarrollo de las políticas de género en el Ministerio de Seguridad y las cuatro fuerzas federales funcionaron en nuestra experiencia como un *plafond* desde el que plantear nuevas líneas de acción y miradas sobre las desigualdades y las violencias. Sobre algunas de ellas pudimos avanzar más, otras quedaron planteadas como cuestiones cruciales que no llegamos a concretar en acciones.

Podríamos pensar que aspiramos a avanzar en dos sentidos: la incorporación de un actor y una aproximación fundamental para transformar las prácticas de inequidad y violencias –los varones y las masculinidades– y la ampliación de la mirada sobre las desigualdades de género a través de la revisión de las inequidades en el desarrollo de carrera y las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En el primer caso, comenzamos la tarea de formación de cuadros técnicos en masculinidades y trabajo con varones que nos permitiese promover la instalación de capacidades y también la incorporación de este abordaje a la agenda de trabajo. Teníamos dos objetivos, por un lado poder acercar a los varones a la reflexión sobre su socialización como

varones en una masculinidad hegemónica y la particularidad de esa masculinidad en el contexto de las instituciones de seguridad. Nos interesaba ofrecer un espacio en el que los varones pudieran comprenderse a sí mismos como sujetos de género y a las políticas de género como un asunto propio y no una “cosa de mujeres y diversidades”. Al mismo tiempo, y este es uno de los temas que han quedado pendientes de desarrollo, comprendíamos que era fundamental generar espacios de acompañamiento para varones con denuncias. Como hemos dicho, la sanción es un camino necesario y la aplicación de normativas preventivas –como la restricción de armamento– son fundamentales también para proteger a quienes ejercen violencia. Sin embargo, si esas prácticas no están acompañadas de otras que puedan facilitar la comprensión y reflexión de las prácticas violentas por parte de quienes reciben una denuncia, si no existen espacios en los que estos sujetos puedan ser asistidos psico-socio-educativamente y respecto de su situación administrativa y laboral (pérdida de operatividad, de remuneración, entre otras cuestiones), estamos dejando un sujeto de derechos a la intemperie.

En el segundo caso, observar los obstáculos, retrasos y otras inequidades en el desarrollo de carrera, la desigual distribución de funciones, la dificultad de contar con cuadros con las jerarquías necesarias para poder acceder a lugares de decisión y conducción, permite una contextualización más amplia de ciertas formas de violencia en el ámbito laboral y de las estrategias posibles para abordarlas. Lo mismo ocurre con la conciliación de la vida familiar y laboral; un tema que hoy está en el centro de la agenda de las políticas públicas sensibles al género y sigue siendo un nudo crítico en las fuerzas policiales y de seguridad que no encuentran todavía un espacio de discusión.

## Aprendizajes

**Institucionalizar los procesos.** Llegamos con un camino recorrido y tratamos de profundizar y abrir nuevas líneas sobre esa traza. Las políticas de género, la incorporación de ese modo de ver y hacer, dejan una huella indeleble en los sujetos y las instituciones. Creemos que la tarea de quienes llegamos a ocupar lugares en las instituciones de género es fortalecer el no retorno.

Hacer política pública desde una perspectiva de género implica hacer política pública “por otros medios”. Eso puede traducirse, por ejemplo, en batallar contra la idea de arrancar siempre de cero bastante cara a las administraciones de gobierno. Los feminismos han mostrado históricamente que siempre se construye sobre los pasos de quienes estuvieron antes y aprendiendo de quienes nos antecedieron.

Uno de los caminos para fortalecer el no retorno es institucionalizando los procesos. Y eso puede hacerse con la construcción de instrumentos normativos (disposiciones, resoluciones), de política (planes, programas, proyectos), la transparencia de los procedimientos, criterios y circuitos, la estabilización de los equipos a través de la formalización de cargos y estructuras. También implica la construcción de redes interpersonales que trasciendan las gestiones y la formación de recursos humanos que constituyan no solo una capacidad técnica instalada sino también la masa crítica necesaria para garantizar la continuidad de las políticas en el tiempo. Son las trabajadoras y trabajadores de los organismos del Estado quienes transmiten de gestión en gestión el conocimiento sobre las líneas y formas de acción.

**Construir con los actores.** Otro de los aprendizajes fundamentales de esta experiencia de gestión tiene que ver con la necesidad de construir la política con los actores, con sus destinatarias y destinatarios y con quienes tienen que implementarla. Esto puede resultar obvio y, sin embargo, en el abordaje de cuestiones sensibles para las instituciones y las relaciones interpersonales de quienes las componen y en instituciones con culturas organizacionales resistentes, es imprescindible no tender a imponer políticas ni conceptual ni temporalmente sino jerarquizar y priorizar procesos.

La agenda de la transversalización de género debe adecuarse a las características de los contextos en los que se pretende implementar. Más aún la agenda feminista, que no siempre coincide con los momentos de las instituciones o las necesidades de los sujetos que las componen e incluso las formas en las que las expresan. Hay que aprender a escuchar los términos en los que el personal de las fuerzas policiales y de seguridad expresa las situaciones de vulnerabilidad, discriminación o violencia que experimentan.

También aprendimos que frente a aquellas cuestiones que queremos impulsar y que todavía no forman parte de la preocupación institucional en ningún término, la tarea es disponer el espacio de diálogo –mesas de trabajo, jornadas de capacitación– en el que ese tema pueda comenzar a aparecer en el orden del día.

Finalmente, la experiencia de gestión de la que aquí hemos destacado algunos aspectos, nos señaló la importancia de poder mostrarles a los agentes de las instituciones en qué medida la perspectiva de género mejora sus condiciones de vida, laborales y personales. A menudo las políticas de género son todavía observadas solo o en mayor medida como “vientos de época” sin conseguir una genuina conexión con la experiencia personal. Uno de los propósitos del modo en el que montamos el andamiaje de perspectivas y acciones de este proceso de gestión fue el de conectar precisamente el género con el bienestar y los derechos. Esa conexión es la única capaz de potenciar las aptitudes personales, permitir el desarrollo profesional y fomentar la transparencia como un valor institucional en organizaciones nacidas bajo preceptos decimonónicos. La modernización y profesionalización de las fuerzas no puede prescindir de esa conexión.

## Bibliografía

- Ahmed, S. (2021). *Vivir una vida feminista*. Caja Negra, Buenos Aires.
- Frederic, S. y Calandrón S. (2015). "Gender Policies and Armed Forces in Latin America's Southern Cone". *Res militaris*, (1): 1-15. Disponible en: [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.10011/pr.10011.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10011/pr.10011.pdf)
- Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (GNTPG) (2022). *Institucionalidad y Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad en la Administración Pública Nacional*, Jefatura de Gabinete de Ministros, Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/generos>



# Procesos de hormonización en personas travestis y trans en Mar del Plata: tecnologías biomédicas, experiencias e identidades de género

Autoras/es: Cecilia Alejandra Rustoyburu<sup>174</sup>, Melina Antoniucci<sup>175</sup>, Cristian Darouiche<sup>176</sup>, Natacha Mateo<sup>177</sup>, Agustina Cepeda<sup>178</sup>

## Introducción

En la Argentina, los derechos de las personas trans están garantizados a través de un corpus normativo que ha sido identificado como progresista. En 2012, se sancionó la Ley Nacional 26743 que garantiza el reconocimiento de la identidad autopercebida sin más requerimientos que la expresión de la voluntad individual. No es necesario acreditarla con diagnósticos médicos, psicológicos o psiquiátricos, ni someterse a tratamientos de modificación corporal. El cambio de nombre y sexo se realiza a través de un trámite administrativo. La Ley reconoce la autonomía y la responsabilidad de las personas trans en relación con sus propios

---

174 Dra. en Ciencias Sociales. CONICET-UNMdP. [ceciliarustoyburu@gmail.com](mailto:ceciliarustoyburu@gmail.com)

175 Lic. en Sociología. CONICET-UNMdP. [melina.antoniucci@gmail.com](mailto:melina.antoniucci@gmail.com)

176 Lic. y prof. en Sociología. UNMdP. [cristiandarou@gmail.com](mailto:cristiandarou@gmail.com)

177 Lic. en Sociología. CONICET-UNMdP. [mateonatacha@gmail.com](mailto:mateonatacha@gmail.com)

178 Lic. y prof. en Historia. UNMdP. [agustinacepeda@gmail.com](mailto:agustinacepeda@gmail.com)

cuerpos, en tanto sujetos de derecho pleno, incluso para quienes no cumplieron los 18 años. Desde 2015, en el nuevo Código Civil y Comercial las prácticas de modificación corporal relacionadas con la identidad autopercibida son interpretadas como prácticas de cuidado.

A pesar de la ampliación normativa de derechos, la situación socioeconómica de las personas trans continúa en riesgo. Las familias, las escuelas y los centros de salud son instituciones que muchas veces discriminan y excluyen en lugar de contener y respetar sus derechos. Las prácticas de modificación corporal inseguras, la alta incidencia de HIV, la precarización laboral y económica y los altos índices de travesticidios son algunas de las causas por las cuales el promedio de esperanza de vida sigue estando entre los 35 y los 38 años (Antoniucci, 2020; Cabral, 2011; Farji Neer, 2019; Margulies et al., 2010; Programa Provincial de Implementación de Políticas de Género y Diversidad Sexual en Salud, 2020).

Las investigaciones sobre el acceso a la salud de las personas trans adquieren relevancia en este contexto de amplio nuevo marco normativo que no se traduce siempre en el acceso a la salud. Algunos trabajos han valorado el impacto de la Ley de Identidad de Género 26743 que convirtió a la Argentina en el único país del mundo que reglamenta y garantiza de manera integral el acceso a la salud, a los recursos preventivos y a la atención médica (hormonal y psicológica) en el ámbito de hospitales y centros públicos de salud (Cutuli y Farji Neer 2016; Irizar 2014; Ortega 2014; Hiller 2011; Cabral 2009; González 2008). Aunque también han dado cuenta de las barreras que impone el predominio del paradigma patologizante entre los profesionales (Antoniucci, 2016; Cutuli y Farji Neer 2016; Irizar 2014; Ortega 2014; Cabral 2009; González 2008). Las investigaciones que se han llevado adelante parten de pensar la relación de las personas trans con el sistema de salud desde la perspectiva de los profesionales que allí se desempeñan (Cutuli y Faji Neer 2016; Irizar 2014; Weller y otros 2013; Ochoa y López Figueroa 2009).

Los consensos plasmados en los protocolos y en las capacitaciones oficiales establecen que los abordajes integrales requieren miradas interdisciplinarias, focalizada en la escucha atenta y respetuosa de los deseos

y necesidades de les/as/os usuaries/as/os. También se hace hincapié en la importancia de que la diversidad se interprete positivamente, que no se patologicen las identidades ni las orientaciones sexuales, y que se favorezca que sean las niñas, los niños y les niñas y adolescentes quienes decidan cómo transitar y expresar su género. Sin embargo, los protocolos publicados por el Ministerio de Salud de la Nación y de las provincias, las capacitaciones específicas y las tareas de sensibilización no resultan suficientes para erradicar el cissexismo naturalizado (Millet, 2020).

En este trabajo presentaremos los resultados de un proyecto de investigación sobre experiencias y discursos en torno de procesos de hormonización en personas travestis y trans en la ciudad de Mar del Plata. Se trata de una pesquisa interdisciplinaria en la que confluyeron profesionales de la salud y de las ciencias sociales, desde los estudios de género, el campo CTS (ciencia, tecnología y sociedad) y la salud colectiva. Nos interesó recuperar los aportes del campo de estudios sobre la construcción de las hormonas sexuadas para pensar las experiencias de las personas con identidades trans y travestis como usuarias de estrógenos, antiandrógenos y testosterona. Intentamos problematizar la importancia que han alcanzado las hormonas como artefactos biotecnológicos sobre los que se traman significados y experiencias.

## Metodología

Además del análisis de protocolos y programas vinculados a la atención integral de la población LGTBI+ y a los procesos de hormonización, se realizaron entrevistas semiestructuradas y en profundidad a profesionales de la salud y personas trans y travestis que estén o hayan estado en proceso de hormonización en la ciudad de Mar del Plata. El muestreo incluyó distintas franjas etarias y experiencias anteriores y posteriores a la implementación de la Ley de Identidad de Género.

Se hicieron 33 entrevistas, de las cuales 17 fueron a profesionales y 16 a usuaries/as/os. Las especialidades consultadas fueron Clínica Médica,

Cirugía, Endocrinología, Derecho, Enfermería, Medicina General, Psicología, Ginecología, Psiquiatría y Sexología. Respecto de las personas travestis y trans, se distribuyeron en 8 feminidades trans y travestis, y 8 varones trans o transmasculinidades.

## Desarrollo/Resultados

Los resultados obtenidos de las entrevistas nos han permitido reconstruir experiencias de hormonización de personas trans usuarias de hormonas en un escenario en el que se han configurado políticas específicas para garantizar su acceso. En este sentido, identificamos cómo la conformación del Programa de Políticas de Género y Diversidad en Salud de la Provincia de Buenos Aires y del Programa Salud y Diversidad dependiente del Municipio de General Pueyrredón ha resultado ser una herramienta clave para garantizar el derecho a la salud de las personas trans. En los centros de atención primaria de la salud municipales, donde se desempeñan los profesionales vinculados a ellos, las personas trans entrevistadas acceden a las tecnologías (estrógenos, inhibidores de andrógenos, testosterona) y a la posibilidad de recibir una atención integral. Especialmente, las masculinidades han manifestado que a partir de la vinculación con esos espacios han iniciado controles ginecológicos periódicos. La aplicación de los protocolos específicos facilita la construcción de prácticas inclusivas.

El análisis del corpus de entrevistas a profesionales de la salud nos ha posibilitado identificar que esos centros de atención denominados *amigables* también constituyen espacios de formación interdisciplinaria. En el caso de Mar del Plata, confluyen especialistas en Medicina General, Endocrinología Infantil, Trabajo Social, Psicología, Enfermería y Abogacía con distintas trayectorias y experiencias. Además de brindar una atención integral, construyen redes para modificar registros clínicos patologizantes, conseguir recursos (turnos, medicación, trámites) y co-formarse.

El acceso a la atención integral y a las hormonas sexuadas está garantizado por la Ley Nacional de Identidad de Género, y por su posterior re-

glamentación que implicó la incorporación de esas tecnologías en el Plan Médico Obligatorio. Es decir, que las obras sociales y prepagas deben proveerlos de manera gratuita. Quienes no disponen de estos mecanismos, pueden conseguirlas a través del Programa de Políticas de Género y Diversidad en Salud de la Provincia de Buenos Aires. Sin embargo, a través de las entrevistas a usuaries/as/os y activistas pudimos evidenciar que hay sectores de la población trans que aún no acceden. Las feminidades trans migrantes continúan padeciendo situaciones de alta vulnerabilidad social, y sostienen prácticas de transformación corporal riesgosas como la automedicación hormonal y la aplicación de siliconas líquidas. Estas últimas acarrear complicaciones clínicas por la dispersión en los tejidos de las piernas, infecciones y dolores crónicos para las que no existen tratamientos eficaces. En sus relatos y los de las activistas emergen, además, experiencias de exclusión y discriminación en los espacios de salud. Entonces, coincidimos con quienes advierten sobre la importancia de abordar los procesos de democratización de derechos desde perspectivas interseccionales y situadas.

Las experiencias de hormonización trascienden las cuestiones referidas a la accesibilidad y circulación de tecnologías. En ellas se traman complejas construcciones identitarias que en algunos casos refuerzan los estereotipos corporales asignados a lo femenino y lo masculino, pero en otros los deconstruyen. A través de las entrevistas, pudimos reconstruir estrategias donde les/as/os usuaries/as/os transgreden el carácter sexuado asignado a las hormonas. Las feminidades trans, por ejemplo, manifiestan que los estrógenos les generan un efecto somático sobre la libido y el deseo sexual, y ante esto algunas han optado por abandonar los tratamientos o han diseñado usos específicos para combinarlos con testosterona. Las masculinidades trans se apropian de los guiones de la testosterona para reafirmar los caracteres secundarios leídos como masculinos. Los procesos de modificación corporal están mediados además por el posicionamiento de las personas trans respecto de lo que significa ser una persona trans, la clase social, la participación política y la edad.

En nuestras entrevistas identificamos que las transformaciones físicas que ofrecen las hormonas son leídas por les/as/os usuaries/as/os como herramientas centrales para la construcción identitaria porque facilitan el reconocimiento del sexo elegido frente a otras personas de su entorno, como familiares o amistades.

La circulación de información y de debates entre las generaciones más jóvenes, a través de las redes sociales y de militancia, implican la adopción de instrumentos legales que facilitan un agenciamiento menos jerárquico frente al saber médico. Estas interpelaciones podríamos interpretarlas en clave de ciudadanía biológica, una de las transformaciones centrales del paso de la medicalización a la biomedicalización.

Las disputas a la autoridad epistémica de la medicina por parte de los “pacientes informados” no son una novedad, pero en este caso adoptan características específicas. Quienes se perciben como no binaries, o disienten con los estereotipos esperados para lo femenino y lo masculino, no solo cuestionan la naturalización de la diferencia sexual, sino que también tensionan los protocolos que pretenden no ser binarios, ni patologizadores. Algunos usuaries modifican las prácticas médicas cuando solicitan cambios corporales que implican la adopción de solo algunos caracteres leídos como sexuales, o pretenden combinar los esperados para distintos sexos, o niegan el carácter sexuado de estos. Al mismo tiempo, combinan las hormonas con otras tecnologías como cirugías, dietas o actividad física. Otra cuestión central que distingue estas disputas es que les usuaries no se autoperciben como enfermos, se apropian de los relatos despatologizadores y resignifican las categorías médicas. Por ejemplo, en una misma narrativa, la “disforia” puede ser presentada como un diagnóstico rechazado y al mismo tiempo como una categoría nativa para describir una relación de malestar entre sí mismo y su cuerpo.

Los activismos feministas y disidentes imprimen una característica especial a las experiencias de biomedicalización de las personas trans. En este sentido, se traman tres experiencias distintas. Por un lado, las redes de personas trans por las que circula información sobre la accesibilidad a

las hormonas y a los espacios de atención amigables, y que interactúan en los espacios que les ofrece internet. En segundo lugar, hay agrupaciones y organizaciones que (re)presentan a las feminidades trans que no acceden a los centros de salud ni a las tecnologías biomédicas reconocidas como clínicamente seguras, que reclaman –a través de notas e instrumentos legales, como amparos– ante situaciones discriminatorias y piden tratamientos que reparen los daños producidos por las prácticas de modificación corporal que se han realizado por fuera del sistema médico.

Las transgresiones de las mujeres trans y travestis –que tienen bajos niveles educativos, son migrantes y ejercen trabajo sexual– respecto del saber biomédico están determinadas por las condiciones de precariedad en las que se encuentran. A través de las entrevistas, reconstruimos la circulación de hormonas de manera clandestina –inclusive a través de redes internacionales– y la exposición a prácticas que deterioran su salud. Las lecturas de los hospitales o las salas de atención como lugares no seguros devienen de sus prácticas de exclusión y estigmatización, que al mismo tiempo les impide negociar con el saber hegemónico cuál es el tratamiento más adecuado.

La tercera experiencia activista son las redes de profesionales feministas de la salud. En la ciudad de Mar del Plata, la mayoría de quienes tuvieron un rol protagónico en la construcción del Programa de Salud y Diversidad forman parte de la Red de Profesionales de la Salud por el Derecho a Decidir. Esto implica un posicionamiento político a favor de la ampliación de derechos que favorece el fortalecimiento de la democracia sexual y del proceso de despatologización de la diversidad.

Las entrevistas realizadas a usuaries y profesionales nos permiten identificar que, fuera de los espacios enmarcados en los Programas, el acceso a las hormonas y las cirugías de modificación corporal continúa encontrando barreras. Quienes asisten y atienden en el segundo nivel de atención manifiestan escasez de recursos, tanto en lo relativo a turnos con especialistas, turnos en los quirófanos y medicación. Esta infraestructura deficiente propicia la falta de atención a la salud. Por otro lado,

la malgenerización y los intentos de las obras sociales de evitar cubrir las prácticas médicas también fueron situaciones repetidas en los relatos de quienes asisten a consultorios privados. En varios casos, relataron que se les exige el cambio de DNI antes de iniciar las modificaciones corporales.

A través de las entrevistas a profesionales identificamos que, sobre todo en el segundo nivel y en los consultorios que no forman parte de los Programas, persisten miradas estigmatizantes sobre las personas trans. Especialmente, los expertos psi y endocrinólogos/os las calificaron como pacientes con patologías mentales como psicosis, adicción y violencia. Sobre los varones trans y las feminidades adolescentes proyectan lecturas más positivas, que están condicionadas por la situación socioeconómica y educativa. También notamos una apropiación transversal del lenguaje de derechos que propician los protocolos, inclusive por quienes manifiestan imaginarios binarios y patologizantes. Es decir, que combinan en sus relatos ambas miradas.

## Conclusión

Hemos presentado los resultados de un proyecto de investigación sobre experiencias y discursos en torno de procesos de hormonización en personas travestis y trans en la ciudad de Mar del Plata. Nos interesó recuperar los aportes del campo de estudios sobre la construcción de las hormonas como sexuadas para pensar las experiencias de las personas con identidades trans y travestis como usuarias de estrógenos, antianandrógenos y testosterona. Intentamos problematizar la importancia que han alcanzado las hormonas como artefactos biotecnológicos sobre los que se traman significados y experiencias.

Hemos observado que, si bien los procesos de hormonización están garantizados jurídicamente por el Estado todavía hay situaciones de inequidad en el acceso. Estas barreras pueden ser identificadas como ya lo han realizado distintas investigaciones en nuestro país, por las situaciones de discriminación y exclusión. Este escenario hace que perduren



prácticas peligrosas como el aceite y la hormonización sin supervisión médica que dañan la salud. Esto ocurre principalmente en el colectivo de personas transfemininas y travestis migrantes. En los relatos de usuaries y profesionales aparece la falta de insumos, infraestructura específica, a pesar de la existencia de protocolos y guías de atención que aún no se materializan en atención integral.

En esta investigación nos interesó ensayar una mirada integral sobre el proceso de hormonización, prestando especial atención a las experiencias de colaboración y trabajo conjuntos entre activismos y profesionales de la salud.

Lo interesante de los resultados acá presentados es mostrar las múltiples y heterogéneas experiencias que hay en torno a los procesos de hormonización: desde experiencias activistas ancladas en la lógica de la disputa del saber médico y leída en términos de biociudadanía, pasando por espacios públicos de atención y formación integral, hasta la circulación clandestina realizada por aquellas personas transfemininas y travestis migrantes que tienen resquemor a los espacios de salud debido a las discriminaciones y estigmatizaciones.

## Referencias bibliográficas

- Antoniucci, M. (2020). "Todo sexo es político: Algunos apuntes sobre el acceso a la salud de personas trans en el primer nivel de atención de la ciudad de Mar del Plata, Argentina". En R. Cicerchia (Ed.), *El estudio de las formas familiares en el nuevo milenio. Trayectos, dilemas y propuestas* (pp. 277-298). Prohistoria.
- Bento, B. (2006). *A reinvenção do corpo: Sexualidade e gênero na experiência transexual*. Garamond.
- Cabral, M. (2011). "La paradoja transgénero. Sexualidad, salud y derechos humanos en América Latina: un quinquenio de aportes regionales al debate y la reflexión". En C. Cáceres, M. E. Mogollon, G. Perez Luna, & F. Olivos (Eds.), *Sexualidad, ciudadanía y derechos humanos en América Latina: un quinquenio de aportes regionales al debate y la reflexión* (pp. 97-104). IESSDEH.
- Dellacasa, M. A. (2019). *Carne única, nueva carne. Cuerpo y democratización de tecnologías biomédicas de transformación corporal para personas trans en el actual escenario argentino*. Physis: Revista de Saúde Coletiva, 28.
- Dorlin, E. (2008). *Sexe, genre et sexualités*. Recuperado de: <https://www.cairn.info/sexe-genre-et-sexualites--9782130558897-p-55.htm>
- Farji Neer, A. (2019). "Biocidadanías trans: demandas e iniciativas frente al sistema de salud argentino (2012-2015)". *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 19(1), 2204-2204. Recuperado de: <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2204>
- Fausto-Sterling, A. (2006). *Cuerpos Sexuados. La política de género y la construcción de la sexualidad*. Barcelona: Melusina.
- Gaudillière, J.-P. (2004). Hormones, régimes d'innovation et stratégies d'entreprise: Les exemples de Schering et Bayer, Abstract. *Entreprises et histoire*, (36), 84-102. Recuperado de: <https://doi.org/10.3917/eh.036.0084>

- Mateo, N., & Antonucci, M. (2016). *Acceso a la salud del colectivo trans: entre las estrategias de inclusión e integralidad*. *Unidad Sociológica*, 2(7), 9-17.
- Millet, A. (2020). *Cissexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado*. Puntos suspensivos ediciones.
- Oudshoorn, N. (1998). "Hormones, technique et corps. L'archéologie des hormones sexuelles (1923-1940)" en G. Morel, Trad. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 53(4), 775-793. Recuperado de: <https://doi.org/10.3406/ahess.1998.279697>
- Preciado, P. B. (2014). *Testo yonqui*. Buenos Aires. Paidós.
- Radi, B. (2019). Injusticia reproductiva: Entre el derecho a la identidad de género y los derechos sexuales y reproductivos. En Fundación Soberanía Sanitaria (Ed.), *Salud feminista. Soberanía de los cuerpos, poder y organización*. (pp. 31-48). Tinta Limón.
- Rohden, F. (2008). O império dos hormônios e a construção da diferença entre os sexos. *História, Ciências, Saúde –Manguinhos*, 15, 133-152.
- Rustoyburu, C., & Eraso, Y. (Eds.). (2018). *Cuerpos hormonales. Intersecciones entre laboratorio, clínica y sociedad*. Mar del Plata: EUDEM.

# Sistema de residencias PBA: prevención y respuestas institucionales ante la producción y reproducción de violencias

Autoras/es: María Laura Lavarello<sup>179</sup>, Ailen Ballesteros<sup>180</sup>, Magali Batiz<sup>181</sup>,  
Facundo Nahuel Bonfigli<sup>182</sup>, Gilda Dabrowski<sup>183</sup>, Andrea Susana González<sup>184</sup>,  
Noelia Rolando<sup>185</sup>, Soledad Hesayne<sup>186</sup>.

---

179 mllavarello2@gmail.com

180 ailenazulballesteros@gmail.com

181 magalibatiz@hotmail.com

182 facundobonfiglii@gmail.com

183 gjdabro@gmail.com

184 andygo1966@hotmail.com

185 rolandoelvia@hotmail.com

186 solehesayne@gmail.com

## Tema-problema de investigación

Situaciones en las que interviene el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires (MSal PBA)<sup>187</sup> y antecedentes de investigación (Mejía, et. al., 2005; AMP- IPSOAR, 2018, 2017; Cragno et. al.: 2017; Reboiras, 2020) permiten identificar que la producción y reproducción de violencias presentes en nuestra sociedad asume formas específicas en el sistema de residencias ligadas al modelo hegemónico en salud.

Este sistema de formación en ejercicio donde se realizan prácticas, al tiempo que se toman roles y responsabilidades como integrantes de los equipos de salud, constituye una experiencia transitada con alta responsabilidad, exigencia física y subjetiva. Mayoritariamente, constituye para las y los residentes la primera experiencia profesional, con espacios de supervisión/acompañamiento/evaluación de superiores jerárquicos, organizada a través de líneas de dependencia en un esquema piramidal. Se distingue, en la creciente demanda de actuación sobre situaciones complejas dentro del sistema de residencias, la presencia de distintas violencias explícitas o solapadas que dan cuenta de su naturalización (Alvarado, Cuevas, Lis: 2021). En particular el ámbito de las residencias médicas es caracterizado como propicio para la vulneración de derechos y ejercicio de violencias al identificarse como un entorno educativo hostil, donde el maltrato se encuentra legitimado como práctica educativa (Reboiras, 2020). Asimismo, la feminización de las residencias en campos disciplinares tradicionalmente ocupados por varones y el aumento progresivo de residentes que se graduaron en universidades extranjeras (Cragno et al.: 2017) amplían la mirada sobre discriminaciones xenófobas y/o basadas en géneros subalternizados.

La posición epistemológica-ética-política del estudio está vertebrada en los enfoques de derechos humanos, salud colectiva, perspectiva de

---

187 Se hace referencia en particular al trabajo de prevención y abordaje de las violencias que realiza la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública (en adelante DPCVASP) y la intervención en situaciones complejas por parte de la Dirección Provincial Escuela de Gobierno "Floreal Ferrara" (en adelante EGSFF).

género e interseccionalidad. Los mismos organizan los siguientes supuestos de partida: el ámbito de la salud pública no está exento de las violencias presentes en nuestra sociedad (violencias por razones de género o basadas en desigualdades socio-económicas-culturales, entre otras); las prácticas de formación/ejercicio profesional en el sistema de residencias están atravesadas por dichas violencias y en particular por la producción y reproducción de prácticas ligadas al modelo hegemónico en salud; atento a la producción de subjetividad –o dimensión subjetiva presente en las prácticas–, la posibilidad que profesionales de salud estén afectadas o afectados por situaciones de violencias y/o sean quien las ejerzan, condiciona la calidad de los servicios de salud, tanto en lo que respecta a los proceso de atención como al proceso de formación profesional.

A partir de ello, se definen como objetivos generales: indagar cómo se configura la producción y/o reproducción de violencias en los trayectos formativos de personas residentes de la PBA durante el período enero 2022 - noviembre 2023; y conocer las características de las estrategias de prevención y abordaje de estas situaciones a partir de los relatos de residentes y otras y otros actores clave del sistema de salud público. Producir esta información es un insumo valioso para la planificación e implementación de políticas públicas situadas, promovidas desde el Ministerio de Salud de la PBA a las que pertenece este proyecto<sup>188</sup>.

---

188 Con el propósito de producir información que abone a la transformación del modelo hegemónico en salud, así como a la prevención y erradicación de las violencias a nivel de los trayectos formativos-laborales de sus profesionales, se conforma un equipo interdisciplinario de investigación integrado por investigadoras/es psicólogas, trabajadoras sociales, antropólogas/os, sociólogas de la DPCVASP, de la EGSFF y del Observatorio de la Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencia de Género del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.

## Metodología

En pos de los objetivos planteados se diseñó un estudio de tipo cuantitativo, exploratorio-descriptivo, basado en un modelo de diseño flexible (Marradi, Archenti y Piovani: 2010). Se realizaron entrevistas en profundidad a informantes clave del nivel central del sistema de residencias, representantes gremiales y de organización de residentes (N=5). Las mismas brindaron elementos para el diseño de un instrumento de indagación cuantitativa –encuesta– destinado a la totalidad de las/os residentes de primero a cuarto año de la PBA. Del total de 4985 cupos cubiertos por residentes durante el período de estudio, se obtuvieron 1031 respuestas de profesionales de 56 especialidades médicas y no médicas, que configura el 20,68 %.

Se prevé en una segunda etapa de estudio cualitativo –a partir de la delimitación de una muestra intencional de cuatro Hospitales Interzonales– realizar entrevistas semi-estructuradas a residentes y diversas y diversos actores de la estructura de la red de residencias que cumplen funciones específicas en el proceso de formación<sup>189</sup>. Para la construcción del instrumento-entrevista se tomarán los resultados arrojados por la encuesta con los fines de triangular la información, profundizar el estudio de las variables emergentes, y dar participación en su análisis a las personas entrevistadas.

### **Contextualización y aproximación a la temática de estudio a partir del análisis de las entrevistas a informantes clave**

Las violencias en el ámbito de las residencias son destacadas por las/os informantes clave por su grado de naturalización. Asimismo, por comprender que las mismas se asientan en múltiples conjugaciones entre la estructura jerárquica del sistema, el modelo hegemónico en salud y dis-

---

189 Reglamento Básico General para el Sistema Provincial de Residencias para Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires, Decreto 1572/2022. Capítulos II y V.

tintos desigualadores sociales. Expresan que gran parte de las violencias son ejercidas por personal de planta y figuras de autoridad dentro de los hospitales, aunque también sitúan que muchas veces son sostenidas por las/os propias/os residentes:

En general las cosas que vemos son intrasistema. Tiene que ver con la estructura jerárquica (...) Si no se puede encarrilar dentro de este carril que está dado/definido por este servicio, ahí se va a hacer lo posible por invitarlo a retirarse, con distintos grados de violencia" (IC1). "Es como un discurso muy frecuente que se escucha: siempre funciona así, así nos formamos (IC2); hasta está incorporado dentro de los mismos residentes de primero que tienen que soportar cierto grado de violencia y maltrato (IC5).

Una de las personas entrevistadas refiere a la violencia ejercida en lugares de autoridad más allá de cual sea el género de quien ejerce o es violentada/o: "Tener internalizado cómo son las cosas y no importaba, digamos, si hacia mujeres o hacia varones, la ejercían de la misma manera" (IC4). Respecto a las violencias de género, otra de las personas entrevistadas las sitúa en vinculación a disciplinas tradicionalmente ocupadas por varones: "Lo vimos más en las disciplinas críticas, en terapia intensiva y en emergentología, donde también hemos recibido situaciones de subestimación por ser mujer, ¿sí? Cuestiones de no respeto de los cuidados maternos muchas veces" (IC4).

Si bien señalan que donde más se presentan las situaciones extremas de violencias es en las especialidades quirúrgicas, también suceden en otras especialidades: "Usamos la frase 'parece una especialidad quirúrgica' cuando nos encontramos con un servicio que tiene esas prácticas" (IC1).

En las entrevistas las/os referentes consultadas/os comparten ejemplos paradigmáticos para caracterizar la complejidad de las situaciones en las que se entrama la formación, el padecimiento y ejercicio de distintas violencias: "Un residente sufre discriminación digamos por su origen, por su color de piel y porque conoce sus derechos y los defiende y bueno... una



situación de hostigamiento, persecución, de violencia laboral” (IC3). Ligado al modelo hegemónico en salud se señalan violencias que se asientan en las relaciones jerarquizadas entre disciplinas médicas y no médicas: “Hay situaciones más explícitas, de acoso sexual, de destrato, de desaprobación un examen por persecución ideológica” (IC2). Asimismo sitúan el ejercicio de las violencias, como un problema inherente a quienes detentan poder en el sistema público y privado de salud: “Está mucho lo corporativo en este tipo de especialidades donde, si justamente salís a denunciar, te quejás y demás, te amenazan con tu salida laboral posterior” (IC1).

Las personas entrevistadas identifican situaciones de violencias vinculadas a las condiciones en que se realiza la formación, donde se incumplen normativas<sup>190</sup>:

... las cargas horarias, los espacios donde se desarrolla, el acompañamiento que se da también muchas veces, se los deja solos realizando prácticas con una supervisión extremadamente laxa (...) los compañeros decían, ‘se nos mueren las personas y no sabemos de qué (IC5); principalmente con lo que tiene que ver con las guardias, el no acompañamiento, la falta de referentes de planta y la soledad de las residentes” (IC3).

---

190 El proceso de construcción del Reglamento actual del Sistema de Residencias de la PBA, aprobado a fines del año 2022 y en proceso de implementación, es resultado de una construcción colectiva de diferentes actores del Sistema de Residencias (Residentes, Equipos Docentes, Comités de Docencia e Investigación, Jefes de Servicios, Directoras/es de Hospitales, Responsables de Regiones Sanitarias y Sindicatos) convocados por la EGSFF. A partir del trabajo sobre núcleos temáticos se generaron acuerdos que prevén mejoras en las condiciones de formación de las/os residentes, considerando las necesidades de formación de la fuerza laboral del sistema de salud en pos de garantizar procesos de atención de calidad de la población. Dicho proceso de construcción implicó repensar los diferentes escenarios formativos, sus potencialidades y dificultades, así como incorporar al debate problemáticas relacionadas a la calidad de formación, los espacios de acompañamiento, escucha, denuncia y tratamiento de diferentes situaciones complejas, conflictivas y de violencias que se den al interior de las sedes de residencia y establecimientos de salud donde las/os residentes desarrollan su trayecto formativo.

## **Estructura del instrumento de indagación cuantitativo y análisis de resultados principales**

La encuesta contempla diversas categorías de relevamiento, que se mencionan aquí a partir de la presentación sintética de los resultados obtenidos.

En primer lugar, se caracteriza a la población encuestada, a partir de: la media de edad de las y los residentes, la cual es de 32 años; respecto al género autopercebido, respondiendo “mujer” el 78 %, “varón” el 21,6 % e “identidades trans” y “otras identidades” el 0,4 %; la nacionalidad es argentina en el 85 %, boliviana el 7,6 %, colombiana el 3,5 %, y el otro 3 % está conformado por nacionalidades ecuatorianas, peruanas, brasileñas, chilenas, costarricenses, españolas, venezolanas y paraguayas; respecto al año en que transitan la residencia el 22,6 % representa a residentes de 1º; el 21,7 % de 2º; el 29,1 % de 3º, y el 26,6 % de 4º; el 63,7 % de quienes participaron pertenecen a especialidades médicas y el 36,3 % no médicas; las especialidades que acumulan mayor cantidad de respuestas son: Pediatría, Tocoginecología, Cirugía General, Medicina General y/o familiar, Trabajo Social y Clínica Médica; de acuerdo a la representatividad de respuestas por especialidad –en relación al cupo cubierto en el período estudiado–, quienes más respuestas tuvieron fueron las residencias de Arquitectura, Epidemiología, Economía de la Salud y Administración Hospitalaria, Cirugía de Tórax, Enfermería y Neonatología; en vinculación a las instituciones sede de la formación, el 85 % indicó su dependencia provincial y el 15 % municipal, de los cuales consignaron encontrarse realizando su trayecto de formación en Hospitales Interzonales el 54 %, en hospitales zonales el 22 %, en Hospitales Municipales el 10 %, en Unidades Sanitarias y/o Centros de Atención Primaria de la Salud (CAPS) el 4 %, en Sede Central/Región Sanitaria el 3 %, Hospitales Subzonales 2 %, Secretaría de Salud 1 % y un 3 % señaló otro tipo de institución.

En segundo término, se indaga la caracterización de las violencias que atraviesan en el trayecto formativo-laboral consultándoles sobre situaciones que hayan padecido:

- 556 residentes de 1031, pertenecientes a 52 de las 56 especialidades

- participantes (médicas y no médicas), respondieron que se les asignaron tareas que exceden su responsabilidad respecto a su grado de formación;
- 463 de 1031, de 49 especialidades, afirman haber recibido críticas o verse ridiculizadas/os públicamente por alguna característica personal y/o por su trabajo;
  - 441 de 1031, de 50 especialidades, afirman haber recibido gritos, insultos o amenazas;
  - 292 residentes, de 40 especialidades, señalan haber sido privadas/os del acceso a prácticas o espacios necesarios para su formación;
  - Como motivo de la exclusión o haber sido segregadas/os de actividades o espacios formativos/laborales –en orden de prevalencia– señalan: año de residencia, disciplina, género, orientación político-ideológica, nacionalidad u origen, corporalidad, origen sociocultural -socioeconómico, religión y orientación sexual;
  - 278 residentes, de 43 especialidades, dicen haber sido privadas/os del descanso, comida u otras necesidades fisiológicas;
  - 257 residentes, de 42 especialidades, afirman que se les han asignado tareas no valoradas a modo de descalificación;
  - 229 residentes, de 39 especialidades, refieren haberles sido asignadas guardias o un exceso de tareas a modo de castigo;
  - 177 residentes, de 26 especialidades, afirman haberles denegado solicitudes de licencias injustificadamente;
  - 197 residentes, de 36 especialidades, dicen haber recibido un comentario o conducta de carácter sexual que considera inadecuada u ofensiva;
  - 32 residentes señalaron haber sido sometidas/os a algún tipo de ritual o acto de iniciación en la residencia que afectó su dignidad, integridad física y/o psicológica. Pertenecientes a Cirugía cardiovascular, Odontopediatría, Anatomía Patológica, Urología, Cirugía general, Odontología general, Neonatología, Ortopedia y Traumatología, Tocoginecología, Kinesiología, Pediatría, Bioquímica Clínica, Medicina general y/o Medicina familiar;
  - 37 personas afirman que se produjeron y/o divulgaron imágenes, registros audiovisuales o mensajería suyas sin su consentimiento, 5 de ellas

refirieron con contenido sexual. Las respuestas pertenecen a Anestesiología, Cirugía cardiovascular, Cirugía general, Clínica médica, Dermatología, Enfermería comunitaria, Enfermería en Neonatología, Nefrología, Neonatología, Obstetricia, Ortopedia y Traumatología, Pediatría, Psicología, Psiquiatría, Tocoginecología y Veterinaria en Zoonosis y Salud pública;

- 5 personas respondieron haberse sentido o haber sido obligadas a tener algún tipo de contacto sexual o a mantener relaciones sexuales<sup>191</sup>;
- 64 residentes respondieron haber sufrido algún tipo de agresión física, como golpes, empujones, rasguños, mordeduras, cortes u otro tipo. De esas respuestas, 16 pertenecen a Tocoginecología, 13 a Cirugía general, 5 a Pediatría, 4 a Anestesiología, 3 a Obstetricia, 3 a Psicología, 2 a Neurocirugía, 2 a Oncología, 2 a Bioquímica clínica, 2 a Medicina general y/o familiar, y luego se refiere una situación de violencia física por cada una de las siguientes disciplinas: Anatomía patológica, Clínica médica, Diagnóstico por imágenes, Emergentología, Enfermería en neonatología, Infectología, Kinesiología, Ortopedia y Traumatología, Psiquiatría, Trabajo Social y Urología;
- El 81 % de quienes respondieron haber recibido violencia física consiguió identificarse con el género femenino.

Una vez respondidas las preguntas precedentes se repreguntó si consideraban haber transitado situaciones de violencia en el marco de su residencia. Allí la respuesta afirmativa fue de 458, número que es menor a algunas manifestaciones mayoritarias como el haber sido criticadas/os o ridiculizadas/os públicamente por alguna característica personal y/o por su trabajo o haberles sido asignadas tareas que exceden su responsabilidad respecto a su grado de formación, que entre otros resultados –como las respuestas donde aparecen mayoritariamente omisiones o

---

191 Situaciones como las aquí relevadas constituyen las violencias más alarmantes en las cuales se encuentran interviniendo los equipos de DPCVASP y EGSFF para generar canales de comunicación y abordaje a través de diferentes acciones, incluida la presente investigación.

altos porcentajes de respuestas “no sabe, no contesta”– abre líneas de interrogación para la etapa cualitativa del estudio.

Un porcentaje mayoritario de omisiones se presenta al consultar sobre el espacio del trayecto formativo en el que vivieron las situaciones de violencias: 461 escogieron no responder, 342 indicaron el servicio –perteneciendo una persona o más a 48 de las 56 especialidades participantes–, 138 personas consignaron haber atravesado alguna situación de violencia en las guardias, 135 en más de un espacio y 74 en espacios de rotación.

Otro dato significativo en su expresión porcentual es que más de la mitad de las personas encuestadas consignaron conocer residentes que transitaban situaciones de estas características en su sede de residencia, ascendiendo las respuestas afirmativas a 645, de 53 de las 56 especialidades médicas y no médicas que completaron la encuesta. Esta cuestión contrasta con la percepción mayoritaria que estima que es en las residencias médicas donde ocurren más situaciones de violencias (513 acordaron con esta afirmación, 329 acordaron medianamente y 189 se manifestaron en desacuerdo).

Otros indicadores para la caracterización de las violencias fueron las características personales sobre las cuales estiman se asienta: tanto al referirse en primera persona o de otras/os residentes las respuestas mayoritarias fueron el año de residencia, género, disciplina-profesión, lugar de origen o nacionalidad, orientación político-ideológica, corporalidad y origen socio-cultural.

Al responder sobre situaciones atravesadas en primera persona las respuestas minoritarias respecto a los motivos de la agresión fueron: origen socio-económico, religión/creencias y orientación sexual; al hablar de terceros el orden de prevalencia de las respuestas minoritarias fue: orientación sexual, religión/creencias y origen socio-económico.

A su vez, las personas consultadas en relación a quién o quiénes identificaban como agresoras o agresores las respuestas mayoritarias fueron en primer término profesionales de planta, seguido por otras y otros residentes, usuarias/os y jefas/es de servicio. Con menor cantidad de respuestas y en orden decreciente mencionaron a jefas/es de residencias,

familiares de usuarias/os, personal administrativo, coordinadoras/es docentes, directoras/es de hospital, jefas/es de docencia, personal técnico de planta, referentes de rotación, trabajadoras/es de Región Sanitaria, maestranzas, trabajadoras/es del nivel central del Ministerio de Salud.

Del 49 % que respondió haber transitado situaciones de violencia el 12 % indicó que la persona que ejerció la violencia actuó de modo grupal y el 34 % de modo individual, y respecto al género de la persona agresora, el 25,5 % indicó "mujer", el 15 % "varón" y el 8,5 % "no sabe, no contesta".

Dados a escoger cuáles consideran como principales generadores de violencias, las respuestas mayoritarias fueron: cultura de las residencias, el modelo hegemónico en salud, las condiciones laborales y el "no sabe-no contesta"; siguiendo la formación profesional, las lógicas hospitalarias y por último la escasez de recursos; aspecto a ser profundizado en la etapa cualitativa del estudio.

Ante la pregunta acerca de si habían padecido consecuencias o efectos de las agresiones respondieron en primer término el no querer ir al trabajo, el sufrir crisis de angustia, perder concentración en sus tareas, tener problemas de sueño, evitar realizar ciertas prácticas, temor a transitar por ciertos espacios, haber consultado profesionales de salud mental, pérdida de capacidades subjetivas y/o intelectuales, consumo de psicofármacos y conductas autoagresivas. En orden de prevalencia, por haber atravesado dichas situaciones consignaron: pensar en abandonar la residencia, cambiar de sede, dejar la profesión, y/o cambiar de especialidad. 23 personas, de las 507 personas que señalaron haber padecido situaciones de violencia, mencionaron haber concretado algunas de estas decisiones o estrategias. Cuestión sobre la que se puede profundizar en la indagación cualitativa respecto a la ocurrencia de renuncias durante el período estudiado, cuyo número asciende a 36.

En pos de obtener información respecto a respuestas o estrategias individuales, colectivas y/o institucionales ante las violencias se releva:

- Si conocen el Reglamento de Residencias de la PBA, respondiendo que sí 835 de 1031 participantes;

- Si conocen protocolos y/o guías de acción en caso de sufrir una situación de violencia en su trayecto de formación en servicio, respondiendo 692 que no;
- Si conocen o participan de espacios de diálogo, escucha y/o acompañamiento para residentes al interior del sistema de salud, 243 dijeron que sí. Ubican en mayor medida los espacios entre compañeras/os de residencia, en segunda medida conocen y/o participan de espacios gestionados por el hospital/sede, en tercer lugar mencionan espacios gestionados por sindicatos, le siguen los gestionados por EGSFF y por último los gestionados por docentes;
- si recibieron y/o participan en espacios de formación o sensibilización sobre abordaje de las violencias, respondiendo 332 que sí;
- Si conocen espacios al interior el MSal que aborden violencias, respondiendo 152 que conocían en primer término la asamblea de residentes, en segundo término el dispositivo de acompañamiento e intervención en situaciones complejas EGSFF y los dispositivos de la DPCVASP, en tercer término los sindicatos, seguido por los Comités de violencia laboral pertenecientes a los efectores y la Comisión de referentes disciplinares.
- Si informan o denuncian las situaciones de violencia 507 respondieron que sí, consignando recurrir –en orden de prevalencia– a: otra/o residente, no haber informado, jefa/e de residentes, jefa/e de servicio, coordinador/a docente, jefa/e de docencia, dirección del hospital o sede, asamblea de residentes, sindicato, dispositivo de acompañamiento e intervención en situaciones complejas (EGSFF), referente disciplinar provincial u otros actores de EGSFF, Comité de violencia laboral del hospital.

## Reflexiones finales

En pos de dar visibilidad y relevancia a la problemática estudiada se comparte en esta oportunidad una síntesis de los resultados generales obtenidos.

A partir del análisis en profundidad de las entrevistas a IC y encuesta que comprenden datos diferenciales por especialidades, perspectiva de distintas/os actoras/es del sistema de residencias –entre otras distinciones estudiadas sobre la muestra– se elaboran líneas interpretativas y configuran interrogantes a ser indagados y profundizados en la etapa cualitativa del estudio, que pueden plasmarse en las siguientes preguntas:

¿Cuál es la mirada respecto a la cultura de la residencia y el modelo hegemónico en salud ubicados como generadores de producción y reproducción de violencias en primer término en la encuesta? ¿Qué lugar se asigna en la producción y reproducción de violencias a las lógicas disciplinares y a la formación? ¿Qué lugar ocupa el mercado laboral? ¿Sobre qué elementos y características se asienta el señalamiento de las residencias quirúrgicas como los trayectos formativos-laborales donde ocurren más violencias? ¿Cuáles son los obstáculos para la implementación de políticas públicas de prevención y erradicación de las violencias en el ámbito de las residencias? ¿Cuáles son las potencias de los distintos dispositivos creados o a crear? ¿Cuáles son las potencialidades de la formación de residentes en el abordaje de las violencias que se producen y reproducen en el sistema sanitario?

Producir conocimiento sobre las violencias que confluyen, se producen o reproducen al interior del sistema de residencias constituye un insumo valioso para propiciar espacios institucionales de prevención y cuidado de los equipos de salud, para el diseño e implementación de lineamientos de formación del sistema de residencias de acuerdo a los requerimientos ministeriales y marcos político-sanitarios, y para la planificación, implementación y fortalecimiento de políticas públicas para el abordaje de las violencias de acuerdo a la corresponsabilidad del sector.



## Bibliografía

- Alvarado L., Cuevas L. Lis C. (2021). *Dispositivo de acompañamiento e intervención en situaciones problemáticas*. Documento de trabajo de la Dirección de EGSFF.
- Bagnasco, E.; Gelso, E.; Sanchoarena, J.; Nieto, A.; Viscardi, M.L.; Michelli, V.; Lavarello, M.L.; Montilla, J. (2021). *Violencia por razones de género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la PBA, MSPBA, La Plata*.
- Cragnó A., et. al. (2017). *Análisis de clima educacional en las Residencias de Profesionales de la salud: informe de investigación*, Dirección de Capacitación y Desarrollo de Trabajadores de la Salud, MSPBA, La Plata.
- DPCVAS. (2021). *Informe Diagnóstico Situacional de las Situaciones de Violencia en el Ámbito de la Salud Pública de la PBA* (Feb. 2020 - Feb 2021), SSMCPyVG.
- Lavarello, M.L. y Orleans, C. (2022). Estrategias y políticas de cuidado de las/os trabajadoras/es de la salud. *Dossier de las Primeras Jornadas de Reflexión sobre abordajes de las violencias en Salud*. Dirección contra las Violencias en el ámbito de la Salud Pública, Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires realizadas en el mes de Noviembre 2021 (En prensa)
- Marradi, A., Archenti, N., Piovani, J. (2010). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires : Cengage Learning.
- Mejía R., et al. (2005). *Percepción de maltrato durante la capacitación de médicos residentes*. Programa de Medicina Interna General (PMIG), Hospital de Clínicas José de San Martín, Facultad de Medicina, Universidad de Buenos Aires.
- OIT. (2003). *Relationship between work stress and workplace violence in the health sector*. Documento de trabajo del Programa conjunto de la OIT/ICN/OMS/ISP sobre la violencia en los lugares de trabajo del sector de salud. Ginebra.

OIT. (2019). *Convenio 190: Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Reboiras F. (2020). *Condiciones de formación en las residencias médicas. El maltrato como práctica educativa legitimada*. FLACSO.

# En la construcción de un abordaje institucional para la gestión de riesgos y formas de violencias que afectan al colectivo de mujeres guardaparques misioneras. Reflexiones sobre una experiencia de vinculación y extensión universitaria

Autoras: Laura Ebenau<sup>192</sup>, Natalia Vespa<sup>193</sup>

## Presentación

En enero de 2021 iniciaba el proyecto denominado *Experiencias y concepciones de riesgo y cuidado entre mujeres trabajadoras. Una aproximación a la actividad de las guardaparques y tareferas misioneras* (Código 16/H1374-IDP). La iniciativa, encuadrada bajo la modalidad de Proyecto de Desarrollo

---

192 Laura Ebenau es licenciada en Historia y Doctora en Antropología Social, se desempeña como docente e investigadora asistente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales y del Instituto de Estudios Sociales y Humanos (IESyH, CONICET-UNaM).

193 Natalia Vespa es licenciada y doctora en Ciencias Biológicas, se desempeña como docente e investigadora asistente de la Facultad de Ciencias Forestales y del Instituto de Biología Subtropical (IBS, CONICET-UNaM). E-mails: lauraebenau@gmail.com y natyvespa@hotmail.com

Territorial y Social (PDTs) –aún en curso–, fue oportunamente presentada y aprobada en la convocatoria anual (2020) de la Secretaría General de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Misiones, en la línea de Temas Estratégicos Pospandemia. A fines del 2022, además de haber tenido la oportunidad de socializar la experiencia en el marco del *II Congreso sobre Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género*, el proyecto obtuvo el correspondiente aval del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) mediante el cual se inició la acreditación ante el Banco Nacional de PDTs. Tras sortear un nuevo proceso de evaluación, el proyecto fue incorporado y registrado como PDTs-0595 al mencionado Banco Nacional, por Resolución n.º 136/2023 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MINCYT).

La experiencia sobre la que reflexionamos en esta ocasión se deriva del proyecto PDTs antes mencionado, y consistió en la realización de una *“Jornada-Taller de Diagnóstico Participativo: hacia un abordaje integral para la gestión de los riesgos y las formas de violencias que afectan al colectivo de mujeres guardaparques misioneras”*, actividad de vinculación y transferencia (formalizada como proyecto de extensión por Res. HCD n.º 178/22 FHycS- UNaM).

La organización del Taller de Diagnóstico Participativo (que tuvo lugar el 3 de septiembre del año 2022), desde su formulación en base al enfoque denominado como “extensión crítica”<sup>194</sup>, fue concebido como un espacio de discusión e intercambio de experiencias y también de diseño y planificación de herramientas que permitan atender ciertas demandas del colectivo de trabajadoras que se desempeñan en el campo de la conservación ambiental en nuestra provincia. Dado la extensión territorial del

---

194 Orientado por los lineamientos de la educación popular e investigación, combinado con la acción y la participación, según Malagrini et. al. (2022).

Sistema de Áreas Naturales Protegidas (en adelante SANP<sup>195</sup>), entre este colectivo se distinguen aquellas agentes que integran el Cuerpo de Guardaparques de la provincia (21 mujeres, sobre un total de 120 efectivos<sup>196</sup>); las agentes guardaparques funcionarias de la Administración de Parques Nacionales que se desempeñan operativamente en la jurisdicción provincial y las agentes guardaparques que se desempeñan en el sistema de reservas privadas (las que representan un número todavía más reducido, del cual no se cuenta con datos precisos).

Cuatro fueron los objetivos establecidos: a) relevar, a partir de la experiencia de las agentes de conservación, las situaciones de riesgo y las formas de violencias vinculadas a la configuración específica que en el ambiente laboral adquieren las relaciones genéricas; b) proponer y discutir una tipología de factores de riesgo; c) reconocer las prácticas de cuidado que se fueron desarrollando, y d) elaborar un conjunto de propuestas participativas para el abordaje integral de las problemáticas identificadas y el fortalecimiento de las prácticas de cuidado y protección.

Conforme a tales objetivos, en el desarrollo que sigue analizaremos la experiencia en términos de sus aspectos metodológicos, alcances y dificultades; y en la parte conclusiva, describiremos las líneas de acción seguidas que fueron propuestas por las mismas participantes y acompa-

---

195 Creado por Ley Provincial XVI- n.º 29 (antes Ley n.º 2932). Misiones cuenta con más de 1.394.000 hectáreas que fueron incorporadas bajo alguna categoría de conservación. Asimismo, en los últimos años ha sido notable el aumento de reservas privadas que fueron reconocidas por la autoridad ministerial, aunque no necesariamente incorporadas a este sistema.

196 Según un informe elaborado por el área de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Ecología de Misiones (2022), el Cuerpo de Guardaparques cuenta en la actualidad con 22 destacamentos en distintas zonas de la provincia, de los cuales 18 efectivamente tienen presencia institucional de agentes de conservación. Respecto a la composición del Cuerpo de Guardaparques, el informe señala que en la actualidad lo integran 120 efectivos, de los cuales 19 cumplen tareas en dirección o transitan algún tipo de licencia. Respecto a la presencia femenina, se señala que hay 21 guardaparques mujeres, 8 de las cuales cumplen tareas en Delegaciones de centros urbanos y las 13 restantes en Áreas Naturales Protegidas, incluidas 4 integrantes del Grupo de Operaciones en Selva (GOS).

ñadas por el equipo de investigadoras y extensionistas de la Universidad Nacional de Misiones.

## **Del proyecto a la experiencia: breve descripción de la dinámica del taller**

Para comprender cómo se ha promovido esta instancia de reflexividad social (cf. Guber, 2018), cabe detallar algunos aspectos metodológicos seguidos por el equipo de facilitadoras/es para el desarrollo de las dinámicas de trabajo con el grupo focal.

En primer lugar, luego de la presentación inicial del equipo extensionista, ambas directoras del proyecto –en el rol de coordinadoras académicas–, expusimos brevemente algunos de los interrogantes, presupuestos iniciales y nociones conceptuales (recuperando aportes de la Sociología y la Antropología Social, con Douglas, 1996; García Acosta, 2005; Mitjavila, 1999 y Le Breton, 2021 cuyas formulaciones convergen en un enfoque que postula la construcción social del riesgo) como punto de partida y aproximación teórica a las nociones de riesgo, violencias y otras categorías asociadas como peligro, cuidado y seguridad.

Al término de esta breve introducción, invitamos a las participantes a conformar pequeños grupos. Cabe mencionar que doce fue el número de participantes, entre ellas: una graduada de la Tecnicatura Universitaria Guardaparque, dos estudiantes avanzadas y las restantes todas agentes provinciales en actividad –una de ellas trabajadora en una Reserva Natu-

ral de gestión Privada<sup>197</sup>. Estuvieron ausentes las guardaparques dependientes de la Administración de Parques Nacionales.

Inicialmente, establecimos el criterio de que se agrupen según los perfiles u orientaciones profesionales, sin embargo prontamente advertimos que los perfiles (fiscalización y vigilancia; educación ambiental; gestión y extensión) no constituían marcas distintivas muy relevantes porque en algún punto de sus trayectorias profesionales las trabajadoras desempeñaron de manera alterna o combinada algunas de estas funciones. Entonces, sugerimos que la organización de los grupos se oriente en función de la adscripción a cada una de las tres “zonas” en las que se organiza administrativamente el SANP.

La primera actividad programada, en el horario matutino, consistió en debatir en torno a lo que llamamos “preguntas orientadoras”. Cada grupo recibió un sobre de color con una consigna determinada, y al término del análisis grupal se debía volcar la respuesta en una “caja de respuestas” (la que se identificaba con el mismo color del sobre). De este modo, evitamos individualizar las respuestas de las participantes. No obstante, durante la puesta en común algunas de ellas compartieron experiencias personales o de colegas y relatos de situaciones que permitieron ejemplificar o clarificar las respuestas apuntadas en el sobre. Estas descripciones fueron muy importantes ya que pusieron de manifiesto el (re)conocimiento que tienen las trabajadoras de la recurrencia de distintas formas de violencias a las que fueron expuestas en algún momento de su trayectoria.

---

197 El número de participantes, aunque reducido, no puede ser considerado como un indicador de desinformación o falta de interés. En función de los comentarios socializados por las participantes, algunas de sus colegas (guardaparques de la provincia) no pudieron participar porque debieron atender compromisos familiares, estaban de licencia o de viaje. Si bien, en el marco del proyecto se gestionó la autorización del Ministerio de Ecología para el no cómputo de inasistencia al lugar de trabajo para aquellas agentes que en la fecha prevista debían cumplir con sus guardias, se debe tener en cuenta como factor de peso la dispersión territorial que caracteriza al grupo conforme a las zonas en que residen y desempeñan sus funciones, aspecto que en nuestra opinión insidió en la organización logística para los traslados hasta la Facultad de Ciencias Forestales que fue el lugar de encuentro.

Los tipos de violencias identificados durante esta actividad coinciden, en términos generales, con los que se detallan en la Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Dicha norma establece los siguientes tipos de violencia contra la mujer: a) **física** (remite a una agresión que se ejerce contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física); b) **psicológica** (causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica el pleno desarrollo personal degradando o controlando sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento); c) **sexual** (cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, exista o no convivencia con el agresor; así como el uso de la fuerza o la manipulación que conlleve a la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres); d) **económica y patrimonial** (la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer) y, e) **simbólica** (la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad).

Entre estas, las participantes señalaron como las formas más recurrentes la violencia psicológica (entre las que se destacaron las prácticas de acoso y distintas formas de coacción) y simbólica (debiendo soportar distintas formas de discriminación). También se refirieron a un caso de violencia sexual (cuya víctima estuvo ausente) y sumaron a esta tipología la **violencia institucional** experimentada ante la falta de respuestas a alguna demanda individual y, también, frente a demandas de un grupo de trabajadoras y trabajadores en situación de conflicto con las autori-



dades, que en consecuencia fueron sometidos a traslados arbitrarios<sup>198</sup>. Asimismo, esta última fue asociada a la violencia económica ejercida por la institución ministerial cuando disponía una distribución discrecional y desigual en la asignación de recursos para las distintas áreas (por ejemplo, educación ambiental respecto de fiscalización y vigilancia). De este modo, nuestras interlocutoras manifestaron un entendimiento particular respecto a las definiciones tipológicas especificadas en la Ley.

Continuando con el taller, a partir de las dos primeras rondas de preguntas, se procuró relevar los distintos factores de riesgos y formas de violencias, e inscribirlas en un contexto determinado. Nuestras intervenciones en esta instancia se orientaron a habilitar el diálogo y la reflexividad sobre la propia experiencia o la de otras colegas (ausentes en el taller). Como estrategia didáctica pretendíamos construir en el pizarrón un gráfico o cuadro que sistematizara las experiencias compartidas. Sin embargo, observamos que la diversidad y complejidad de las situaciones tornaba difícil esa tarea. Por tanto, dimos lugar a la escucha y a la construcción de nuevas preguntas.

En el horario vespertino, luego del almuerzo, continuamos con la misma metodología de trabajo. Pero, en este momento del taller, las preguntas se orientaron a vincular aquellas experiencias a alguna etapa particular de la trayectoria (inicial o ya consolidada). Asimismo, se interrogó sobre las formas de intervención y/o gestión de las situaciones problemáticas; y

---

198 Al respecto, cabe mencionar que en los años 2014 y 2015, producto del avance de propuestas turísticas privadas con vistas a aprovechar la importante afluencia de turistas en el Parque Provincial Moconá (uno de los mayores atractivos de la zona Centro), el Estado provincial aprobó la construcción de un camino que afectaría especies nativas en una zona de no innovar, interna al Parque. Estas acciones derivaron en un conflicto entre los objetivos de conservación, la legislación vigente y los intereses privados que opusieron a empresarios y la élite política en el Gobierno frente al grupo del Cuerpo de Guardaparques nucleado en la Asociación de Guardaparques de Misiones (AGUMIS), otras organizaciones de la sociedad civil, grupos ecologistas y ONGs que insistieron –e insisten denodadamente– en el cumplimiento de las leyes de protección estricta sobre estos ecosistemas (para una descripción y análisis más exhaustivo, véase Cossi & Gómez, 2015).

si la gestión fue personal, grupal o institucional. Nuevamente, a partir del plenario sugerimos la necesidad de jerarquizar las situaciones para poder elaborar formas de abordaje posibles. En su conjunto, las participantes compartieron la apreciación de que la intervención y gestión institucional ha estado ausente; pese a que por iniciativa de las trabajadoras vulneradas se han iniciado presentaciones formales (referidas como “informes”) con el objetivo de accionar alguna respuesta por parte de las autoridades ministeriales. Sin embargo, cuando las hubo, estas no fueron satisfactorias y en la gran mayoría de los casos las presentaciones realizadas ni siquiera fueron atendidas.

La recurrencia de este tipo de prácticas pone en evidencia que los funcionarios con cargos jerárquicos y competencias resolutivas actuaron sin considerar la importancia de incorporar una perspectiva de género a la hora de evaluar las situaciones y atender al pedido de seguridad y protección por parte de las trabajadoras. Cabe mencionar, que tales prácticas se encuentran orientadas por la vigencia de posicionamientos ideológicos personales y una cultura institucional moldeada según el conjunto de imperativos, representaciones sociales, discursos y visiones que configuran el sistema y la ideología patriarcal hegemónica (cf. Segato, 2003).

Asimismo, advertimos que a estos posicionamientos se suma la falta de mecanismos e instancias institucionales con competencias específicas para administrar los conflictos e intervenir siquiera ante situaciones derivadas de lo que podría interpretarse como la ‘no observancia’ de una ética profesional. Esto es así porque, llamativamente, a casi 40 años de creación del Ministerio de Ecología en la provincia y pese a que el Cuerpo de Guardaparques ha desarrollado una marcada identidad profesional, no se ha podido avanzar en la aprobación de su Estatuto –si bien, desde la Asociación de Guardaparques de Misiones se ha elaborado una propuesta que estaría en estudio y en curso para su aprobación en 2023– y tampoco se han discutido aún criterios generales que permitan avanzar en la implementación de un código de ética para los agentes de conservación y gestión ambiental.

A partir de esta constatación, en la última parte del taller las participantes plantearon la necesidad de trabajar en la elaboración de una propuesta para concretar la creación de una Dirección y un Departamento específico, que requeriría la modificación del organigrama del Ministerio.

Al finalizar la jornada les propusimos a las participantes una actividad lúdica y simbólica llamada “tejiendo redes de cuidado”, a los fines del fortalecimiento de la identidad del grupo y el autoconocimiento de las potencialidades. El objetivo de la misma fue favorecer la cohesión grupal reconociendo las distintas cualidades que cada una de las integrantes puede aportar a los proyectos colectivos. Para esto, ubicadas en ronda, la persona que inició el tejido, contando con un ovillo de lana compartió su reflexión y, sosteniendo la punta de este, lo arrojó a una de sus compañeras y en lo sucesivo todas debieron repetir la acción. Al finalizar, quedó formada una red o tejido que unió a todas las participantes. Por último, reflexionamos entre todas sobre la importancia de la participación de cada una para mantener la red firme como espacio de contención, símbolo de la solidaridad grupal y del compromiso para el trabajo en conjunto.





## Reflexiones finales: sobre el trabajo colaborativo en curso

Quienes participaron del taller fueron trabajadoras que promedian los 40 años de edad, acreditan cierta trayectoria profesional y están vinculadas con distinto nivel de participación a la Asociación de Guardaparques de Misiones (AGUMIS) y en distintas instancias de lucha colectiva por mejoras salariales. No obstante su involucramiento en estas experiencias organizativas, la realización del taller de diagnóstico participativo fue valorado positivamente por las propias participantes como una instancia muy pertinente, que facilitó un espacio de encuentro (tras dos años de pandemia) así como de reflexión y discusión más o menos sistemática

acerca de las formas de violencias que han sido, y suelen ser, experimentadas a lo largo de una trayectoria laboral.

Entre los objetivos específicos alcanzados, se cuentan: a) la realización de un relevamiento de estas situaciones y b) la definición de una línea de trabajo colaborativo que surgió como propuesta por parte de las propias participantes, tendiente a la institucionalización de una “Dirección de Recursos Humanos” (inexistente desde la creación del Ministerio) y, dependiente de esta, un “Departamento de Promoción de Derechos y Seguridad Laboral para Agentes Guardaparques” como nuevas reparticiones administrativas en el ámbito del Ministerio de Ecología y Recursos Naturales Renovables, que posibiliten la atención, gestión y resolución de necesidades diversas de las trabajadoras y los trabajadores y, en particular, garantice la promoción de derechos con perspectiva de género y la seguridad laboral de agentes Guardaparques, todavía hoy expuestas/os a un conjunto de carencias relativas a la protección social de la población trabajadora.

En el marco de las interacciones y discusiones desarrolladas durante la jornada, hemos tomado conocimiento de que, por iniciativa de una funcionaria con cargo jerárquico del Ministerio, se ha elevado a consideración de la autoridad ministerial una propuesta de “Protocolo de Atención de las distintas formas de Violencias”; sin embargo esta no ha sido puesta a consideración de las agentes que integran el Cuerpo de Guardaparques e incluso se desconoce el contenido en cuanto a los procedimientos que prescribe el Protocolo.

Entendemos que contribuir a la construcción de la demanda antes referida ha sido un primer aporte del equipo de extensión. Asimismo, este asumió el compromiso de sistematizar el conjunto de inquietudes y seguir trabajando de manera articulada con el colectivo de trabajadoras –y a través de ellas con la AGUMIS– para la redacción del proyecto (cuyo informe técnico, al momento de la redacción de este breve artículo, se encuentra aún en elaboración). Como se señaló, esta iniciativa viabilizará la demanda de institucionalizar nuevas áreas en el organigrama ministerial cuyo carácter, competencias y alcances serán definidos por las propias trabajadoras.

Finalmente, no queremos concluir este escrito sin antes señalar que se han definido nuevas líneas de acción. Una de ellas es la posibilidad de organizar una jornada de socialización de esta experiencia junto a estudiantes de la Tecnicatura Universitaria Guardaparque (dependiente de la Facultad de Ciencias Forestales de la UNaM), a fin de incluir la perspectiva de género como una dimensión central en la construcción de la trayectoria formativa de futuras/os profesionales, que también se han visto afectadas/os por la emergencia de situaciones que califican como violencia de género entre pares.

## Bibliografía

- Cossi, C. & Gómez, E. (2015). Figuraciones, conservación y hegemonía en el proyecto de construcción de un camino en la Reserva de Biosfera Yabotí en San Pedro, Misiones - Argentina. Periodo desde el año 2012 hasta el año 2015. *De Prácticas y Discursos*, Año 4, n.º 4. UNNE, Centro de Estudios Sociales. Disponible en: <http://revistas.unne.edu.ar/index.php/dpd/article/view/848>
- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las Ciencias Sociales*. Barcelona: Paidós.
- García Acosta, V. (2005) El riesgo como construcción social y la construcción social de riesgos. *Desacatos*, n.º 19, pp. 11-24.
- Guber, R. (2018). "Volando rasantes'... etnográficamente hablando. Cuando la reflexividad de los sujetos sociales irrumpe en la reflexividad metodológica y narrativa del investigador". En: Piovani, J. I. y Muñoz Terra, L. (Coord.) *¿Condenados a la reflexividad? Apuntes para repensar el proceso de investigación social*. Bs. As.: CLACSO- Bibles.
- Le Breton, D. (2021). *Sociología del riesgo*. Bs. As.: Prometeo.
- Malagrina, J., Cecchi, N., Colacci, R., Barrecas, L., Filippi, J., Molina, S. (2022). Módulo 1 del *Seminario Taller: Formulación y sistematización de proyectos desde la perspectiva de la extensión crítica*. Universidad Nacional de Misiones.
- Mitjavila, M. (1999). El riesgo y las dimensiones institucionales de la modernidad. *Revista de Ciencias Sociales*, 12 (15), pp. 27-35.

# Acciones de clase en clave de género como método de efectivización de políticas públicas

**Un análisis desde la investigación realizada por la Clínica Jurídica de Género del Departamento de Derecho de la Universidad Nacional del Sur en base a los casos atendidos en materia de violencia de género en la ciudad de Bahía Blanca.**

Autoras: Manuela Caballero Capó<sup>199</sup>, Camila Belén Dibo<sup>200</sup>, Giselle A. Cassagne<sup>201</sup>, Tania N. Mammeo<sup>202</sup>

---

199 Abogada, miembro de la Clínica Jurídica de la UNS, maestranda en Políticas Públicas por la UNICEN. manuelacaballerocono@gmail.com

200 Abogada, diplomada en Género, Igualdad y Derecho, maestranda en Derecho por la Universidad Nacional del Sur, miembro fundadora de la Clínica Jurídica de Género UNS. cbdibo@gmail.com

201 Abogada, diplomada en Género, Igualdad y Derecho, maestranda en Derecho por la UNS, miembro fundadora de la Clínica Jurídica de Género de la UNS. gisellecassagne@gmail.com

202 Estudiante de Derecho, miembro fundadora de la Clínica de Género de la UNS, miembro de la Clínica Jurídica de la UNS. tianiamammeo@gmail.com



## Introducción

Para abordar la presente temática primero deviene necesario asumir nuestra coincidencia con el **Plan Nacional de Acción contra las Violencias de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación**<sup>203</sup> donde se determina que es el Estado quien debe *“reconocer las desigualdades e injusticias respecto a los géneros”*. Asimismo, tiene la lucha contra el machismo un *“lugar prioritario de la agenda de gobierno, construyendo las herramientas institucionales y de gestión”*. Entender al Estado de este modo, implica un cambio de paradigma. Es abandonar el modelo tradicional que se nos impone desde el capitalismo tardío, donde los poderes de este están desarticulados, existe una fuerte descentralización en su capacidad de dar respuesta a las situaciones de violencia, es notoria la debilidad presupuestaria, predominan las políticas securitarias frente a las problemáticas sociales, es binómico y privatista, ejerce violencia institucional, entre otras. En cambio, el Plan de Acción propone pasar a concebirlo como campo de intervención y gestión de políticas públicas, como el lugar donde se da la disputa de sentidos y representaciones. Y es a partir de allí que entenderemos *“lo estatal”* como aquello que está atravesado por múltiples tensiones y contradicciones, donde las políticas públicas dejan de ser *“una simple transmisión desde las agencias del Estado a las y los destinatarios/as en forma unívoca, monolítica y sin tensiones.”* (Malacalza, 2018).

Es en este mismo Plan donde se materializa este concepto de Estado como campo de luchas y tensiones cuando por medio del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad se institucionalizan las políticas públicas en materia de violencias de género. Estos conceptos vienen a dar batalla al modelo neoliberal, cuyas matrices –que no son más que el producto de largos procesos históricos– han dado muestras de su ineficacia en térmi-

---

203 Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022.  
[https://www.argentina.gob.ar/generos/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_las\\_violencias\\_por\\_motivos\\_de\\_genero](https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero)

nos de respuestas integrales en materia de protección y asistencia de las personas en situación de violencia de género. Asimismo, han contribuido a una mayor privatización del ámbito familiar y doméstico, promoviendo un creciente aislamiento de la vida cotidiana y una ruptura con los espacios colectivos y comunitarios. Es decir, han apuntado al individuo y no a las estructuras sociales, políticas y económicas que la promueven. Es en este contexto que el Plan de Acción propone entender a las políticas públicas:

como una serie de normas, decisiones y prácticas implementadas por diversos agentes sociales (cuyos recursos, pertenencias institucionales e intereses varían), que busca dar respuesta a problemáticas definidas políticamente con carácter social.

Las políticas públicas constituyen un espacio privilegiado para analizar las relaciones entre el Estado y la sociedad a partir de los debates y reformulaciones de la agenda pública, porque es allí donde las problemáticas que exigen la intervención del Estado encuentran su cauce.

Y es por esto que cobra importancia el proceso de formulación de las mismas, debiendo originarse a partir del diagnóstico de algún problema de población que requiere ser encarado con cierta urgencia. Es a partir de esta base que consideramos la política pública como el momento en que una problemática es interpretada y abordada por los sujetos sociales, el lugar donde queda reflejado el nivel de entendimiento, vinculación y acuerdo logrado entre la sociedad y el Estado acerca de los problemas que merecen atención.

Los derechos conquistados en la Argentina en materia de género y diversidades implican un gran avance en la consolidación de la igualdad material de nuestra sociedad actual. Sin embargo, en sociedades como la nuestra, poscapitalistas tardías y dominadas por lo masculino, normalmente se define lo que es "político" contrastándolo con lo que es "económico", "doméstico" o "personal". Esto tiene como objetivo la despolitización de los discursos sociales y la privatización de la violencia de género que no provienen de casos aislados en el ámbito doméstico, sino del

mismo sistema cis-hétero-patriarcal en el que está inserta la sociedad.

Ruiz Díaz Mañas señala entre los obstáculos para la implementación de políticas públicas en clave de género: el desconocimiento y la falta de capacitación respecto a leyes específicas, la falta de mujeres y disidencias en cargos de poder y en espacios compartiendo sus saberes, la falta de perspectiva de género en los medios de comunicación y los argumentos biologicistas y patriarcales, entre otros.

Ahora bien, la existencia de estas políticas públicas simboliza un triunfo indiscutible para las mujeres y grupos LGTBI+. Sin embargo, la deficiencia en su diseño, control, aplicación y/o monitoreo provocado por el sistema imperante –y antes descripto– genera que la aplicación de los Tratados Internacionales incorporados a nuestro plexo normativo que abogan por la protección jurídica de estos sujetos –en especial nos referiremos al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la CEDAW y la Convención de Belem do Pará– no sea más que letra muerta en una sociedad que demanda protección contra la violencia institucional, física, psicológica, económica y ambiental, entre otras.

El presente trabajo intentará abordar una solución jurídica a los obstáculos mencionados. Propondremos las acciones de clase con enfoque de derechos humanos y de género como opción de salida colectiva. Es decir, como una herramienta jurídica ante las resistencias patriarcales en la efectivización de la política pública existente en materia de género.

## **Breve devenir histórico de las acciones colectivas. Precedentes jurídicos.**

Tras la reforma constitucional del año 1994, las acciones de clase han sido receptadas en su art. 43. Son un instrumento jurídico diseñado para el amparo de derechos de un colectivo de personas afectadas por una situación común, que por la complejidad en la prueba o los altos costos no admiten una acción individual. Los requisitos de esta acción fueron

delimitados en principio por medio de fallos emblemáticos, tales como “Mendoza”<sup>204</sup> o “Halabi”<sup>205</sup>.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en este último reconoció la vigencia –en nuestro ordenamiento jurídico y con rango constitucional– de las comúnmente llamadas “acciones de clase”, en la medida en que se las consideró implícitamente incluidas en el propio art. 43 de la norma fundamental. Esta norma realiza una sistematización de las situaciones jurídicas subjetivas que habilitan la legitimación procesal para promover la acción de amparo colectiva. Entre dichos supuestos, se incluyó a aquellos casos en los cuales la necesidad de perseguir la defensa de un derecho individual adquiere, incidentalmente, rasgos colectivos debido a la existencia de determinados extremos que la Corte enumeró. El Tribunal Supremo señaló que, en referencia a la legitimación procesal, existen tres categorías de derechos: individuales, de incidencia colectiva que tienen por objeto bienes colectivos, y de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos. En lo atinente a estos últimos, se estimó que los mismos se hallaban de igual forma consagrados en el art. 43 de la Constitución nacional. Al mencionar algunos ejemplos, se aludió explícitamente a los derechos de sujetos discriminados (Gordillo, 1963).

En la misma línea, es importante resaltar la definición brindada por la CEDAW sobre lo que se considera discriminación, entendiendo la expresión “discriminación contra la mujer” como:

---

204 “Mendoza, Beatriz Silvia y otros c/ Estado Nacional y otros s/ daños y perjuicios”, cita on line: <http://www.sajj.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-mendoza-beatriz-silvia-otros-estado-nacional-otros-danos-perjuicios-danos-derivados-contaminacion-ambiental-rio-matanza-riachuelo-fa08000047-2008-07-08/123456789-740-0008-0o-ts-eupmocsollaf>

205 “HALABI, Ernesto c/ P.E.N. Ley 25783 dto. 1563/04 s/amparo Ley 16986”, cita on line: <http://www.sajj.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-halabi-ernesto-pen-ley-25783-dto-1563-04-amparo-ley-16986-fa09000006-2009-02-2-4/123456789-600-0009-0ots-eupmocsollaf>

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera<sup>206</sup>

Asimismo, podemos mencionar dos fallos importantes que nos permiten visualizar la acción de clase como medio para instrumentalizar políticas públicas con perspectiva de género. Ellos son “Fundación Mujeres en igualdad y otro c/Freddo S.A. s/Amparo” y “Borda, Érica c. Estado Nacional s/acción de amparo”.

En el primero de ellos, tras demostrar que la empresa Freddo S.A. ejercía tratos discriminatorios contra mujeres por rechazar contratar personal femenino, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal, sala H de CABA sentenció que “... en el futuro, solo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y la desigualdad producida. A tal fin, deberá presentar a la actora un informe anual, y deberá permitirle el acceso a la información correspondiente”. Por otra parte, en el segundo fallo señalado, también se trata la discriminación en el acceso al trabajo hacia las mujeres, en esta ocasión como chofer de colectivo. En este caso, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de CABA, sala 2, resolvió: desde un plano *individual*, que Borda sea tenida en cuenta como postulante al trabajo de chofer de colectivo, y desde un plano *colectivo*, se instó a la empresa de colectivos en un plazo de seis meses, a cesar con las prácticas discriminatorias por género, a modificar su Convenio Colectivo de Trabajo y a desarrollar acciones positivas entre las que incluía privilegiar la contratación de mujeres. A partir del camino iniciado jurisprudencialmente por estos fallos es que proponemos usar

---

206 Disponible en; <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

las acciones de clase como herramienta para dar aplicación a las políticas públicas y efectivizar la aplicación progresiva de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de mujeres y grupos LGTBI+.

De igual manera, otro fallo fundamental para confirmar la utilidad de las acciones colectivas como herramientas eficientes, en este caso específicamente contra la violencia de género, es el caso “Farfán, Yone Mabel y Foro de Mujeres por la Igualdad de Oportunidades vs. Dirección General del Servicio Penitenciario y Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia de la Provincia de Salta s/Amparo Colectivo” (*expte. n.º 24003/19*). En el mismo, el 14 de octubre de 2020 el Juzgado de Minas de la provincia de Salta dictó sentencia condenando a la provincia de Salta a “adoptar medidas de acción positiva para perforar el techo de cristal que impide el acceso de las mujeres a los cargos de la Plana Mayor del Servicio Penitenciario de la Provincia de Salta”. Luego de un pormenorizado análisis de los planteos y más allá de que la cuestión individual de la señora Farfán se había tornada abstracta, **el tribunal reconoció la existencia de vulneraciones de derechos de manera colectiva**, ya que todas las mujeres y disidencias se encontraban en igual situación que la actora. De esta forma, se reconoció una situación de **discriminación estructural** en la sociedad y el tribunal tomó decisiones con efectos colectivos.

De los fallos mencionados anteriormente es importante destacar lo que la doctrina llama “activismo judicial”. En todos los casos, sus sentencias no solo dan una respuesta ante un conflicto, si no que forman parte de esa solución y de manera activa fiscalizan el cumplimiento de estas.

## Las acciones de clase como método de efectivización de políticas públicas

La necesidad de implementar las acciones de clase en litigios que tengan por objetivo efectivizar políticas públicas de género responde a los altos niveles de violencia que actualmente persisten. Es imperioso utilizar el derecho y sus herramientas para la visibilización de estos conflictos y

su reparación. Reconociendo que la violencia de género es un problema estructural en la sociedad y de la misma manera, se deben exigir reparaciones estructurales.

En este punto, es menester remitirnos a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Dentro de este marco jurídico, la violencia basada en el género está comprendida en la definición de discriminación de la CADH207,

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará 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 de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Corte IDH, Caso Inés Fernández Ortega vs. México, sentencia del 30 de agosto del 2010, Serie C-215, párrafo 130).

Sin lugar a duda, la violencia de género se ha configurado como un problema estructural de las sociedades postcapitalistas, y es a partir de este reconocimiento que el Estado se vuelve el espacio clave para poder desarticularlas, dar batalla contra estas violencias neoliberales y dar lugar al cambio de paradigma.

En la Argentina –así como en toda América Latina–, existe normativa de excelencia que intenta resguardar los derechos de las mujeres y disidencias. Sin embargo, estas normativas no son implementadas de manera efectiva, sea por las operadoras y los operadores de la justicia o por quienes forman parte de los entes administrativos encargados de ella –incluyendo en este grupo a la fuerza de seguridad–, configurando a la realidad misma en una muestra de que las vulneraciones a los derechos fundamentales de las mujeres aún persisten.

---

207 Disponible en [https://www.csjn.gov.ar/om/guia\\_ddmm/01/b.html](https://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/01/b.html)

Consideramos necesario detenernos brevemente a reflexionar acerca del carácter estructural de la violencia hacia las mujeres, y para ello nos remitimos al concepto de opresión elaborado por Iris Marion Yung. Para ella, opera de manera sistemática, a partir de ser reproducida por las instituciones económicas, políticas y culturales, y rechaza la idea de que está en manos de un grupo de gobernantes o leyes. A partir de este carácter sistemático es que se prescinde de la idea de la existencia de un grupo opresor correlativo, ya que la opresión estructural implica relaciones entre grupos, que no siempre responden con conductas conscientes/intencionales.

Este es el proceso histórico que explica el pedido de políticas específicas sobre violencia de género y su efectiva implementación y, en este trabajo específicamente, el cumplimiento de la condición de grupo –con intereses comunes y derechos afectados– que exige el art. 43 para litigar colectivamente: el de un grupo oprimido que el Estado debe proteger por ser subordinado.

No debe finalizar la intervención del Estado en el reconocimiento de la diferencia, sino que se le debe dar continuidad con la redistribución material y económica que modifique ese estado de desigualdad. Para esto proponemos la solución jurídica en análisis.

Es indispensable una mirada ontológica sobre los feminismos y las instituciones tradicionales del derecho para que así no triunfe el particularismo e individualismo que intenta dominar en la sociedad actual. Es necesaria la construcción de una alianza política entre grupos oprimidos para poder reclamar contra el sistema la construcción contrahegemónica de alianzas interdisciplinarias con perspectiva de género y derechos humanos.

La noción de grupo es esencial para darle sustento a esta premisa de litigio estructural. El abordaje colectivo del proceso implica el cumplimiento de las exigencias del art. 43 de la CN dentro del marco de las violencias de género y la correlación de cada uno de los requisitos con una acción de clase ante hechos de violencia de género:



HECHO ÚNICO	Violencia de género estructural
LESIÓN A UNA PLURALIDAD DE SUJETOS	Grupo oprimido por su condición de mujer o disidencia
EFEECTO COMÚN DE LA PRETENSION	Restitución de derechos vulnerados

## Experiencia a partir trabajo de campo de la Clínica Jurídica de Género de la Universidad Nacional del Sur<sup>208</sup>

La intención de este trabajo es demostrar, con los indicios que nos brinda el trabajo de campo, que las circunstancias que atraviesan las personas en situación de violencia –en su mayoría mujeres y disidencias– son coincidentes con la teoría anteriormente desarrollada. Es decir, la práctica nos mostrará que la violencia de género es consecuencia directa de una ausencia estatal que no efectiviza los derechos conquistados por las luchas feministas a través de políticas públicas, ya sea por inexistencia de estas o por deficiencias en su aplicación.

A continuación, expondremos casos reales cuyos nombres han sido modificados para preservar la identidad de las víctimas:

**Caso 1:** En 2021 Belén es víctima de violencia física en su domicilio, el cual compartía con su pareja Alejandro. Ante la intervención de un vecino

---

208 La Clínica Jurídica de Género dependiente del Departamento de Derecho de la Universidad Nacional del Sur surge en la ciudad de Bahía Blanca a partir de la necesidad colectiva de una grupa destinada a contribuir desde nuestro lugar a la cruda realidad que se nos presenta a diario al ver una mujer siendo víctima de femicidio cada 29 horas. Ante esta circunstancia, la Clínica se conforma por resolución del Consejo Departamental de Derecho en junio de 2021 y, a la fecha, ya llevan atendidos más 100 de casos de mujeres en situación de violencia.

y el llamado a la Policía, el agresor es detenido. Teniendo en cuenta que el hombre fue encontrado en el momento de la agresión, la respuesta de la Justicia Penal llegó rápidamente. Si bien la respuesta del poder judicial fue diligente, nos encontramos con otros obstáculos: Belén vivía con su pareja en un departamento alquilado, en el que el contrato de locación figuraba a nombre de su pareja violenta. Si bien la justicia dio lugar a una Medida Cautelar de exclusión del hogar y prohibición de contacto, el titular de dicho contrato seguía siendo su expareja. Ella tenía intenciones de seguir viviendo ahí, pero esta situación le generaba mucha inseguridad y temor. La Clínica Jurídica intervino para intentar resolver la situación de vivienda, pero a pesar de las buenas intenciones de la inmobiliaria, desde lo legal no hubo nada que contemple este tipo de situaciones que ocurren muy a menudo.

**Caso 2:** En 2022 Ximena nos contacta por encontrarse violentada por sus exparejas y respectivos padres de sus dos hijas/os. Al dedicarse a las tareas del hogar y cuidado, no contaba con trabajo y, consecuentemente, no era económicamente independiente. Cuando se separa e intenta conseguir trabajo, tenía que recurrir a sus victimarios para que cuiden de sus hijas/os “cuando puedan” para ella poder trabajar. Sumado a esto, no contaba con un alquiler ni casa propia, por lo cual terminaba regresando a vivir con quienes la violentaban, para intentar salir adelante. Ximena desconocía la existencia del programa “Acompañar” y tenía muy malas referencias de las casas de refugio. Aquí se ve una clara deficiencia de una política pública: o existe, pero la información no llega a quienes debería, o no son bien aplicadas; o directamente no existe, como un programa de cuidado de infancias mientras las madres trabajan, o una política estatal que fomente contratación y alquiler de personas en situación de violencia de género.

**Caso 3:** Laura, separada de Juan, su expareja violenta, se encuentra en una situación económica vulnerable cobrando Asignación Universal por Hijo (AUH). Una de las violencias ejercidas por Juan era la violencia patrimonial, negándose a pagar cuota alimentaria por su hijo en común,

pagándola a destiempo o en ocasiones pagando menos de lo que correspondía. Particularmente, una excusa para no pagar lo que correspondía era diciéndole que ella había cobrado la AUH y que por lo tanto tenía dinero. Juan obtenía esta información para violentar a Laura, simplemente llamando a ANSES e indicando su número de DNI.

**Caso 4:** Pilar realiza una denuncia contra su expareja Cristian, por abuso sexual hacia su hija menor de edad. Ella nos consulta por el estado de esta denuncia, ante lo cual la acompañamos a la fiscalía, averiguamos su número de causa y a partir de allí, logra hablar con una persona en el Centro de Asistencia a las Víctimas. Por primera vez, Pilar recibe explicaciones del proceso, cómo va a continuar y en qué etapa de la investigación estaba. La falta de acceso a justicia es garrafal y el acompañamiento de víctimas casi inexistente. Sin la existencia de nexos, ya sea la clínica, promotoras barriales, o similares, estas mujeres quedan por fuera de la justicia y sus derechos son, una vez más, vulnerados.

**Caso 5:** Aldana, quien sufrió situaciones de violencia por parte de Carlos, su expareja y padre de sus hijos, finalmente lo denuncia. La justicia le otorga a Aldana una Medida Cautelar de prohibición de contacto, pero Carlos seguía hostigándola por medio de mensajes de texto. Cuando va a realizar una segunda denuncia por incumplimiento de la medida, no le quieren tomar la denuncia, informándole que no existe delito ya que Carlos no pudo ser notificado de la medida en su contra. Carlos estaba cumpliendo una pena condicional por otros delitos cometidos, por lo que él debía cumplir ciertos requisitos de conducta, entre los que se encontraban denunciar en el Patronato de Liberados, un domicilio en el que efectivamente viviera. Luego de intentar reiteradamente notificarlo a ese domicilio y sin ninguna respuesta fructífera, consultamos al Patronato si podrían oficiar como notificadores *ad hoc* teniendo en cuenta la importancia de la medida. Nuevamente nos encontramos con otro drama jurídico, en el cual la rigidez y el formalismo que la justicia impone para notificar, atenta de lleno contra la seguridad de las personas en situación de violencia y termina beneficiando a los victimarios. Tanta reticencia a

las nuevas formas de notificar no vulneraría el derecho a la defensa, pero sí atenta en gran medida contra el derecho a la salud en integridad física y psíquica de las víctimas, sin mencionar la falta de acceso a la justicia.

Aquí falla claramente el Estado, no interpelando a los órganos de justicia, muchas veces conservadores, en la que dejen de lado el rigorismo formal, en pos de la protección de una víctima.

**Caso 6:** Natalia es madre de dos hijos menores de edad. Denuncia a Marcos, quien en ese momento era su pareja y padre de sus hijos, por violencia de género luego de un episodio de violencia física. Se fijan medidas cautelares y se inicia una investigación penal junto a un expediente en el fuero de familia donde se dictan medidas cautelares. A pesar de ello, Marcos no cumple con las medidas cautelares y pasa frecuentemente sobre su domicilio, además de enviarle mensajes amenazantes. Como no hay medidas cautelares respecto a los menores, también utiliza esa situación para comunicarse con ella y amedrentarla. Desde la Clínica, pudimos asesorarla respecto a la importancia de denunciar los incumplimientos de la medida cautelar y el delito de desobediencia. Además, sugerimos la intervención de un tercero para coordinar el régimen de comunicación con sus hijos. Este es un caso que vemos frecuentemente, donde la persona que está en una situación de violencia de género desconoce sus derechos y ello impide que acceda a las herramientas que el sistema le brinda.

## Reflexiones Finales

Como se evidencia en estos casos, todas las mujeres en situaciones de violencia ven sus derechos vulnerados por un Estado que no accionó para prevenir educando sobre violencias, no capacitó a las operadoras y los operadores jurídicos y policiales para prevenir la revictimización a la hora de tomar una denuncia ni aseguró el amparo de derechos luego de haber intervenido. Tampoco se realiza un seguimiento de los casos y los recursos se encuentran desarticulados, recayendo en la víctima la acción de hacer valer su protección legal.

Utilizando las acciones de clase como herramientas para exigir la implementación de políticas públicas referentes a cuestiones de género, podemos obtener distintos beneficios. Además de resolver el caso concreto y reparar los daños ocasionados, la acción de clase tiene como objetivo generar impacto social e institucional. De esta manera, los cambios estructurales que resultan del proceso pueden evitar la repetición de hechos similares en el futuro y también funcionar como medida disuasoria. Las resoluciones de las acciones de clase, en estos casos, están destinadas a reforzar las obligaciones del Estado en materia de derechos de las mujeres y disidencias y a fortalecer las instituciones de protección de la ciudadanía.

En base a las estadísticas obtenidas en el estudio de campo de la Clínica Jurídica de Género, planteamos la premisa de que las necesidades de las mujeres víctimas de género son comunes. No son una sola política pública incumplida ni tampoco un caso aislado. Por tanto, las acciones de clase pueden ser instrumentos idóneos para consolidar derechos constitucionales y convencionales que no son respetados en nuestra sociedad y afectan a un colectivo homogéneo.

En palabras de la Organización de las Naciones Unidas,

En relación con los procesos de litigio estratégico en materia de género, existe un consenso generalizado en que no favorecen únicamente a las mujeres que son víctimas de esta violencia, sino que persiguen cambios estructurales que benefician a toda la ciudadanía. Ello es así, puesto que representan un instrumento clave en el avance hacia la igualdad de todas las personas, el cierre de la brecha de la desigualdad, así como la erradicación de la discriminación, de la impunidad y de la corrupción (ONU, 2021).

## Bibliografía

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (2018). *Borda, Érica C/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y otros s/acción de amparo*. (Sentencia).
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal. (2002). *Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo*. Disponible en: <https://www.mpd.gov.ar/uploads/documentos/Caso%20Freddo.pdf>
- Corte IDH. (2010). *Caso Inés Fernández Ortega vs. México, sentencia del 30 de agosto del 2010*, Serie C-215, párrafo 130.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2009). *Halabi, Ernesto c/ P.E.N. - Ley 25783 - dto. 1563/04 s/ amparo Ley 16986*.
- Fraser, N., y Lamas, M. (1991). "La lucha por las necesidades: esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardío". *DebateFeminista*, 3.
- Gordillo Agustín. (1963). *Tratado de derecho administrativo*, 1ª edición, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, pp.563.
- Juzgado de Minas. (14 de octubre de 2020). "Farfan, Yone Mabel y Foro de Mujeres por la Igualdad de Oportunidades Vs. Dirección General de Servicio Penitenciario y Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia de la Provincia de Salta S/ Amparo Colectivo" Cita online: [www.diariojudicial.com/public/documentos/000/093/340/000093340.pdf](http://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/093/340/000093340.pdf)
- Malacalza L. (2018). "Violencia contra las mujeres: un modelo de gestión securitario y privatista", en *V Congreso Género y Sociedad: Desarticulados de exclusión y violencias, tramar emancipaciones colectivas*, Universidad Nacional de Córdoba, 1 a 3 de noviembre, 2018. <http://conferencias.unc.edu.ar/index.php/gyc/5gys/paper/view/5119>
- ONU. (2021). *Litigio estratégico en Violencia de Género. Experiencias en América Latina*.

Plan Nacional de Acción contra las Violencias de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020-2022).

Puga Mariela G. *Litigio Estructural*. [Tesis Doctoral, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires], pp. 309.

Ruíz Díaz Mañas, Florencia. "La implementación de políticas públicas con perspectiva de género y sus efectos", *Revista Conexiones*, Universidad de la Cuenca del Plata, pp. 135,139.

Young, I. (2000). *La justicia y la política de la política de la diferencia*. Capítulo 2, pp. 71-113.

# Diseño del sistema de indicadores de género para la Universidad Nacional de Mar del Plata: puntos de partida y desafíos

Autoras: Almendra Aladro<sup>209</sup>, Lara Arce Ower<sup>210</sup>, Florencia Alejandra Giménez<sup>211</sup>

## Introducción

El Programa Integral de Políticas de Género, dependiente de la Secretarías de Asuntos Laborales Universitarios de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP), se encontró con la necesidad de generar estrategias para contar con información válida y actualizada sobre la situación de las mujeres y personas del colectivo LGTBI+ que forman parte de la comunidad universitaria. Información indispensable para identificar y visibilizar las desigualdades de género estructurales que aún condicionan la vida

---

209 Es abogada y becaria doctoral del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con lugar de trabajo en el Centro de Investigación y Docencia en Derechos Humanos Dra. Alicia Moreau; co-dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires. Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata. (aaladro@mdp.edu.ar)

210 Es Lic. en Psicología, coordinadora del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata. (lara.arce.ower@gmail.com)

211 Es Lic. en Trabajo Social, coordinadora del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata. (flogimenezsur@gmail.com).



universitaria y para continuar trabajando en el diseño e implementación de políticas específicas que tiendan a su erradicación.

La obtención de datos y estadísticas atravesadas por la perspectiva de género requiere plantear interrogantes y problematizar cómo determinados fenómenos impactan en la distribución de roles, responsabilidades y oportunidades para el desempeño en la vida universitaria. Reconociendo y visibilizando las desigualdades y diferencias que afectan en los distintos ámbitos y trayectorias, se apunta a un instrumento que permita profundizar y trabajar sobre los sesgos que existen hoy en las instituciones. Siguiendo a Dávila (2006), los indicadores son una representación que puede mostrar la totalidad o una porción de la realidad, la importancia de los indicadores de género radica en que señalan los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Contar con información acerca de estos cambios permite identificar avances y vacancias en términos de políticas institucionales.

Desde el año 1989, la CEDAW<sup>212</sup> sostuvo la importancia de obtener información estadística desglosada por sexo, caracterizando a esta como absolutamente necesaria para comprender la situación de la mujer en un sector concreto y recomendó a los Estados partes ejecutar acciones planificadas que la contemplen. En el año 1995, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, propuso dentro de sus objetivos estratégicos hacia la eliminación de las desigualdades, la necesidad de recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (206 b., 1995).

Actualmente, nos encontramos con distintos instrumentos nacionales que incorporan la variable género en sus análisis. Informes presentados por el Departamento de Información Universitaria de la Secretaría

---

212 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, con datos cuantitativos respecto a la participación de las mujeres en el Sistema Universitario Nacional, tanto en las ofertas de pregrado, grado y posgrado como de las personas que desempeñan sus actividades laborales en las instituciones universitarias del país. Estos informes expresan estadísticas respecto al lugar que ocupamos en la actualidad las mujeres en las Universidades Nacionales. Sin embargo, no se han encontrado datos específicos que reflejen esta composición dentro de nuestra comunidad universitaria y se hace urgente construirlos.

Por tal motivo, la Resolución de Rectorado n.º 836/2022<sup>213</sup> aprueba la creación del Sistema de indicadores de género de la UNMdP, instrumento que será fundamental para la elaboración de políticas institucionales con perspectiva de género. La realización del primer informe se proyecta para finales de 2022 y comprenderá aspectos relevantes y acordes a los primeros objetivos propuestos, como: composición poblacional, condiciones de paridad de género, acceso y utilización de licencias familiares, cupos laborales, distribución de presupuestos, etc. Este primer acercamiento nos permitirá conocer de manera detallada nuestra Institución y trazar lineamientos claros para potenciar políticas que abonen a una real igualdad.

## **1. Incorporación de la variable de género en las universidades argentinas**

La Asociación de Universidades del Grupo Montevideo, del cual la UNMdP es parte, fijó como objetivo específico del Plan Estratégico 2020-2030 la construcción de conocimiento para la promoción de la equidad de género (objetivo específico 2.3). En este orden de ideas, su Comité de Género ha trabajado desde su creación en dos ejes fundamentales:

a) procedimientos de actuación frente a casos de violencia; b) la impor-

---

213 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 836/2022, B.O 14/06/2022.

tancia e implicancia de incorporar la igualdad de género en el diseño de políticas universitarias (Rojo & Jardón, 2018).

A nivel general, las universidades nacionales han desarrollado mayormente la primera línea de trabajo, sumándose a las acciones por la expansión de los derechos humanos de mujeres y disidencias. Desde 2018-2019 asistimos a la etapa “de emergencia feminista” de la política universitaria, caracterizada por: a) el ejercicio de la autonomía universitaria para la adopción de políticas institucionales desde un modelo de derechos; b) la transversalización de la perspectiva de género en la institución universitaria a través de acciones de sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sexista, y cambio curricular; c) un Estado que en un inicio aparece como un actor paralelo pero que, con el correr del tiempo, ve en la Universidad una alianza para cumplir sus propias obligaciones legales (Aladro, 2021). En este contexto, se ha tornado evidente la importancia de trabajar hacia un conocimiento estadístico concreto de la realidad de nuestra universidad en materia de género.

## **2. Políticas de género en la UNMdP**

La UNMdP ha sido de las primeras universidades en institucionalizar políticas de género a nivel nacional. Un ejemplo es la adhesión a la Ley Micaela y su consecuente “Plan de implementación de Capacitaciones para la comunidad universitaria de la UNMdP”<sup>214</sup>, destinado a todos los cuerpos que componen la Universidad. A este compromiso, lo antecedieron los objetivos fijados en su propio Estatuto<sup>215</sup> en materia de justicia social y derechos humanos, la Declaración de la UNMdP como Institución Libre de Discriminación por La Identidad y Expresión de Género<sup>216</sup>, la promulga-

---

214 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución de Rectorado N° 2561/2019, B.O. 07/11/2019.

215 Art. 1 inc.C, Ordenanza de Consejo Superior n.° 2667/2017, B.O 08/09/2017.

216 Art. 2, Ordenanza de Consejo Superior n.° 2143/2012, B. O 04/10/2012.

ción del Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en el ámbito de la UNMdP<sup>217</sup>.

El resto del plexo normativo que reconoce derechos de género y diversidad está constituido por el Régimen Especial de Coursadas para estudiantes embarazadas, y estudiantes madres y padres<sup>218</sup>, la Licencia por violencia de género para docentes y trabajadoras universitarias<sup>219</sup>; la Reglamentación del Cupo laboral travesti-trans<sup>220</sup>; la Guía de Lenguaje Inclusivo<sup>221</sup>; el Régimen de Licencias Filiales en el ámbito de la Universidad para docentes y personal universitario<sup>222</sup>; el Dispositivo Interpelando Masculinidades<sup>223</sup>; el Proyecto de Transversalización Curricular de la Perspectiva de Género<sup>224</sup>; la Sala de Lactancia<sup>225</sup>; la Consejería en Cuidados y Salud Sexual<sup>226</sup>; y la Reglamentación de adecuación de las normativas a la Ley de Identidad de Género<sup>227</sup>.

---

217 Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Ordenanza n.º 2380/2017, B.O 27/04/2017. Modificada por Ordenanza n.º 1555/2020, B.O 25/11/2020.

218 Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Ordenanza N.º 1324/20158, B.O 07/05/2015.

219 Acta paritaria No 1- 27/12/2016.

220 Acta paritaria No 1- 8/2/17 y Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 3607/2020, B.O 07/08/2020.

221 Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Ordenanza n.º 1245/2019, B.O 27/12/2019.

222 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 4842/2021, B.O 12/08/2021.

223 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 4780/2021, B.O 17/07/2021.

224 Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Ordenanza n.º 1700/2021, B.O 14/07/2021.

225 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 5077/2021, B.O 12/10/2021.

226 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 5184/2021. B.O 04/11/2021.

227 Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Resolución n.º 589/2022, B.O 06/05/2022 y Consejo Superior, Ordenanza N.º 590/2022, B.O 26/10/2022.

### **3. Indicadores de género aplicados a la política universitaria**

En relación a la gestión de la información de forma sensible al género, existe coincidencia en la importancia de los sistemas de indicadores de género para la evaluación de las condiciones en que las personas habitan las universidades en función de dicha variable, como así también para orientar políticas institucionales y estrategias hacia la igualdad sustantiva en la institución (Langle Gómez, 2016; Cerdá Hernández, 2011).

El desarrollo efectivo de lo mandado por el artículo 1 del Estatuto de la UNMdP y del objetivo 6.10 de su Plan Estratégico 2030, requiere relevar de manera objetiva la situación de estudiantes, docentes, personal universitario y graduados con miras a la atención fundada de aquellas situaciones que obstaculizan la equidad de género. Además, la Universidad como espacio de creación y transmisión de saberes, de producción y reproducción de valores y conductas, y de convivencia entre distintas clases sociales y grupos, tiene “la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales” (Buquet Corleto et al, 2010:12), lo que redundará en el apoyo de las autoridades, los estudiantes, los docentes y el personal universitario en la formulación de diferentes tipos de propuestas de institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización.

### **Avances del Sistema de indicadores de género de la UNMdP**

La meta que guía este proyecto y su desarrollo es contribuir a la toma de decisiones fundadas en materia de género en virtud del objetivo específico 6.10 del Plan Estratégico 2030 de la UNMdP que desarrolla el punto 1.e de su Estatuto.

Así, se plantea como objetivo general generar información sensible al género sobre la comunidad universitaria que ponga de manifiesto las actuales situaciones de desigualdad y discriminación. Se busca analizar los datos e información disponible en función de cinco grupos iniciales –estudiantes, docentes, personal universitario, graduados y representaciones políticas–, identificar brechas de género con mayor incidencia en cada

uno de esos grupos, identificar fortalezas y debilidades de los datos actualmente disponibles, formular recomendaciones y buenas prácticas de gestión de la información sensible al género en el ámbito de la UNMDP y para los sistemas de la Secretaría de Políticas Universitarias, entre otros.

El recorte temporal abarca desde la promulgación del Estatuto (segundo semestre de 2017) al segundo semestre de 2022. En relación a las fuentes, en esta primera etapa, se recurre exclusivamente a datos ya existentes, producidos y almacenados en los sistemas de la UNMDP.

**Tabla de componentes provisorios del Sistema de indicadores de género de la UNMDP (2022):**

Grupo poblacional	Dimensión	Indicadores (núm.)
Estudiantes	Cantidad de estudiantes	2
	Duración de la trayectoria académica	9
	Edad promedio de ingreso según género	9
	Composición familiar según género	66
	Utilización del régimen especial de cursadas para estudiantes gestantes, embarazadas y/o responsables de crianza y cuidados de otras personas	3
	Goce de licencia por nacimiento y/o adopción	3
	Goce de licencia por acompañamiento del nacimiento de niña o niño	3
	Goce de licencia por enfermedades de hijas o hijos, personas con discapacidad y/o personas mayores a cargo	3
	Distribución de becas de ayuda económica	3

Grupo poblacional	Dimensión	Indicadores (núm.)
Estudiantes	Distribución de becas de ayuda económica que premia el rendimiento académico	3
Docentes	Distribución de las becas Progresar	3
	Cantidad de cargos docentes	2
	Distribución de los cargos docentes	12
	Distribución de los cargos docentes en función de la dedicación	10
	Distribución de los cargos docentes en función del carácter	8
	Distribución de los cargos según categoría en función de la dedicación	52
	Promedio de edad de ingreso a la docencia	6
	Máximo grado alcanzado en función de la categoría	12
	Goce de licencia por año sabático en función de la categoría	4
	Goce de licencia por maternidad/paternidad en función de la categoría	4
	Goce de licencia por adopción en función de la categoría	4
	Goce de licencia post adopción en función de la categoría	12
	Pluriempleo	12
	Composición familiar en función de la categoría	44

Grupo poblacional	Dimensión	Indicadores (núm.)
Personal Universitario	Cantidad de cargos de personal universitario	154
	Condición de empleo	2
	Máximo grado académico alcanzado en función de la categoría	36
	Otorgamiento de suplementos	48
	Composición familiar	11
	Goce de licencia por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijas o hijos	4
	Goce de licencia por familiar enfermo	4
	Goce de licencia por maternidad y/o licencia por adopción	4
	Pluriempleo	15
Graduados	Cantidad de personas que se gradúan	3
	Promedio de edad de las/os egresadas/os	9
Representantes políticas/os	Cantidad de representantes	6
	Distribución de los cargos de gestión	10
	Distribución de los cargos de gestión conforme función académica	8
	Distribución de los cargos representativos por cuerpo	12
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>726</b>

A la fecha, los avances fundamentales han sido la identificación de las dimensiones que permitieron la construcción de los indicadores iniciales para cada grupo poblacional y el mapeo de las fuentes de datos para concretar las alianzas intrainstitucionales necesarias para obtenerlo.



Las dimensiones han sido determinadas de conformidad con los convenios colectivos de trabajo, paritarias específicas, ordenanzas y resoluciones que regulan la vida institucional de cada uno de los grupos poblacionales, dichos grupos se identifican con los cuerpos universitarios y la gestión institucional y representación política. A su vez, las formas familiares han sido tomadas de la clasificación elaborada por el INDEC<sup>228</sup>, lo cual eleva sensiblemente el número de indicadores para todos los grupos poblacionales.

Para las dimensiones consideradas sensibles en función de opresiones históricas como la distribución de las tareas de la reproducción social (Bhattacharya, 2017) o las barreras de género en el ámbito laboral, principalmente el techo de cristal y el efecto tijera (Romo, 2018), la construcción de los indicadores prioriza el cruce de dos o más variables para dar cuenta de ellas de forma más acabada. Por ejemplo, en el grupo de docentes se indaga el máximo grado académico alcanzado en función de la pertenencia a la categoría profesor/a u otras categorías según el género. En el grupo de personal universitario, se analiza el uso de las licencias por cuidado de familiar enferma/o en función del agrupamiento –administrativo, mantenimiento, producción y servicios generales, técnico-profesional, y asistencial– según el género. En el caso del grupo de estudiantes, se evalúa la composición familiar según género a nivel universidad, facultad y carrera.

Finalmente, en cuanto a las fuentes de datos inicialmente identificadas, es indudable que la Secretaría de Gestión de la Información ha sido la aliada principal junto con la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios por dos motivos. En primer lugar, dado que son las reparticiones con mayor acceso al Sistema de Información Universitaria (SIU) estandarizados para las universidades nacionales, con sus distintos módulos de gestión. Y en segundo lugar, porque han puesto en agenda y como prioridad la obtención de la información solicitada, destinando recursos para ello. Asimismo, la labor de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad

---

228 Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina.

Universitaria y otras dependencias universitarias fueron imprescindibles y necesarias para la consulta y recopilación de datos actualizados.

## Conclusiones

Pese a los diferentes avances registrados a partir de la emergencia del feminismo en las universidades, la sistematización de la información de las instituciones universitarias de forma sensible al género no es un fenómeno generalizado, lo cual da cuenta de la magnitud de la labor a la que nos enfrentamos.

La colaboración y coordinación intrainstitucional fue un aspecto crucial para la factibilidad y avance de este proyecto. Los datos indagados dan cuenta de una historia institucional que encontraba la información compartimentada, desagregada y sin un diálogo transversal entre los sistemas. Esta primera etapa de trabajo ha puesto en evidencia la necesidad de avanzar hacia métodos de recolección de la información que contemplen la importancia de obtener datos sensibles al género de una manera integrada y coordinada entre las diferentes áreas institucionales. La información disponible nos permitirá aproximarnos a un primer diagnóstico del estado poblacional de nuestra universidad a partir de la utilización de la perspectiva de género para su análisis.

El desafío en una ulterior etapa de nuestro trabajo se relaciona con la posibilidad de desagregación de los datos en función de las unidades académicas, carreras de grado y posgrado, asignaturas y dimensiones como la extensión e investigación. Ese trabajo nos permitirá un acercamiento más específico y detallado de la realidad actual de nuestra universidad y un insumo situado y más acabado que pueda aportar a gestar políticas institucionales acordes a las necesidades concretas de nuestra comunidad universitaria.

## Bibliografía

- Aladro, A. (2021). ¿Universidad feminista? Una nueva etapa de la política universitaria argentina. *Revista de Educación*, 24(1), 201-216 [https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/5481/5636](https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5481/5636)
- Bhattacharya, T. (2017). *Social Reproduction Theory Remapping Class, Re-centering Oppression*. London: Pluto Press.
- Buquet Corleto, A., Cooper, J.A. & Rodríguez Loredo, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México: UNAM-INM.
- Cerdá Hernández, M.R. (2011). Indicadores de género en el estudio diagnóstico de la universidad. En: Vázquez Bermúdez, I. (comp.), *Logros y retos: Actas del III congreso universitario nacional "Investigación y género"*, 334-345.
- Dávila Díaz, M. (26 y 27 de octubre de 2004). *Taller 2: Indicadores de Género*. Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas", Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Sevilla. Disponible en: [http://worldcat.org/identities/nc-instituto%20andaluz%20de%20la%20mujer\\$unida d%20de%20igualdad%20y%20genero/](http://worldcat.org/identities/nc-instituto%20andaluz%20de%20la%20mujer$unida d%20de%20igualdad%20y%20genero/)
- Declaración de Beijing. (17 Octubre 1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*.
- Langle Gómez, L. E. (2016). Diagnósticos, indicadores e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. *Revista Caleidoscopio, núm. esp*, pp.179-202. <https://doi.org/10.33064/0crscsh126>
- Navarro Guzmán, C., Ferrer Pérez, V.A, Bosch Fiol, E. & Casero Martínez, A. (2010). Propuesta de un sistema de indicadores para el análisis de la segregación por género del alumnado universitario. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(1), 134-146
- Oakes, J. (1986). *Education Indicators: A guide for Policymakers*. Santa Monica: The RAND Corporation.

- Papadópulos, J. y Radakovich, R. (2007). Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe en *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. La metamorfosis de la educación superior. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), Caracas.
- Rojó, P. & Jardón, V. (2018). *Los enfoques de género en las universidades*. Rosario:UNR-AUGM.
- Romo, M. (2018). ¿Tiene género la creatividad? Obstáculos a la excelencia en mujeres. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 35(3), 247-258.
- Universidad Nacional de Mar del Plata (2019). *Plan estratégico participativo 2030: Universidad Nacional de Mar del Plata*. EUDEM.

# Entretejiendo saberes. Experiencia de la diplomatura de género y derechos humanos de la UNLP

**Autoras**<sup>229</sup>: María Flor Gianfrini<sup>230</sup>, Candela Luquet<sup>231</sup>, Eliana Rojas<sup>232</sup>

*“Lo personal es político”* (Kate Millet, 1969).

## Introducción

En este trabajo nos proponemos describir la experiencia de la Diplomatura en Género y Derechos Humanos (en adelante DGyDDHH), impulsada por la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la UNLP, y llevada adelante por la Dirección de Políticas, Género y Diversidad Sexual, y la Dirección de Políticas Feministas<sup>233</sup>. Aclaramos que, en esta presentación, nos detendremos específicamente en la exposición y análisis del Tramo II y III de dicha Diplomatura<sup>234</sup>, coordinado por la equipo de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

---

229 Las autoras pertenecen a la equipo de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad, UNLP.

230 Licenciada en Comunicación Social. FPyCS-UNLP florgian@gmail.com

231 Licenciada en Comunicación Social. FPyCS-UNLP cande.luquet@gmail.com

232 Magíster en Trabajo Social. FTS-UNLP rojas.elianab@gmail.com

233 Ambos espacios institucionales pertenecientes a la mencionada Secretaría.

234 Transitados en los años 2021 y 2022.

Esta propuesta educativa surge, por un lado, en el marco del avance y las conquistas del movimiento feminista que ha cobrado gran relevancia a partir del año 2015 con el Ni Una Menos; y por otro, por el creciente aumento de los femicidios y las situaciones de violencias por razones de género (en adelante VPRG). En este sentido, desde el compromiso con la construcción de una universidad pública, popular y transfeminista, con amplia trayectoria en el campo de los derechos humanos y la extensión, decidimos acompañar y retomar las demandas de la comunidad, transformándolas en una propuesta institucional (la Diplomatura), que tiene por objetivo promover y jerarquizar la construcción de agendas participativas y territoriales, comprometidas con la erradicación de las violencias.

Es en este marco que en el año 2019 decidimos crear esta propuesta formativa que busca acompañar, potenciar y certificar saberes de personas que integran y sostienen las redes comunitarias, organizaciones territoriales, políticas e instituciones de la sociedad civil, involucradas con la problemática de las VPRG.

La DGyDDHH presenta una estructura curricular distribuida en 3 cursos formativos correlativos (Tramo I, II y III), que tienden a fortalecer las áreas temáticas competentes, a partir de objetivos de formación acordes con los contenidos priorizados en cada uno de ellos, para los cuales se cuenta con acreditaciones diferenciadas.

El primer tramo certifica como promotora o promotor en Prevención de la Violencia de Género. Es de carácter introductorio y se propone generar condiciones que permitan una primera aproximación conceptual al tema VPRG y demás temas vinculantes. El segundo tramo certifica como operadora y operador en Prevención de la Violencia de Género, y se propone trabajar en el reconocimiento de las formas que asumen habitualmente las VPRG; en el asesoramiento y acompañamiento a personas que se encuentran atravesando situaciones de violencias; y en la identificación de recursos y servicios comunitarios de atención-acompañamiento en la problemática. El tercer tramo, que complementa los dos anteriores, acredita como diplomada o diplomado en Género y Derechos Humanos.

En esta instancia se propone que y las y los estudiantes incorporen los contenidos conceptuales y herramientas metodológicas para construir momentos de intervención socio-comunitarios, institucionales u organizacionales, de reflexión sobre prácticas de discriminación que puedan configurar situaciones de VPRG, y vulneración de derechos.

## Desarrollo

*Toda epistemología feminista es, inherentemente,  
una epistemología en transición*

Harding, 1987.

La problemática central que aborda este espacio pedagógico de formación y reflexión colectiva se vincula con las violencias por razones de género, específicamente lo atinente a su conceptualización –desde una óptica situada en la estructura patriarcal–, y los abordajes posibles en las rutas críticas desde una perspectiva de género feminista<sup>235</sup>.

Desde la perspectiva de género, derechos humanos y de la educación popular buscamos construir herramientas teórico-metodológicas y políticas, junto a integrantes de organizaciones sociales, territoriales y políticas, a fin de aportar a la despatriarcalización, empoderamiento de las mujeres y disidencias sexogenéricas y la erradicación de las violencias por razones de género (López, 2021).

Asimismo, sostenemos que otra de las problemáticas acuciantes que

---

235 Respecto a esta perspectiva, retomamos las palabras de Lagarde: "La mirada a través de la perspectiva de género feminista nombra de otras maneras las cosas conocidas, hace evidentes hechos ocultos y les otorga otros significados. Incluye el propósito de revolucionar el orden de poderes entre los géneros y con ello la vida cotidiana, las relaciones, los roles y los estatutos (...). Abarca, de manera concomitante, cambiar la sociedad, las normas, las creencias, al Estado y por ello puede ocasionar malestar a las personas y a las instituciones más conservadoras y rígidas, más asimiladas y consensuadas por el orden patriarcal" (Lagarde, 1996 p.6).

atiende la Diplomatura refiere al desafío y apuesta política de visibilización, reconocimiento y acreditación de saberes populares feministas, en este caso puntual, de integrantes de organizaciones que, desde sus diferentes experiencias individuales y sobre todo colectivas, intervienen y acompañan situaciones de VPRG. En este sentido, acordamos con las palabras de Morgade, (2001) quien comparte:

Los desarrollos más recientes que reconocen el carácter situado de la creación de conocimiento señalan la marcada preponderancia de la influencia social en la producción de los seres humanos. Esto significa que esa compleja trama que configura la individualidad de una persona está estrechamente tejida con hilos de expectativas, imágenes y valores construidos socialmente. Es decir, de alguna manera, arbitrarios. Aún aquello más íntimo y particular contiene -al someterlo a un análisis detenido- innumerables elementos de su espacio y de su tiempo.

Históricamente, la formación universitaria se ha constituido en un espacio inalcanzable para muchas personas (ingreso y permanencia), sobre todo para personas de sectores populares, mujeres y disidencias sexogenéricas que son quienes, paradójicamente, sostienen a diario las tareas de cuidado, los espacios comunitarios y los acompañamientos a situaciones de violencias.

La gran mayoría de las y los estudiantes que se encuentran cursando actualmente o que lo han hecho en algún momento de sus vidas han intervenido en casos de VPRG. En sus experiencias radica un saber situado territorialmente valioso, valiente y compañero, que no solo se constituye en el deber de la universidad pública de acreditarlo, sino también de aportar otras herramientas (legales, metodológicas políticas y teórico-conceptuales) que a veces se desconocen, pero que resultan un recurso indispensable para intervenir desde una perspectiva que evite la revictimización, la sobreintervención y que apele a la construcción de estrategias cuidadas, amorosas y responsables.

Para llevar adelante esta propuesta, el posicionamiento pedagógico



que asumimos como equipo de la Diplomatura está anclado en la Educación Popular. Esta perspectiva promueve el intercambio dialógico que recupera los repertorios culturales, las experiencias, las prácticas y los saberes de las personas partícipes. Y, para esto, se vale de la pedagogía de la pregunta, la cual permite reflexionar sobre las prácticas y los discursos cotidianos que se encuentran naturalizados e instalados en la sociedad, con el objetivo de transformarlos.

En la misma línea, en esta propuesta recuperamos la pedagogía popular feminista que propone la formación de personas con un posicionamiento crítico ante lo establecido, que asuman un rol activo en la transformación de sus realidades y en la construcción de relaciones emancipadoras, libres e igualitarias.

El diálogo de saberes –en realidad el diálogo entre portadoras/es de diferentes saberes– es una dimensión fundamental, no solo de la pedagogía de los oprimidos y oprimidas, sino también de los procesos de conocimiento, investigación, interpretación y transformación de la realidad. No hay pedagogía emancipatoria que no tenga como base el diálogo (Korol, 2017 p.11).

Luego de desarrollar brevemente el posicionamiento pedagógico y, por ende, ideológico político desde el cual nos paramos como equipo de la Diplomatura, nos interesa compartirles algunas cuestiones referidas a la experiencia organizacional de este espacio de enseñanza-aprendizaje. Entre las líneas de acción desarrolladas en la DGYDDHH podemos identificar, en primer lugar, la realización del II Tramo del que participaron 104 compañeres pertenecientes a diferentes organizaciones y provenientes de diversos municipios de la provincia de Buenos Aires.

Para su implementación se promovieron articulaciones con diferentes instituciones y organizaciones de La Plata, Berisso y Ensenada; el Consejo Social de la UNLP; la Dirección de Gestión Territorial de la Prosecretaría de Políticas Sociales de la UNLP, a través de los Centros Comunitarios de Extensión Universitaria (CCEU); y la Red Provincial por Mujeres Libres de

Violencias, la cual tiene presencia en toda la provincia de Buenos Aires.

Debido a la situación de pandemia, la mayor parte de las clases se desarrollaron en formato virtual y se dividieron en: a) clases expositivas, a cargo de docentes especialistas en la temática en cuestión, personas vinculadas a organizaciones sociales o gubernamentales con trayectoria en un tema/eje de trabajo específico; b) jornadas-taller de discusión, que se realizaban a la semana siguiente de la clase expositiva y tenían como objetivo generar instancias de intercambio de experiencias y saberes sobre una temática puntual; y c) encuentros-tutorías que estuvieron a cargo de las duplas tutoras de cada comisión<sup>236</sup> y que tuvieron la finalidad de acompañar las trayectorias de los estudiantes, y orientarles en la elaboración de un trabajo final integrador.

En segundo lugar, teniendo en cuenta que la virtualización de las actividades evidenció las desigualdades en el acceso a la conectividad y a dispositivos móviles, desde la coordinación de la DGyDDHH se llevaron adelante diferentes estrategias para garantizar la continuidad de los estudiantes. En este sentido, podemos mencionar el acompañamiento y seguimiento por parte de las tutoras, quienes se encargaron de facilitar los materiales de clase a quienes no podían acceder a los mismos, y contuvieron a los estudiantes que se encontraban atravesando distintas situaciones problemáticas que les impedían sostener la cursada; y la grabación de las clases expositivas para aquellas personas que por diferentes motivos no pudieran participar regularmente de tales clases.

En tercer lugar, se realizaron jornadas de cierre en los diferentes Nodos Territoriales que formaron parte de la Diplomatura, con el objetivo de presentar las producciones finales resultantes del trabajo final integrador elaborado a lo largo del II Tramo. En este sentido, se hicieron actividades tales como proyecciones audiovisuales, talleres, kermeses, mateadas y

---

236 Aclaramos que los compañeros participantes de la Diplomatura se organizaron en diferentes comisiones, las cuales estuvieron coordinadas por una dupla de tutoras.

jornadas de trabajo, en las sedes de Villa Elvira, Tolosa, Ensenada y Olmos. Desde la equipa de coordinación se facilitaron los recursos necesarios para hacer posibles estas iniciativas.

Otra línea de trabajo importante que podemos señalar es el desarrollo del III Tramo de la Diplomatura, que contó con la participación de 45 estudiantes, de distintos barrios de la ciudad de La Plata, Ensenada y Quilmes. La cursada se llevó adelante bajo una modalidad mixta, con cursadas presenciales y virtuales. La propuesta pedagógica comprendió la articulación de tres dispositivos: los encuentros de planificación territorial, las clases temáticas y las jornadas territoriales.

Los encuentros de planificación estuvieron organizados en dos momentos: encuentros de pretarea, donde se trabajó en el diseño de la intervención territorial y la confección de la hoja de ruta para cada jornada en territorio<sup>237</sup>.

Las clases temáticas fueron surgiendo de necesidades y de la propia agenda de los territorios y de les estudiantes. En estos espacios se repusieron contenidos y herramientas teórico-metodológicas que contribuyeron a la realización y la reflexión sobre la intervención territorial. Se llevaron adelante 7 encuentros en los que se abordaron problemáticas vinculadas a: las violencias por razones de género, ruta crítica, abordaje territorial de las masculinidades, diversidad sexual, derechos sexuales reproductivos y no reproductivos, gestión menstrual, violencias contra las niñas y abuso sexual en las infancias.

En las intervenciones planificadas –en la cual cada tutora realizó el acompañamiento a les cursantes en el desarrollo de la actividad territorial–, se llevaron adelante intervenciones territoriales con los distintos nodos, que consistieron en talleres y actividades de promoción de información y recursos para el abordaje de las VPRG en postas de salud integral.

Teniendo en cuenta la necesidad de fortalecer las redes de acompa-

---

237 Estos encuentros estuvieron a cargo de cada dupla tutora y se llevaron adelante en forma virtual.

ñamiento territorial, la propuesta de trabajo se sustentó en la metodología y estrategia de articulación con el Consejo Social de la UNLP y, a través de este, con referentes de los nodos SURES (Sistema Universitario Regional de Salud) de la UNLP, de los barrios Villa Elvira, Abasto, El Retiro, Ringuélet y Gorina, para la realización de las distintas actividades territoriales.

En este sentido, el tramo final encontró su fortaleza en el diálogo con la comunidad a través de sus organizaciones y personas referentes. Estas articulaciones permitieron situar problemáticas, dialogar con las personas, y a partir de allí tomar decisiones en cuanto a temas, contenidos a abordar y modos de trabajo cercanos a esas realidades y características de los vecinos.

Al momento se coordinaron jornadas de intervención territorial que incluyeron encuentros de planificación entre los promotores, referentes de SURES y referentes de organizaciones territoriales, participación en actividades y jornadas barriales, y la realización de charlas y talleres de acuerdo a las necesidades territoriales encontradas como hemos mencionado.

Los obstáculos que identificamos en el desarrollo de la experiencia de la DGyDDHH del II y III Tramo están vinculados, por un lado, a la esfera de la construcción y concreción de este espacio de formación en sí, y por otro al escenario sociosanitario del momento.

Respecto a este último, sostenemos que la pandemia COVID-19 y la obligación de virtualizar los espacios de formación incidió ampliamente en el transcurrir de la Diplomatura, evidenciado en situaciones concretas, muchos compañeros no contaban con dispositivos tecnológicos y acceso a internet, y otros (principalmente mujeres), al encontrarse en sus hogares, se les dificultaba participar de las cursadas ya que debían sostener cotidianamente las tareas de cuidado<sup>238</sup>.

Es de destacar que desde la equipa coordinadora de la DGyDDHH, en articulación constante con las docentes tutoras de las diversas comisio-

---

238 Crianza de sus hijos, sostenimiento de comedores y ollas populares.

nes, se abordaron situaciones puntuales de compañeres que se veían imposibilidades de participar y sostener las cursadas, construyendo y recreando estrategias que garanticen su permanencia y finalización de este tramo de formación.

El siguiente obstáculo se vincula a las resistencias patriarcales y machistas que aún hoy en día siguen presentes en los espacios institucionales, y de los cuales las universidades no se encuentran exentas. Si bien, producto de la lucha de los movimientos feministas y del colectivo LGT-BI+, y de la apuesta política de compañeres a cargo de áreas institucionales de las universidades nacionales, hemos logrado concretar y disputar espacios y políticas universitarias de género, la presentación, en este caso, de una propuesta de formación fue posible por el trabajo titánico, responsable y militante de la equipa a cargo de la Diplomatura. Debemos continuar luchando y apostando por la formalización de políticas universitarias transfeministas, sabiendo que desafíos sobran.

Entendimos una vez más que el lugar para contener y sostener esos dolores, y poder transformarlos en rebeldía, es precisamente la grupalidad que se puede construir, las redes, los movimientos. En definitiva, la organización feminista (Korol, 2019, p.152).

Por otra parte, en lo que respecta a la implementación del III Tramo, el desafío más grande fue la posibilidad de articular la presencialidad con la modalidad virtual, y los tiempos de les cursantes con la realidad de los espacios y el territorio que también se fue transformando poco a poco, posterior a la pandemia. Lo que en un momento significó una salvación y reacomodamiento de horarios, hoy resultaba dificultoso para entablar diálogos más cercanos con las personas.

Por último, en relación a la implementación del III Tramo, las características de trabajo presencial significaron un cambio relevante para les compañeres que necesitaban plasmar lo aprendido y compartido en los primeros tramos, con un territorio convulsionado y en tensión luego de la etapa más

fuerte de pandemia, un territorio que demandaba encuentros cara a cara, diálogos, abrazos, contención y escucha en las escenas cotidianas. En este sentido, el principal desafío que se presentó –hasta el momento– estuvo vinculado a la coordinación de las intervenciones, debido a las agendas propias de los territorios<sup>239</sup> y a los distintos equipos de trabajo.

## Conclusiones: reflexiones ¿finales?

Hasta aquí hemos recuperado una experiencia conceptual, práctica y territorial que nos permitió evidenciar las problemáticas sobre las violencias machistas en el escenario local, y sus posibles abordajes-acompañamientos<sup>240</sup>. Desde nuestra función de coordinación nos proponemos continuar fortaleciendo el lazo entre la universidad y los territorios, promoviendo articulaciones conjuntas con organizaciones e instituciones de la comunidad, a fin de construir conjuntamente propuestas que dialoguen con las demandas y las necesidades del pueblo.

Tenemos el desafío de generar una propuesta de continuidad e inclusión laboral para les compañeres diplomades, con el objetivo de fortalecer las redes territoriales feministas, las cuales tienen un rol fundamental para el acompañamiento, el abordaje y la erradicación de las VPRG.

Otro desafío que elegimos mencionar es la apuesta y decisión política de continuar construyendo políticas transfeministas de acceso y sostenimiento a instancias de formación universitaria, destinadas a compañeres de organizaciones sociales, territoriales y civiles. En este sentido, acordamos con las sentidas e interpeladoras palabras de Korol (2016), quien nos comparte:

---

239 Un territorio sensible y en permanente cambio.

240 Con la clara necesidad de repensar las prácticas preventivas y asistenciales desde y con la Universidad-comunidad.

«Lo personal es político», decimos las feministas. Esto apela a las dimensiones pedagógicas y culturales de las revoluciones. Transformar los vínculos, saliendo del «sálvese quien pueda» para llegar al «vamos juntxs», dejar el «orden-mando-obede-zco» para llegar al «decidimos juntxs y juntxs hacemos», es una tarea gigantesca que va a contramano de lo aprendido como jerarquías, criterios de autoridad, en los límites establecidos sobre la base del aturdimiento que producen los medios de comunicación masiva, el sistema educativo tradicional, la coerción social y la represión (2016, p.21).

Finalizando, decidimos cerrar-abrir esta construcción-producción compartiendo con ustedes algunos interrogantes que nos invitan a la reflexión y el intercambio colectivo, a fin de fortalecer y mejorar propuestas futuras de enseñanza-aprendizaje: ¿Que otros sujetos podemos interpe-lar-convocar a los espacios de formación? ¿Qué otras metodologías y es-trategias de trabajo podemos darnos en pos de nuevos escenarios? ¿Con qué limitaciones nos encontramos a la hora de luchar y construir una universidad transfeminista y popular? ¿Qué desafíos tenemos les com-pañeres feministas que habitamos las universidades nacionales? ¿Cómo seguimos transformando las resistencias patriarcales y machistas en ac-ciones, propuestas, luchas y políticas?

## Bibliografía

- Korol, C. (2007). *Hacia una pedagogía feminista. Géneros y educación popular*. Editorial El Colectivo.
- Korol, C. (2019). *Feminismos Territoriales. Hacia una pedagogía feminista*. Editorial Quimantú.
- Korol, Claudia (2016). Feminismos populares. Las brujas necesarias en los tiempos de cólera. En *Feminismos populares: pedagogías y políticas*. (pp.15-25). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: América Libre.
- Lagarde, Marcela. (1996). El género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. (pp. 13-38) España: Horas y HORAS.
- López, N.; Rojas, E.; Luquet, M.; Gianfrini, M.F; Garay, V. (2021). Políticas frente a las violencias de género en la Universidad. *Aportes de una experiencia en la UNLP*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/140796>
- Morgade, Graciela. (2001). *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.



# Hablemos de gestión menstrual: costos económicos, sociales y ambientales

## 1era Encuesta Provincial sobre gestión menstrual de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires

Autoras: María Alejandra López<sup>241</sup>, Melina Capucho<sup>242</sup>, Yanina Arturi<sup>243</sup>,  
Luciana Stella<sup>244</sup>

### Introducción

La Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires lleva adelante distintas investigaciones vinculadas a temáticas de género. En este marco, la Dirección de Políticas de Igualdad ha desarrollado una serie de encuestas que apuntan a contar con información sobre distintas etapas

---

241 María Alejandra López, Dir. Gral. Políticas de Igualdad Defensoría del Pueblo Provincia de Bs. As. Abogada especialista en Derecho Penal (UBA). (malopez6@hotmail.com).

242 Melina Capucho, Coordinadora Políticas de Igualdad Defensoría del Pueblo Provincia de Bs. As. Prof. Lic. en Sociología (UNLP). (capuchomelina@gmail.com).

243 Yanina Arturi, Asistente técnica Políticas de Igualdad Defensoría del Pueblo Provincia de Bs. As. Estudiante avanzada Lic. en Sociología (UNLP). (yani.arturi@gmail.com).

244 Luciana Stella, Asistente técnica Políticas de Igualdad Defensoría del Pueblo Provincia de Bs. As. Lic. en Sociología (UNLP). (stellaluciana80@gmail.com).

de la biografía menstrual. A continuación, se presentará la experiencia de la 1era Encuesta Provincial sobre Gestión Menstrual. De la misma surgen documentos temáticos que han sido incorporados al informe “Justicia Menstrual: Igualdad de género y gestión menstrual sostenible” (2021), realizado en el marco del Foro de Justicia Menstrual, con los aportes e investigaciones de diversos equipos del Estado, y a la Guía “Acceso a la gestión menstrual para más igualdad. Herramientas y acciones para gobiernos locales” elaborada por UNICEF junto con la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de Nación.

## Desarrollo

La Defensoría del Pueblo provincial tiene entre sus funciones la promoción y protección de derechos de todas las personas que habitan el territorio bonaerense. Asumiendo el compromiso de colaboración crítica, los trabajos de investigación que desde allí se desarrollan buscan ser aportes para aquellas dependencias que se encuentran a cargo de la planificación y gestión de las políticas públicas. Ser un organismo autárquico permite contar con tiempos distintos a los de la gestión, recursos y desarrollo territorial que desde la institución son puestos a disposición de las agencias estatales, con el fin de favorecer el acceso a derechos de la población bonaerense. El trabajo que aquí se presenta forma parte de la agenda de investigaciones llevada adelante por la Dirección General de Políticas de Igualdad.

En el marco del mes de la menstruación y el Día Internacional de la Salud Menstrual de 2020, la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires impulsó distintas iniciativas tendientes a promover la concientización sobre los modos de menstruar, hablar y pensar la menstruación en la sociedad actual, y debatir en torno a las consecuencias que dichas construcciones sociales y culturales traen aparejadas para quienes menstrúan. Una de estas fue el lanzamiento de la **1era Encuesta Provincial sobre Gestión Menstrual**, con el fin de obtener información en este nivel para el diseño de políticas públicas en torno a la temática.

La encuesta estuvo destinada tanto a personas que menstrúan en la actualidad, como a quienes han menstruado o menstruarán en algún momento de su vida. El objetivo fue conocer acerca de los saberes que poseen las personas menstruantes sobre la menstruación y el conocimiento y uso sobre los productos para gestionar el sangrado. A su vez, se indagó en torno a los canales habituales por los cuales circula la información, el costo económico y social que implica la menstruación, y la opinión respecto al rol del Estado en el acceso y la provisión de recursos.

El cuestionario fue diseñado de manera online, auto-administrada y anónima. Se difundió a través de los medios oficiales de la institución y permaneció habilitada para responder desde el 29 de mayo hasta el 14 de julio del 2020, período en el cual se completaron un total de **1.653** encuestas. Cabe destacar que, si bien en primera instancia se planificó la realización de encuestas presenciales a través de las Delegaciones de la Defensoría del Pueblo, el período de difusión del cuestionario coincidió en nuestro país con la primera etapa del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado en el marco de la pandemia COVID-19.<sup>245</sup>

La composición de la muestra se distribuye demográficamente entre el Gran Buenos Aires y otros municipios de distintos puntos de la provincia, y registra principalmente personas de género “femenino cis” (99 %), pertenecientes a la franja de 18 a 28 años (45 %). Con relación a la etapa en curso de su biografía menstrual, el 90 % de las personas que respondieron la encuesta informaron que se encuentran menstruando actualmente.

A partir de los datos obtenidos, se elaboró una serie de documentos temáticos que fueron publicados entre septiembre del 2020 y mayo del 2021. El primero de ellos fue “Aportes para el diseño de políticas públicas sobre gestión menstrual”. Allí se analiza el acceso a la información sobre

---

245 Respetando las medidas sanitarias adoptadas por el poder Ejecutivo Provincial, el cuestionario fue remitido desde las distintas sedes de la dependencia a través de medios digitales. Si bien esto permitió ampliar el alcance, se advierte que accedieron a la encuesta quienes contaban con medios tecnológicos para hacerlo.

la temática, el costo económico y social que implica afrontar la gestión menstrual, y la opinión sobre el rol que debería ocupar el Estado en las distintas dimensiones consultadas.

**De allí surge que 1 de cada 3 personas encuestadas reconoció no haber recibido información sobre la menstruación antes de la menarca<sup>246</sup>**, valor que asciende en los grupos de mayor edad (más de 50 años). Entre quienes sí recibieron información, la mayoría afirma que fue en una conversación con personas allegadas (69,7 %), incluyendo familiares directas/os y amistades o conocidas/os. Por su parte, aunque la mayoría afirma haber realizado, al menos una vez, una consulta ginecológica a un/a profesional de la salud, la primera no ha sido motivada para conocer aspectos del ciclo menstrual y/o los productos para gestionar el sangrado. Por otra parte, las principales fuentes de información señaladas en la actualidad son los medios web y las redes sociales (48,9 %).

En cuanto a los productos para gestionar el sangrado<sup>247</sup>, **3 de cada 4 de las personas que todavía menstrúan eligen utilizar productos desechables**, aun cuando afirman tener conocimiento de otras alternativas sostenibles como la copa menstrual, que resulta ser tan conocida (24,3 %) como las toallas higiénicas (28,6 %) y los tampones (27,2 %). En este caso, los principales motivos que hacen a su elección son la facilidad de usarlos y conseguirlos, mientras que para quienes utilizan productos reutilizables, el motivo más mencionado es por considerarlos más ecológicos.

Con relación a los costos económicos para gestionar el sangrado, el **67 % de quienes respondieron la encuesta considera que los productos son “caros o muy caros”**. Este valor se incrementa entre quienes utilizan productos desechables, y disminuye entre quienes utilizan productos re-

---

246 Corresponde al primer sangrado menstrual.

247 Dentro de éstos se consideraron como “productos descartables” a las toallitas y tampones, y dentro de los “productos reutilizables” a las copas menstruales, los paños absorbentes lavables, la ropa interior absorbente y las esponjas marinas.

utilizables. En relación a este aspecto, 7 de cada 10 personas que menstrúan afirman haber modificado sus hábitos, principalmente optando por marcas o productos más económicos, o comprando menos cantidad y/u optimizando su uso.

Con respecto a los costos sociales que surgen por la menstruación, la postergación de la actividad física, como la práctica deportiva o el gimnasio, resultan las acciones más mencionadas (75,6 %), seguidas de haber dejado de ir a la escuela o a la facultad (47,9 %), a eventos sociales (43,9 %) y, en menor medida, cumplir con la jornada laboral (22,3 %). Entre los motivos que llevaron a tomar estas decisiones, se destacan en primer lugar, los “dolores o malestares físicos” (82 %), en segundo lugar, la vergüenza y el temor a mancharse (12 %) y, por último, la falta de un espacio privado e higiénico para el uso de productos de gestión menstrual (5 %).

Al momento de analizar la opinión de las personas encuestadas sobre el rol del Estado en el acceso y la provisión de productos de gestión menstrual, **9 de cada 10 indicaron estar de acuerdo con que se promueva el uso de los productos reutilizables**, a pesar de no ser los productos más utilizados por quienes respondieron. Incluso, 9 de cada 10, se mostraron de acuerdo en que se incorpore la menstruación como contenido educativo en el marco de la Educación Sexual Integral (ESI). Esta posición favorable se incrementa al consultarles por la eliminación del IVA (95 %) y la provisión gratuita por parte del Estado de productos de gestión menstrual (96,2 %), tanto descartables como reutilizables.

El segundo informe publicado, llamado “Aportes para el abordaje de la menstruación con jóvenes desde los contenidos educativos”, se enfoca específicamente en el análisis de las particularidades presentadas por las personas menores de 18 años que respondieron la encuesta. Este documento, publicado en noviembre del 2020, se elaboró con el propósito de visibilizar la importancia de incorporar la temática en el ámbito educativo, tomando en cuenta el consenso general respecto de su incorporación en

el marco de la Educación Sexual Integral.<sup>248</sup>

En tercer lugar, se publicó el informe sobre impacto ambiental. En este último documento se abordan los resultados obtenidos en relación al conocimiento y uso de productos descartables y reutilizables, conocimiento sobre materias primas e impacto al medioambiente, y opiniones sobre el rol del Estado en la materia.

La posibilidad de contabilizar los productos descartables utilizados durante la gestión menstrual permite dimensionar el impacto ambiental que generan. Las personas que utilizan este tipo de productos (75 %) afirman que **desechan entre 4 o 5 unidades por día, lo que equivale a la utilización de 286 productos descartables al año por persona**<sup>249</sup>, durante alrededor de 35 años. Estos productos son altamente contaminantes en tanto son residuos no reciclables ni biodegradables, **que tardan aproximadamente 500 años en descomponerse**. A ello se suma que, en general, son descartados y tratados como residuos habituales.

En cuanto al conocimiento de la composición de este tipo de productos, tanto quienes utilizan productos descartables como reutilizables reconocen saber “poco” o “nada” sobre los materiales con los que se fabrican los productos que utilizan (68 %). Sin embargo, sí se observa un conocimiento diferenciado respecto a la información que tienen estas sobre el impacto que ocasionan en el medioambiente. Mientras que casi la totalidad de quienes utilizan productos reutilizables pronuncian saber “mucho” sobre este impacto (91,4 %), más de la mitad de quienes utilizan productos descartables indican saber “poco” o “nada”.

A partir de este trabajo, la Defensoría fue convocada a participar del Foro Justicia Menstrual, que tuvo inicio hacia fines del 2020. Este espacio institucional, convocado por Jefatura de Gabinete de Presidencia y la Direc-

---

248 Este informe se encuentra disponible en el micrositio de la Defensoría del Pueblo de la provincia. <https://defensorba.org.ar/pdfs/informes-tecnicos-upload-2019/informe-gestion-menstrual-jovenes.pdf>

249 Este cálculo surge estimando 13 ciclos anuales, con una duración media de 5 días.

ción de Economía, Igualdad y Género tuvo como uno de sus resultados el informe “Justicia Menstrual: igualdad de género y gestión menstrual sostenible” en el cual se recuperan datos de la encuesta. Asimismo, los informes han sido tomados en cuenta en la Guía “Acceso a la gestión menstrual para más igualdad. Herramientas y acciones para gobiernos locales” elaborada por UNICEF junto con la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de Nación. Estos documentos constituyen insumos fundamentales para la planificación de políticas públicas. A modo de ejemplo se puede mencionar la recuperación de los mismos en instancias de debate legislativo nacional en las cuales proyectos como el Programa Nacional “Sin Falta”, de provisión gratuita de productos para la gestión menstrual para niñas y adolescentes en establecimientos educativos, obtuvieron por primera vez dictamen de comisión, avanzando así en su tratamiento.

La incorporación en la agenda pública de la gestión menstrual y la construcción de información realizada de forma interagencial ha potenciado, a su vez, iniciativas vinculadas con la temática en los gobiernos provinciales y locales. La articulación con las organizaciones de la sociedad civil, fundamentalmente el activismo menstrual, constituyó un pilar fundamental, ya que a partir de su experiencia acumulada y demandas ha sido posible avanzar no solo en la consolidación de diagnósticos, sino también en la materialización de acciones concretas.

La Defensoría del Pueblo bonaerense logró, a partir del trabajo de investigación, aportar a esta agenda con la construcción de datos sobre la provincia con más concentración de población del país, poniendo sus resultados a disposición de equipos de distintos puntos del territorio nacional. Esta experiencia permitió a su vez detectar ejes vacantes relacionados con la biografía menstrual. En este sentido, en el mes de mayo del 2021, se publicó el informe “Hablemos de Menopausia. Aportes hacia la primera en-

cuesta sobre Climaterio y Menopausia<sup>250</sup>, donde se incluyen los emergentes que surgen del análisis de las respuestas de aquellas personas que al momento de participar de la 1era Encuesta Provincial sobre Gestión Menstrual habían o estaban atravesando el climaterio y la menopausia. Estos emergentes se tomaron como punto de partida para la realización de la encuesta sobre Climaterio y Menopausia, lanzada en ese mismo mes y año<sup>251</sup>.

## Conclusión:

En función de los emergentes arrojados por la 1era Encuesta Provincial sobre Gestión Menstrual es posible evidenciar cómo la falta de información de parte de profesionales de la salud, visible en las distintas etapas que atraviesan las personas que menstrúan, sumado a los costos económicos y sociales que esta trae aparejados, se convierten en obstáculos para gestionar el sangrado de una forma segura, adecuada y consciente del potencial impacto ambiental.

Una de las dificultades que se presenta en general cuando se brinda información sobre la temática es la reducción de los contenidos al rol reproductivo de las personas menstruantes, evitando desarrollar una visión integral de la salud sexual en donde el ciclo menstrual se vincule con las nociones de autocuidado, autopercepción y sexualidad. El acceso a información brinda libertad y seguridad para gestionar el sangrado menstrual, permite conocer el cuerpo, los cambios, los síntomas propios y/o compartidos, las acciones para prevenirlos y/o atenderlos. A su vez, posibilita optar por una multiplicidad de productos para gestionar el sangrado menstrual, con conocimiento sobre las consecuencias de su utilización, sean en la salud y/o en el medioambiente.

El análisis de la opinión de las personas encuestadas sobre el rol del Es-

---

250 Este informe se encuentra disponible en el micrositio de la Defensoría del Pueblo de la provincia <https://www.defensorba.org.ar/pdfs/informes-tecnicos-upload-2019/informe-hablemos-de-menopausia.pdf>

251 Este informe se encuentra disponible en el micrositio de la Defensoría del Pueblo de la provincia <https://www.defensorba.org.ar/pdfs/informe-hablemos-de-menopausia-2021.pdf>



tado en las distintas dimensiones consultadas da cuenta de la necesidad de incluir a la menstruación como una temática específica tanto en el ámbito educativo como en las políticas de salud y ambientales. Además, se pone en evidencia la demanda hacia el Estado respecto del rol proactivo que se espera que asuma en la temática, reduciendo el costo de estos productos (eliminando el IVA), promocionando la utilización de productos reutilizables o incluso realizando entrega gratuita de distintas opciones de productos.

Desde la Defensoría del Pueblo de la Provincia, se considera imprescindible continuar pensando en el diseño de políticas públicas que contemplen no solo el acceso a información de calidad en materia de gestión menstrual y la multiplicidad de productos existentes para gestionar el sangrado menstrual, sino también en distintas opciones que faciliten el acceso a productos sustentables. Resulta de gran importancia continuar visibilizando y consolidando a la menstruación, en tanto factor de desigualdad, como un tema de agenda pública.

Atender la dimensión ambiental de la temática no solo podrá contribuir a alcanzar una gestión menstrual más consciente, que permita a las personas decidir entre la multiplicidad de productos disponibles cuál de ellos se adapta a sus preferencias y posibilidades. Además, favorece el camino hacia un uso más reducido de productos que ocasionan a diario un impacto sobre el medioambiente y la salud de las personas menstruantes. El rol del Estado en materia de infraestructura y educación resulta fundamental para un uso seguro de este tipo de productos.

Por último, se considera que todas estas acciones fuertemente ligadas entre sí, sobre el rol del Estado y también respecto a la acción de profesionales de la salud, constituyen un desafío común para la reducción de las brechas existentes en la gestión menstrual. Estas desigualdades se evidencian en esta oportunidad en los costos sociales y económicos que afrontan las personas menstruantes, y que condicionan el ejercicio pleno de sus derechos, no solo en el ámbito de la salud sino en los distintos ámbitos donde desarrollan sus actividades, sean educativas, laborales, o recreativas, entre otras.

## Bibliografía:

- Azcué, L., Patiño Aráoz, L. (2018). *La menstruación como política pública: Un estudio exploratorio de proyectos legislativos sobre gestión menstrual en Argentina*. En X Jornadas de Sociología de la Universidad de La Plata. UNLP, La Plata. Disponible en: <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/x-jornadas/actas/AzcuePONmesa19.pdf>
- Defensoría del Pueblo Provincia de Buenos Aires. (2020b). *Hablemos de Gestión Menstrual. Aportes para el abordaje de la menstruación con jóvenes desde los contenidos educativos*. Disponible en: <https://defensorba.org.ar/pdfs/informes-tecnicos-upload-2019/informe-gestion-menstrual-jovenes.pdf>
- Defensoría del Pueblo Provincia de Buenos Aires. (2021b). *Hablemos de Menopausia. Aportes hacia la primera encuesta sobre Climaterio y Menopausia*. Disponible en: <https://www.defensorba.org.ar/pdfs/informes-tecnicos-upload-2019/informe-hablemos-de-menopausia.pdf>
- Defensoría del Pueblo Provincia de Buenos Aires. (2021c). *Hablemos de Menopausia. Primer Informe Encuesta Provincial sobre Climaterio y Menopausia*. Disponible en: <https://www.defensorba.org.ar/pdfs/informe-hablemos-de-menopausia-2021.pdf>
- Defensoría del Pueblo Provincia de Buenos Aires. (2020a). *Hablemos de Gestión Menstrual. Aportes para el diseño de políticas públicas sobre gestión menstrual*. Disponible en: <https://defensorba.org.ar/pdfs/informes-tecnicos-upload-2019/informe-encuesta-gestion-menstrual.pdf>
- Defensoría del Pueblo Provincia de Buenos Aires. (2021a). *Hablemos de Gestión Menstrual. Gestión Menstrual e impacto ambiental*. Disponible en: <https://www.defensorba.org.ar/contenido/menstruacion-y-medio-ambiente-solo-el-25-utiliza-productos-reutilizables>

- Economía Femini(s)ta, Campaña Menstruación. *Hablar de menstruación en el aula, un desafío para la educación sexual integral*. Disponible en: <https://ecofeminista.com/esimportante-hablar-de-menstruacion-material-educativo/?v=5b61a1b298a0>
- Felitti, K. (2017). *Cíclica y la copa menstrual argentina: historia, propuestas y desafíos del movimiento Maggacup*. En *RevlISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 10 (pp. 37 - 50). Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Juan. Disponible en: <http://www.ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/149/pdf>
- Ministerio de Economía y Jefatura de Gabinete de Ministros de Nación. (2021). *Justicia Menstrual. Igualdad de género y gestión menstrual sostenible*. Buenos Aires. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/justicia\\_menstrual\\_igualdad\\_de\\_genero\\_y\\_gestion\\_menstrual\\_sostenible.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/justicia_menstrual_igualdad_de_genero_y_gestion_menstrual_sostenible.pdf)
- Tarzibachi, E. (2017). *Cosa de mujeres: Menstruación, género y poder*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- UNICEF, (2017). *El camino al empoderamiento de las niñas en América Latina y el Caribe: 5 Derechos*. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/media/1436/file/PDF%20El%20camino%20al%20empoderamiento%20de%20las%20ni%C3%B1as%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe:%205%20Derechos.pdf>
- UNICEF y Ministerio de Economía de Nación. (2021). *Acceso a la gestión menstrual para más igualdad. Herramientas y acciones para gobiernos locales*. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion\\_menstrual\\_para\\_mas\\_igualdad.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion_menstrual_para_mas_igualdad.pdf)

# Crisis por COVID-19 y trabajo en la provincia de Buenos Aires desde un enfoque de género

Autoras: Paula Belloni<sup>252</sup>, Belén Cañuelo<sup>253</sup>, Laura Lombardía<sup>254</sup>

## Introducción

La proliferación del virus COVID-19 en los primeros meses de 2020 y la necesidad de aislamiento social como forma más efectiva de evitar los contagios pusieron rápidamente al descubierto problemas sociales, políticos y económicos del orden mundial que se acentuaron e impactaron en la sociedad por múltiples vías. En la provincia de Buenos Aires (PBA) la actividad económica se contrajo fuertemente y, si bien las distintas ramas de actividad se vieron afectadas, lo hicieron con distinto grado de intensidad y en diferentes momentos. Sin embargo, la economía bonaerense rápidamente retomó su sendero de recuperación y hacia finales de 2021 se ubicó en niveles superiores a los de prepandemia. Dichos fenómenos tuvieron su correlato en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) al interior de los hogares y en el empleo. Este artículo busca contribuir a comprender los efectos diferenciales de la crisis sanitaria, la recuperación y el crecimiento económico en el trabajo de varones y mujeres de la provincia de Buenos Aires.

---

252 bellonipaula@yahoo.com.ar,

253 canuelobelen@gmail.com

254 marialaura.lombardia@gmail.com

## El trabajo no remunerado en la emergencia sanitaria

A nivel mundial, las tareas domésticas y de cuidados son realizadas principalmente en la esfera privada y recaen mayoritariamente en las mujeres, de forma no remunerada. Estas tareas representan casi la mitad del tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado a nivel mundial (ONU-Mujeres, 2020) y, además de ser fundamentales para la reproducción social de la vida, constituyen la base para que existan otros empleos. Antes de la crisis sanitaria, las mujeres de América Latina y el Caribe contribuían con el 73 % del TDCNR de la región (Battyány, 2020) y destinaban el triple de tiempo que los varones a estas tareas (ONU Mujeres, 2020).

Esta situación se agravó con la emergencia de la pandemia por COVID-19, que dio lugar a una transformación en la dinámica cotidiana de los hogares: la necesidad de aislamiento social como forma más efectiva de evitar los contagios, las transformaciones en los sistemas educativos y su adaptación a la modalidad virtual y la interrupción de los servicios de cuidados y de actividades recreativas para niños y niñas fuera del hogar implicaron un aumento de las tareas domésticas (limpieza, preparación de alimentos, compras, etc.) y de cuidados relacionados con el acompañamiento, la recreación, alimentación y el apoyo educativo.

En la Argentina, el peso del TDCNR pasó de representar el 16 % al 22 % del PIB durante la emergencia sanitaria (DNElyG, 2020), y la distribución de esas mayores cargas al interior de los hogares acentuó las relaciones de género preexistentes (Ahumada, Bonavitta y Bard Wigdor, 2020; GROW, 2020). Asimismo, según datos de un estudio del INDEC sobre el impacto del COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires (GBA)<sup>255</sup>, el tiempo dedicado a tareas domésticas se incrementó en el 65,5 % de los hogares encuestados, y más aún en los que cuentan con presencia de niños, niñas y adolescentes (72,5 %). Entre estos últimos, las horas dedi-

---

255 Incluye la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y los 31 partidos del conurbano bonaerense.

cadadas a tareas de apoyo escolar aumentaron en el 66,1 % de los casos y las dedicadas a tareas de cuidado lo hicieron en el 53,1 %.

En ese contexto, las mujeres de GBA asumieron exclusiva o mayoritariamente las tareas domésticas en el 64,1 % de los hogares, y las tareas de apoyo escolar en el 74,2 % de los hogares con presencia de niños, niñas y adolescentes (INDEC, 2020). De esta manera, la pandemia dejó al descubierto como nunca antes el valor social y económico de las tareas domésticas y de cuidado dentro de los hogares, su reparto desigual y la falta de reconocimiento y retribución económica por ellas. Esta situación puso en agenda la urgencia de atender a la cuestión de la organización social del cuidado y el rol central de los Estados para garantizarlo como derecho, superando al mercado como eje organizador de la vida.

## **Crisis por COVID-19 y trabajo remunerado**

La crisis por COVID-19 también impactó en la actividad económica y el empleo bonaerense durante 2020. La repercusión fue heterogénea en el mercado de trabajo para mujeres y varones. Esto se debe en gran medida al impacto económico dispar de la crisis sanitaria en términos sectoriales, a las medidas necesarias para contener la propagación del virus en la provincia de Buenos Aires (Goren et al, 2021a) y a su vinculación con mecanismos de segregación e informalidad laboral por género preexistentes a ella (UGE, 2021).

La dinámica que siguieron los indicadores laborales a lo largo del período de pandemia y recuperación económica permite identificar tres grandes fases con características particulares: (i) Emergencia sanitaria; (ii) Recuperación de la primera ola y (iii) Segunda ola, recuperación y crecimiento económico.

## **Brechas de género ante la emergencia sanitaria**

Al inicio de la crisis internacional ocasionada por la pandemia, la contracción económica en la provincia (-19,3 % interanual en el segundo trimestre

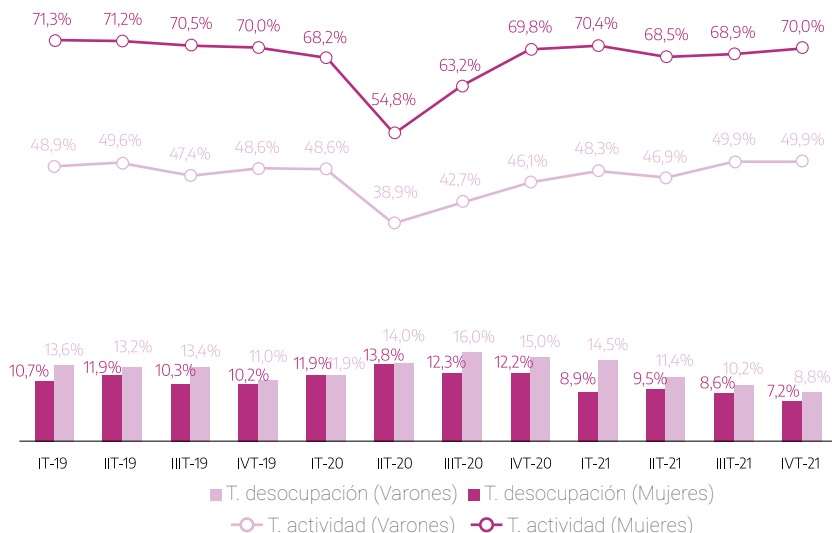
de 2020, IIT-2020) tuvo su correlato en el mercado de trabajo: la tasa de actividad cayó un 22,6 % interanual (en igual trimestre), y se ubicó en un valor históricamente bajo: 46,4 %. La contracara de esto fue el pico registrado en el número de personas inactivas (53,4 %), consecuencia de la menor circulación de personas y las dificultades para buscar empleo en el marco de la crisis sanitaria. Una trayectoria similar siguió la tasa de empleo, que en el IIT-2020 se redujo un 23,8 %, mientras que la tasa de desocupación se incrementó en un 11,6 %, ambas en relación a igual período de 2019.

En esta fase de emergencia de la crisis, si bien los varones mantuvieron su ventaja estructural respecto de las mujeres, tuvieron una contracción levemente mayor en la tasa de actividad (23,1 %, en comparación al 21,7 % en mujeres) y en la tasa de empleo (24,7 % contra 22,5 %). Por su parte, la tasa de desocupación se incrementó de manera más perjudicial para ellos (16,0 % versus 6,4 % en mujeres).

Este mayor impacto en los indicadores laborales de los varones se asocia a que la contracción de la actividad económica al inicio de la crisis fue mayor en sectores con más participación masculina; mientras que, en el marco de las políticas públicas implementadas para fortalecer el sistema de salud y garantizar el desarrollo de actividades esenciales, ciertos sectores con importante participación femenina no fueron tan afectados en cuanto a la pérdida interanual de puestos de trabajo, lo cual amortiguó la caída del empleo de otros sectores feminizados.

## Gráfico n.º 1. Evolución de la tasa de actividad y desocupación por género

Total 6 aglomerados urbanos de la PBA(\*), IT 2019 - IVT 2021



(\*) Partidos del Gran Buenos Aires, Gran La Plata, Mar del Plata, Bahía Blanca-Cerri, San Nicolás-Villa Constitución y Viedma-Carmen de Patagones.

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC, 2021). Población de 14 años y más.

## Brechas de género en la recuperación de la primera ola por COVID-19

A partir del IIIT-2020, con la flexibilización de las restricciones sobre las actividades y la circulación de las personas y junto con el avance de la campaña de vacunación, la actividad económica bonaerense comenzó a recuperarse y, hacia el IT-2021, alcanzó los niveles prepandemia (DPE-MHyF, 2021). Las tasas de actividad y empleo acompañaron esa evolución y comenzaron a crecer, con un mayor ritmo en el caso de los varones, que inicialmente habían sido más afectados (Gráfico N° 1).



De este modo, en el IVT-2020 los varones ya habían recuperado la participación en el mercado laboral y en el IT-2021 la tasa de empleo prepandemia, mientras que las mujeres aún se encontraban en un nivel levemente inferior. La diferencia en el ritmo de la recuperación en detrimento de las mujeres llevó a una ampliación en las brechas de género laborales que, luego de reducirse al inicio de la crisis sanitaria como resultado del fuerte deterioro de la inserción laboral de los varones, retornaron a valores similares a los registrados previo a ella.

Tal como hemos visto, las dificultades que las mujeres enfrentaron en esta primera etapa de la recuperación económica se relacionan con la mayor carga de tareas domésticas y de cuidados –y su intensificación durante la pandemia– a las que se sumaron las propias limitaciones del sistema productivo para brindarles oportunidades de reinserción laboral.

## Segunda ola por COVID-19, recuperación y crecimiento económico

Luego de una nueva contracción en el marco de la segunda ola de la pandemia (-4,0 % en IIT-2021 en relación a IIT-2019), la actividad económica bonaerense retomó su sendero de recuperación para ubicarse en un nivel superior (+5,9 %) al de prepandemia en el IVT-2021. En paralelo, la tasa de empleo creció un 4,4 % en dicho trimestre y la tasa de desocupación se redujo considerablemente (-25,0 %), respecto del IVT-2019.

Esta etapa de recuperación y crecimiento económico se caracterizó por una mayor expansión en la participación de las mujeres en el mercado laboral (+2,8 % versus -0,1 % en varones en el IVT-2021 en la comparación bianual), un aumento de la tasa de empleo superior entre ellas (+5,3 %, mientras que en los varones fue de +3,2 %) y una mayor contracción en la tasa de desocupación masculina (-29,3 % contra -19,7 % en mujeres). Como resultado de estas trayectorias, si bien las brechas de género laborales mejoraron en relación al escenario de prepandemia en cuanto a la participación laboral femenina en el IVT-2021 (-1,4 pp.), se mantuvieron

en niveles similares o incluso crecieron para la tasa de empleo y desocupación (-0,2 pp. y +0,8 pp. respectivamente).

## Las asimetrías sectoriales de la crisis y la recuperación

La pandemia y las medidas de aislamiento implementadas para contener la propagación del virus tuvieron un impacto de género diferencial en el mercado de trabajo bonaerense en las distintas fases de la crisis. La hipótesis de este trabajo es que ello se explica por el efecto dispar de la crisis por COVID-19 en las ramas de actividad junto con los mecanismos de segregación e informalidad laboral.

En un primer momento, ante la disposición del ASPO y la consecuente habilitación/inhabilitación de las distintas actividades económicas, la crisis sanitaria repercutió en toda la economía bonaerense e impactó en mayor medida en las ramas de actividad que más aportan al PBG bonaerense. Estas ramas de actividad en gran medida coinciden con las que tienen más importancia relativa en la estructura ocupacional (UGE, 2022). En este sentido, tal como deja ver el Cuadro n.º 1, en el IIT-2020 las que más aportaron a la contracción interanual de las ocupaciones totales fueron el comercio (-6,0 %); la construcción (-4,1 %); el servicio doméstico (-3,1 %); la industria manufacturera (-3,1 %) y el transporte, almacenamiento y comunicaciones (-2,8 %).

Estas ramas vieron su actividad notoriamente condicionada por las restricciones a la circulación en el marco de la pandemia y, salvo el servicio doméstico que es fuertemente feminizado, comparten la característica de estar mayormente compuestas por varones<sup>256</sup> (Cuadro n.º 1). A excepción de la rama de comercio, que impactó fuertemente en la pérdida de empleo tanto de varones como de mujeres, el resto de estas ramas

---

256 La participación masculina en las ocupaciones sectoriales era del 58% en comercio; 97% en construcción; 72% en industria y 88% en transporte y comunicaciones en el 2019.

repercutieron en la caída del empleo de los varones en la primera fase de la crisis (UGE - MHyF, 2022).

El sector de servicio doméstico fue el tercero más afectado al inicio de la pandemia y, junto con el comercio, tuvo una importancia fundamental en los problemas que afrontó el empleo de las mujeres en la provincia de Buenos Aires durante las diferentes etapas de la crisis. En el IIT-2020, las ocupaciones de servicio doméstico se contrajeron un 43,5 % en términos interanuales. Entre las causas de esta fuerte caída se encuentra el altísimo nivel de informalidad del sector, que en 2019 alcanzó el 74,2 % de los puestos de trabajo (Cuadro n.º 1). La crisis del empleo en la rama fue tan grande que pasó de representar el 19,2 % del total de ocupaciones femeninas en 2019, al 12,8 % en 2021.

A pesar de ello, la menor repercusión relativa en el deterioro de las tasas laborales femeninas al inicio de la crisis se relacionó con que, durante el ASPO, algunas ramas con más participación de mujeres continuaron habilitadas para desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo, o incluso incrementaron su actividad presencial por tratarse de sectores esenciales, tales como la educación y la salud (Goren et al, 2021b). No obstante, estos sectores se vieron afectados en términos de jornadas más largas, mayores volúmenes de trabajo, estrés y riesgos psicosociales, y mayor exposición a la infección (Ottaviano, 2020; East, Laurence y López Moureló, 2020).

### **Cuadro n.º 1: Tasa de feminización y tasa de informalidad por rama de actividad y aporte de cada rama a la contracción/crecimiento interanual de ocupaciones por fases.**

Total 6 aglomerados urbanos de la provincia de Buenos Aires(\*)

	1	2	Aporte a la variación de las ocupaciones		
			3	4	5
Servicio Doméstico	95,7 %	74,2 %	-3,3 %	0,5 %	0,5 %
Enseñanza	76,5 %	9,4 %	-0,8 %	0,2 %	1,2 %
Servicios sociales y de salud	68,6 %	24,5 %	0,2 %	0,9 %	0,0 %
Otros servicios sociales y actividades no bien especificadas	43,6 %	38,1 %	-0,9 %	2,2 %	-0,9 %
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	43,5 %	11,9 %	0,6 %	0,9 %	-0,3 %
Hoteles y restaurantes	44,1 %	48,5 %	-1,8 %	1,2 %	0,3 %
Servicios financieros, empresariales y de alquiler	39,1 %	25,4 %	-2,5 %	2,2 %	1,3 %
Comercio	41,8 %	42,9 %	-6,3 %	4,2 %	1,8 %
Industria manufacturera	28,0 %	29,0 %	-3,2 %	4,3 %	1,1 %
Actividades primarias y extractivas	11,5 %	30,8 %	-0,1 %	0,3 %	0,2 %
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,0 %	32,1 %	-2,8 %	1,9 %	0,0 %
Construcción	3,2 %	69,7 %	-4,4 %	4,3 %	0,4 %
<b>Total</b>	<b>42,3 %</b>	<b>36,6 %</b>	<b>-25,2 %</b>	<b>23,0 %</b>	<b>5,7 %</b>

(\*)Partidos del Gran Buenos Aires, Gran La Plata, Mar del Plata, Bahía Blanca-Cerri, San Nicolás-Villa Constitución y Viedma-Carmen de Patagones.

1. Tasa de feminización del sector (2019)
2. Tasa de informalidad del sector (2019)
3. Primera ola (IIT20 versus IIT19)
4. Recuperación primera ola (IIT20-IT21 versus IIT20)
5. Recuperación segunda ola (IIT21-IVT21 versus IIT21)

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC. Población asalariada de 14 años y más.

Durante la fase de recuperación de la primera ola, casi todos los sectores que se vieron más afectados durante la fase de emergencia sanitaria registraron una evolución más dinámica, especialmente aquellos con una participación mayoritaria de varones (baja tasa de feminización): la industria manufacturera logró superar los niveles de empleo prepandemia desde el IVT-2020 y aportó un 4,3 % de la expansión del 23,0 % de los puestos de trabajo en esa fase; la construcción aportó otro 4,3 %, aunque su evolución se mantuvo durante 2021; el comercio aportó de manera similar (un 4,2 %) al crecimiento de las ocupaciones en este período; y, si bien en menor medida, servicios financieros, empresariales y de alquiler tuvo un rol importante en la recuperación del empleo provincial en esta fase (+2,2 %). Por su parte, luego de una tenue recuperación hacia fines de 2020, la rama de servicio doméstico sufrió un nuevo descenso en el IT-2021 (UGE - MHyF, 2022). A pesar de que en la última fase de recuperación el empleo del sector volvió a crecer, hacia fines de 2021 aún se mantenía muy por debajo de los niveles prepandemia (-28,4 % en el IVT-2021).

Entre los sectores de mayor aporte al crecimiento del empleo en la última fase de recuperación de la segunda ola se encontraron las ramas de: comercio (aportó el 1,8 % del 5,7 % de crecimiento de los puestos de trabajo), enseñanza (con un aporte del 1,2%), servicios financieros, empresariales y de alquiler (1,3 %) e industria manufacturera (1,1 %). Asimismo, en relación al escenario de prepandemia, el crecimiento del empleo femenino en la última fase se dio fuertemente en las ramas de administración pública y defensa; enseñanza; servicios financieros, empresariales y de alquiler; y servicios sociales y de salud.

## COVID-19 e informalidad laboral

Lo ocurrido con el servicio doméstico es reflejo del impacto de la crisis derivada de la pandemia en el empleo no registrado. Se trata de aquellos puestos de trabajo que no están reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídicos y reglamentarios, tienen remuneraciones bajas e irregu-

lares y carecen de protección social (obra social, licencias pagas, aportes previsionales, etc.). Al inicio de la emergencia sanitaria, se perdieron la mitad de estas ocupaciones (50,1 % en el IIT-2020) y un tercio de las ocupaciones por cuenta propia (32,8 %), en términos interanuales.

Estos sectores absorbieron en mayor medida la pérdida de empleo en la economía bonaerense en comparación con el registrado en relación de dependencia, que tuvo una contracción interanual mucho menor en dicho trimestre (del orden del 6,1 %). En este sentido, la protección que brindan los empleos formales se complementó con las políticas implementadas por los gobiernos nacional y provincial para resguardar la producción y el empleo en el contexto de crisis, permitiendo que las ocupaciones asalariadas registradas fueran menos afectadas durante todas las fases de la crisis, y superaran los niveles prepandemia a partir del IT-2021.

En relación a las desigualdades de género por categorías ocupacionales, el impacto de la crisis produjo una pérdida interanual de empleos asalariados informales levemente mayor para los varones durante el primer momento de la pandemia (IIT y IIIT de 2020) y una contracción mayor y una más lenta recuperación para las asalariadas no registradas en la etapa posterior (entre el IVT 2020 y el IT de 2021) (UGE - MHyF, 2022). Sin embargo, con la consolidación de la reactivación económica luego de la segunda ola, en el IIIT y IVT de 2021 las ocupaciones asalariadas no registradas femeninas crecieron a un ritmo acelerado, aunque no llegaron a superar los puestos de trabajo anteriores a la pandemia (se ubicaron en un 96,6 % de los puestos de trabajo prepandemia), mientras que los varones se encontraron en un nivel incluso inferior (92,3 %).

La recuperación fue más dinámica en el trabajo por cuenta propia: a finales de 2020 el sector ya había superado las ocupaciones previas al golpe de la crisis; y, si bien estos puestos de trabajo volvieron a verse afectados durante la segunda ola de contagios, superaron los niveles de prepandemia en el IVT-2021 (+1,6 %). Dicho crecimiento del empleo por cuenta propia se dio en mayor medida entre las mujeres en dicho trimestre (+2,9 % y de 0,8 % en el caso de los varones).

A pesar de presentar un retraso –relacionado al alto grado en que la población económicamente activa abandonó el mercado laboral en la primera ola, como así también a una reactivación más lenta del empleo en las ramas de actividad con mayor informalidad–, la evolución de las ocupaciones no registradas se dio en línea con la trayectoria que estas suelen presentar en momentos de crisis y posterior recuperación económica: en la etapa de contracción de la actividad suelen ser los puestos de trabajo que más rápidamente se destruyen y cuando comienza la reactivación, este sector se presenta como una posibilidad de generar un ingreso.

## Conclusión

La crisis sanitaria y económica ocasionada por COVID-19 tuvo un doble impacto de género en el trabajo de las mujeres bonaerenses. Por un lado, profundizó y puso en evidencia como nunca antes el rol central de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, su injusta distribución y las consecuencias sociales, económicas y culturales que conlleva dicha desigualdad. Este incremento en el TDCNR afectó principalmente a las mujeres al interior de los hogares y, a su vez, supuso mayores obstáculos en relación a la continuidad de sus empleos (especialmente para aquellas en situación de informalidad laboral), la reincorporación a la vida laboral y/o la búsqueda de un nuevo empleo.

Por otro lado, la pandemia tuvo un impacto diferencial sobre el empleo de las y los bonaerenses dado por la composición del mercado laboral, la preexistente segregación ocupacional por género y la alta tasa de informalidad del empleo de las mujeres. En el marco del impacto económico dispar en términos sectoriales que caracterizó a la crisis por COVID-19, sectores como la construcción, y la industria, mayormente masculinizados, fueron más afectados inicialmente, pero presentaron una rápida recuperación, mientras que el trabajo en servicio doméstico, con gran participación de mujeres y una alta tasa de informalidad, tuvo una dinámica

de recuperación más lenta. Por su parte, la trayectoria del sector de comercio afectó en gran medida el empleo de las y los bonaerenses.

Los datos desplegados en este informe dan cuenta de que se pueden distinguir ejes de fortalecimiento de las políticas públicas con perspectiva de género para un desarrollo sostenible e inclusivo: (i) democratización de las tareas de cuidado al interior de los hogares; (ii) organización de un sistema integral de cuidados que dinamice la economía a través de la construcción de espacios y la generación de empleo de calidad para las/os cuidadores/as; (iii) incorporación y continuidad de mujeres y diversidades en aquellas actividades productivas que hoy están fuertemente masculinizadas y que constituyen los sectores con mejores condiciones laborales; (iv) mejora de las condiciones laborales de sectores con alta tasa de feminización. Cerrar brechas de género supone construir una provincia con más justicia social y en clave de igualdad.



## Bibliografía

- Ahumada, Candela, Bonavitta, Paola y Bard Wigdor, Gabriela. (2020). *Cuidados, usos del tiempo y trabajos en cuarentena*. Cuestionario virtual realizado durante una semana en abril de 2020.
- Batthyány, Karina (2020). *La pandemia evidencia y potencia la crisis de los cuidados, Pensar la pandemia*, Observatorio social del coronavirus, CLACSO.
- DNElyG – ME. (2020). *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto*, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Argentina.
- DPE – MHyF. (2021). Indicador trimestral de la actividad económica de la provincia de Buenos Aires, Dirección Provincial de Estadística del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA.
- East, Laurence y López, Mourelo. (2020). *COVID-19 y la situación de las trabajadoras de la salud en Argentina*, Informe Técnico de la OIT, UNFPA y ONU-Mujeres.
- GROW - Género y trabajo. (2020). *Encuesta de uso del tiempo en contexto Covid-19*.
- INDEC. (2020). *Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires*, Primer informe de resultados. Agosto-octubre de 2020.
- ONU-Mujeres y CEPAL. (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*.
- Ottaviano, Juan Manuel. (2020). Teletrabajo y cuidados, en *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19. La experiencia en la Argentina*, Documentos de Proyectos, CEPAL-Naciones Unidas.
- UGE - MHyF (2022). *Pandemia y recuperación económica en la provincia de Buenos Aires desde un enfoque de género*, Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA.

UGE – MHyF. (2021). *Introducción a la perspectiva de género en el mundo laboral. Brechas de género en la PBA*, Unidad de Género y Economía del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la PBA, Informe n.º1.

# La alimentación en tanto actividad de cuidado y derecho humano: reflexiones desde la universidad pública en la formación de nutricionistas del conurbano bonaerense/aportes para la política alimentaria

Autoras: Lic. Denisse Reynoso Peitsch<sup>257</sup>, Lic. Lucía Vázquez<sup>258</sup>

## Introducción

La alimentación, entendida no solo como un proceso estrictamente biológico, sino multidimensional e integral, está estrechamente ligada al sostén de la vida y a las construcciones más íntimas de las personas y excede, por supuesto, la mera incorporación de nutrientes. No se puede negar la enorme

---

257 Licenciada en Nutrición por la Universidad de Buenos Aires. Maestranda en políticas públicas y feminismos en la Universidad Nacional de José C. Paz. Docente en la Universidad Nacional de Tres de Febrero y la Universidad Nacional de La Matanza. [dpeitsch@untref.edu.ar](mailto:dpeitsch@untref.edu.ar)

258 Licenciada en Nutrición por la Universidad Nacional de La Matanza. Maestranda en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud en la Universidad Nacional de Lanús. Docente en la Universidad Nacional de Tres de Febrero y la Universidad Nacional de Hurlingham. [lvazquez@untref.edu.ar](mailto:lvazquez@untref.edu.ar)

complejidad que la compone, como su representación simbólica, acceso (físico, económico, cultural, etc.), la preparación, distribución, logística y, en algunos casos, también la asistencia de personas que no pueden alimentarse por sus propios medios. La alimentación es un derecho humano y, además, es una actividad vital, transversal a todas las dimensiones y disciplinas de la humanidad y son particularmente las mujeres a quienes social y culturalmente se les ha responsabilizado y asignado el rol de proveer este cuidado a los miembros de sus familias (Franco, 2010).

También son fundamentalmente mujeres las profesionales de la salud que han proyectado en sus ocupaciones laborales la perspectiva del cuidado, como las nutricionistas. Sin embargo, resulta prácticamente ausente la perspectiva de la alimentación en tanto actividad de cuidado y, por lo tanto, del derecho en los abordajes y lineamientos del hacer profesional. Es por ello que deseamos reflexionar particularmente en las representaciones y prácticas prevalentes en el hacer profesional del colectivo de las nutricionistas y este diálogo emergente con la perspectiva de la alimentación y los posicionamientos en los contextos de formación de grado como espacios fundamentales de problematización. Compartimos nuestra reflexión en tanto nutricionistas y docentes de la Licenciatura en Nutrición de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

## Desarrollo

Con el impulso de creación de las universidades del conurbano y un nuevo posicionamiento del Estado, la Universidad Nacional de Tres de Febrero ha desarrollado lineamientos de políticas educativas que permitieron establecer un claro enfoque de derechos humanos (Pautassi, 2016). La Licenciatura en Nutrición, específicamente de esta casa de estudios, pretende fomentar la formación de profesionales de la salud y la alimentación con capacidad de entender que el alimento no solo satisface una necesidad primaria, elemental, biológica, sino también actúa como nexo social y construcción de una identidad; a su vez, es una tarea de cuidado

y de sostén, irreductible a las calorías y nutrientes que la componen.

Este concepto de alimentación implica un inevitable diálogo con el proceso socio histórico del territorio, la posibilidad de contextualizar y proyectar aprendizajes respecto de una idea de salud-enfermedad integral y la perspectiva de derechos humanos que la conforma. La formación académica de futuras/os nutricionistas del conurbano bonaerense resulta ser una enorme oportunidad para repensar y reflexionar acerca de las incumbencias y prácticas de la profesión, de manera que hacer énfasis en aspectos alimentarios desde una perspectiva de derecho requiere avanzar más allá del marco teórico de la Declaración Internacional de Derechos Humanos y su ejecución como Estado Nación. Requiere más bien contemplar la inevitable carga valorativa que asume el hecho de alimentar: enfatizar en nociones de calidad, suficiencia, disponibilidad, sustentabilidad, adecuación; ejes fundamentales de las políticas públicas alimentarias. Estas, abordadas con un enfoque desorientado de los aportes de la economía feminista o la perspectiva de género, acumula esfuerzos interpretativos y metodológicos para echar luz en asuntos relevantes vinculados a la alimentación, alejándose, a su vez, de las dimensiones del cuidado (Pautassi, 2016).

Históricamente las representaciones simbólicas y los imaginarios vinculados al hacer de las/os nutricionistas careció de la perspectiva de la alimentación en tanto actividad representada y sostenida por mujeres a las cuales se les adjudica, pero no se les reconoce esta tarea específicamente (más bien queda implicada como una más de todas las tareas de cuidado que realizan). Alimentación y cuidado resultan una interrelación ineludible, ambas dimensiones se contienen mutuamente.

El origen de la profesión se construye sobre los aspectos más elementales de la división sexual del trabajo, la feminización de las tareas de cuidado y el sistema patriarcal histórico dominante. La profesión surge en la década de 1920, época en la que el doctor Pedro Escudero, médico egresado de la Universidad de Ciencias Médicas de Buenos Aires, reconoce a la nutrición como aspecto clave de la atención médica y decide recorrer los colegios de "señoritas" de la época reclutando mujeres que pudiesen aspi-

rar, en un futuro cercano, a ocuparse de estudiar y adaptar la alimentación de las personas enfermas para favorecer su recuperación. Así es que se crea la Escuela de Dietistas<sup>259</sup>. El campo médico donde nace la profesión de las/os nutricionistas es el mismo campo médico excluyente y generador de diversos mecanismos de estigmatización social, incluso desde el Estado (Farji Neer, 2018) para con las personas en general, pero concretamente con las construcciones identitarias y corporalidades por fuera de la norma. Nacen en ese mismo campo médico las/os nutricionistas, como asistentes por “extensión” del médico, con el fin de adaptar las dietas de las personas a diversas situaciones patológicas (o no) a partir de sus indicaciones previas, pero también, nacen como reproductores del discurso médico como una instancia de subjetivación normalizadora (Preciado, 2009).

La formación de las/os profesionales de la salud aún sigue permeada por el biologicismo como perspectiva argumentativa dominante, construida sobre la concepción del cuerpo como conjunto de órganos que deben funcionar en una dirección determinada para considerar si hay presencia de enfermedad, es decir, ausencia de salud (Boy, 2018). Desentendiendo las nociones de salud o enfermedad como construcciones sociales y situadas y, por ende, en constante disputa. Los cuerpos son, para la disciplina, medibles, tangibles, tocables, por lo tanto, plausibles de ser modificados. A partir de la necesidad de ajustar los cuerpos a la norma social y a los propios deseos, las personas intervienen esos cuerpos con diversas sustancias lo que puede derivar en enfermedades o, incluso, en la muerte.

Naturalmente la alimentación, a pesar de su complejidad, suele romper las barreras de lo íntimo y lo privado constantemente, entregándose rápidamente al análisis y juicio por parte de otras/os, especialmente de las/os profesionales de la salud (cualquiera sea su disciplina) quienes suelen

---

259 López, Laura B, & Poy, Susana. (2012). Historia de la Nutrición en la Argentina: nacimiento, esplendor y ocaso del Instituto Nacional de la Nutrición. *Diaeta*, 30(140), 39-46. Recuperado en 14 de abril de 2022, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-73372012000300006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73372012000300006&lng=es&tlng=es)

adjudicarse rápidamente el poder de opinar sobre ella y sobre los cuerpos que la habitan. Indicar y juzgar suele ser parte del proceso de consulta o diálogo respecto a lo alimentario en el ámbito de la salud favoreciendo un proceso de patologización y reducción conceptual de la alimentación. Sobran los argumentos, las indicaciones y disposiciones imperativas y cuantitativas por parte de las/os nutricionistas estructuradas/os en prácticas normativas, basados en un sistema biologicista hegemónico dominante que consigue que las cuestiones alimentarias se despeguen y se alejen totalmente de la mirada de la complejidad, de la que hablamos anteriormente y que vivimos y encarnamos los seres humanos a diario.

Resulta difícil en ese contexto pensar los cuerpos desde una mirada histórica, contextual, identitaria, diversa e integradora tal como posibilita la perspectiva latinoamericana de la salud colectiva (Castro, 2016). Sin embargo, el enfoque de derecho integral, la práctica reflexiva, la perspectiva de género, la incansable problematización y constante deconstrucción y reconstrucción del hacer profesional en el contenido de programas y recursos pedagógicos de diferentes asignaturas y propuestas de prácticas profesionales territoriales van delineando nuevas líneas de acción y marcos innovadores para poder debatir, discutir e incorporar nuevas conceptualizaciones acerca del hacer profesional de una ocupación feminizada, atravesada por una actividad primordial del cuidado emplazada en un sistema y modelo médico patriarcal y dominante.

## Conclusiones-reflexiones

Por lo anteriormente dicho, teniendo en cuenta la complejidad y las múltiples dimensiones que forman parte de la problemática planteada, nos resulta interesante subrayar que la alimentación, en tanto práctica que atraviesa la vida de todas las personas, también lo hace con las identidades, los cuerpos, los ciclos vitales, pero, particularmente, con las mujeres, dentro y fuera de los marcos de la profesión y de la Universidad que habitamos.

Consideramos factible repensar y discutir nuevos lineamientos innovadores para la profesión vinculados a la formación de las/os nutricionistas. En particular, la existencia de una formación con perspectiva de género como asunto transversal en el hacer profesional y en la promoción del trabajo del colectivo profesional.

Proponer nuevos escenarios de revisión acerca de las incumbencias y los alcances de la profesión en el espacio de la formación de grado, especialmente vinculada a las representaciones y reproducciones del hacer profesional resulta elemental, estableciendo, de esta forma, la potencia de la discusión acerca de nuevos criterios y enfoques del abordaje profesional. Así también, se podrán desandar las trayectorias educativas académicas construidas desde el cissexismo como forma natural y legitimada de comprender los procesos de salud y enfermedad.

Conocer, difundir y promover el cumplimiento de la Ley Argentina de Identidad de Género 26743 en los ámbitos vinculados al ejercicio profesional de las/os nutricionistas –en tanto que constituye una ley desjudicializante, descriminalizante, desestigmatizante y despatoquizante del travestismo, la transexualidad y la transgeneridad (Farji Neer, 2018)– resulta clave, por ser un aspecto no solamente informativo sino profesional.

Reforzar el concepto de la determinación social de la salud<sup>260</sup> en las intervenciones, por ser un aspecto fundamental de la salud colectiva refiriéndonos a los procesos de salud-enfermedad de todas las personas y por ello también de la alimentación, puede colaborar con estas construcciones. Reconocer y analizar la dimensión de los determinantes sociales de la salud es clave para su problematización conceptual (Castro, 2016);

---

260 Abordamos la determinación social de la salud a partir de la conceptualización de Jaime Breilh (2013), entendiéndolo que los procesos de salud-enfermedad son resultado de la relación dialéctica de los fenómenos que suceden en la dimensión general, particular e individual de los sujetos y poblaciones. Es decir, los procesos de salud-enfermedad son una parte del todo social; una expresión particular de las condiciones de vida donde se entrecruzan las fuerzas económicas, políticas y culturales operando como un todo.



esto resulta un aspecto trascendental de los encuentros entre profesionales de la salud y la comunidad.

La problemática planteada vislumbra lo relevante de asumir al género y las tareas de cuidado no solo como determinantes de la salud y alimentación de las personas, siendo también determinantes para los posicionamientos de los alcances e incumbencias de las/os nutricionistas, aunque hayan parecido ajenas/os/es durante todo este tiempo a esos abordajes. Las modificaciones discursivas o nuevas terminologías no son suficientes ni se traducen en una ampliación de oportunidades para las personas (Fernández Romero, 2020), ni en el aumento de los márgenes de libertad en la autonomía de las decisiones sobre los cuerpos.

Como toda intención de transformación social colectiva, esta se nutrirá de los diferentes matices que el proceso requiera. Sin embargo, lo que es incuestionable es el carácter universal del proceso para el colectivo profesional de las/os/es nutricionistas, no es a medias, ni es selectivo. Serán las asociaciones, colegios, universidades e instituciones claves para este proceso. Es importante no recaer en miradas pesimistas acerca de este estado de situación planteado, sino tener en cuenta que la apertura de las discusiones y la problematización y desnaturalización de cuestiones tan significativas y complejas para la sociedad imbricadas en el hacer profesional de las/os/es nutricionistas nos permitirá proyectar al menos nuevos escenarios y oportunidades, especialmente en contextos donde estuvo históricamente postergado, silenciado e invisibilizado.

## Bibliografía

- Boy, M. (2018). Población trans e (in)acceso a la salud: percepción de las/os trabajadoras/as de la salud sobre pacientes trans en territorios postergados. José C. Paz, Buenos Aires, 2015-2018. *Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional sobre Estudios de Diversidad Sexual en Iberoamérica - Derechos Placeres y Vivencias*.
- Breilh, J. (2013). La determinación social de la salud como herramienta de transformación hacia una nueva salud pública (salud colectiva). *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*; 31(supl. 1): S13-S27.
- Castro, R. (2016). De la Sociología en la medicina a la sociología de la salud colectiva: apuntes para un necesario ejercicio de reflexividad. *Salud Colectiva*, 12 (1), 71-83. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.859>
- Farji Neer, A. (2018). Entre lo moral y lo clínico. Los primeros profesionales especializados en tratamientos de construcción corporal trans en Argentina (1998-2012). *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 10 (26), 11-21.
- Fernández Romero, F. (2020). Podemos concebir otra historia: Activismo trans, derecho al aborto y justicia reproductiva. *Journal of Transgender Health*, 22(1).
- Franco, S. (2010). La alimentación familiar una expresión del cuidado no remunerado. *Prácticas de oficio*, 6, 1-8.
- Pautassi, L. (2016). La complejidad de articular derechos: alimentación y cuidado. *Salud Colectiva*, 12 (4), 621-634. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.941>
- Preciado, P. B. (2009). *La invención del género, o el tecnocordero que devora los lobos*. En AAVV: Biopolítico, 15-42. Buenos Aires: Ediciones Ají de Pollo.

# Género y universidad. Implementación de estrategias para el abordaje, la formación y la transversalidad de la perspectiva de género en la UNSAdA

Autoras: Silvina Sansarricq<sup>261</sup>, María Florencia Longarzo<sup>262</sup>,  
Raquel Tarullo<sup>263</sup>, Ivana Coronel<sup>264</sup>

## Introducción

El presente trabajo expone e indaga sobre los procesos de formación y las políticas en materia de género que viene desarrollando la Universidad Nacional de San Antonio de Areco (UNSAdA) hacia dentro de la institución. El equipo entiende que hablar de educación superior pública en la

---

261 Psicóloga (UNR). Magíster en Política y Gestión de la Educación Superior (UNR), Esp. en Gestión de la Innovación y la Vinculación Tecnológica (UNNOBA). Vicerrectora de la UNSAdA. silvina.sansarricq@unsada.edu.ar

262 Licenciada en Comunicación Social (FPyCS-UNLP). Profesora e investigadora en UNSAdA y UNNOBA. flongarzo@docentes.unsada.edu.ar

263 Doctora en Ciencias Sociales y Humanas (UNQui), Mg. en Comunicación, Cultura y Sociedad. Investigadora del CONICET. Profesora Adjunta en UNSAdA y UNNOBA. Profesora de posgrado en UNLZ. raquetarullo@gmail.com

264 Coordinadora de Bienestar Universitario de la UNSAdA y referente por la misma Universidad en la RUGE-CIN. Fue Prosecretaria de Extensión Universitaria de la UNNOBA. ivana.coronel@unsada.edu.ar

Argentina es también hablar de democratización del conocimiento y, por ende, de ampliación de derechos. Teniendo en cuenta esta premisa, la formación en la temática de género y diversidades constituye un desafío y, a su vez, una oportunidad para generar transformaciones que promuevan la igualdad de oportunidades, así como impulsar la transversalización del enfoque de género en las distintas áreas, proyectos y programas que componen la vida institucional.

## Desarrollo

En las últimas décadas, la creación de universidades públicas en diferentes puntos del país implicó una transformación de las realidades locales. En este contexto, la UNSAdA es una de las últimas universidades creadas en el país, a través de la Ley 27213, en noviembre de 2015. En diciembre de 2018 el Consejo Superior de la Universidad aprobó el “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual” (Res. CS n.º 117/2018) y, en 2019, se comunicó la adhesión como miembro del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) a la Ley Micaela. En 2020 se realizaron las primeras capacitaciones para autoridades, funcionarias y funcionarios, con el apoyo de la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (RUGE) del CIN, en el marco del proyecto conjunto CIN- RUGE- ONU Mujeres- Iniciativa *Spotlight*.

La capacitación se desarrolló en tres encuentros. En el primero se hizo un recorrido sobre los marcos normativos, la violencia sexista en sus dimensiones política, estructural y sistemática, y la responsabilidad estatal para su prevención, sanción y erradicación en el ámbito universitario. En el segundo encuentro, se analizó el sistema sexo-género y la heterosexualidad obligatoria, efectos violentos y discriminatorios; las orientaciones sexuales e identidades de género, diversidades y disidencias sexo-genéricas; y el carácter heteronormado de la institución universitaria. El tercer encuentro consistió en un taller para reflexionar sobre una serie de

afirmaciones que se abordaron en una encuesta propuesta al finalizar el segundo encuentro.

Debido al ASPO, las capacitaciones se realizaron en forma virtual y estuvieron a cargo de docentes de la UNSAdA que realizaron el posgrado *"Perspectiva de Género en la Universidad: Abordajes para la prevención de la violencia y discriminación de género en el ámbito universitario"* (FADU-UBA).

Para el taller, a fin de optimizar los tiempos que impone el encuentro sincrónico virtual, el equipo decidió adelantar un ejercicio programado por medio de una encuesta en línea. Se indagó sobre una serie de afirmaciones que abordan temas tales como: el sistema sexo-género, las orientaciones sexuales e identidades de género, el cupo laboral travesti-trans, el acceso de las mujeres a cargos de gestión, las políticas de cuidado y corresponsabilidad, los abordajes de las violencias sexistas, la transversalización de la perspectiva de género a nivel curricular, el lenguaje no sexista e inclusivo, entre otras. Los resultados obtenidos posibilitaron el debate durante el taller y permitió la construcción de un corpus de datos para analizar y trabajar en futuras capacitaciones.

La comunicación en el entorno virtual planteó ciertas restricciones en función del manejo de herramientas disponibles y también de la dificultad de expresarse. En el primer caso hubo algunos problemas en el uso de plataformas comunicacionales según la edad, los conocimientos y la práctica de las y los participantes. En el segundo caso, se verificó cierta resistencia para compartir emociones y/o ideas ante otras personas con las que no se sentía su presencia o cercanía en la modalidad virtual.

Otro aspecto, considerado como un desafío para sobrellevar durante las capacitaciones, fueron los momentos donde las intervenciones giraron en torno a cuestiones personales de las y los participantes, dificultando la adopción de una perspectiva transversal y una mirada más amplia de la problemática en la discusión y, por otro lado, el planteo de varios temas a tratar a partir de una pregunta disparadora, lo que complicó la posibilidad de seleccionar o dar prioridad a un tema sobre otros.

Por otro lado, como fortalezas se destacaron las iniciativas previas de

la Universidad en materia de género (protocolo y adhesión a la Ley Micaela) y la predisposición de las autoridades, como el rector y la vicerrectora, para fomentar y participar de las capacitaciones. A su vez, la escala de la Universidad permitió generar espacios de encuentros interclaustrales con mayor facilidad, ya que el contacto entre autoridades, docentes, no docentes y estudiantes se da de manera cotidiana. En este sentido, también resulta necesario destacar la característica multiterritorial de la UNSAdA, no solo por su expansión geográfica sino también por la procedencia de las personas que integran la comunidad universitaria.

Entre los aciertos se pueden mencionar la perspectiva comunicacional y social con la que fueron abordados los contenidos de las capacitaciones, situación que permitió una mirada más flexible, abierta y posible de pensar en las diferentes áreas de la Universidad. Además, el diseño del temario se planteó en una escala de menor a mayor complejidad, permitiendo una relación y puesta en contexto de los temas abordados.

Un diseño metodológico más preciso de las encuestas hubiese permitido la obtención de datos más exactos en los aspectos de interés y una interpretación de resultados más situada. Por ello, se considera necesario seguir trabajando en la escucha atenta y en el manejo de los debates ya que, en los tres encuentros, hubo situaciones donde resultaba difícil ordenar el intercambio de opiniones y la identificación de puntos en común que permitiera canalizar las diferencias surgidas en el seno de las discusiones.

## Conclusiones

Las primeras capacitaciones demostraron la relevancia de indagar previamente sobre situaciones percibidas como problemáticas de género en la Universidad para desarrollar futuras actividades de forma situada. Por otro lado, permitieron establecer una agenda que contemple estrategias para garantizar mayor participación y la planificación de actividades presenciales con involucramiento transversal de todos los claustros y la organización de plenarios para la discusión de preguntas disparadoras.

También se percibe como una fortaleza el trabajo integrando la diversidad de carreras que se desarrollan en la Universidad, las diversas franjas etarias, procedencias geográficas, roles y géneros de la comunidad para abordar temáticas de género multidisciplinares y de interclaustró construyendo consensos sobre el respeto por las diferencias que contribuya a un ambiente académico, laboral, de estudio, constructivo y de escucha activa.

Para futuras capacitaciones es relevante pensar la propuesta en función de la cantidad de personas que componen cada colectivo y de su rol o función dentro de la comunidad educativa.

## Bibliografía

- Plan Trayecto Formativo Federal en Cuestiones de Género. (2021). Guía Módulo II. *Las propuestas pedagógicas de capacitación en Género: particularidades y formatos*. RUGE-CIN.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020). *Ley Micaela n.º 27499. Claves para el traslado de contenidos en la práctica*.
- Rovetto, F; Fabbri, L. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. CABA, RUGE-CIN.
- Martin, A. L. (comp.). (2021). *RUGE, el género en las universidades*. CABA, RUGE-CIN.
- Universidad Nacional de San Antonio de Areco. (2018). Proyecto Institucional 2016-2022. Recuperado de <https://www.unsada.edu.ar/institucional/proyecto-institucional>



# Reflexiones en torno a la relación entre género, ciencia y pandemia

Autora: María E. Wagon<sup>265</sup>

## Introducción

La pandemia decretada por la propagación del virus SARS CoV-2 llevó a que se tomaran medidas a nivel gubernamental con el objetivo de hacer frente a las consecuencias que la enfermedad por Coronavirus traía aparejadas. Dichas medidas no repercutieron de forma neutral en la población, sino que las mujeres han sido quienes recibieron e hicieron frente al peor impacto de la crisis. Sin embargo, las desigualdades de género que, a nivel económico, social y sanitario, quedaron en evidencia durante la pandemia no fueron una novedad generada por la situación excepcional en la que el mundo entero se encontró inmerso, sino que, si bien se vieron exacerbadas por dicha situación, eran una realidad imperante en las sociedades a nivel global, en muchos casos invisibilizada por la naturalización y normalización de conductas fundamentadas en estereotipos de género. A casi tres años de iniciada la pandemia contamos, ya, con numerosos informes de organismos nacionales e internacionales que dan cuenta de la maximización de la gravedad de la crisis en la vida de las

---

265 Doctora en Filosofía, IIESS (Universidad Nacional del Sur/CONICET). mariawagon@gmail.com

mujeres<sup>266</sup>. Estos datos no pueden ser dejados de lado, sino que deben ser tenidos en cuenta, con carácter de urgente, a la hora de tomar medidas tendientes a solventar la crisis en la que la sociedad toda se encuentra inmersa, pero que, de manera particular, repercute con más fuerza en el colectivo de mujeres.

En el presente trabajo tenemos como objetivo principal analizar la situación del sistema científico argentino e internacional con anterioridad a la pandemia y durante ella desde la perspectiva de género. Ser mujer, ser madre y dedicarse a la vida académica es una decisión que conlleva la necesidad de hacer frente a situaciones de desigualdad e injusticia, realidad que se evidenció de forma extrema durante la pandemia. El innegable techo de cristal que limita la posibilidad de ascenso de las mujeres académicas se volvió una realidad aún más concreta debido a las exigencias y dificultades que la crisis trajo aparejadas. El anhelo por volver a la normalidad debe ser dejado de lado si, dicha vuelta, implica la reafirmación de un sistema que oprime y subsume en la desigualdad y la injusticia a gran parte de la población, específicamente a la población feminizada.

## **La situación de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico en la Argentina y el mundo. Reflexiones prepandemia**

Los estereotipos y los prejuicios de género llevan a que niñas y mujeres de todo el mundo, aún en el siglo XXI, continúen alejadas del sistema científico y tecnológico. Si bien en los últimos años diferentes organismos han comenzado a tomar medidas tendientes a modificar esta realidad (reglamentaciones y políticas preventivas respecto a discriminación y violencia por motivos de género en las universidades y centros de investigación, etc.) la situación está lejos de revertirse. En febrero de 2020 la

---

266 Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (2020); Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, (2021); Falú (2020); Gabosi (2021); Segato (2020); entre otros.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) publicó que solo el 30 % de las/es/os investigadoras/es a nivel mundial dedicadas/os/es a las áreas de ciencia, tecnología e ingeniería son mujeres<sup>267</sup>. Esta realidad conlleva una pérdida tanto para la trayectoria académica y laboral de las mujeres como para el ámbito científico-tecnológico, el cual se ve privado de un porcentaje de inteligencia y creatividad incalculable. En lo que respecta a la situación de América Latina, si bien un mayor porcentaje de mujeres (alrededor del 45 %) se dedica a las investigaciones científico-tecnológicas, surge como una limitación difícil de sortear el llamado *techo de cristal*, el cual remite a aquellos impedimentos que, si bien no de forma explícita, impiden o determinan fuertemente las posibilidades de ascenso de las mujeres en sus trayectorias académicas. A este tipo de discriminación vertical debe sumársele la discriminación horizontal, es decir, aquella que se refiere a las elecciones académicas de las mujeres, la cual refleja que, a nivel mundial, la matrícula femenina se reduce ampliamente en carreras nucleadas en lo que se denomina TIC (tecnología de la información y las comunicaciones); en las vinculadas a ciencias naturales, matemática y estadística; y en las ingenierías y la construcción.

### **El *techo de cristal***

La expresión *techo de cristal* (*glass ceiling*) fue introducida por Mabel Burin en la década del 80<sup>268</sup> para hacer referencia a las dificultades y limitaciones implícitas que impiden que las mujeres alcancen puestos directivos de mayor poder y salario en los diferentes ámbitos laborales a nivel mundial. Dichas barreras actúan al margen de las capacidades y del grado de formación de las mujeres y han existido desde siempre. En la actualidad, no obstante, las campañas de concientización al respecto y las políticas

---

267 Ver: *Mujeres en la ciencia: víctimas de la desigualdad de género en pleno siglo XXI* | Noticias ONU (*un.org*): <https://news.un.org/es/story/2020/02/1469451>

268 Ver: Burin, Mabel, *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y Salud Mental*.

implementadas por diferentes organismos en distintas partes del mundo, aún persisten. Guil Bozal (2008) menciona que la exclusión de la que son objeto las mujeres muchas veces no es directa, sino que se sustenta en infinidad de conductas de ninguneo, menosprecio, descalificación, etc. por parte de lo que denomina “coaliciones implícitas de poder entre varones” (Guil Bozal, 2008: 214). Dichas conductas pasan desapercibidas la mayoría de las veces, incluso para las mujeres mismas, por el alto grado de naturalización del que gozan. Burin (1987) introduce, también, la noción de *piso pegajoso*, la cual remite a la “inercia que mantiene a tantas mujeres inmovilizadas en su puesto, atrapadas en la base de la pirámide económica, sin fuerzas para enfrentar el conflicto que significaría enfrentarse con lo nuevo y desafiar el sistema” (Maffía, 2008).

A la metáfora del *techo de cristal* se le suma la de *paredes de cristal*, imagen que remite a la segregación horizontal existente en el ámbito científico en tanto ciertas áreas del conocimiento o disciplinas científicas son ocupadas mayoritariamente por mujeres (humanidades y ciencias de la salud) y otras, por varones (ingenierías, ciencias naturales, matemática). Esta realidad solo se sostiene si, a la base, permanecen incólumes prejuicios y estereotipos de género aún vigentes en nuestra sociedad. Estereotipos que relacionan a la mujer con disciplinas vinculadas con nociones como ‘cuidado’ y ‘sensibilidad’, y a los varones con ‘fuerza física’ y ‘racionalidad’.

En sintonía con lo anterior, Lauricella y Elbirt (2021) hacen referencia al aporte invaluable de la investigación científica y el conocimiento respecto a la problematización de la realidad existente y a la construcción de un mundo más equitativo e igualitario.

Por ello consideramos fundamental incorporar la perspectiva de género en la ciencia desde donde trabajamos, porque los problemas sociales no son iguales (sea por nuestras clases, etnias, religiones o nacionalidades), pero por sobre todo, no es la misma vivencia la de mujeres que la de varones (Lauricella y Elbirt, 2021).

La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito científico-tecnológico se traduce en la elaboración de problemas de investigación más

diversos y plurales cuyos resultados tienen injerencia y repercuten en nuestras sociedades por medio de propuestas de extensión y vinculación con las distintas comunidades. Es decir, la inclusión de la mencionada perspectiva no solo apunta a transformar y mejorar las oportunidades de las mujeres en la ciencia, contribuyendo al reconocimiento de su trabajo y a la mejora en sus condiciones laborales y remunerativas, sino que tiene también por objetivo promover cambios que repercutan a nivel social y a ampliar la mirada y la perspectiva femenina en el ámbito científico-tecnológico, hecho que magnifica las potencialidades de la ciencia en su totalidad.

## **Reflexiones en torno a la relación entre maternidad y trabajo científico**

### **Maternidad e investigación**

Los datos estadísticos muestran que la maternidad es una opción de vida que repercute significativamente, de forma negativa, en la vida de la mujer investigadora. No así la paternidad en el caso de los varones. En el caso específico de las investigadoras del CONICET puede observarse que hay un antes y un después del nacimiento de las/os/es hijas/os/es en la trayectoria de cada una, la cual, en muchos casos, aletarga su ritmo de ascenso al disminuir su producción y su participación activa en diversas actividades académicas o, directamente, queda estancada en alguna de las cinco categorías en las que se jerarquiza la investigación dentro del organismo (generalmente en las tres inferiores). Esta realidad se sustenta en una cultura patriarcal que atribuye a la madre la responsabilidad casi total por el cuidado y la crianza de las/os/es hijas/os/es, tarea que resulta de muy difícil compatibilidad con las exigencias y el grado de competitividad de las carreras de investigación. Maffía (2008) sostiene que la realidad de la carrera científica de los varones, la cual no se ve interpelada fácticamente por el hecho de tener hijas/os/es, se sostiene porque en la base de nuestra cultura subsiste una estructura patriarcal que da por sentado que detrás de cada científico exitoso hay una mujer que se encarga de su cuidado y el de las/os/es hijas/os/es y que, amorosamente, lleva

adelante las tareas de reproducción biológica y ofrece su fuerza de trabajo desinteresadamente. Este apoyo incondicional, continúa Maffía, se encuentra ausente en la vida de las mujeres quienes se ven inmersas en la ambivalencia de tener que estar disponibles a tiempo completo como madres (por mandato social) y, al mismo tiempo, como investigadoras (para tener una carrera exitosa). A su vez, soportan el peso de la estresante tarea de compatibilizar las capacidades, muchas veces contrarias, que en cada rol se les requiere, a saber: amorosidad, cooperación, emocionalidad versus objetividad y racionalización.

En relación con lo expuesto, Krause (2020) rastrea lo que cataloga como 'penalizaciones' respecto a la maternidad al interior del CONICET, las cuales se traducen en diferentes tomas de decisiones por parte de las autoridades que repercuten de forma negativa en las trayectorias académicas tanto de becarias como de investigadoras que deciden maternar. En referencia a esto, Krause menciona que las licencias por maternidad fueron un logro fruto de la lucha de la organización gremial Jóvenes Científicxs Precarizadxs (JCP) surgida en 2006. En el caso particular de las becarias, esta lucha, una vez logrado su objetivo primero (las licencias por maternidad) se mantuvo activa para lograr que la prórroga de 100 días respecto a la fecha de finalización de las becas no se subsumiera a otras otorgadas por el organismo. A su vez, se logró revertir la decisión del CONICET de otorgarles continuidad laboral a todas las becarias embarazadas, quienes hasta abril de 2020 se quedaban sin trabajo y cobertura médica si su fecha de parto era posterior a la fecha de finalización de su beca. Krause (2020) expone que, aún en la actualidad, el sistema científico continúa bajo el paradigma de la concepción de la maternidad en sentido biologicista y conservador. Esta realidad obliga a las mujeres dedicadas a la investigación científica a disminuir su carga laboral para poder hacer frente a las demandas domésticas y de crianza, las cuales recaen casi en su totalidad sobre ellas. Esto, a su vez, redundo en el estancamiento de sus carreras en los escalafones inferiores de las categorías de investigadoras/es y en el reparto desigual de recursos, lo cual

repercute, inevitablemente, en la producción de conocimiento y, a su vez, en el reconocimiento por el trabajo realizado.

### **Maternidad, ciencia y pandemia**

Durante la pandemia, el agravamiento de la crisis del cuidado no permanece ajeno a la vida de las investigadoras y académicas. A nivel mundial, la situación de las mujeres dedicadas al trabajo de investigación dentro del sistema científico tecnológico se vio gravemente dificultada durante el período de aislamiento obligatorio. Al respecto, Sáez (2020) expone que los primeros estudios abocados a analizar la repercusión de la pandemia en la producción científico-tecnológica señalan que, en el mencionado período, las investigadoras publicaron menos e iniciaron en menor medida proyectos nuevos en relación con sus colegas varones. El análisis de esta realidad conlleva la necesidad de reflexión respecto a los roles de género vinculados a la cuestión del cuidado en nuestras sociedades, la cual se extiende a la atención de niñas/os/es y adolescentes, adultas/os/es mayores, tareas domésticas, etc. En este sentido, Sáez (2020) hace referencia a la observación de diferentes editores de revistas científicas, quienes alertan sobre la notable disminución de envíos por parte de mujeres durante la pandemia y el aumento de producción masculina en el mencionado período. Sáez, al respecto, refiere a la apreciación de la investigadora de la Universidad Federal de Río Grande del Sur, Fernanda Staniscuaski<sup>269</sup>, quien sostiene que las científicas, debido a las consecuencias de la pandemia, están perdiendo competitividad. En una carta enviada a la revista *Science* en mayo de 2020, Staniscuaski, junto a otras investigadoras,

---

269 Staniscuaski es la impulsora del movimiento mundial *Parents in Science*, el cual surgió en Brasil en 2016 con el objetivo de plantear la discusión sobre la maternidad y la paternidad en el universo científico brasileño. La misión principal del movimiento focaliza en la necesidad de transformar la manera en que la crianza de las/os/es hijas/os/es afecta a las/os/es investigadoras/es en general, pero, fundamentalmente, a las madres. En 2020 se formó el movimiento *Parents in Science Colombia*.

alertan sobre la sobrecarga de trabajo y la subsecuente merma en la producción científica que deben enfrentar las mujeres durante la crisis sanitaria. A su vez, hacen público el hecho de que las medidas de aislamiento obligatorio impuestas a nivel mundial han llevado a que gran parte de las investigadoras no hayan podido dedicarse al trabajo académico debido a la urgencia de la atención de sus hijas/os/es y a las tareas domésticas. Esta realidad no se replica en la cotidianeidad de sus colegas varones, por lo que las autoras de la carta sostienen que, de no tomarse medidas, la pandemia profundizará la brecha de género que impera en el ámbito científico a nivel internacional.

En el mismo sentido, Sander y Grauer (2020)<sup>270</sup> se refieren no solo al aumento del cuidado en su aspecto visual y físico, sino también al incremento del aspecto invisible del trabajo de cuidado, el cual se denomina trabajo cognitivo o carga mental. Debido a lo anteriormente expuesto, y como respuesta ante la crisis originada por la pandemia, científicas e investigadoras de todo el mundo exhortan a las autoridades políticas a que tomen medidas para que la brecha de género existente en todos los órdenes, pero específicamente en el sistema de ciencia y tecnología a nivel global, no se profundice y, a su vez, comience un proceso de retracción.

---

270 El escrito mencionado se publicó en agosto de 2020 en el blog del sitio web *Mama is an Academic* (<https://mamaisanacademic.wordpress.com/>) creado en junio de 2017 por las científicas Julia Leventon (Universidad de Leuphana, Alemania), Lucie Middlemiss y Katy Roelich (Universidad de Leeds, Reino Unido). El mencionado sitio surgió como un espacio para compartir experiencias sobre cómo conciliar la maternidad y el trabajo académico.



## Conclusión

Las graves consecuencias de la pandemia declarada por la propagación del virus SARS CoV-2 han profundizado la realidad de desigualdad e injusticia en las que se encuentran las mujeres en todo el mundo. En el presente trabajo nos hemos dedicado al análisis específico de la situación de las mujeres al interior de los sistemas científico-tecnológicos, tanto a nivel local como internacional, antes y durante la pandemia. A su vez, hemos dedicado un apartado a reflexionar sobre la relación problemática que existe entre la ciencia y la maternidad, la cual, no obstante los avances actuales en lo que respecta a políticas de género, sigue siendo un factor clave a la hora de analizar el estancamiento académico de las carreras de muchas madres investigadoras y, en casos extremos, su salida/expulsión de dicho sistema.

Desde los inicios de la pandemia decretada en marzo de 2020 por la OMS, la realidad de las mujeres académicas e investigadoras, especialmente de aquellas que eran madres de niñas/os pequeñas/os, se vio complejizada debido las nuevas demandas a las que las expuso el aislamiento obligatorio. Las exigencias del teletrabajo debieron compatibilizarse con las tareas domésticas, las nuevas obligaciones inherentes a la educación de las/os/es niñas/os/es y adolescentes, la falta, en muchos casos, de una estructura habitacional acorde a la nueva realidad y la imposibilidad de recibir ayuda, ya sea de familiares como de personas externas. Esta situación ha redundado, en el caso de las mujeres, en la disminución e imposibilidad (en ciertos casos) del ejercicio de su capacidad de producción académica. Editores de diferentes revistas científicas han alertado, en los últimos meses, sobre una notable disminución de envíos y, consecuentemente, de publicaciones de mujeres a nivel mundial. Esta realidad no se replica en el caso de los varones quienes, según las mismas fuentes, no solo han logrado mantener su producción durante la pandemia, sino que, en muchos casos, han aumentado su rendimiento.

Los acontecimientos de los últimos años han dejado en evidencia la desigualdad estructural que impera en nuestras sociedades. El anhelo por volver a la normalidad debe ser dejado de lado si, dicha vuelta, implica

la reafirmación de un sistema que oprime y subsume en la desigualdad y la injusticia a gran parte de la población, específicamente a la población feminizada con todos los agravantes interseccionales que puedan sumarse (etnia, clase social, etc.). La nueva normalidad debe aspirar a la construcción de una realidad renovada en la que, en el caso específico del ámbito científico-tecnológico, ser mujer y ser madre no implique un esfuerzo extremo por alcanzar las metas y cumplir con los estándares de la comunidad científica, los cuales, como hemos expuesto, deben ser revisados si lo que se pretende es lograr un ámbito científico-tecnológico equitativo que no expulse a la mitad de la población mundial (las mujeres) sino que pueda nutrirse y enriquecerse con sus aportes.

## Bibliografía

- Añi Montoya, A. (2020). Pensar las narrativas de la (nueva) normalidad: una responsabilidad ético-política. *Económica*, 42-48.
- Burin, M. (1987). *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y Salud Mental*. Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). *COVID-19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer los impactos diferenciados*. <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>
- Falú, A. (2020). La vida de las mujeres en confinamiento en las ciudades fragmentadas. Un análisis feminista de los temas críticos. *Astrolabio*, (25), 22-45.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. (2021). *Desafíos de las Políticas Públicas frente a la crisis de los cuidados*. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares\\_pandemia\\_final\\_29.04.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares_pandemia_final_29.04.pdf)
- Gabosi, M. (2021). La participación de las mujeres en la reurbanización de Villa 20: las dificultades que atravesaron para participar del proceso. *Quid* 16, 15, 66-90.
- Guil Bozal, A. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *EccoS. Revista Científica*, 10 (1), 213-232.
- Krause, M. (25 de agosto 2020). ¿Por qué se castiga la maternidad dentro del sistema científico? *Prensa Obrera*. <https://prensaobrera.com/mujer/por-que-se-castiga-la-maternidad-dentro-del-sistema-cientifico/>
- Lauricella, M. y Elbirt, A. (2021). Mujeres y niñas en la ciencia. Una reflexión plural. <https://cisor.conicet.gov.ar/nubepalabras/>
- Maffía, D. (2008). Carreras de obstáculos. Las mujeres en ciencia y tecnología. La Habana. [http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202\\_doc.pdf](http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf)
- Sáez, C. (8 de junio de 2020). "Estoy fallando como investigadora y madre": la Covid 19 amplía la brecha de género en ciencia. *Agencia Sinc*. "Estoy fallando como investigadora y madre": la COVID-19 amplía la brecha de género en ciencia ([agenciasinc.es](http://agenciasinc.es))

- Sander, A. y Grauer, C. (2020). Forschen und Schreiben in der Krise. <https://mamaisanacademic.wordpress.com/blog/>
- Segato, R. (2 de mayo de 2020). Es un equívoco pensar que la distancia física no es una distancia social. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/opinion/biografiarita-segato-es-un-equivoco-pensar-que-la-distancia-fisica-no-es-una-distancia-social-nid2360208/>
- SG-OEA (2020). *Covid 19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer los impactos diferenciados*. Comisión Interamericana de mujeres.
- Staniscuaski, F. et al. (2020). Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science*, 368 (6492), DOI: 10.1126/science.abc2740.
- Wagon, M. (2021). La pandemia en la sombra. Reflexiones en torno a la violencia contra las mujeres en el marco del Covid-19. En Silvia London (Comp.): *La investigación en ciencias sociales en pandemia, un año después*. Publicado en: <https://iess.conicet.gov.ar/index.php/investigacion/publicacionesgrales/documentos-de-trabajo>

## Artículos realizados por trabajadoras y trabajadores del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires

Noelia Gómez<sup>271</sup> y Adriana Vicente<sup>272</sup>

Resultado de las distintas luchas de los movimientos de mujeres, feministas y de la diversidad sexual a lo largo de estos años en nuestro país, y sumado a ello, la voluntad política del gobernador Axel Kicillof, el 11 de diciembre de 2019 se crea el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. Los desafíos asumidos a partir de ese momento no dejan de resignificar en múltiples planos los espacios de militancia, de activismos, así como también las políticas públicas diseñadas en materia de violencias por razones de género.

En este contexto y en el marco del II Congreso Provincial Estado Presente Políticas Públicas contra las Violencias, fue posible intercambiar, a través de las distintas mesas temáticas, experiencias de trabajo de

---

271 Trabajadora de la Dirección Provincial de Investigación, Planificación y Gestión de Políticas Públicas contra las violencias por razones de género.

272 Directora Provincial de Investigación, Planificación y Gestión de Políticas Públicas contra las violencias por razones de género

compañeras, compañeres y compañeros de nuestro Ministerio, que especialmente queremos destacar en esta publicación.

En este contexto y teniendo en cuenta la vital importancia de socializar y hacer inteligibles las experiencias de las y los trabajadores que lo componen, se publican en este capítulo una serie de trabajos que recorren distintas temáticas que hacen a la reflexión y la problematización de la tarea cotidiana en los equipos de atención, intervención y formación que son parte de este Ministerio.

Dentro de la multiplicidad de temas abordados en los trabajos que aquí se presentan, se encuentra el derecho a la identidad de las personas que están o estuvieron en situación de violencia de género, abriendo el debate acerca de la categoría de “víctima” desde una epistemología feminista. Tomando por caso dos fallos de mujeres que se defendieron de sus agresores, se ponen de relieve los desafíos de la transdisciplinariedad en relación al Derecho y a la Comunicación, su profunda imbricación y el rol de los medios de comunicación en la construcción de estereotipos de género. Teniendo en cuenta la noción de “injusticia epistémica” y el androcentrismo en el poder judicial, se evidencia la necesidad de una Reforma Judicial Feminista.

En sintonía con esta perspectiva, compañeras del Equipo de Litigio Estratégico Feminista de la Dirección Provincial de Casos de Alto Riesgo y Casos Críticos del Ministerio, comparten la experiencia del trabajo interdisciplinario que realizan desde el 2020. Exponen el doble alcance de los abordajes, por un lado, el acompañamiento en la búsqueda de justicia de las familias y, por el otro, la importancia del cambio en los modos judiciales, la necesidad de la transformación de políticas públicas que interpelen viejas prácticas y promuevan la justicia feminista.

En esta línea también se analiza la intervención del poder judicial en el caso de una mujer en situación de violencia por razones de género que se defendió de su agresor quien fallece unos meses después. Los medios de comunicación abordaron el caso sin perspectiva de género, lo que produjo un fuerte impacto social y sus efectos sobre la persona agredida fueron

traducidos en un fallo injusto.

Siguiendo con los medios de comunicación, uno de los trabajos presentados tematiza el alcance de los discursos de odio de una funcionaria, quien hace declaraciones en una entrevista televisiva sobre las personas del colectivo trans, desplegando un discurso discriminatorio y transodiantante. Se problematiza en este trabajo el rol de los medios de comunicación en la construcción de sentidos y la función de la investidura pública en ese marco.

En otro trabajo se problematiza el impacto de los medios de comunicación en el tratamiento de la violencia sexual, acoso y/o abuso en las juventudes. Desde la Educación Sexual Integral -ESI-, se reflexiona acerca del tratamiento “deshumanizado e irresponsable” de los medios de comunicación acerca de violaciones, abusos y/o acosos sexuales a mujeres y disidencias sexuales. Se discuten los límites de los medios de comunicación y a la vez los límites de los espectadores, como consumidores de información.

En consonancia con esta perspectiva, se presenta una colaboración acerca de los desafíos y estrategias del trabajo en prevención de las violencias por razones de género entre el Estado y las juventudes, en el cual las compañeras comparten la experiencia del programa Yendo. Dicho programa se implementa desde la Dirección de Prevención, Articulación Interinstitucional y con Organizaciones Sociales, desde 2021. El programa tiene como propósito central la creación de dispositivos territoriales para llevar adelante acciones de prevención de las violencias por razones de género, dirigida a las juventudes.

El aporte de las trabajadoras de la Línea 144 de la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia por Razones de Género, dentro de la Dirección Provincial de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género, desde la especificidad de su tarea, despliega una complejidad particular en relación a la atención e intervención en las llamadas que recibe la Línea. Entre otros aspectos se analiza, desde la práctica de la atención cotidiana, cómo las situaciones de violencia por razones de género necesitan

un abordaje con perspectiva de género, especialmente en el ámbito del poder judicial. Se vuelve indispensable, a la vez, para el abordaje de estas situaciones, garantizar el efectivo acceso a la justicia de las personas en situación de violencia por razones de género.

En otra presentación, las compañeras de la Línea 144 tienen como objetivo abordar y problematizar las tensiones entre dos modos de nominar las violencias que, según sostienen, implican dos paradigmas normativo-conceptuales diversos que impactan de modo directo en el desempeño de su tarea: estos son la “violencia familiar” y la “violencia por razones de género”. De acuerdo a como se conceptualicen las violencias contra las mujeres, la violencia de género y las violencias contra la comunidad LGTBI+, variará el modo de abordaje de las mismas. Es necesario, sostienen las autoras, que haya una unificación en el marco legislativo a nivel nacional y provincial sobre estas denominaciones, para el mejor abordaje de las múltiples violencias por motivos de género.

El texto acerca de la transversalidad y la función estratégica de las políticas de cuidado en el abordaje de las violencias por razones de género nos propone analizar el rol de las trabajadoras y los trabajadores en la construcción de las demandas de las políticas de cuidado para quienes abordan situaciones de violencia. A su vez se destaca la necesidad de la planificación estratégica institucional para pensar y ejecutar estos dispositivos.

Se comparte un trabajo sobre el Informe “Incumplimiento de la obligación alimentaria en la provincia de Buenos Aires: un problema estructural que profundiza las desigualdades de género”, publicado en junio de 2022, producto del trabajo articulado entre los equipos de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual y la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad. Esta investigación, realizada desde una perspectiva situada e interdisciplinaria, buscó atender según sus autoras y autores, la heterogeneidad de condiciones y contextos que atraviesan las mujeres que residen en las distintas regiones bonaerenses. Se concluyó con un primer diagnóstico que brinda insumos para la elaboración de la política pública en vistas a la intervención



de las distintas áreas de competencia del Ministerio.

Desde el Área de Mujeres Originarias, de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual del Ministerio se comparte un estado de la cuestión sobre la problemática del reconocimiento de los pueblos originarios preexistentes en la provincia de Buenos Aires, y la situación de las múltiples violencias que los atraviesan, poniendo en agenda la necesidad de construir políticas públicas que consideren sus particularidades.

Desde el equipo Intersaberes, de la Dirección de Dispositivos Territoriales de Protección Integral del Ministerio, las trabajadoras presentan sus líneas de intervención entre las que destacan y problematizan la recepción de las solicitudes de ingresos a los dispositivos (los antiguamente llamados hogares o refugios) provinciales: “Johanna Ramallo” y “Las Mariposas”.

La ponencia presentada por el equipo de la Dirección de Investigaciones, de la Dirección Provincial de Formación, Investigación, y Políticas Culturales para la Igualdad, aborda en particular el trabajo acerca de la implementación de la Ley Micaela Bonaerense. Comparten la experiencia de los cursos dados de formación y su evaluación, destacando la importancia de la evaluación en el marco de la Ley Micaela Bonaerense, dado que posibilita generar diagnósticos y líneas de acción pública transformadora. Por un lado, al promover el fortalecimiento de las capacidades estatales permite describir situaciones al interior del Estado, sus atributos administrativos y habilidades políticas en su relación con la sociedad. Por otro, pasa a analizar las dificultades y aciertos en la implementación de los cursos realizados por los diferentes ministerios y organismos a fin de mejorar las ediciones de las formaciones subsiguientes.

Las trabajadoras y delegadas del Ministerio presentaron una ponencia destacando la relevancia de la experiencia de organización sindical de las trabajadoras del Programa de Asistencia a Mujeres Víctimas (AVM), actual Línea 144 PBA. La misma se constituye en un ejemplo de construcción de una agenda con perspectiva de género, en un contexto de revitalización sindical, donde las consignas de los feminismos cobran fuerza y protagonismo.

Los trabajos presentados, elaborados individual y colectivamente, dan cuenta de la compleja dimensión de la tarea cotidiana de las, les y los trabajadores del Ministerio. Desde sus inicios, uno de sus desafíos fue elaborar una agenda en consonancia con las demandas históricas construidas por los movimientos de mujeres, feministas y de la disidencia sexual, las cuales son de una importancia insoslayable para la construcción de las políticas públicas. Algunas de estas demandas se van reformulando a lo largo del tiempo, otras se mantienen. Nuestro rol como trabajadoras y trabajadores es dinámico: por un lado, la pertenencia a un Ministerio que implementa las políticas públicas necesarias para atender a la realidad de las mujeres y las disidencias sexuales, por otro, la pertenencia a su vez a colectivos militantes. En esos intersticios es que aparece lo novedoso y lo fundamental de nuestra posición, por no decir de nuestra identidad.

En la tarea del día a día está nuestra militancia en derechos humanos, nuestro activismo en los colectivos de la disidencia sexual, a la vez que la pertenencia de muchos de nosotres a organizaciones de mujeres, feministas y sindicales, situaciones que nos permiten establecer un continuo entre nuestro trabajo y nuestra vida, indisociable. Ahora bien, si “lo personal es político” fue la consigna de los feminismos de los años 70 y atravesó para siempre el imaginario colectivo de las luchas de la época, hoy, más que nunca en nuestro Ministerio, se reedita con profunda convicción la necesidad de construir un mundo más igualitario para las mujeres, lesbianas, trans, travestis y colectivos no binarios.

# **Derecho a la identidad de quienes sufrieron violencia de género: debates en torno a la categoría de “víctima” desde una epistemología feminista**

Autora: Sofía Peroni<sup>273</sup>

En base al Trabajo Integrador Final (en adelante TIF) de la Licenciatura en Comunicación Social (FPCyS- UNLP) “(Pre)Juzgar a las mujeres: dispositivos que operan en la Justicia Patriarcal”, presentada en 2019 y aprobada en 2020, nos proponemos realizar una reflexión crítica del proceso de construcción e investigación.

Esta fue una propuesta sociocultural del tipo cualitativa abordada desde una epistemología feminista: una teoría del conocimiento que considera lo que se puede conocer teniendo en cuenta cómo el género influye en las condiciones del saber y la verdad (Blazquez Graf, 2012). Esto significa cuestionar la objetividad como una meta de investigación, sin abandonar-la y reconfigurándola en lo que Harding propone como “objetividad fuerte” (2004); que consta en no desconocer, sino tener en cuenta las fuentes de prejuicios culturales para construir conocimientos.

---

273 peronisofia97@gmail.com

A partir de allí, pretendemos rebatir la histórica “injusticia epistémica”, radicada en las ciencias: un mal hecho a alguien en su capacidad de conocedor/a, vinculado a estereotipos negativos y que puede afectar a los sectores descriptos por el estereotipo. Esta injusticia se fundamenta en una posición androcéntrica, donde la mirada de las mujeres ha sido opacada e invisibilizada.

Con este trabajo quisimos dar cuenta de los diversos factores y dispositivos que conducen a normas y prácticas patriarcales dentro del ámbito jurídico. Para esto, tomamos como punto de partida los casos judiciales de Marcela Mendoza y M.C.S., dos mujeres acusadas, en el caso de M.C.S. por la muerte de la pareja y, en el de Marcela, por la expareja. En la sentencia de ambos casos los jueces no han tenido en cuenta la situación de violencia de género en la que ellas vivían.

Si bien entendemos la producción continúa teniendo plena vigencia en cuanto al reclamo de un Estado presente y un Poder Judicial que haga justicia, entendiendo esta como equitativa, no excluyente y con perspectiva de género, en el marco de una exigencia en las calles, de una Reforma Judicial Feminista.

“El Estado es masculino desde el punto de vista de la jurisprudencia y esto significa que adopta el punto de vista del poder masculino en la relación entre la ley y la sociedad” (MacKinnon, 1995, p. 292); por lo tanto, “la ley ve y trata a las mujeres como los hombres ven y tratan a las mujeres” (p.288).

El trabajo fue inspirado por la impotencia que nos generó como mujeres y militantes el fallo misógino de los jueces Juan Facundo Gómez Urso y Pablo Viñas, quienes en noviembre de 2018 absolviéron a Matías Farías, Juan Pablo Offidani y Alejandro Maciel, imputados por el femicidio de Lucía Perez.

Como estudiantes de la universidad pública, creemos firmemente en el rol fundamental de la articulación entre la academia y el movimiento organizado; además de apostar a la transdisciplinariedad como perspectiva de análisis que permite una mirada más amplia y compleja de ciertas preguntas-problema.

Como plantea Viviana Zelizer (Vidales González, 2017), “la teorización tiene que ser discutida de manera interdisciplinaria” (p. 52). Esto significa, según la autora, desarrollar teorías que puedan dialogar con los desarrollos científicos de otros campos para una mejor comprensión de fenómenos complejos.

Sin dudas, interrelacionar campos como el del Derecho y la Comunicación, fue un desafío para nosotras. Pero a fines de interpretar ciertos procesos discursivos y simbólicos que atraviesan el ámbito judicial y la historia de las mujeres que acceden a este, es necesario que estas disciplinas dialoguen.

Comprendimos que la relación entre discursos judiciales y comunicación, tiene que ver con la producción de sentidos en tanto dispositivos simbólicos con impactos concretos y materiales, y de allí parte nuestro aporte.

En base a lo expuesto hasta aquí y lo que puede leerse en el TIF, dos años después nos replanteamos algunas cuestiones y revalorizamos otras, acerca del proceso de producción de conocimientos.

En principio, un debate que nos dimos en ese momento pero aún no estaba instalado y luego comenzó a estar en agenda, tuvo que ver con el uso de la palabra “víctima”, como categoría analítica, al nombrar a las protagonistas de nuestra investigación. Unos días previos a la entrega del TIF nos encontramos editando todo el trabajo, intercambiando “víctima” por “quien vivió o se encuentra en situación de violencia” o “sobreviviente de femicidio”.

Tiempo más tarde, releuyéndola para presentarnos en otros Congresos, nos dimos cuenta de que esta última definición también encasillaba a esas dos mujeres en algo que parecía de la esencia y no un estado. No se es sobreviviente o víctima, se es persona. Se es mujer. Que eventualmente puede sufrir situaciones de violencia extremas o lograr sobrevivir a un femicidio.

Unas palabras que nos impactaron mucho fueron las que Belén López Peiró esgrimió –a partir de la violación que sufrió– en *Por qué volvías cada verano*:

Llamarlas víctimas es volver a garcharlas otra vez. Y otra vez. Es convencerlas de que les cagaron la vida, de que su historia empieza y termina ahí, con el tipo adentro. Les hacen creer que son a partir de él, que su identidad se construye a partir de la violación, que sus derechos fueron vulnerados y que nadie les va a garantizar que no se las vuelvan a cojer (2018, p.83)

Por otro lado, hay un imaginario acerca de lo que una “buena víctima” debería ser. Una de las contradicciones que tuvimos, que representó un obstáculo a la hora de realizar nuestro análisis, es encontrarnos de repente con una mujer que había sufrido los eslabones más altos de la violencia y eso le sirvió para repasar su historia y desnaturalizar lo que vivió. De hecho, Marcela decidió estudiar mientras estaba privada de su libertad, con el fin de que “no le pase a ninguna más”. Y por otro lado, con una mujer más grande, con afectaciones psicológicas producto de 40 años de maltratos –según su propio psiquiatra y perito psicológico del juicio–, que aún reproduce comentarios y sentidos machistas y patriarcales acerca de otras mujeres. Además, M.C.S. no conceptualiza lo que le pasó como “violencia de género”.

En nuestro sentido común e inexperiencia en ese momento en territorio, esperábamos encontrarnos con dos mujeres totalmente conscientes de lo que habían vivido, con algunos conceptos aprendidos a partir de ese proceso (ambas tuvieron acompañamiento militante) y adeptas al movimiento feminista. Esto no fue así, y la contraposición de ambos casos nos ayudó a percibir más fácilmente cuál había sido nuestro prejuicio, que se había convertido en un sesgo analítico. Sin embargo, nos resultó difícil de abordar.

Asimismo, entre la entrega de nuestro Plan y el del TIF, sucedieron ocho meses en los que ganamos mucha experiencia en recolección de datos, entrevistas y otras metodologías. En ese proceso M.C.S. nos expresó que no quería que su identidad fuera revelada en nuestra investigación. Por eso en el Plan la nombramos y en la Tesis la mencionamos con sus iniciales, aclarando y remendando el error.

Es por eso que con el fin de que la producción académica no quede solo en la academia y pueda ser articulada con otros saberes y continuada la línea de investigación, nos proponemos presentar en esta instancia una reflexión crítica acerca de la noción de víctima o sobreviviente en nuestro TIF, que nos permita analizar todos los matices anteriormente expuestos y amplíe el enfoque de nuestra propuesta.

## Bibliografía

- Blazquez Graf, Norma. (2012). *Epistemología feminista: temas centrales, en Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales* (21-38). México D. F.: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. Consultado el 19/6/2019 en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf\\_1307.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf)
- Harding, Sandra. (2004). "Rethinking Standpoint Epistemology: What is 'strong objectivity'?", en *The Feminist Standpoint Theory Reader. New York, Intellectual and Political Controversies*, Routledge, pp. 127-140.
- López Peiró, Belén. (2018). *Por qué volvías cada verano*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Madreselva.
- MacKinnon, Katherine. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia.
- Peroni, Sofía y Sacido Torchio, Robertina(2020). *(Pre)Juzgar a las mujeres: Dispositivos que operan en la justicia patriarcal* (Tesis de grado). La Plata, FPyCS-UNLP. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/94307>
- Rekers, Romina F. (2019). "Justicia transicional epistémica". *Boletín n.º 17 (marzo 2019). Observatorio de Género en la Justicia*, Consejo de la Magistratura, CABA. Consultado el 25/7/2019 en: <https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/genero/54CD506B39CD75C-08D8E1520794A5742>
- Vidales González, Carlos. (2017). "De la comunicación como campo, a la comunicación como concepto transdisciplinar: historia, teoría y objetos de comunicación", en *Revista Comunicación y Sociedad* (n.º 30). Guadalajara, Universidad de Guadalajara, México. Recuperado el 21 de junio de 2019 de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-252X2017000300045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-252X2017000300045)



# Desafíos y estrategias de un trabajo en prevención de las violencias por razones de género entre Estado y juventud(es)

Autoras: Agostina Flurin<sup>274</sup>, Nadia Mariel Soto<sup>275</sup>

## Introducción

Este ensayo es el resultado del trabajo sobre la experiencia que nos dejó el programa Yendo que tiene como propósito central la creación de dispositivos territoriales para llevar adelante acciones de prevención de las violencias por razones de género, dirigida a juventudes de una franja etaria de 16 a 25 años de edad. Dicho programa, implementado durante el año 2021, pertenece a la Dirección de Línea de Prevención, Articulación Interinstitucional y con Organizaciones Sociales del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.

La experiencia se desarrolló desde la modalidad de talleres en los espacios juveniles que participaban de los Enviones en los municipios de Avellaneda, Berisso, Escobar, Lomas de Zamora y Malvinas Argentinas en las que participaron un total de 367 jóvenes. Desde ahí se desarrollaron instancias de sensibilización, prevención y promoción de derechos en el

---

274 agostinaflurin@gmail.com

275 nadia\_80soto13@yahoo.com

marco del Sistema Integrado de Políticas Públicas (Decreto 997/290) y en articulación con áreas pragmáticas de género y juventudes en el territorio bonaerense.

Es desde la experiencia que nos otorgó el trabajo en territorio, con el objetivo de poner en valor el trabajo con juventudes, a partir de identificarlos como las y los actores más importantes para pensar la prevención de las violencias por razones de género. Es por ello que entendemos el concepto de juventud(es) en plural, ya que partimos de la certeza de comprender que no hay una sola forma o manera de habitar la juventud sino muchas.

## Desarrollo

Por consiguiente, planificamos acciones en conjunto, desde sus horizontes, que incluyan sus deseos y formas de observar el mundo, como así también consideramos relevante compartir las producciones hechas por ellas y ellos en los talleres y, desde ahí, tomar esos trabajos como insumos lógicos e idóneos para generar nuevos contenidos que pudieran volver al territorio como herramientas para sociabilizar con otras/os, pero partiendo de los lugares de donde ellas/os generan sentidos.

Las preguntas que guiaron el proceso fueron: ¿quiénes pueden elaborar contenido significativo para las juventudes?, ¿quiénes pueden resignificar lo aprendido?, ¿con quiénes hay que elaborar las herramientas que las/os estimule a pensar una sociedad libre de violencias?, y, ¿con quiénes pensar estratégicamente la prevención de violencias por razones de género? Todas las respuestas fueron: “Las juventudes”, acompañadas por un Estado presente que debe poner el marco teórico a disposición del trabajo en prevención de las violencias por razones de género.

Desde ahí, entender que fue en la praxis, en ese devenir de historias compartidas, pero específicamente en el trabajo de sistematización y relectura de lo que ocurría en cada taller, donde pudimos observar los errores de interpretación que estábamos cometiendo por analizar los

emergentes que surgían de los talleres con unos lentes que no eran los adecuados. Ya que, en un primer momento, estábamos interpretando las respuestas desde una mirada adultocentrista, que es la acción que imposibilita la construcción de sentidos horizontal y plural, ya que el valor se concentra en la mirada del adulto anulando las voces de juventudes y niñas. Por lo tanto, fue necesario salir de ahí, para trabajar desde su “aquí y ahora” como dice Paulo Freire, entendiendo su territorialidad para escuchar y preguntar qué anhelan, odian, piensan y desean las y los jóvenes.

Uno de los tópicos, que luego se convirtió en emergente, nos ayudó a entender y analizar el error en el que habíamos caído, lo identificamos como “el desplazamiento de los dispositivos de control” que nos llevó a trabajar sobre dos categorías. La primera se nos reveló cuando nos dimos cuenta que estábamos leyendo los informes para luego sistematizarlos desde una mirada “adultocentrista” que nos estaba llevando a una reflexión equivocada, esta era que las juventudes no respondían a patrones de control desde la vestimenta o eligiendo con quién se juntaban o no su vínculo sexo-afectivo. Llegábamos a esta conclusión errada, por una mala interpretación que hacíamos de una actividad denominada “las cuatro esquinas” donde les proponíamos que elijan alguna de las cuatro posibilidades: “nunca”, “a veces”, “jamás” o “siempre”, luego de escuchar la pregunta que enunciaba la moderadora, algunas de estas eran: “¿Le decís a tu vínculo sexo-afectivo ‘con esa pollera no salís’?, o ¿esa amiga no me gusta para vos?” La estadística que nos arrojaba este ejercicio era que aproximadamente un 70 u 80 % iban a la esquina del “nunca” y este dato que se repetía como patrón dominante en cada taller nos hacía arribar a una conclusión errónea. Y era que ya no había en los vínculos sexo-afectivos tanto control a la otra persona. El error lo pudimos detectar cuando las consignas se referían a las tecnologías, es decir, a las redes sociales, ya que todas las preguntas que hacíamos sobre “control” de tipo: “¿Te enoja que tu novia/o siga a sus ex por redes?”, “¿controlás cómo se viste, con quién se junta o dónde está por las fotos que sube a su insta?”, las juventudes iban a “siempre”. Observar esto, nos demostraba que había

algo que estaba mal en nuestra deducción y se convirtió en la segunda categoría de análisis que derivó en lo que luego llamamos “emergente”, así fue como observamos que: el control en las juventudes no se había terminado sino que se había desplazado a las redes sociales, por lo tanto, ya no era de manera presencial.

Es importante subrayar que esto se daba porque las mujeres que estábamos planificando, haciendo y analizando los talleres para luego sistematizar el proceso, sin querer, observábamos desde nuestras subjetividades y, desde allí, se nos materializaba cómo había sido el “control” para nosotras desde un tiempo no tan lejano (hace 15 o 20 años), impidiéndonos observar lo que había implicado la llegada de las tecnologías dos generaciones después. Básicamente, entendimos que estábamos decantando datos con los lentes equivocados y, desde ahí, se hizo presente la importancia de contar con una vigilancia epistemológica y metodológica activa para no caer en el adultocentrismo y trabajar con las y los jóvenes desde una concepción dinámica, relacional y contemporánea.

Es importante destacar que el trabajo en territorio y con las juventudes también nos sirvió para identificar que ellas y ellos, en su gran mayoría, conocían sus derechos, la agenda que impusieron los feminismos desde consignas como: “Ni una menos” y el derecho a decidir sobre sus propios cuerpos, era un territorio ganado desde lo simbólico, la gran pregunta a la que debíamos dar respuesta era: ¿cómo hacíamos para que lo simbólico se materialice? Que en su gran mayoría las juventudes eran conocedoras de sus derechos lo podemos afirmar porque muchos de los emergentes que logramos cruzar nos refieren a enunciaciones de ellas y ellos, como: “Yo sé que tengo derecho a la autopercepción del género pero si mi profesora, preceptora y/o directora no lo sabe y esto me impide acceder a mi derecho” o “yo sé que está mal que mi novio me pida la contraseña de mis redes como demostración de amor, pero no quiero pelear con él y se la doy” o “yo sé que los cuerpos son todos diversos y eso está bien pero, sin embargo, me cuesta aceptarme ya que en las publicidades los cuerpos diversos todavía no aparecen y eso me hace creer que el mío está

mal". En los discursos hay un conocimiento claro de los temas o tópicos que trabajamos en los talleres, sean sobre estereotipos, derechos o consentimiento, sin embargo, falta la materialización e institucionalización masiva. Sabemos que esto tiene que incorporarse desde las distintas instituciones que habitan las juventudes como son las escuelas, los clubes, los espacios de recreación, de militancia, los medios de comunicación, las redes sociales y, por lo tanto, consideramos que el Estado, específicamente el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual es uno de los eslabones idóneos desde donde conectar dichas articulaciones en conjunto con otros ministerios y organismos. De la misma manera, comprendemos que es un proceso histórico y dialógico que lleva tiempo y revisión constante. Consideramos que este material es uno de los resultados vectores que dan cuenta del trabajo que se está haciendo y que intentó comunicar su recorrido mostrando sus avances y retrocesos, sus debilidades y fortalezas.

Desde ahí entendemos que era una fortaleza presentar este trabajo en el II Congreso, ya que da cuenta de una experiencia significativa, pero que a su vez, puede nombrarse y presentarse también desde los errores cometidos y eso no es otra cosa que representar la realidad de una experiencia de manera pura, con contradicciones y revisiones, con estancamientos y revelaciones que solo se dan cuando la decisión ética y filosófica es trabajar desde una praxis activa.

## **Construcción colectiva de políticas públicas con y para juventudes**

Otra de las líneas de acción y objetivos fue que el programa Yendo sea un espacio de construcción colectiva de políticas públicas y, para ello, sabíamos que las voces de las y los jóvenes eran el lugar por donde empezar a construirlas. Pensar en conjunto con ellas/os, a partir de un proceso de producción colectiva, fue parte de identificar una de las llaves que nos ayudaron a construir procesos significativos que les y nos sirvan para

materializar las transformaciones del devenir cultural y social, urgente, para dejar de reproducir desigualdades.

Cuando pensamos en el concepto de acompañar a las juventudes en sus procesos de significación lo hacemos desde la idea que plantea el autor Meirieu Philippe, en "Frankenstein Educador", allí argumenta sobre la importancia de la tarea de quien "aloja" para "movilizar todo lo necesario para que el sujeto entre en el mundo y se sostenga en él (...) se apropie de los interrogantes que ha constituido la cultura humana, incorpore los saberes elaborados por mujeres y hombres en respuestas a esos interrogantes (...) y los subvierta con respuestas propias".

Alojar, hacer lugar, ofrecer las herramientas de la cultura que ya fueron construidas por las y los antecesores, acompañar los procesos significativos que renueven los instituyentes necesarios para desalojar instituidos obsoletos, promover y estimular las preguntas filosóficas, (re)preguntar y hacer lugar al proceso del devenir social y cultural nuevo en clave de derechos humanos para pensar la acción colectiva fue un desafío. ¿Cómo alojar el proceso para que las y los sujetos entren en el mundo y se sostengan en él? Creemos que es con un otra/o que "aloje" y desde el "movimiento", observando que cada generación trae consigo la "acción" pero que es necesario que este movimiento sea dialógico con las y los que ya están.

## Conclusiones

Es por eso que los talleres y actividades del programa Yendo se planificaron entendiendo a las juventudes como sujetos políticos y activos capaces de mejorar el mundo, renovando sus significantes. Sin embargo, consideramos que para "renovar" sentidos y signos es necesario previamente tensionarlos, revisarlos y problematizarlos. Realizar el ejercicio de tamizar ideas, estereotipos y prácticas consolidadas es importante para separar qué de todo eso que viene con la cultura de una época se hace importante descartar, renovar o quedarse, lo que se convirtió en un objetivo para la Dirección.

Desde ahí trabajamos sobre las violencias por razones de género, los estereotipos, las masculinidades, los feminismos, la desigualdad estructural, la historización de los procesos significativos que promovieron y cercenaron las subjetividades al binarismo y sobre la importancia de salirnos de ahí para pensar nuevas maneras de ser y estar. Siempre en clave de equidad, igualdad, derechos y, sobre todo, desde la acción colectiva.

Siendo este un objetivo y un horizonte, teníamos claro que del otro lado las juventudes estaban siendo invitadas por un sistema capitalista que los incitaba a pensarse de manera individual y no colectiva y, sobre todo, desde una lógica patriarcal, reproduciendo discursos y mensajes desde los medios de comunicación, enunciando la subalternidad de la mujer al varón, la invisibilización de las disidencias y la inequidad y desigualdad como orden natural. Aun sabiendo la fuerza que tiene el mercado o *status quo* que despliega todo su andamiaje, con dosis diarias de invitación al consumo de objetos e ideas nihilistas (no creer en nada, ni en nadie) y hedonistas (la búsqueda del placer inmediato) hacia las juventudes.

Sin embargo, seguimos apostando a lo comunitario.

Por todo ello, entendemos la potencia transformadora que tienen los programas como el Yendo, ya que son urgentemente necesarios para disputarle al mercado lo que nosotras/os concebimos como juventudes con derechos y libertades y el mercado insiste en identificarlas e identificarlos como sujetos consumidores y alienados.

Nos parece importante entender el movimiento por el cual el mercado ganó terreno en el proceso de socialización de las juventudes y consideramos clave comprender cómo se transformó la promesa sólida de las trayectorias sociales tradicionales que “se componían alrededor del mundo del trabajo estable, la familia tradicional y la escuela”, y estas cambiaron en la actualidad. Los modos sólidos y estables de vincularse se difuminaron y el mercado propuso otros “líquidos”, “instantáneos”, “individualistas” donde, como decíamos anteriormente, el hedonismo y el nihilismo fueron los anzuelos necesarios para prometer la satisfacción inmediata e individualista porque el futuro había perdido valor, ya que era incierto. Esta

manera que tiene el mercado de presentar a las juventudes el futuro, agota y desarticula cualquier proyecto político social y comunitario, por eso nuestra propuesta y nuestro programa cumple con el objetivo de alojar las inquietudes que nos presenta la época, el mercado, las redes sociales y las identidades.

Esa es la gran disputa de sentidos que estamos dando y que entendemos es una responsabilidad social, cultural y humana que hemos asumido como Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y, personalmente, como trabajadoras del Estado.

Presentamos la experiencia del trabajo colaborativo entre Estado y juventudes desde una mirada que aloja y acompaña, acercando las herramientas necesarias para que ellas y ellos puedan producir contenidos y saberes en pos de prevenir las violencias por razones de género. Consideramos importante haber podido socializar la experiencia en el II Congreso 2022, ya que nos permitió llevar el sentir del territorio al espacio público donde se discute y problematizan las políticas desde la perspectiva de género.

Planificamos los talleres desde un lugar de producción colectiva y con el objetivo de pensar la prevención como lugar estratégico para erradicar las violencias por razones de género. De este ejercicio de acompañar, alojar y escuchar se abasteció la experiencia del programa Yendo, recuperando la experiencia a través de observar el emergente –desplazamiento de los dispositivos de control–, una manera de mirar, decodificar y, luego, producir en conjunto con ellas/os lo que posteriormente fueron campañas comunicacionales como “A los celos ni cabida” y “Al acoso y abuso ni cabida”, ambas se materializaron y empezaron a implementarse durante el año 2022.



## Bibliografía

- Bleichmar, S. (2006). *Estallido del desmantelamiento de la subjetividad*. Topía. Disponible en <https://www.topia.com.ar/articulos/estallido-del-yo-desmantelamiento-de-la-subjetividad>
- Carballeda, A. (2012). *La intervención en lo social*.
- Castellanos, G. (2006) "Sexo, género y feminismos: tres categorías en pugna". Cali, Universidad del Valle.
- Cuadernillo de formación Programa para la prevención de las violencias por razones de género en juventudes "Yendo".
- Cuadernos y manuales de consulta:
- Fernández, Ana María. (2009). "Las diferencias desigualadas: multiplicidades, invenciones políticas y transdisciplina". En *Nómadas*, n. ° 30, pp. 22-33. ISSN 0121-7550.
- Freire, P. (2008). *Contribuciones para la pedagogía*. CLACSO, Buenos Aires.
- Hupert, P. (2012). *Astituciones y sus más allás*.
- Malacalza, S. (2009). *El Trabajo Social y la construcción de estrategias de intervención en el escenario socio-histórico Latinoamericano en un mundo globalizado*.
- Meirieu, P. (2007). *Frankenstein Educador*. Barcelona: Laertes.
- Talleres de reflexión y recursos para el diseño de estrategias de prevención.

## El impacto del tratamiento de los medios de comunicación sobre violencia sexual, acoso y/o abuso en las juventudes

Autora: Nadia Soto<sup>276</sup>

La propuesta para la Mesa de violencia mediática y política hacia las mujeres y LGTBI+ fue presentar un trabajo realizado en el año 2020 que es el cuento “Eros y Tánatos” del libro *Les híbridxs* de mi autoría. Dicho material es producto del trabajo como docente y activista de la Educación Sexual Integral (ESI) en escuelas secundarias. Los cuentos que aparecen en *Les híbridxs* son producto de la interacción entre las juventudes y los temas desarrollados en las clases de ESI, donde, a partir de la socialización de los contenidos, fui recuperando el sentir, pensar e interpretar de las juventudes. De esta manera, nació el libro y sus cuentos, ficcionando lo que aparecía en las clases para transformarlo en historias que nos pudieran servir para seguir pensando la ESI.

“Eros y Tánatos” reflexiona sobre la pulsión de la vida y la muerte, la frustración, el deseo, la familia y la sociedad en las juventudes. Tiene como objetivo problematizar, sensibilizar y concientizar para pensar la vida social y juvenil desde los derechos humanos. Desde ahí, pensar

---

276 [marisel80soto@gmail.com](mailto:marisel80soto@gmail.com)

cómo se conquistan derechos o cómo se reclaman en caso de ser vulnerados, es uno de los objetivos del libro. De la misma manera, la narrativa tiene la intención de denunciar, reclamar y subrayar el tratamiento de los medios de comunicación a partir de la manera con la que informan las violencias sexuales, abuso y/o acoso, femicidios, travesticidios y transfemicidios, poniendo el foco en la ausencia de perspectiva de género al momento de construir y de dar a conocer la noticia.

En el cuento aparece una joven, menor de edad, que es “abusada sexualmente” y esto expresa en uno de sus fragmentos: “Cuando tomé conciencia de lo que me había pasado, sentí un fuerte dolor en la cabeza, seguro por falta de oxígeno, me sentí mareada. Me liberé de la bolsa de consorcio que tenía alrededor del cuello y vi que estaba sin mi pantalón, tirada en un descampado en donde la gente tira su basura (...) Estuve una semana internada, aparecí en todos los canales de televisión. Aunque yo todavía era menor de edad, nadie cuidó mi privacidad o derecho a la intimidad. Hicieron de mi violación una novela que pasaban mañana, tarde y noche. Los medios de comunicación me re victimizaron hasta que apareció otra víctima”.

El personaje se llama Ana y, en esta ficción, se recuperan los sentimientos de muchas jóvenes que en clase y a partir del desarrollo del eje “cuidar el cuerpo y la salud” reflexionaron sobre el tratamiento irresponsable de los medios de comunicación en casos de sobrevivientes de violencias por razones de género. Cuando trabajamos sobre el eje “cuidar el cuerpo y la salud” lo hacemos desde una mirada integral: cuerpo, psiquis, emociones, derecho a la intimidad, entre otras, y es por eso que el cuento aborda desde una mirada integral lo que puede sentir un cuerpo que vive una experiencia de este tipo.

El objetivo de presentar el cuento “Eros y Tánatos” fue llevar al Congreso la discusión sobre las violencias por razones de género y el tratamiento “deshumanizado e irresponsable” de los medios de comunicación sobre violaciones, abusos y/o acosos sexuales a mujeres y disidencias, donde se pone el foco en la construcción de la noticia desde el morbo,

ofreciendo a los receptores la información de los hechos en tono al espectáculo o la novela, musicalizando algunos fragmentos, ajustando por momentos la tensión dramática, exponiendo la vida de la víctima y la de los familiares, utilizando el nudo, conflicto y desenlace de la misma manera que una obra de Shakespeare. Utilizando la fórmula de “la mala víctima” se construye con personajes principales (la persona vulnerada) y personajes secundarios (familiares directos) un guion donde el vestuario, los escenarios y los testimonios de vecinos cuentan como “verdad”, algo que será repetido a las audiencias hasta el cansancio o hasta que llegue otra noticia que las/os entretenga o anestesia.

La intención de este trabajo es debatir cuál es el límite de los medios de comunicación y cuál es el de las/os receptores como consumidores de la información. Como así también, cómo esto representa en el imaginario juvenil la determinación de no denunciar, callar abusos y/o vulneraciones por miedo a la sobreexposición del caso. De la misma manera, se pone en tensión cómo estos tratamientos amarillistas y novelescos, a partir de la (re) victimización, lesiona la subjetividad, trabaja negativamente sobre la afectación psíquica y emocional de quien sufrió el abuso, como también así de la familia. Y, por último, cómo el consumo y tratamiento de este tipo de noticias, se instalan en el sentido común, normalizando, anestesiando y ofreciendo la violencia por razones de género como hechos a los que hay que acostumbrarse.

Considero importante llevar las discusiones y problematizaciones que surgen en las escuelas secundarias periféricas, de los rincones de Punta Lara, Partido de Ensenada, a un congreso porque entiendo que son las voces habilitadas para ser escuchadas en los espacios que transitan las personas que cuentan con las herramientas para hacer algo con eso que se escucha y discute, me parece que es un puente que hay que usar porque une el barrio con la ciudad y el centro con la periferia. De esta manera, considero que, de este diálogo, donde solo soy la mediadora, pueden materializarse acciones concretas.

## Dime cómo te han nombrado y te diré quién eres

Dialogar, convivir y socializar con juventudes siempre es un desafío y, para que este proceso se dé, es importante no olvidar lo que alguna vez fuimos, comprender que en ese espacio donde ellas y ellos se diferencian y acercan a personas adultas es uno de los vértices por donde se construyen sentidos. Para una/un/e piba/e es muy importante cómo lo nombran las/os adultas/os y con ello digo padres, madres, abuelas/os, docentes, vecinas/os, medios de comunicación y, obviamente, la representación que el Estado tiene de ellas/os; el lugar que le damos a las juventudes, cómo les miramos y nombramos aloja o discrimina, acompaña o descarta al otro/a/e. Desde ahí, reflexionar sobre la construcción y representación que hacen los medios de comunicación sobre “ser joven”, “ser mujer”, “ser disidencia”, “ser víctima de un femicidio, transfemicidio, travesticidio”, es una temática sumamente importante para saber qué ciudadanía estamos pensando.

Los distintos actores del Estado son y somos responsables de articular y resguardar estas prácticas, quienes debemos tutelar los derechos de la ciudadanía. En este sentido, contamos con legislaciones, políticas, convenios y leyes que fueron pensadas para regular cuestiones como: que se preserve a la víctima, que no se expongan datos íntimos, que se resguarde la identidad, que se tenga en cuenta si es menor de edad y se preserve su rostro, que no se le pidan notas a las/os familiares en los momentos más difíciles como son los primeros tiempos del hecho o la intimidad de la despedida, entre otros.

Sabemos que todo lo descrito antes es justamente lo primero que busca reproducir el periodismo que trabaja sin perspectiva de género cuando cubre este tipo de noticias. Evidenciando que uno de los mecanismos por el cual se producen las violencias por razones de género es parte de una espiral que le da de comer a un sistema de odio que simbólicamente comienza y termina en los medios de comunicación. En su inicio, instalando narrativas de sumisión, sexualización y banalización para las mujeres y disidencias, desde las publicidades que legitiman e instalan estos tópicos.

De la misma manera, reforzando el poder hegemónico para las masculinidades. Y en el cierre del ciclo, una vez ocurrido el femicidio, desplegando el montaje de “espectáculo” ya nombrado.

Con este proceso de acostumbramiento para las audiencias se deja en claro que quien se corra de los límites establecidos del sistema heteronormativo ampliará la lista de víctimas y/o sobrevivientes de travesti/trans/femicidios. La autora Rita Segato refiere sobre esto: “Cómo el cuerpo está puesto para el consumo” y, desde ahí, como es transformado en cosa, porque con una “cosa” uno no tiene empatía y el deshumanizar el cuerpo de las mujeres y disidencias es un mecanismo para transformarlo en objeto. De esta manera, la autora añade que los medios de comunicación son los “brazos ideológicos” de la crueldad y que estos acostumbran, rapiñan y espectacularizan los hechos.

En las clases de Comunicación y culturas de consumo, materia que doy, se trabajó sobre la cobertura mediática que se había hecho del femicidio de Melina Romero y de Ángeles Rawson. La primera desde el tratamiento de la “mala víctima”, ya que los diarios habían titulado “Ni estudiaba, ni trabajaba, ni era buena adolescente”, reforzando estas ideas con imágenes donde se la veía con remeras cortas y/o minifaldas. Construyendo en Melina la “culpabilidad” por su “hipersexualización” y su “rebeldía” desde un juego de palabras que ofrecía a las/os lectoras/es la idea de que Melina tuvo que pagar con su vida por la decisión de no corresponder al mandato asignado a ser mujer, bajo la condición de la sumisión, la sexualidad solo para ser entregada al varón y el lugar de la casa y la familia como espacios naturales para moverse con seguridad. Este tipo de narrativas donde se construye la “mala víctima” tiene como objetivo disciplinar a las/os receptoras/es, quiénes consumen noticias, ya que asigna un lugar por dónde moverse y por dónde no. Como así también, el deber de instituir un código de vestimenta y conducta para sobrevivir y aprender a “ser mujeres ética y moralmente aceptadas”. Sin embargo, cuando estudiamos el caso de Ángeles Rawson, observamos cómo los diarios *Clarín* y *La Nación*, construyeron el femicidio desde “la buena víctima”, ya que

Ángeles era una joven que había salido por la mañana a su clase de educación física, vestía *jogging*, era una adolescente de clase media pero que tuvo la mala suerte de encontrarse con su femicida en su propia vivienda. En este caso, es observable cómo los medios de comunicación toman las características propias del hecho y estas no coinciden con la variable que suelen instalar de “la mala víctima” que produce morbo. No contentos con ello, buscaron en la biografía de las/os familiares más directos este fenómeno. Es así como la madre de Ángeles, Jimena Aduriz, puede recrear con precisión cómo fue perseguida, hostigada e investigada en su privacidad y vínculo con su pareja (padrastró de Rawson), intentando encontrar allí datos, hipótesis o huellas para armar la fórmula periodística que vende, con componentes como el morbo, la tensión, el conflicto y el amarillismo para construir “la espectacularización de los hechos” planteando la hipótesis de que el padrastró había sido el responsable del femicidio y, de esta manera, atrapar a las audiencias por más tiempo.

## Conclusiones

Cuando terminamos la clase, la reflexión de una de las alumnas fue: “¿Cómo quieren que denunciemos si nadie nos cuida? Si sobrevivimos a un femicidio, ¿quién quiere pasar por el tratamiento de la justicia y de los medios de comunicación?” Todavía sigo sin poder responder esa pregunta y sigo pensando cómo trabajar desde la educación sobre un derecho básico, como es el derecho a la información, aun sabiendo que lo que tengo para decir de ello es “injusto”, “doloroso” y que, finalmente, evidencia todo lo que nos falta como instituciones responsables del Estado para asegurar derechos humanos.

Lo más cerca que encuentro, lo más viable, responsable y táctico es llevar las discusiones del aula de las escuelas periféricas, donde los derechos se licúan más rápido que en las escuelas céntricas, a un congreso, a un libro que recopila investigaciones y modos para erradicar las violencias por razones de género y que hace eco en los lectores que hoy, ahora,

en este momento están leyendo. Las preguntas que traen las juventudes son muchas, pero empecemos por la que se instaló, ese día, en esa clase de Comunicación y culturas de consumo, mediada por la ESI y por la forma que vamos a encontrar como agentes, adultas/os responsables, para sensibilizar y erradicar las violencias. ¿Cómo vamos a hacer para que denunciar un abuso sexual o travesti/trans/femicidios no sea caer en la revictimización de los medios de comunicación y los procesos sin perspectiva de género que otorga la justicia?



## Bibliografía

- Carballeda, Alfredo J. (2012). *La intervención en lo social*.
- Freire, Paulo. (2008). *Contribuciones para la pedagogía*. Buenos Aires: Clacso.
- Hupert, Pablo. (2015). *Astituciones y sus más allás*.
- Malacalza, Susana. (2009). *El Trabajo Social y la construcción de estrategias de intervención en el escenario socio-histórico Latinoamericano en un mundo globalizado*.
- Meirieu, Philipe. (2007). *Frankenstein Educador*. Barcelona: Laertes.
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (2020). Informe. Femicidios, Transfemicidios y Travesticidios en la Prensa Gráfica Digital.
- Segato, Rita Laura. (2018). *Contra-Pedagogías de la Crueldad*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Soto, Nadia. (2020). *Les Híbridxs*.

# Evaluar políticas públicas con perspectiva de género: experiencias en torno a la Ley Micaela Bonaerense

Autoras: Inés Gasparín<sup>277</sup>, Nuria Insaurralde<sup>278</sup>, Paula Provenzano<sup>279</sup>, Paula Soza Rossi<sup>280</sup>

## Introducción

En esta ponencia compartiremos parte de nuestra experiencia de evaluación de la implementación de las formaciones llevadas adelante por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA (MMPGyDS) en el marco de la Ley Micaela Bonaerense.

El MMPGyDS tiene entre sus misiones y funciones principales la de promover y acompañar la transversalización de la perspectiva de género en el Estado provincial, incorporando dicha perspectiva en las políticas de gobierno.

Los procesos de transversalización de la perspectiva de género suponen tomar como punto de partida en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas las desigualdades históricas y estructurales existentes entre los géneros. A su vez, implican la construcción y

---

277 inesgasparin@gmail.com

278 nuriainsaurralde@gmail.com

279 paulaproven@gmail.com,

280 paulasoza11@yahoo.com.ar

consolidación de capacidades estatales sostenidas en el tiempo, a través de la inclusión de la perspectiva de género en los organigramas, generando dispositivos de abordaje y promoción de derechos, asignación presupuestaria y formación de las/os agentes y funcionarias/os del Estado (Giroto, L. M. y Marín, G. H., 2019: 74-75).

En este sentido, la importancia de la evaluación en el marco de la Ley Micaela Bonaerense radica en que posibilita generar diagnósticos y líneas de acción pública transformadora. Por un lado, al promover el fortalecimiento de las capacidades estatales permite describir situaciones al interior del Estado, sus atributos administrativos y habilidades políticas en su relación con la sociedad. Por otro lado, permite analizar las dificultades y aciertos en la implementación de los cursos realizados por los diferentes ministerios y organismos a fin de mejorar las ediciones de las formaciones subsiguientes.

Seguimos a especialistas en gestión y política pública cuando señalan que la evaluación en dicho campo es un proceso continuo y sistemático de análisis de la información cualitativa y cuantitativa que debe estar presente desde el inicio, es decir, desde el diseño mismo de la política pública. En particular, porque permite examinar y revisar la planificación e implementación y, de ser necesario, reorientar las acciones iniciales de acuerdo al contexto, destinatarias/os, dependencias públicas y territorios (Vargas Trujillo, E. y Gambará D'Errico, H., 2008).

## Desarrollo

Nuestro marco para elaborar un sistema de evaluación contempló la articulación de diferentes instancias de la formación, atendiendo a la perspectiva de las/os diversos/as actores participantes. Para ello, se diseñaron distintos instrumentos de evaluación a fin de generar información que posibiliten mensurar los principales resultados, realizar lecturas de los procesos y mostrar los alcances de las formaciones en Ley Micaela Bonaerense, atendiendo a su complejidad.

En una primera etapa, se diseñó un instrumento cuantitativo vinculado a la implementación de las formaciones a través de la realización de dos cuestionarios, uno de inicio del curso y otro al final de satisfacción. Ambos fueron completados por las/os participantes de los cursos.

En una segunda etapa se diseñó un instrumento cualitativo de evaluación participativa y colectiva para quienes implementan los diferentes cursos compartidos desde nuestro Ministerio.

Así, las herramientas propuestas, distinguen entre un recorrido general vinculado al proceso de implementación de los cursos y otro específico para evaluar la apropiación de la propuesta de formación y la inclusión de la mirada de género en las prácticas institucionales laborales.

Entendemos esto último como un nudo crítico vinculado a los resultados de la política pública de las formaciones en Ley Micaela Bonaerense que necesita ser sopesado para desarrollar nuevas estrategias tendientes a remover obstáculos, sortear resistencias subjetivas y generar mejores condiciones para la aprehensión de la perspectiva de género por parte de las/os agentes del Estado.

Al momento de escribir este trabajo se encuentran publicados el “Informe 2020. Curso de Sensibilización y Formación en Ley Micaela Bonaerense para Máximas Autoridades del Poder Ejecutivo de la PBA” y el “Informe 2020. Programa de Formación de Formadoras y Formadores en Ley Micaela Bonaerense para los Municipios de la PBA”. No se desarrollará aquí el análisis de los resultados y alcances de la implementación de las líneas de formación del corriente año, ya que se encuentra en elaboración y será parte de la publicación de un informe de Ley Micaela Bonaerense 2023.

Además, presentaremos otras acciones llevadas a cabo desde la Dirección de Investigaciones que fortalecen la evaluación con perspectiva de género de políticas formativas: las Prácticas de Investigación para las/os estudiantes y las Asistencias Técnicas para ministerios y organismos.

En primer lugar, una experiencia significativa en torno a la evaluación de Ley Micaela Bonaerense son las Prácticas de Formación en Investigación para estudiantes de Sociología. Las Prácticas de Formación en

Investigación son resultado de la articulación entre el Ministerio de Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual de la PBA y la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE) de la Universidad Nacional de La Plata, a través de la firma de un convenio que establece que estudiantes de las carreras del Departamento de Sociología, de la mencionada Facultad, tengan la posibilidad de acreditar 50 horas de los talleres de la formación en investigación correspondientes al área metodológica del Plan de Estudios realizando estas Prácticas en la Dirección de Investigaciones.

Estas prácticas preprofesionales brindan la posibilidad de transitar una experiencia de investigación particular y significativa en el ámbito estatal; así las/os estudiantes cuentan con un acercamiento práctico a la evaluación de las políticas públicas, en este caso formativas con relación a la Ley Micaela Bonaerense. Esta propuesta configura una iniciativa novedosa respecto a la formación académica tradicional y supone compartir el desafío de otorgar relevancia a la evaluación de las políticas públicas dentro de la investigación sociológica en el ámbito singular de los saberes estatales.

Las Prácticas se desarrollaron durante el segundo cuatrimestre de 2022 en la Dirección de Investigaciones y participaron quince (15) estudiantes avanzadas/os del Profesorado y la Licenciatura en Sociología de la FaHCE. Se elaboró un plan de trabajo con tareas vinculadas al diseño, construcción, procesamiento y análisis de datos a partir, tanto de fuentes secundarias como primarias, a fin de contribuir con la elaboración del sistema de evaluación para el análisis de los resultados de la Ley Micaela Bonaerense.

Las clases asumieron diferentes modalidades: un primer bloque de encuentros contó con conversatorios con responsables institucionales, clases teóricas, recorrido por materiales audiovisuales, con el objetivo de reconocer los procesos de transversalización de la perspectiva de género en el Estado y la institucionalización de las políticas públicas con perspectiva de género. Durante el segundo bloque de encuentros se trabajó sobre

los saberes estatales en torno a la investigación con enfoque de género y los instrumentos de evaluación, en su revisión y la formulación de aportes por parte de las/os estudiantes.

En segundo lugar, otra experiencia significativa desde la Dirección de Investigaciones en torno al eje de evaluación es la propuesta de acompañamiento y asesoría técnica en evaluación prevista para los equipos de aquellos ministerios y organismos que finalizaron el Curso de Formación de Formadoras/es en Ley Micaela.

Esta iniciativa tiene el propósito de brindar apoyo y/u orientaciones para la elaboración o consolidación de diseños metodológicos que contribuyan a impulsar procesos de evaluación participativa, multiactoral y situada de las formaciones implementadas o a implementarse en cada una de las dependencias. En esta oportunidad participaron equipos de los siguientes organismos: Agencia de Recaudación PBA (ARBA); Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica junto con la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC); Astillero Río Santiago (ARS); Ministerio de Salud y Ministerio de Seguridad.

La dinámica de trabajo de las Asistencias Técnicas consta de 4 (cuatro) instancias:

- Un encuentro inicial donde los equipos de los diferentes ministerios y organismos presentaron sus experiencias previas vinculadas a la evaluación de políticas de formación; luego, desde la Dirección se expuso sobre evaluación de políticas públicas recuperando los elementos diagnósticos compartidos previamente en los planes pedagógicos, la mesa interministerial y el encuentro de lanzamiento de las Asistencias Técnicas para pensar los alcances del diseño metodológico de evaluación.
- Dos encuentros-taller en sede de cada ministerio u organismo: el primero, para poder recuperar elementos significativos y profundizar en el análisis de las estrategias de una evaluación situada compartiendo las metodologías disponibles para tal fin. El segundo taller, para delimitar e identificar dimensiones e indicadores para la evaluación de las experiencias de formación. Los encuentros se acompañaron de relatorías

para continuar el diálogo desde correos electrónicos y compartir modelos de técnicas de indagación de acuerdo a lo conversado.

- Un último encuentro de cierre colectivo para poner en común el recorrido realizado y compartir temas de interés para seguir trabajando en conjunto.

## Reflexiones finales

En este trabajo presentamos algunas de las principales acciones que construimos desde la Dirección de Investigaciones del MMPGyDS en torno a la evaluación de la política pública formativa de Ley Micaela Bonaerense.

A lo largo de estos tres años de gestión hemos diseñado un sistema de evaluación que permita la incorporación de las distintas voces y miradas de los actores implicados, a través de la triangulación de herramientas cuantitativas y cualitativas.

Respecto a las Prácticas de Formación en Investigación, consideramos que se cumplieron los objetivos de enseñanza trazados inicialmente: reconocer y comprender los principios, orientaciones y metodologías para el diseño de evaluación de políticas públicas con enfoque de género, a fin de contribuir con el diseño de evaluación de la Ley n.º 15134; generar un espacio de intercambio entre las/os estudiantes y los equipos de trabajo del MMPGyDS para compartir experiencias de trabajo que aporten a futuras prácticas de inserción profesional en el Estado.

Las Asistencias Técnicas nos permitieron identificar temas de interés común entre los ministerios y organismos, señalar especificidades y relevar oportunidades de mejora para construir dimensiones e indicadores mínimos y sugerir metodologías para enriquecer la evaluación. A partir de los diferentes puntos de partida y condiciones contextuales, se buscó potenciar las herramientas que estaban siendo implementadas y aportar otras nuevas que habiliten el acercamiento a distintos enfoques metodológicos. Como también favorecer la incorporación de todos los actores en el marco de una evaluación participativa, recogiendo la voz de las/os distintas/os protagonistas en el circuito formativo.

Reafirmamos desde la experiencia compartida que la incorporación de la perspectiva de género de manera sistemática efectivamente favorece las formas de hacer, en los procedimientos y procesos de las organizaciones gubernamentales, y las formas de ver, a efectos de transformar los sentidos de las culturas organizacionales estatales que obstaculizan la promoción de la igualdad y equidad entre los géneros (Rodríguez Gustá, A. L., 2008: 53-70).

A modo de cierre, destacamos especialmente el valor de la articulación interministerial como condición de posibilidad para llevar adelante formaciones y evaluaciones situadas consolidando un intercambio y acompañamiento desde nuestro ministerio, potenciando así el proceso inaugurado en el año 2020.



## Bibliografía

- Giroto, L. M. y Marín, G. H. (2019). "Un análisis de las capacidades estatales para la mejora de la gestión pública", en *Estudios sobre la Gestión Pública. Aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial*. [Compilación de artículos de expertos en gestión pública de la provincia de Bs As.- 2019] pp. 73-100.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). *Las escaleras de Escher: La transversalización de género vista desde las capacidades del Estado. Aportes para el debate*, pp. 53-70.
- Vargas Trujillo, E. y Gambara D'Errico, H. (2008). *Evaluación de programas y proyectos de intervención. Una guía con enfoque de género*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes.

# Experiencias de personas en situación de violencia: cómo el entramado judicial desprotege

Autoras: Natalia Iademarco Ponce<sup>281</sup>, Ana Laura Piñanelli<sup>282</sup>, Mariana Zotelo<sup>283</sup>

## Introducción

Como trabajadoras de la Línea 144 PBA nos proponemos aportar al análisis y deconstrucción de prácticas jurídicas con el propósito de co-construir mejores herramientas de trabajo que integren plenamente la perspectiva de género en el ámbito judicial. Proponemos identificar cómo las desigualdades estructurales de género que tienen impacto directo en la vida de las personas habrían podido ser agravadas o ignoradas en el tratamiento dado por la justicia. Uno de los objetivos institucionales de la Línea 144 es impulsar que las personas en situación de violencia por razones de género (PSVG) reciban un asesoramiento jurídico por parte de un equipo interdisciplinario con perspectiva de género.

En nuestra experiencia escuchamos situaciones que perpetúan la dominación y obturan el acceso a la justicia, tales como: la utilización del falso Síndrome de Alienación Parental (SAP), el *backlash* para lograr

---

281 nip\_psico@yahoo.com.ar

282 analaurapinanelli@gmail.com

283 zotelomariana@gmail.com

disciplinamiento y silenciamiento, la estrategia de los agresores de denunciar primero en las instituciones para intentar convertir una situación de violencia por razones de género en “violencias recíprocas”, la denuncia de impedimento de contacto por la persona agresora que puede, en algunas situaciones, llevar a revinculaciones forzosas que perpetúan la violencia vicaria sobre las madres, entre otras. Este trabajo propone un análisis de estas temáticas, incorporando los aportes de los colectivos feministas, de mujeres y de la diversidad sexual, en una perspectiva de co-construcción de herramientas.

## Desarrollo

El supuesto síndrome de alienación parental tuvo su origen en Estados Unidos en 1985, donde se describía que las denuncias de abuso sexual contra niñas y niños constituirían expresiones infantiles inculcadas o elaboradas por sus madres para denigrar o acentuar la ruptura con sus exparejas. Los abusos sexuales serían entonces resultado de la invención de los niños o niñas o provocadas por la imaginación de sus madres, consideradas como mujeres atravesadas por conflictos personales y diversos trastornos mentales, quienes provocarían una suerte de “lavado de cerebro” en las mentes de sus hijas e hijos. Esta teoría fue desautorizada por la ciencia, básicamente porque las pericias e informes que validan la existencia de abuso pueden establecer la verosimilitud del relato.

El Colegio de Psicólogos de la Provincia de Buenos Aires se pronunció en absoluto rechazo de la utilización del llamado “síndrome de alienación parental” (SAP) y/o sus derivados como el “Trastorno de Alienación Parental” y argumentos como “Madre Maliciosa” o de “Co-construcción del Relato o de la Memoria”. También afirma que dicho síndrome y trastornos carecen de sustento científico, siendo rechazados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Asociación Española de Psiquiatría, la Asociación Americana de Psicología y la Asociación Americana de Psiquiatría y por los sistemas de clasificación psicodiagnóstica utilizados en la

actualidad. Sin embargo, su utilización se extendió en los estrados judiciales contactando con la ideología conservadora de numerosos integrantes y equipos del Poder Judicial para los cuales las denuncias de abusos en su mayoría son falsas y deben ser desestimadas. Se trata de un sector de la justicia que descrea de la voz de las/os niñas/os, que minimiza la gravedad del delito de abuso y desconoce el reclamo de las madres de las/os niñas/os, con una visión misógina y discriminatoria.

Ante una situación de violencia o abuso sexual contra niñas/os se realizan evaluaciones con conocimientos y técnicas específicas con base científica como tests proyectivos o entrevistas por parte de peritos y trabajadoras/es de la salud mental, siendo su labor estrictamente objetiva y analizando la particularidad de cada caso. Una vez obtenidos los resultados, se presentan informes, respetando normas éticas preestablecidas. Sin embargo, se ejerce contra ellas/os una práctica que se conoce internacionalmente como *backlash* que consiste en críticas, amenazas y denuncias contra dichos profesionales por su participación en el esclarecimiento de los conflictos familiares en el ámbito judicial.

De esto también se desprende que cada vez más varones violentos realizan denuncias contra sus ex parejas: alegan que ellos son las víctimas de los malos tratos, pretenden sacarles el cuidado personal de las/os hijas/os con el argumento de que ellas son, en realidad, "malas madres" o buscan quitarles la vivienda, entre otras maniobras para seguir atacándolas, pero por la vía judicial y descalificar las acusaciones en su contra. De esta forma, las denuncias presentadas por los agresores tienen una tramitación judicial más rápida y efectiva que las denuncias presentadas por las mujeres, porque tienen mayores recursos económicos que les permiten acceder a un patrocinio particular. Se trata de "denuncias cruzadas" dentro del mismo fuero judicial y entre distintos fueros (penal y de familia).

La violencia vicaria o por sustitución es una modalidad de maltrato contra las mujeres en que los agresores utilizan a las hijas y los hijos "como objetos" para hacerle daño a sus madres de manera indirecta. Además de utilizar a las hijas y los hijos, los agresores pueden desplegar esta

violencia sobre otras personas significativas de la vida de la persona **en situación de violencia. El agresor sabe que el daño a las hijas e hijos es un daño irreversible, en su expresión máxima termina con el asesinato de las niñas o los niños. En muchos casos los agresores acumulan denuncias previas por violencia de género.** Muchas veces se desestiman los temores de las madres de que los hombres podrían hacerle daño a las/os niñas/os y desde la justicia las culpan de no querer fomentar el vínculo paterno-filial.

Muchas veces estos hombres no se ocuparon nunca de las crianzas, pero tras la separación comienzan una persecución judicial contra las mujeres solo para golpearlas donde más les duele. Les hacen denuncias por violencia, demandas por alimentos, piden tener el cuidado personal unilateral de los hijos buscando romper el vínculo con las madres. Y es muy negativo cómo actúa la justicia. No hay una mirada integral y eso se transforma en violencia institucional al servicio de la violencia de género.

Actuar en espejo. Apropiarse indebidamente de las herramientas creadas para dar protección a mujeres víctimas de violencia de género y aprovecharlas como una estrategia más del ejercicio de esa violencia.

## Conclusiones

En el caso de las personas en situación de violencia, ya sea que acudan a la justicia para resolver las situaciones de violencia que padecen o para responder por las imputaciones realizadas en su contra, no encuentran en la justicia una instancia receptiva al contexto de desigualdad estructural en el cual están insertas.

En este sentido, la Ley Nacional 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres establece que el Estado debe garantizarles a las víctimas el acceso a la justicia. A fines de 2015, se sancionó la Ley Nacional 27210 que preveía crear un Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género de todo el país. Este cuerpo de abogadas y abogados que comenzó a atender en el

Ministerio de Justicia, pasó a la órbita del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Entre sus funciones destacamos la de dar patrocinio jurídico gratuito y asesoramiento legal integral en todo el territorio nacional a personas víctimas de violencia de género en todos sus tipos y modalidades para garantizar su acceso a la justicia de manera oportuna y efectiva.

Asimismo consideramos necesario que el Estado implemente un sistema unificado para la gestión de las causas judiciales por violencia de género, un registro compartido por los distintos fueros del Poder Judicial y el Poder Ejecutivo. Una de las mayores dificultades que existen es la falta de articulación entre los distintos procesos judiciales que se inician por varias denuncias de una misma víctima de violencia. Para dar un ejemplo de la provincia de Buenos Aires, en un juzgado de familia se dicta una medida de protección por violencia familiar, en otro juzgado se ordena un régimen de comunicación y en otra causa judicial se resuelve la atribución de la vivienda.

Por otra parte, se han emitido serios cuestionamientos al Derecho, ya que las prácticas sociales, políticas e intelectuales que lo constituyen fueron desarrolladas casi exclusivamente por varones. Desde sus orígenes, los sistemas de administración de justicia han reflejado sus propios intereses y preocupaciones y las relaciones de poder existentes dentro de la sociedad por lo que resulta fundamental abrir un debate sobre la necesidad de desarrollar argumentos que, sin sustituir los logros judiciales actuales, los complementan para alcanzar respuestas inclusivas. La perspectiva de género ofrece herramientas que habilitan una revisión de las prácticas jurídicas tal como las conocemos.

## Bibliografía

- Asociación de Psicólogas y Psicólogos de Buenos Aires (2020) “Repudiamos la práctica conocida como backlash”. Disponible en <http://psicologos.org.ar/repudiamos-la-practica-conocida-como-backlash/>
- Ayuso, M. (9 de septiembre de 2021). “Violencia de género: lastimar a los hijos para golpear donde más duele”. La Nación. Disponible en <https://www.lanacion.com.ar/comunidad/la-violencia-vicaria-lastimar-a-los-hijos-para-golpear-donde-mas-duele-nid15062021/>
- Defensoría del Pueblo de la Ciudad autónoma de Buenos Aires (2020) “El falso Síndrome de Alienación Parental”. Disponible en <https://defensoria.org.ar/noticias/declaracion-de-la-defensoria-sobre-el-falso-sindrome-de-alienacion-parental/>
- Fernández Camacho, M. (31 de julio de 2022). “No te mato, pero te voy a hacer sufrir en vida”: violencia vicaria, el maltrato machista a través de los hijos. Infobae. Disponible en <https://www.infobae.com/sociedad/2022/07/31/no-te-mato-pero-te-voy-a-hacer-sufrir-en-vida-violencia-vicaria-el-maltrato-machista-a-traves-de-los-hijos/>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley n.º 26485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Disponible en:
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. *Violencia de género. Ley 27210. Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/255000-259999/255672/texact.htm>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/150000-154999/152155/texact.htm>
- Página 12 (2016) “La estrategia de la contradenuncia”. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-303263-2016-07-03>
- Sobre distintas corrientes de pensamiento feministas frente al derecho ver Smart (2000), Facci (2004), Olsen (2000), Jaramillo (2000), Costa (2016) y Heim (2016), entre otros.

# Incumplimiento de la obligación alimentaria y violencias: la investigación como herramienta para la construcción de políticas públicas

Autoras: Mariana Frega<sup>284</sup>, Paula Soza Rossi<sup>285</sup>, Lucía Keogan<sup>286</sup>

## Introducción

El objetivo de este artículo es compartir la experiencia de diseño y elaboración del Informe “Incumplimiento de la obligación alimentaria en la provincia de Buenos Aires: un problema estructural que profundiza las desigualdades de género”. Dicho Informe, publicado en junio de 2022, fue producto del trabajo articulado entre los equipos de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual y la Dirección Provincial de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. El desarrollo de la investigación tuvo como premisa la articulación de una perspectiva situada e interdisciplinaria sobre la problemática en la provincia de Buenos Aires. En particular, buscó atender, a través

---

284 marianafrega.s@gmail.com

285 paulasozal11@yahoo.com.ar

286 keoganlucia@gmail.com



del diseño de la investigación, la heterogeneidad de condiciones y contextos que atraviesan las mujeres que residen en las distintas regiones bonaerenses. A partir del abordaje integral propuesto, se concluyó con un primer diagnóstico que brinda insumos para la elaboración de la política pública en vistas a la intervención de las distintas áreas de competencia del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

### **La emergencia de la problemática del incumplimiento de la obligación alimentaria**

La necesidad de visibilizar en la agenda pública la problemática del incumplimiento de las obligaciones alimentarias por parte de los progenitores y la urgencia por replantear su abordaje desde las políticas públicas fue el punto de partida para la elaboración del informe. En este marco, consideramos que resultaba clave aportar estratos de sentido a una forma específica de violencia por razones de género, particularmente de tipo económico, que padecen las mujeres, pero que se imbrica con otras formas –tipos y modalidades– de violencia. Asimismo, el incumplimiento por parte de los progenitores es una manifestación concreta de la vulneración del derecho alimentario y de cuidado de niñas, niños y adolescentes.

Sin duda, se trata de una problemática transversal a todos los sectores sociales de nuestra provincia. Sin embargo, su impacto depende de las condiciones socioeconómicas que tengan los hogares, la demanda de cuidados, la situación laboral y los ingresos con que cuentan las mujeres, cuidadoras principales de manera exclusiva en la mayoría de los casos y a cargo de mantener económicamente a sus hijas e hijos. Además, el incumplimiento de la obligación alimentaria expresa no solo la irresponsabilidad respecto al aporte material hacia sus hijas e hijos por parte de los progenitores, sino también el desligamiento de las responsabilidades de cuidados y la garantía de bienestar para su crecimiento.

Para llevar adelante este estudio se combinó una estrategia metodológica cualitativa y cuantitativa. En este marco, se diseñaron herramientas para relevar información, que se implementaron durante los meses de

junio y septiembre de 2021. Se aplicó una encuesta autoadministrada de difusión virtual a la que respondieron un total de 6.442 personas de los 135 municipios que componen la provincia de Buenos Aires y se entrevistaron un total de 52 personas a través de un cuestionario semiestructurado (individuales y grupales) entre las que se encontraban testimonios de mujeres y adolescentes que atraviesan la problemática, especialistas e informantes clave. Ambos instrumentos indagaron de manera complementaria las diversas dimensiones que atraviesan la problemática: el impacto en las condiciones de vida, la manifestación de las violencias, las responsabilidades maparentales de cuidado, el acceso a la justicia, las estrategias que despliegan las mujeres frente a estas situaciones, las redes comunitarias, entre otras.

## Principales conclusiones del informe

A lo largo de esta investigación encontramos que existen diversos obstáculos que dificultan el acceso al derecho a la determinación y cobro de la obligación alimentaria. Entre estos se encuentra, por ejemplo, no contar con patrocinio jurídico gratuito que acompañe el proceso, la carga burocrática que deben afrontar y los tiempos del proceso que provocan falta de confianza en el sistema de justicia para resolver el conflicto, por mencionar las más significativas. Asimismo, se observa que existen sesgos de clase por parte del poder judicial al momento de evaluar las situaciones y tomar decisiones que se traduzcan en medidas eficaces. Los procesos burocráticos judiciales se convierten en herramientas que operan a favor de la elusión de las responsabilidades alimentarias por parte de los varones, principalmente en el caso de aquellos que tienen una mejor posición económica.

En la investigación se evidencia que el incumplimiento del pago de la obligación alimentaria es significativo, independientemente de la condición laboral de los progenitores. Más de la mitad de las mujeres encuestadas (51,2 %) indica no percibir ningún tipo de aporte y un 15,3 % indican que el progenitor aporta dinero en concepto de obligación alimentaria,

pero de manera irregular. Sin embargo, al desagregar los datos, se observa la incidencia del empleo registrado en la regularidad y cumplimiento. Aquellos progenitores que tienen inserción laboral formal cumplen con mayor frecuencia: el 43 % de quienes se encuentran en relación de dependencia y el 27 % entre quienes trabajan por cuenta propia. Esta situación va disminuyendo, así como también el cumplimiento en la modalidad de entregar dinero o asumir gastos o compras. A medida que el empleo registrado disminuye, solo entre el 11 % y 15 % de los varones con trabajos informales o desocupados abonan la obligación.

Por otra parte, existe una importante desigualdad de género entre los aspectos de la crianza que padres y madres abordan en sus roles cotidianos de cuidado, que impacta en la construcción de los vínculos familiares y en las subjetividades de niñas, niños y adolescentes. Del total de encuestadas, solo el 9 % de las mujeres menciona que el progenitor participa y se responsabiliza del cuidado. Por el contrario, el 55,2 % de las encuestadas afirma que los varones no participan y no se responsabilizan del cuidado de ninguna manera. Y el 35,8 % restante indica que el padre solo participa en algunas situaciones particulares o cuando ella se lo solicita. Cabe destacar que la investigación muestra que la ausencia de los varones progenitores en las responsabilidades de cuidado es transversal a los distintos sectores sociales. El impacto afectivo de las ausencias paternas continúa siendo un aspecto problemático en la conformación subjetiva de niñas, niños y adolescentes.

La investigación permite visibilizar también las numerosas estrategias individuales y colectivas que se sustentan tanto en las redes de cuidado familiares como en las comunitarias, algunas conocidas y otras innovadoras. En ambas modalidades son mayoritariamente otras mujeres quienes garantizan la cobertura de esas necesidades. Las estrategias –más allá de su grado de formalización– muestran cómo la problemática del incumplimiento de la obligación alimentaria excede la creencia de estar frente a una temática únicamente material y/o de conflicto con los progenitores, alcanzando la perspectiva de derechos de las infancias.

Asimismo, en los testimonios recabados se registran la existencia de situaciones de violencia previa que posteriormente se profundizan en el proceso conflictivo del incumplimiento de las obligaciones por parte de los progenitores. Además, el informe muestra diversas dimensiones que permiten repensar la interrelación de las distintas modalidades de las violencias por razones de género. En el caso del incumplimiento de cuota se suma otra arista de la violencia económica que excede la consignación patrimonial afectando las condiciones de vida, su empeoramiento hasta grados de pauperización de los hogares. En este proceso, las mujeres encuentran serias dificultades para insertarse laboralmente o bien lo hacen en trabajos precarios y de bajos ingresos. Los datos de la encuesta muestran que la situación de incumplimiento o insuficiencia de la obligación se agrava para los casos en los que la jefa de hogar está desocupada o presenta informalidad laboral y cuenta con una situación habitacional precaria.

### **El enfoque del informe y los desafíos de la política pública**

El informe se propuso contribuir a la construcción de un diagnóstico de la situación en torno a la problemática. Actualmente, no se cuenta con datos sistemáticos y con perspectiva de género a nivel nacional, provincial y municipal. Frente a la inexistencia de estadísticas, procuramos generar información de calidad que posibilite dar cuenta de la complejidad de la temática y brindar insumos para la elaboración de pautas y consideraciones para la acción en materia de políticas públicas orientadas al abordaje de la problemática desde las distintas áreas y organismos que pueden tener injerencia. Por otro lado, el propio proceso de investigación y análisis posterior de la información reunida permitió también mostrar la complejidad de situaciones que vivencian las mujeres que atraviesan conflictos con los progenitores en torno al incumplimiento, al tiempo que permitió romper con preconceptos instalados en torno a la problemática.

De igual modo, el tipo de enfoque adversarial con el que se suele enmarcar la solicitud de determinación y pago de la obligación alimentaria

aleja a las mujeres de la posibilidad de accionar en defensa del derecho en beneficio de niñas, niños y adolescentes. La mayoría de las personas, incluyendo a las y los progenitores, operadores de justicia, entre otros, no consideran que este sea un derecho de las infancias y una medida en contra de la violencia económica. Esto impide las personas operadoras de justicia, por ejemplo, pensar soluciones creativas para asegurar el pago, y desconoce el valor de las tareas de cuidado por parte de las mujeres.

Las diversas tramas y factores que rodean cada caso determinan las condiciones de posibilidad de estas mujeres para acceder a la justicia, a las redes de cuidado, a los recursos necesarios frente al incumplimiento o pensar en las propias estrategias para llevar adelante sus hogares y la crianza de sus hijas/os. Visibilizar esta trama compleja en torno a la problemática resultó un objetivo clave en la construcción del informe y en la propia estructura de organización de la información.

Como se mencionó anteriormente, resultó importante destacar que el incumplimiento de la obligación alimentaria no solo expresa la falta del aporte material, sino también la falta de participación en los cuidados de las/os hijas/os. En este sentido, el informe pretende contribuir con diagnósticos y propuestas que sitúen a los cuidados en el centro del análisis. Por un lado, el aporte que han realizado los estudios de género y la economía feminista en torno a los cuidados hicieron posible derivaciones conceptuales, metodológicas y de política que fueron consideradas en el diseño y elaboración de esta investigación. Dicho marco teórico permite exponer la relevancia de los cuidados para avanzar en una agenda que atienda a las dimensiones económicas de la inequidad de género (Rodríguez Enríquez, 2012). Este enfoque fue el que guio la investigación desde el inicio y permitió incorporar aspectos de análisis sobre los cuidados tanto en la encuesta como en las entrevistas.

Por otro lado, los resultados del informe en torno a los cuidados muestran que los avances en materia de derecho en la norma aún no se traducen directamente en crianzas más compartidas. El marco normativo, comprendido por la Ley n.º 26485 y el Código Civil y Comercial de

la Nación, establece condiciones para promover paternidades responsables. Se contempla la parentalidad en su dimensión de cuidado de una manera central y más amplia, a la vez que advierten que ambos progenitores, sin distinción del género, son los responsables de esta, así como de la provisión económica. No obstante, la investigación expone cómo las mujeres continúan enfrentando obstáculos frente al incumplimiento material y la sobrecarga en las tareas de cuidado. De las conclusiones se desprende que es necesario el acompañamiento con políticas públicas que permitan prácticas previas de crianza más responsables, como así también de difusión y concientización sobre derechos y obligaciones.

Por último, el informe resultó un enorme desafío de articulación de nuestra *expertise* en el campo de la investigación y el diseño de políticas que implica considerar los tiempos y demandas de la gestión pública. En este sentido, si bien era necesario contar con un diagnóstico situado de la problemática, los instrumentos y el análisis de la información fueron de vital importancia para la puesta en marcha de un conjunto de acciones que desde distintas áreas del Ministerio pudieran dar respuesta a la complejidad que presentaban los resultados. Además, el diseño de la investigación obligó a un enfoque multidimensional e interdisciplinario que permitiera repensar los marcos normativos actuales, su interpretación por parte de funcionarias y funcionarios estatales y el papel de las políticas públicas.

Es claro que existe una falla de las instituciones para garantizar estos derechos en forma activa, cuestión que se visibiliza en los distintos mecanismos explícitos o implícitos que obstaculizan el acceso de forma directa o indirecta. El Estado, en todos sus poderes y niveles, debe asumir una posición de garante y actuar con responsabilidad en la implementación de medidas orientadas en el Principio del Interés Superior de las Infancias. El informe pretende dar un primer paso en ese sentido, con el objetivo de contribuir con insumos que permitan abordar estratégicamente la problemática en la provincia de Buenos Aires y brindar respuestas efectivas e integrales.

## Bibliografía

- MMPGyDS. (2022). *Primer informe Incumplimiento de la obligación alimentaria en la Provincia de Buenos Aires: Un problema estructural que profundiza las desigualdades de género*. Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACION%20ALIMENTARIA%202021.6.pdf>
- Rodríguez Enríquez, C. (2012) "La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?". *Revista Cepal n.º 106*. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11524/106023036\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11524/106023036_es.pdf)

# La construcción de una agenda sindical con perspectiva de género: la experiencia de organización de las trabajadoras de AVM

Autoras: María Florencia Gerhardt<sup>287</sup>, Verónica Misseri<sup>288</sup>

## Introducción

La experiencia de organización sindical de las trabajadoras de AVM, actual Línea 144 PBA, se constituye en un ejemplo de construcción de una agenda con perspectiva de género, en un contexto de revitalización sindical, en donde las consignas de los feminismos cobran fuerza y protagonismo, en palabras de Estela Díaz y Yamile Socolovsky (2020: pág. 5).

Cada vez es más cierto que la representatividad de una organización sindical, su legitimidad y su capacidad de dar cuenta de las demandas, preocupaciones y expectativas de su base gremial está estrechamente vinculada a su disposición para asumir que la perspectiva de género no es accesorio, sino que debe ser constitutiva de una concepción de la acción sindical comprometida con la lucha por la igualdad, la justicia social y la dignidad de las personas.

---

287 gerhardtflor@gmail.com

288 veromisseri82@gmail.com



Por tanto, es necesario que para las conducciones sindicales, predominantemente masculinas, sea cada vez más difícil ignorar estas reivindicaciones que el movimiento de mujeres ha logrado instalar como expectativas legítimas.

Teniendo en cuenta estas premisas y volviendo a la atención e intervención en violencias por razones de género, pensar esta tarea cotidiana desde una perspectiva de género y cuidados permite construir una agenda gremial que, al tiempo que identifica demandas en pos de reducir el impacto de la tarea misma, visibiliza la identidad de trabajadoras, identificando problemáticas específicas y habilitando su posibilidad de existencia. Y esto es así porque el contenido de las demandas del movimiento feminista está enraizado cada vez más en la cuestión del trabajo, productivo y reproductivo, como anclaje de las desigualdades de género. No nos estamos refiriendo a un proceso que podamos identificar como lineal, sino por el contrario, un proceso social y político que configura un campo en disputa, en el cual lo público y lo privado se encuentran entrelazados.

## Desarrollo

El trabajo en la atención directa, sea esta presencial o telefónica, produce un impacto en quienes llevan adelante estas tareas, y requiere, desde la representación sindical, construir una agenda gremial que contemple estas particularidades. Cuando hablamos de atención directa, nos estamos refiriendo a la realizada por equipos de abordaje que trabajan con premisas básicas entre las cuales se encuentran la escucha activa, la confidencialidad, el respeto, la no revictimización, la contención, la orientación, el brindar información de calidad, entre otras cuestiones que son sustanciales para la realización de la tarea. Esta atención se lleva adelante con personas atravesadas por distintas interseccionalidades que es necesario tener en cuenta a la hora de actuar y que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad dadas por estar en situación de violencias por razones de género, además de otras vulnerabilidades relacionadas a sus condicionamientos.

¿Por qué es importante pensar los dispositivos de atención directa frente a las violencias por razones de género (en este caso, el AVM) desde una perspectiva de género y cuidados a la hora de construir la representación sindical? En principio, porque entendemos que si adoptamos esta mirada, contribuirá a incorporar nuevas demandas, invisibilizadas, dentro de las históricas demandas sindicales, al tiempo que fortalecer demandas existentes, aportando más fundamentos para la concreción de las mismas (por ejemplo, la reducción de la jornada laboral). Entendiendo que la perspectiva de género es una herramienta de análisis que permite observar la forma en que las desigualdades de género influyen en las oportunidades y trayectorias de mujeres, diversidades y hombres, favoreciendo u obstaculizándolas, incorporar esta perspectiva en el mundo del trabajo remunerado y dentro de él, el estatal, nos permitirá, en primera instancia, ser conscientes de estas desigualdades y, en una segunda instancia derivada de la primera, actuar en consecuencia. No es viable concebir la acción sindical sin esta perspectiva. Mirar el quehacer cotidiano con los “lentes violetas” es otra manera de abonar al cuidado de los equipos de trabajo.

En el caso de las trabajadoras del programa AVM (actual Línea 144), que iniciaron la atención telefónica en enero de 2008, se delineó una lista de demandas vinculadas a los cuidados hacia las trabajadoras, focalizando en la organización de la jornada, los instrumentos de trabajo y los tiempos de descanso.

Esta agenda focalizada en condiciones laborales con una perspectiva de género se construye en un contexto en donde confluyen tres procesos: la reactivación del mundo del trabajo entre 2003 y 2015, que creó empleos y amplió la base de incorporación de mujeres trabajadoras; la democratización y ampliación de derechos a través de leyes como la de matrimonio igualitario, identidad de género, violencia por razones de género o la jubilación de amas de casa, y finalmente un proceso de revitalización sindical, debido al mejoramiento de las negociaciones paritarias y de convenios colectivos, el incremento de la afiliación, entre otros. (Goldman, 2018: 12).

La alianza entre feminismo y sindicalismo permite, entre otras cosas, evidenciar las desigualdades al interior de la propia clase trabajadora, fundadas en una división sexual del trabajo que continúa vigente y coloca el peso del trabajo reproductivo sobre las mujeres obstaculizando su inserción y/o crecimiento laboral. Cuando hablamos de división sexual del trabajo, podemos decir, siguiendo a Ana Amorós (1995: p.258) que:

La división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a las funciones que unos y otras desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres, y se traduce en una manifiesta desigualdad entre ambos sexos.

Mientras los varones son quienes ocupan, en esta división sexual, el espacio público, el de la provisión, con trabajos con tiempos medibles, las mujeres, por su parte, tienen reservado el espacio privado, el del hogar, con un tiempo circular, difícil de medir y actividades sin un coto de tiempo.

Contrariamente a lo que usualmente sucede, en el caso de las trabajadoras de AVM, es de destacar que al momento de ingresar lo hicieron con una categoría 24 de la planta transitoria, lo que se traducía en un sueldo acorde para ese momento en relación al tiempo de trabajo requerido (elevado, incluso, para los sueldos de la administración pública en general). La "informalidad" y los bajos salarios que suelen tener las mujeres respecto de los varones, en este caso, no fue, en un primer momento, un obstáculo.

Las primeras demandas de las trabajadoras del AVM se construyeron desde una perspectiva de género, profundizando en el impacto de la atención de 24 horas en las mujeres, quienes, como hemos planteado anteriormente, son las que mayor carga tienen sobre las tareas de cuidado, las que más riesgo y exposición sufren ante situaciones de violencias y centralizándose en la necesidad de compatibilizar la vida personal con la vida laboral.

Las demandas iniciales, desde el 2008 hasta septiembre de 2011, momento en que se lleva adelante el primer paro total dentro del Programa AVM se centraron en: reducción de la carga horaria de la guardia nocturna (0 a 6 horas), compensación salarial para los turnos que tienen nocturnidad (18 a 24 horas y 0 a 6 horas), modificación del régimen de francos, rotación de tareas, espacios de capacitación/formación, instrumentos de trabajo adecuados para la tarea. Desde la perspectiva de las trabajadoras, estas demandas se centraban en hacer sostenible la atención, pero sin dejar de lado cuestiones profesionales y personales que era necesario compatibilizar. A un reclamo general, como puede ser el pago de la nocturnidad, se le suma la mirada de género que propone las diferencias que implica el trabajo nocturno para las mujeres, en donde surge la violencia de género (en el espacio público) como una de las preocupaciones que impulsa esta demanda en la necesidad de garantizar la seguridad de quienes trabajaban en esta franja horaria. Es en este sentido que entendemos fundamental pensar las demandas sindicales, de manera de no perder en la generalidad, las particularidades y diferencias al interior de la clase trabajadora.

Este tipo de demandas con perspectiva de género se incrementa durante los años del gobierno neoliberal de Cambiemos, momento histórico en el cual la movilización feminista se constituyó como un componente fundamental de la resistencia popular a las políticas impulsadas desde la Alianza Cambiemos. En lo que refiere a la atención de la Línea 144 PBA, se dio un contexto en que los espacios ya existentes de elaboración de la tarea (reuniones de equipo, supervisión interna y externa) se recortan de la jornada en pos de garantizar un aumento del caudal de llamadas atendidas, al tiempo que se despide a compañeras por adherir a medidas sindicales, en una demostración más de una política persecutoria contra la organización popular.

La organización de las trabajadoras en ese contexto traspasó a la propia organización sindical y se estableció a partir de alianzas con el movimiento de mujeres y organizaciones sociales y políticas. El proceso

de organización durante esos años, así como la decisión política de un gobierno nacional y popular, devino en la creación del actual Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, a través del cual las demandas sociales se transforman en agenda de gobierno. Es fundamental entonces tener presente también que el marco de avances en las demandas sindicales requiere de un contexto en donde se legitime, en lugar de criminalizar la organización sindical.

## Conclusiones

Podemos observar cómo la convergencia entre feminismo y sindicalismo, llevó a que se consolidaran, dentro de las demandas generales, demandas específicas sobre cuidados de las/los/les trabajadoras/es, permitiendo también la configuración de una identidad de “trabajadoras/es” que no quede subsumida a la lectura histórica de sujeto universal (masculinizado) y contemple las diferencias en pos de reducir desigualdades. Esta identidad, por tanto, estaba pensada como una identidad interseccional, en donde una serie de variables complejizan el análisis: mujeres trabajadoras, responsables del cuidado de otras/os/es, profesionales, capacitadas para la tarea que estaban llevando adelante, sindicalizadas y conscientes de las desigualdades de género. En esta tensión entre el trabajo productivo, lineal, cronometrado, medible y el trabajo reproductivo, circular, repetitivo, difícil de medir, las demandas sindicales con perspectiva de género se constituyen en la oportunidad de hacer más laxa dicha tensión y conjugar ambos espacios, el de lo público/privado; lineal/circular; histórico/ahistórico. Actualmente, el reclamo por la reducción de la jornada laboral, la creación de convenios colectivos de trabajo (que contemplen las particularidades de las tareas que se llevan adelante), la jerarquización de los equipos de abordaje, la inversión en infraestructura de cuidados que permita entenderlo como una responsabilidad social y no como una sobrecarga para las mujeres por el solo hecho de serlo y la ampliación y/o incorporación de licencias especiales y de cuidados, son

demandas que siguen en la línea de una agenda con perspectiva de género y que redundan en el cuidado de quienes a diario intervienen para dar respuesta a situaciones de violencias por razones de género. Y en este proceso de luchar por reivindicaciones de las trabajadoras, la alianza entre feminismo y sindicalismo debe jugar un rol clave para poder comprender integralmente esas demandas, poder historizarlas y contextualizarlas.

En conclusión, pensar en acciones sindicales con perspectiva de género implica repensar las reglas entre las actoras y los actores que forman el entramado institucional, del cual el entramado sindical no está exento, como la única forma posible para superar desigualdades, remover estereotipos e impulsar cambios en pos de la igualdad de derechos y responsabilidades.

## Bibliografía

- Amorós Puente, Celia. (1995). *10 Palabras Clave sobre Mujer (1995)*. Editorial Verbo Divino. España.
- Butler, Judith. (2017). *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*. Buenos Aires. Editorial Paidós.
- Díaz, E., Socolovsky, Y. (2020). *Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino*. Disponible en: [https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv1gm038x.8.pdf?refreqid=excelsior%3A2232087c97ceeb1fbf3b0e2c2a7e92f&ab\\_segments=&origin=&acceptTC](https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv1gm038x.8.pdf?refreqid=excelsior%3A2232087c97ceeb1fbf3b0e2c2a7e92f&ab_segments=&origin=&acceptTC)
- Durán, María de los Ángeles (2000). "Uso del tiempo y trabajo no remunerado". En *Revista de Ciencias Sociales* n.º18. Montevideo: Universidad de la República (UDELAR).
- Gago, M. V. (2019). *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tinta Limón.
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Octubre Editorial.
- Natalucci, A., Ríos, V., & Vaccari, S. (2020). "Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019)". *Revista Estudios Psicosociales Latinoamericanos*, 3(1).
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Shokida Natsumi, Serpa Daiana, Domenech Laia, Moure Julieta, Fernández Erlauer Micaela, Espiñeira Lucía, Santellán Celina, Pradier Carolina, Lee Justina. (2021). *Ecofeminista/EcoFemiData: informes ecofemidata*. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4540185>
- Velázquez, Susana. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Es-cuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires, Paidós Ibérica.

# La interdisciplina en el Litigio Estratégico Feminista

Autoras: Rocío Brito<sup>289</sup>, María Susini<sup>290</sup>

## Introducción

Este texto pretende divulgar la experiencia de trabajo del Equipo de Litigio Estratégico Feminista (en adelante, LEF) que se está llevando a cabo en la órbita de la Dirección Provincial de Casos de Alto Riesgo y Casos Críticos del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. El equipo LEF comenzó su trabajo casi simultáneamente con la creación del Ministerio y la modalidad de abordaje interdisciplinario fue adoptada a partir de marzo de 2022.

En esta breve reseña intentamos representar el significado de nuestro trabajo como herramienta eficaz y fundamental para abordar casos emblemáticos acompañando a personas o familiares que, en general, han sido injustamente tocados por el femicidio.

El equipo de Litigio Estratégico Feminista interviene en el abordaje de casos que, por sus particularidades, requieren de un tratamiento situado y concreto, en la construcción de lineamientos específicos en el encauce judicial y procesal de los mismos. Los casos cuyo tratamiento se acompañan tienen la especificidad de encontrarse en instancias judiciales

---

289 rociobrito@gmail.com

290 mariasusini25@gmail.com



avanzadas o que, si bien se encuentran en instancias de investigación, han transcurrido años sin operar avances significativos. Como parte de estos procedimientos, se realizan presentaciones judiciales que tienden a exponer, según el caso concreto, la obligación de observancia de la perspectiva de género y consolidar estrategias de promoción y protección de derechos humanos en clave de género. Un ejemplo de modalidad de trabajo es a través de *amicus curiae*, creado por Ley Provincial n.º 14736. El *amicus curiae* interviene con el único objetivo de aportar un criterio jurídico a favor de la justicia, entendiendo que solo es posible la justicia si se posiciona desde la perspectiva de género.

## Desarrollo

La Ley n.º 15164, modificada por Ley 15309, establece que corresponde, entre otras competencias, al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual: “4. Intervenir en la prevención y erradicación de todo tipo de discriminación, violencia, acoso y maltrato contra las mujeres, lesbianas, travestis, trans +”. y “12. Entender en carácter de autoridad de aplicación de la Ley de Violencia Familiar (Ley 12569) y diseñar políticas integrales de abordaje destinadas a prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género y asistir a las víctimas”.

En lo que respecta al trabajo con situaciones de violencias por razones de género corresponde a la Dirección Provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos:

Diseñar e impulsar estrategias de litigio feminista en causas judiciales de situaciones de violencias por razones de género y que por sus características se determinen como paradigmáticas, realizando y/o acompañando presentaciones judiciales y articulando con otros organismos del Estado la promoción de acciones transversales, en especial aquellas que se encuentren en instancias de apelación y/o en procesos internacionales.

En este marco, se conformó el Equipo de LEF en la Dirección Provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos de las Violencias por Razones de Género, dependiente de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género, del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, a partir del abordaje de casos paradigmáticos.

Actualmente el Equipo de Litigio Estratégico Feminista está trabajando con aproximadamente 30 casos en toda la provincia de Buenos Aires. Parte del objetivo con los casos paradigmáticos es lograr avanzar en las causas incorporando una mirada de género y feminista, esto se traduce, por ejemplo, en los cambios de carátulas “homicidio” a “femicidio”, en la elaboración de informes, en el acompañamiento a las familias con los trámites y quehaceres ligados a las causas, en el trabajo en conjunto con las/los/es abogadas/os/es que patrocinan dichas causas, los *amicus curiae*, entre otras acciones enmarcadas en la perspectiva de género, con el fin último de no revictimizar ni reproducir intervenciones estigmatizantes.

Las leyes supranacionales, nacionales y provinciales en materia de género son de primordial importancia a la hora de juzgar, pero las normativas por sí mismas quedan invisibilizadas cuando al aplicarlas, muchos de quienes son los encargados de impartir justicia omiten las desigualdades estructurales con la existencia de asimetrías de poder basadas en estereotipos sexistas. La estructura patriarcal y las enquistadas barreras y condicionantes que se presentan en los procesos judiciales con prácticas machistas, androcéntricas y estereotipadas, fundamentan la imperiosa necesidad de nuevos posicionamientos y nuevas políticas públicas capaces de cuestionar y acompañar procesos para garantizar la tutela judicial correspondiente.

Desde LEF pensamos, actuamos y promovemos “una perspectiva que no se compadece con la neutralidad” (Barrancos, 2008), con la premisa de que toda intervención ayude a comprender y reparar la inequidad que padecen las mujeres como así también, las familias de las víctimas de femicidio, a lo largo del tiempo, en situaciones de acceso a la justicia como fenómeno repitente de estructuras institucionales que urge modificar.

Según Acevedo y Herran (2020):

... juzgar con perspectiva de género, implica un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres para visualizar allí las situaciones de opresión de un género sobre otro, basadas en una relación de desigualdad”.

De este modo, el accionar de LEF es fundamental para exigir la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y resoluciones judiciales. Nuestro trabajo consiste en generar estrategias en los litigios en conjunto con las/os abogadas/os patrocinantes, en caso de que las familias no tengan patrocinio, trabajamos articuladamente con la fiscalía o la defensa oficial con el develar y exponer patrones de conductas violatorias de los derechos humanos, ya sea por particulares, organismos y/o poderes del Estado intervinientes, promover derechos no garantizados por deficiencias en la planificación y/o ejecución de las políticas públicas o la falta de transversalización de las mismas; incluir en la agenda judicial el debate sobre la problemática de las violencias por razones de género; encuentros con las víctimas y/o familiares en el territorio. Todas estas acciones, coincidiendo con Monetta y Spinelli, encierran el fin último de que cada caso “expandan sus efectos para cambiar prácticas genéricas y repetidas en el accionar de las y los operadores judiciales, violatorias de derechos, tomándolo como herramienta de incidencia política y cambio social” (Monetta y Spinelli, 2021).

Luego de un análisis interdisciplinario de las causas, realizamos las presentaciones de informes, las convocatorias y participación en mesas técnicas de trabajo para acordar los modos de intervención y acompañamiento en cada caso. LEF, con su práctica cotidiana, pretende interpelar directamente al poder judicial con el fin último de que no repita respuestas estandarizadas violatorias de derechos. En este punto, resaltamos la figura de *Amicus Curiae* como la principal figura de acceso al proceso judicial que llevan las causas que abordamos, ya que permite incorporar

en sus fundamentos y argumentaciones el enfoque de género y los principios de derechos humanos.

Siendo que LEF aborda una gran heterogeneidad de complejidades, cruzadas y superpuestas, se requirió cimentar algunas conceptualizaciones con el fin de no perder de vista el paradigma desde donde nos posicionamos. Lejos está de ser una postura rígida e inamovible sino que dichos paradigmas se encuentran en permanente revisión, sobre todo cada vez que nos sucede un caso con múltiples intersecciones de vulnerabilidades en cuanto a derechos e igualdad.

## Algunos conceptos

Las violencias por razones de género: deben ser comprendidas en los términos de la Ley Nacional n.° 26485 como:

... toda conducta, por acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también la seguridad personal de las mujeres. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (Ley 26485).

Dicha Ley amplía sentidos en relación al reconocimiento de los distintos espacios donde se cristalizan los diferentes tipos de violencias, así en su artículo 5° reconoce los tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica.

En el mismo sentido, en el artículo 6° se enuncian las diferentes modalidades, entendiendo por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos: violencia doméstica, violencia institucional, violencia laboral, violencia

contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, violencia mediática, violencia en el espacio público (Ley 27501 modificatoria de la Ley 26485) y violencia política (Ley 27533 modificatoria de la Ley 26485).

Los casos paradigmáticos son aquellos que presentan un recorrido crítico en su historial judicial, generalmente, se encuentran en apelación provincial o en estado de recurso extraordinario ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y/o instancia internacional por denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

No obstante, también, existen casos donde con el paso del tiempo no se ha operado un verdadero acceso a la justicia; nos referimos a situaciones que no se han esclarecido, o que aún esclarecidas, los responsables no han sido juzgados y/o condenados. En estas situaciones, entendemos el acceso a la verdad como un derecho de las víctimas del cual el Estado debe ser garante. En este sentido, tanto en las instancias procesales avanzadas como en las investigaciones que no han dado resultado nos encontramos con la necesidad de comenzar un camino de búsqueda en la reconstrucción de la historia de violencia, en la investigación de argumentos y de testimonios sobre esa historia.

La interdisciplina: si bien el término interdisciplinariedad es polisémico y etéreo, elegimos posicionarnos en la visión de la interdisciplinariedad como intercambio y cooperación entre las disciplinas situado en el trabajo en equipo que realizamos diariamente, un trabajo en equipo que tiene como fin último, la reparación y el acceso a la justicia desde los postulados feministas. Coincidiendo con Nora Elichiry (1987, pág. 337), la interdisciplina requiere de un trabajo sostenido y constante, “una cooperación ocasional no es interdisciplina”, se requiere de una actitud de “cooperación recurrente” (Elichiry Nora, 1987). De este modo, el trabajo en equipo se presenta como una posibilidad de construir algo diferente en la medida que pueda incorporar el concepto de diálogo por encima del de imposición. Pero, a su vez, la conformación de un “equipo de trabajo” implica sostener los espacios de diálogo, donde lo convocante es aquello

que interpela a la intervención, donde cada integrante no pierde su singularidad, sino que aporta desde ella en una relación horizontal. Desde este quehacer cotidiano transitamos el trabajo en equipo con un accionar comprometido y sostenido.

Al entrelazar estos conceptos claves como piso común para trabajar en situaciones que requieren un abordaje desde el litigio estratégico feminista, es posible visualizar que LEF es mucho más que la incorporación de la perspectiva de género en los casos que se abordan. Pensar y accionar desde LEF es crear consignas que sean capaces de disputar sentido, que sean capaces de interpelar y de habilitar espacios nuevos. La forma de interpelar y habilitar nuevos espacios es trabajando con los casos paradigmáticos, uno a uno interdisciplinariamente, con fuerte sentido de escucha intra e interequipo generando mesas de trabajo intra e interinstitucionales y con la mirada puesta en el derecho a la verdad y el acceso a la justicia.

## Pensamientos finales

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires es pionero en las iniciativas de litigios estratégicos feministas, constituyendo y consolidando a un área especializada conformada por un equipo LEF formado específicamente para desarrollar esa tarea, que busca la mejora de los sistemas de protección y una respuesta más efectiva por parte de los Estados a las alegaciones de violencia de género. LEF es una herramienta para fomentar cambios estructurales y contribuye al cierre de la brecha de desigualdad en acceso a la justicia, por lo tanto, a la consecución de una sociedad más justa.

Al operar en espacios donde la perspectiva patriarcal está fuertemente arraigada, como pueden ser los sistemas de Justicia, las instituciones sociales o las mismas familias de las víctimas, es de suma importancia generar políticas públicas dinamizadoras, destructoras de formatos históricos, patriarcales y androcéntricos. Estamos convencidas que LEF es una de ellas, ya que contribuye a la visibilización de las vulneraciones

de derechos, la lucha para la obtención de reparación y tiene un impacto social que va mucho más allá de los procesos individuales de las causas de las víctimas con las que trabaja.

El compromiso asumido es de doble alcance, por un lado, el acompañamiento, la búsqueda de justicia, el encuentro de la verdad y la reparación con las familias portadoras de los casos con los que trabajamos y, por el otro, el cambio en modos judiciales, que se bregan con la adopción, impulso, creación y modificación de políticas públicas que interpelen viejas prácticas y promuevan la justicia feminista.

## Bibliografía

- Acevedo, S. y Herrán, M. (14/12/2020). *Perspectiva de género aplicada a las relaciones económicas de familia: un enfoque innovador necesario*, RDF 2020-VI, , Cita Online: AR/DOC/3652/2020 Recuperada de <https://cadjj.org.ar/wpcontent/uploads/2021/03/maite-juzgar-con-perspectiva-de-genero.pdf>
- Barrancos, Dora. (2008). *Mujeres, entre la casa y la plaza*. Pp. 9-27. Ed. Sudamericana.
- Elichiry, Nora (1987): "Importancia de la articulación interdisciplinaria para el desarrollo de metodologías transdisciplinarias" del libro *El Niño y la Escuela-Reflexiones sobre lo obvio*, comp. De Nora Elichiry, Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- Moneta, Valeria; Spinelli, Julieta. (2021). La práctica del Litigio Estratégico en clave feminista. MMPGyDS PBA, presentación en el *1er. Congreso: Violencia de Género y Políticas Públicas en la Provincia de Buenos Aires: debates, reflexiones y experiencias*.

## Normativa

- Organización de Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer*. (CEDAW). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. (Convención de Belem Do Para) Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley 26485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*.
- Creación del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires Ley 15164, modificada por Ley 15309.



# Línea 144: aportes para pensar el trabajo interdisciplinario en situaciones de violencia por razones de género

Autoras: Belén Arano<sup>291</sup>, Mariana Barrera<sup>292</sup>, Sonia Insaurrealde<sup>293</sup>, Micaela Juárez<sup>294</sup>, Ana Laura Piñanelli<sup>295</sup>

## Introducción

A partir del eje elegido, el presente trabajo pretende transmitir el abordaje de las situaciones de violencias por razones de género en el servicio de atención primaria de forma telefónica de la Línea 144, correspondiente a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia por Razones de Género, dentro de la Dirección Provincial de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género, perteneciente al Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, particularmente en el equipo de trabajo de lunes a viernes de 12hs a 18hs, durante el cual, en la actualidad y estadísticamente, se reciben

---

291 belenarano@gmail.com

292 marianabarrera1313@gmail.com

293 soniainsaurraldeps@gmail.com

294 juarezz.micaela@gmail.com

295 analaurapinanelli@gmail.com

la mayor cantidad de consultas y, por lo tanto, de intervenciones y articulaciones institucionales.

## Desarrollo. Marco conceptual

### Nociones de equipo

En primer lugar, debemos definir la noción de equipo, ya que tiene múltiples interpretaciones. Por un lado, se cree que un grupo de personas que trabaja en conjunto es un equipo, esta definición amplia abarca desde un grupo de directores hasta una relación de pareja. En el marco de este trabajo, tomaremos como premisa para definir a un equipo el rendimiento del mismo, pues estos están conectados. Un equipo realmente comprometido constituye la base fundamental del rendimiento suponiendo resultados que responsabilizan colectivamente a todos sus integrantes. De esta manera podemos decir que un equipo consiste en un número reducido de personas con habilidades que se complementan y que se encuentran comprometidas con un propósito, objetivos y enfoque en común (Muler, 2019).

Ahora bien, en todo equipo existen papeles de liderazgo compartidos y responsabilidades tanto individuales como colectivas. En el caso de abordajes de violencias por razones de género, entendemos que la Línea 144 es el primer eslabón de una política pública destinada a la erradicación de las violencias contra las mujeres y diversidades. El encuadre institucional marca los límites de nuestra tarea y desde el rol de coordinación se refuerza el encuadre. La responsabilidad no es solamente de las operadoras y los operadores que atienden las diferentes situaciones, sino del equipo que, en su conjunto, realiza diferentes intervenciones en el abordaje.

Los grandes grupos se enfrentan a diferentes problemas de logística y planificación, lo cual afecta a las reuniones que son los momentos de intercambio. En nuestra tarea, las reuniones son los espacios de intercambios, donde se generan discusiones, posibles intervenciones y, al mismo tiempo, funcionan como capacitaciones. Las trayectorias académicas, el

recorrido social y personal, sumado a las habilidades interpersonales de los integrantes, dan lugar al desarrollo pleno del equipo. Comprender que la Línea 144 es de primera escucha, que desde este espacio asesoramos, contenemos y facilitamos el enlace territorial, fija la dirección y el compromiso colectivo que se tiene como equipo.

Pensar un liderazgo transformador y democrático desde la coordinación establece una base de transparencia y sinceridad que marca la confiabilidad necesaria para conducir un equipo. En este punto es clave avanzar mediante consensos generados en aquellas reuniones. La planificación de dichos espacios es imprescindible en el desarrollo de la tarea del equipo.

La Línea 144 es una política pública y, como tal, debe responder a una planificación situacional, estratégica y política donde se debe tener en cuenta el contexto y las demandas sociales.

### **La interdisciplina como abordaje principal**

Entendemos que el abordaje de las situaciones de violencias por razones de género debe tener en cuenta múltiples factores y variables en la complejidad de las situaciones que se abordan, por lo que resulta necesario intervenir desde una perspectiva integral, de restitución de derechos, con una mirada interdisciplinaria, de intersaberes, crítica y compleja de las consultas que se receptionan.

Para esto, se requiere de equipos técnicos interdisciplinarios, especializados para llevar a cabo la atención, contención, asesoramiento y derivación a recursos territoriales específicos para abordar situaciones de violencia por razones de género, articulando y/o realizando derivaciones con organismos del Estado municipal, provincial y/o nacional. Entendiendo a los equipos como un número de personas con destrezas complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas de desempeño y con una propuesta por la que se consideran mutuamente responsables, se dará lugar a la elaboración de una evaluación adecuada respecto a qué tipo de problemática atraviesa la persona en situación de

violencia por razones de género (en adelante, PSVG) y permitirá establecer las acciones y coordinaciones necesarias en el abordaje con las áreas y organismos adecuados de acuerdo a la especificidad de sus funciones respectivas.

Consideramos de fundamental importancia tener en cuenta las herramientas técnicas y metodológicas específicas tales como la escucha activa, que permite organizar el relato y analizar el posicionamiento subjetivo de las PSVG, la distancia óptima, la co-construcción de la demanda, así como también el saber específico de cada disciplina, para luego conformar ulteriormente un saber transdisciplinario, producto de la construcción colectiva del conocimiento.

Si bien cada disciplina presenta su especificidad y marco teórico, esto no debe convertirse en un abordaje individual, dado que resultará en intervenciones fragmentadas y poco eficientes para abordar la complejidad de las situaciones de violencia. Este tipo de abordaje puede ser multidisciplinar, pero sin llegar a dialogar y articular con las otras disciplinas. El verdadero desafío para el abordaje integral es tener en cuenta la incompletud de cada disciplina tomada por separado, para poder llegar a articular con los otros saberes. Solo así podremos llamarla interdisciplinariedad.

Las diferentes intervenciones técnicas que desarrolla cada profesional de la Línea 144 se instrumentan asimismo con la perspectiva de género, a los efectos de analizar cómo opera la desigualdad de género en el ejercicio de las violencias y, en función de esto, qué tipo de intervenciones son necesarias, así como también las articulaciones requeridas.

El abordaje integral también implica reconocer y escuchar los deseos, expectativas y recursos tanto simbólicos como materiales de las PSVG. Esto permitirá construir una estrategia adecuada y construida sobre la singularidad del caso, para el proceso de las salidas de las violencias.

## **Evaluación de riesgo**

Asimismo, resulta de suma relevancia la evaluación del riesgo de la situación concreta, a partir de las diferentes herramientas tales como la

entrevista semidirigida y su escucha activa correspondiente y la utilización de la Matriz de Riesgo para evaluar integralmente el nivel de peligro que puede correr la vida o la integridad psicofísica de la PSVG. La evaluación de riesgo es una inferencia profesional que se realiza principalmente en base a los factores de riesgo de la situación evaluada. Los factores de riesgo son características y/o circunstancias de una persona que predisponen y/o aumentan su probabilidad de sufrir una situación particular. Por ello, es que el riesgo es dinámico, contextual y específico y presenta los siguientes niveles (MMGDS PBA, 2021):

- **Bajo:** frecuencia esporádica y daños leves: control de los movimientos, humillación, desvalorización, agresiones físicas sin secuelas temporales o permanentes.
- **Moderado:** frecuencia mensual y daños que no suponen riesgo para la vida, pero sí para su bienestar (restricción de movimientos, deterioro de la red de sostén, pérdida de trabajo, etc.) y su salud física y psíquica: angustia, irritabilidad, apatía, alteraciones del sueño y la alimentación.
- **Alto:** frecuencia semanal y provocadores de daños graves: amenazas de muerte, agresiones físicas, maniobras de estrangulamiento, utilización de armas y afectación de la salud física (secuelas permanentes generadoras de impedimentos físicos) y psíquicas (alteraciones en el comportamiento, síntomas de tipo depresivo, angustia, irritabilidad, apatía, dificultad para tomar decisiones).
- **Altísimo:** frecuencia diaria y daños gravísimos: lesiones físicas que dejen secuelas y/o impedimentos físicos, marcas corporales y/o que acarreen consecuencias de índole psicológica que de modo manifiesto limitan la vida de las PSVG en cualquier ámbito en que ellas se desempeñen; situaciones de trata o prostitución forzada.
- **Mayor riesgo:** en cuanto a los indicadores amenaza de muerte, presencia de niños/as y/o adolescentes, intento de femicidio, tenencia de arma de fuego, uso de armas, consumo de alcohol o estupefacientes, embarazo, presencia de otras personas a cargo, aislamiento, restricción de la libertad, intento de suicidio, separación/divorcio, cantidad de embarazos.

Los indicadores son señales que marcan una alerta, son aspectos concretos. Estos pueden ser cualitativos y cuantitativos, es decir, se pueden incluir los detalles de intervenciones de la Línea 144 PBA en relación con las PSVG, cuantitativos (cantidad de denuncias, cantidad de veces en que se violaron las medidas cautelares, frecuencia de los hechos) y cualitativos (modalidades de intervención y trayectorias institucionales del caso).

Por todo ello, es importante hacer una correcta evaluación para evitar falsos escenarios.

### **No todo es color de rosa**

Una de las dificultades que suelen encontrar las/os profesionales a la hora de abordar las situaciones de violencia implica estar inmersas/os también en los discursos que reproducen estereotipos sociales de lo que deben ser mujeres, varones y niñas/os, con sus correspondientes conductas normativizadas que, si bien suelen presentarse cada vez más sutiles, están presentes de todos modos. Resulta necesario estar advertidas/os de estos discursos y realizar un trabajo deconstructivo de las prácticas que implique conceptualizar a la violencia como un problema relativo a las relaciones y a las conductas normativizadas socialmente.

Uno de los aspectos del trabajo mencionado requiere de dos cuestiones: “reconocer los aspectos sociales de las violencias y revisar los cambios histórico-sociales que han ido modificando las estructuras familiares y los vínculos entre sus miembros, incluyendo la perspectiva de género que atraviesan todos los conflictos sociales” (Velázquez, 2003). Asimismo, “registrar los efectos en lo personal e institucional que provoca esta tarea” (Velázquez, 2003).

### **Límites de las intervenciones, obstáculos, frustraciones**

El trabajo que se realiza desde los equipos de la Línea 144 es realizado desde la perspectiva de la atención primaria de la salud, que implica un abordaje inicial, aproximado de la situación de violencia, para dar lugar a

que la PSVG tome un primer contacto con los recursos específicos. Esto puede dar lugar a obstáculos así como a frustraciones frente a la no respuesta de las demandas de solución rápida o de “salvatajes”, solicitados a veces por la PSVG, pero, muchas otras, por agentes externos a la situación. Para esto, resulta muy orientador el concepto de subjetividad heroica (De la Aldea y Lewkowicz, 2004).

## Reflexiones finales

La realización del presente trabajo apunta a la posibilidad de la transmisión de los abordajes en las violencias por razones de género, así como también de los obstáculos y desafíos que encontramos en la complejidad de las situaciones. También son factores importantes a tener en cuenta las dinámicas particulares de cada equipo, así como un clima ameno de trabajo. Por lo tanto, consideramos fundamental la capacitación permanente de los equipos, así como también la supervisión y revisión del trabajo, el intercambio de experiencias y saberes y las políticas de autocuidado de las y los trabajadores, ponderando de esta manera el trabajo colectivo y los recursos con los que se cuentan actualmente. Todo ello, teniendo en cuenta que las intervenciones realizadas consisten en que cada ruta crítica singular se ha visto atravesada por tratos que han posicionado a la persona en situación de violencia por razones de género provenientes de otra persona o institución, situación que nos lleva a encontrarnos frente a recorridos institucionales signados por la revictimización.

## Bibliografía

- De la Aldea, E. y Lewkowicz, I. (2004). *La subjetividad heroica. Un obstáculo para las prácticas comunitarias de la salud*.
- Katzenbach JR. y Smith DK. (1996). *La sabiduría de los equipos*. Cia. Ed. Continental SA. México. Parte primera (capítulos 3 y 5).
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (2021). *Documento conceptual: Matriz de riesgo*. Provincia de Buenos Aires.
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (2021). *Guía de atención primaria Línea 144*. Provincia de Buenos Aires.
- Muler, P. (2019). *Conducción de Equipos de Trabajo*. Programa de Formación de Mandos Medios, Escuela de Economía y Negocios. Universidad Nacional de San Martín (Secretaría de Extensión), Buenos Aires-Argentina. (Páginas 33/42).
- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, Violencia de género*. Paidós, Bs. As.



# Modo de intervención de la Dirección de Dispositivos Territoriales de Protección Integral

Autoras: Emilia Ramos<sup>296</sup>, Laura Castro Palma<sup>297</sup>

## Introducción

Nos presentamos en representación del equipo Intersaberes de la Dirección de Dispositivos Territoriales de Protección Integral del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA. Para quienes no conocen nuestra función, somos la dirección que nuclea la Red de Dispositivos Territoriales de Protección Integral (DTPI) de la Provincia de Buenos Aires. Recibimos las solicitudes de ingresos a los dispositivos (los antiguamente llamados hogares o refugios) y contamos con dos DTPI provinciales: “Johanna Ramallo” y “Las Mariposas”.

En esta oportunidad, tenemos ganas de compartir parte de nuestro trabajo y recorrido, nuestras mutaciones y repensares y la construcción de posicionamientos y criterios que nos permiten tejer nuevas formas de intervenir en violencia de género.

Partimos de la necesidad de sistematizar datos y la construcción de estadísticas que nos permitan revisar nuestras prácticas. Sabemos que es poco usual en los equipos que trabajan en la emergencia sentarse a

---

296 emilia28ramos@gmail.com

297 lauracastropalma86@hotmail.com

producir datos. Pero es necesario poder establecer espacios de sistematización, así como de evaluación de esos datos: ¿qué nos dicen? ¿Qué hacemos con la información que nos aportan? ¿Por qué creemos importante problematizar las lógicas inmediatistas y de urgencia en el abordaje de situaciones de violencia? No concebimos otra forma de hacer política pública que pueda ser transmisible y argumentada.

Uno de los cambios que se forjaron con la llegada del Ministerio fue poder mostrar el trabajo que se realiza en los dispositivos como una manera de sacar a la luz los llamados “hogares” o “refugios” que siempre fueron lugares invisibilizados, donde nadie sabe muy bien qué sucede. En este sentido, ya verán que dejamos de hablar de “hogares” como lugares cerrados, para pensar en dispositivos en movimiento desde una mirada técnica. Nos propusimos trabajar fuertemente en la institucionalización de los mismos: la creación de ordenanzas municipales que le den legalidad a su existencia y al colectivo de trabajadoras, en la cual se indique objeto de la creación y recursos necesarios para su funcionamiento. Las ordenanzas son una forma de resistir en los años y a cambio de gestiones, para poder encuadrar la historización de los “saber/hacer” sin cristalizarse, dando lugar al dinamismo. También sugerimos la participación de los equipos de los dispositivos en el entramado comunitario, como por ejemplo las Mesas Locales, lugar estratégico de discusión territorial, que constituyen un espacio de diálogo interinstitucional, intersectorial y comunitario donde se conciertan y organizan los acuerdos necesarios para la generación de la política pública a nivel municipal.

Otra de las modificaciones radicales que se hicieron en la estrategia de intervención es poner la mirada también en los agresores. Históricamente las intervenciones eran exclusivamente sobre las personas en situación de violencia, desde el cuidado y proteccionismo, desconociendo su autonomía, derechos y responsabilidades. Hoy no dejamos de mirar a las personas en situación de violencia, pero entendemos que no puede ser nunca sin intervenir sobre el agresor. Y no somos nosotras quienes lo hacemos, sino que arbitramos los medios y exigimos a los organismos

competentes que realicen su labor: Justicia y Seguridad. Nosotras no nos dedicamos a cuidar, intervenimos con nuestras herramientas y dispositivos para trabajar una situación de violencia que tiene entramados históricos social e individualmente.

## Desarrollo

Entender a una persona como un ser complejo, compuesto por diferentes aristas, hace que surja la necesidad de pensar en abordajes integrales. Esto significa que no podemos recortar una porción de su realidad para trabajar, desconociendo el resto de su existencia. La escucha integral de un equipo interdisciplinario permite pensar diversas estrategias y articulaciones alternativas al ingreso de personas en situación de violencia por razones de género a un Dispositivo Territorial de Protección Integral.

Partiendo de los principios rectores del Sistema Integrado de Políticas Públicas, se hace hincapié en la respuesta integral e intersectorial que pueden ofrecer los equipos municipales o de organizaciones que trabajan en territorio. Los elementos que se ponen en juego en el encuentro cara a cara y los enfoques de las diferentes disciplinas que componen el equipo que escucha, enriquecen la mirada integral sobre las situaciones de violencia por razones de género que padecen mujeres y LGTBI+, a quienes debemos tener siempre como protagonistas de su proceso y sus decisiones, teniendo presente sus atravesamientos, límites y posibilidades, concibiéndoles como personas de derecho. El objetivo debe ser acompañar procesos de fortalecimiento de la autonomía y de proyectos de vida libres de violencias. Recordar que la persona tiene una historia propia y herramientas construidas con las que pudo sobrevivir al patriarcado.

Si pensamos desde un enfoque integral, trabajando en mesas con distintos equipos que deben intervenir en una situación (Área Género, Niñez, Salud, Justicia, por nombrar solo algunas), tenemos que accionar desde el marco de la corresponsabilidad, primordialmente interinstitucional, pero también entre equipos, profesionales, e incluso con la persona a la

que acompañamos como protagonista en la toma de decisiones. Ya que resulta menester comprender que pensamos a las personas que están transitando situaciones de violencia por razones de género como sujetos políticos, atravesados y atravesadas por los contextos históricos y socioeconómicos imperantes, configurando un armado de cuerpos abyectos (Butler, 2002) . Por tal motivo es importante pensarles en su dimensión de sujetos de derechos.

El armado de esta red propone el desafío de tener criterios comunes de intervención, basados en la corresponsabilidad interinstitucional y generando mecanismos de vinculación entre las jurisdicciones municipales. La institucionalización de estos criterios y articulaciones permiten el empleo de bases en la posteridad, independientemente de las personas que cumplan las funciones. En tal orientación se confecciona la Guía de Actuación para DTPI (que incluye herramientas prácticas para ampliar las miradas), se llevan adelante espacios de intercambio grupales o individuales con dispositivos y se ofrecen cursos gratuitos para los equipos. Como así también se refuerzan en cada intervención del equipo de Abordaje e intervenciones en las solicitudes para repensar la intervención junto con todos los actores involucrados.

La situación clásica en la que podemos ver la falla en el abordaje integral desde la interinstitucionalidad es cuando nos llega un requerimiento para ingreso a un dispositivo de una persona en situación de calle cuando es mujer o de la comunidad LGTBI+. No negamos que una mujer o LGTBI+ en situación de calle se encuentra más expuesta a la situación de violencia por razones de género. Pero la situación habitacional y de empleabilidad tiene que ser abordada por otras áreas. No podemos institucionalizar a una persona en un dispositivo por no tener acceso al trabajo o recursos habitacionales.

Se debe abordar desde un criterio de Interseccionalidad, pero primando la situación de violencia por razones de género que amerita el pedido de un dispositivo. Debemos pensar en el concepto de violencia por razones de género, porque si todo es violencia, nada lo es. En esta línea,

nos interesa poder romper los marcos de interpretación patriarcal sobre las violencias, (re)pensar algunas categorías construidas socialmente e históricamente a fin de nombrar, visibilizar y denunciar problemáticas que vivencian las personas con quienes trabajamos; así como también los discursos hegemónicos que acompañan estos procesos complejos que legitiman dicho sistema patriarcal. Las violencias constituyen un grave problema social que implica la violación de los derechos humanos de las mujeres y el colectivo LGTBI+ y se materializa en el ámbito público/privado, así como también en la obstaculización de la garantía del acceso a derechos. Cabe destacar que vivimos en una sociedad trenzada en sistemas de dominación patriarcal, capitalista y colonial que promueve relaciones desiguales de poder, basadas en múltiples opresiones.

Las situaciones son evaluadas por los equipos de las áreas género y de los DTPI, siendo esta una herramienta más dentro de una estrategia de salida de la violencia. Para su ingreso, además de la evaluación previa, se tendrá en cuenta lo que la persona decide en cada situación particular. La permanencia en el lugar para las PSVRG (Personas en Situación de Violencia por Razones de Género) se estima por un periodo no mayor a noventa días en caso de instituciones cerradas y un año para instituciones abiertas, pudiendo flexibilizarse según la ocasión.

El paso por un dispositivo es un recorte dentro de un proceso. Su estadía allí debe significar un trabajo en pos de su egreso, del paso siguiente. Evitando la institucionalización excesiva de la persona y con ello efectos nocivos en su subjetividad: el deterioro de los vínculos, la pérdida de autonomía y el aumento de una dependencia difícil de revertir. Por eso, resulta fundamental pensar criteriosamente en equipo y con las personas involucradas cuál será la opción más adecuada.

Un DTPI no es un apéndice de las áreas de trabajo o de desarrollo, articulamos con estos organismos porque la estrategia debe contemplar el acceso a recursos habitacionales, laborales y sociales, pero en un DTPI el eje central es el desarmado de las violencias, el fortalecimiento subjetivo y el desarrollo de la autonomía, que les permitan sostenerse fuera de

la ruta crítica de las violencias, para poder reconstruir y desarrollar sus proyectos de vida.

Nuestras intervenciones son situadas y resultan de poner en diálogo nuestros saberes del propio campo social, aportando reflexiones, posibilitando un abordaje interdisciplinario, en pos de no caer en reduccionismos sino ampliando la mirada que desdibuja las fronteras profesionales. Como sostiene Stolkiner (1987) la interdisciplina emerge de la incontrollable indisciplina de los problemas que se nos presentan actualmente, como demandas complejas y difusas que dan lugar a prácticas sociales invernadas de contradicciones.

Reconocer(se) en las diversas disciplinas y recorridos de donde proviene cada integrante no implica *per se* la interdisciplina: esta se construye a partir de procesos de intervención con criterios en común y perspectivas de abordaje; en lo que respecta a nuestro trabajo, está centrado en el acompañamiento de personas que sufren violencia por razones de género.

Como sostiene Fontenla (2008), el patriarcado es un sistema de relaciones sociales sexopolíticas basadas en la solidaridad interclases e intragénero instaurada 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, sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

El DTPI, como mencionamos anteriormente, es una herramienta pensada para dar respuesta a mujeres y LGTBI+ que estén atravesando situaciones de violencias por razones de género, que requieran contención, acompañamiento, protección y seguridad al iniciar el camino de salida de las violencias, que no cuenten con otro espacio de resguardo dentro de sus redes y vínculos más cercanos.

Por otra parte, resulta nodal la mirada interseccional que supone el abordaje de las distintas manifestaciones de las violencias, en función de las particularidades o características que agravan el estado de vulnerabilidad de los sujetos. Es una herramienta conceptual que nos conduce a pensar a las

personas en toda su complejidad y teniendo en cuenta el entrecruzamiento entre las diferentes opresiones que vivencian (de clase, identidad sexual, orientación sexual, corporalidad, etnia, religión, edad, entre otras). Todo eso hace a su integridad y es fundamental tenerlo siempre presente para poder pensar con ellas su situación y desarrollar una estrategia que ponga en el centro sus deseos, de lo que quieren y pueden sostener. Por consiguiente, consideramos que es importante atender a las múltiples vulneraciones de derechos que han padecido en sus pasos por instituciones desde una perspectiva integral, historizada, feminista, que supone la necesidad imperiosa de una continua formación que permita a los equipos poner en dialogo la problematización de la realidad compleja, así como también la jerarquización de las profesiones o agentes estatales y consigo generar políticas de cuidados que atiendan las necesidades de las/os trabajadoras/es en dicha temática. Es posible diagramar estrategias de capacitación tendientes a mejorar el acceso a la política pública y poner en tensión los discursos encriptados en lo institucional que siguen reproduciendo mecanismos de violencia, normalizando y moralizando cuerpos/subjetividades a través del ejercicio del poder simbólico propios de este sistema.

Las intervenciones que llevamos adelante como trabajadoras de equipo confluyen en criterios comunes que superan la grupalidad, sostenida en una interdisciplina comprometida, como mencionamos anteriormente. Nuestra perspectiva de trabajo se sitúa en acompañar a las mujeres y LGTBI+ en procesos complejos de deconstrucción y desnaturalización de las violencias padecidas en su historia como personas en relación de derecho y políticas. Como sostienen González y Barcaglioni (2020), son trayectorias y recorridos que van del círculo al sistema, son caminos de avances y retrocesos por los que deben atravesar las personas víctimas de violencias, necesarios para el acceso a políticas reparatorias y articuladas que tengan las singularidades del caso.

A efectos de organizar nuestras reflexiones de cierre, nuestra herramienta de trabajo es la escucha de cada sujeto como tal, que busca el alojamiento de lo que ha sido abyecto por la sociedad patriarcal y neoliberal.

Es una escucha atenta a los fines de eliminar prejuicios y estereotipos, los cuales consideramos constituyen elementos de opresión y dominación en nuestros cuerpos, que obstaculizan la construcción de autonomía buscada desde este equipo de trabajo. La escucha es el punto de partida para facilitar un proceso de visibilización, de construcción de nuevos sentidos y reconocimiento acerca de sus derechos y de la posibilidad de avanzar en el logro de la autonomía personal, para el desarrollo de un proyecto de vida que habilite construir nuevos vínculos cuidados, igualitarios y libres de violencia. Acompañar a mujeres y LGTBI+ en sus procesos de salida de la violencia es una tarea artesanal, sensible y también dura, y para que un equipo pueda sostener esta tarea de la manera que se requiere, debe poder apoyarse en la construcción de ciertas fortalezas que se construyen en el trabajo cotidiano colectivo.

## Conclusión

Cuando pensamos en acompañar a PSVRG debemos pensar en un abordaje integral. Partimos de la premisa de entender la violencia por razones de género como una problemática compleja y multicausal, que necesita de la construcción de una respuesta articulada que surgirá a partir de una mirada integral e interinstitucional y de la necesidad de diálogo entre los distintos saberes que la trabajan. Es necesario dejar de abordar la violencia por razones de género como un problema individual y privado, cuando es público y colectivo. Para acompañar a mujeres y LGTBI+ en sus procesos de salida de la violencia es necesaria la construcción de ciertas fortalezas que se construyen en el trabajo cotidiano colectivo.

Poder repensar las prácticas que llevamos adelante es necesario porque los modos del patriarcado van cambiando y se adecuan a la época. Por tanto, incluso estos conceptos que estamos pensando hoy, deberán ser revisados en un futuro cercano.

También valorizar los saberes y conceptos que se construyen a partir de la práctica diaria. Dar lugar a la creatividad y poder formular y transmitir



esas concepciones que adquirimos permite socializar la experiencia a otros equipos que abordan violencia por razones de género.

Contemplando que existen multiplicidad de miradas, concepciones y posturas respecto a la temática "violencias contra las mujeres y LGTIB+", desde estos equipos consideramos necesario realizar un ejercicio de profundización teórica y conceptual que permita cuestionar la realidad. Interpelar los mandatos y estructuras que sostienen y legitiman el orden social y sexual desigual en el que vivimos, repensar y seguir problematizando los abordajes realizados desde los diferentes organismos e instituciones vinculados a la temática y construir estrategias de intervención desde una política pública despatriarcalizadora, anticolonialista y anticapitalista. Nos parece fundamental partir de esta precisión para no quedar colocadas en la postura de expertas en la temática, cuyo conocimiento es construido y validado por estructuras de poder. Por ello, no nos interesa extraer generalizaciones, sino presentar algunas ideas e intervenciones construidas en diálogo con otras compañeras e instituciones, con la finalidad de seguir trabajando y reflexionando a futuro y de manera más amplia. Nuestra propuesta pretende ser una contribución a un debate necesario sobre las violencias por razones de género, las intervenciones en las mismas desde las instituciones y su transversalización y visibilización en todos los organismos del Estado.

## Bibliografía

- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Paidós.
- Cano, Julieta E. (2017). Acceso a la Justicia para Mujeres víctimas de violencias: La discriminación como patrón estructural y obstáculo recurrente. Dossier de *Debates Actuales sobre Género(s)*. Pp. 134-154
- Fontenla, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado? *Mujeres en Red. El periódico feminista*. <https://www.mujiereenred.net/spip.php?article1396>
- García, R. (1986). Conceptos básicos para el estudio de sistemas complejos. En el libro *Los problemas del conocimiento y la perspectiva ambiental del desarrollo*. Comp. De E. Liff, Siglo XXI.
- González, M., & Barcaglioni, G. (2020). Violencias contra las mujeres. Trayectorias y recorridos: del círculo al sistema en *Todo lo que está bien no es lo que parece. Acceso a la Justicia en casos de violencia de género y salud mental*. (M. González, Compiler). Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/110792>.
- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. (2006). *Ley Provincial 12569 Violencia Familiar*.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. *Ley Nacional 26485. Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. (2010).
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA, *SIPP, Sistema Integrado de Políticas Públicas*. (2020). <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/pdf/SIPP.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA. *Red de Dispositivos Territoriales de Protección Integral para mujeres y LGTBI+*: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/pdf/documentos/Red%20de%20dispositivos%20territoriales.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la

PBA. (2020). *Anexo Red Provincial de Dispositivos Territoriales de Protección Integral*: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/driver/archivos/Guia%20Red%20Pcial%20DPI.pdf>

Stolkiner, A. (1987). De interdisciplinas e indisciplinas en *El niño y la escuela. Reflexiones sobre lo obvio* (N. E. Elichiry, Compiler). Nueva Visión. [http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\\_catedras/obligatorias/066\\_salud2/material/unidad1/subunidad\\_1\\_3/stolkiner\\_interdisciplinas\\_e\\_indisciplinas.pdf](http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/066_salud2/material/unidad1/subunidad_1_3/stolkiner_interdisciplinas_e_indisciplinas.pdf)

Stolkiner, Alicia. (2005). Interdisciplina y Salud Mental, *IX Jornadas Nacionales de Salud Mental*, I Jornadas Provinciales de Psicología.

Subsecretaría de Políticas contra las violencias por razones de género. (2020). *Guía de Intervenciones para el abordaje de las situaciones de violencia por razones de género*. Módulo 2. Equipos interdisciplinarios: aspectos técnicos en el abordaje integral de las violencias por razones de género.

# Mujeres originarias en la provincia de Buenos Aires: de las violencias hacia la construcción de políticas públicas

Autoras: Sandra López<sup>298</sup>, Alejandra López Comendador<sup>299</sup>, Mirta Fabiana Millán<sup>300</sup>, Valeria Tellechea<sup>301</sup>

## Introducción

La creación del Área de Mujeres Originarias, dentro de la Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, se realizó en un contexto de ampliación de derechos, a inicio del año 2020, cuyo objetivo es promover una mirada intercultural sobre las problemáticas vinculadas a mujeres, migrantes, afrodescendientes y LGTBI+ de pueblos originarios. Esto implica un importante paso en el reconocimiento de los derechos de los pueblos y de las mujeres.

En la provincia de Buenos Aires conviven más de una decena de Pueblos Indígenas, algunos de ellos son pueblos preexistentes a la

---

298 smariellopez@gmail.com

299 alopez466@yahoo.com.ar

300 mirtafmillan@gmail.com

301 valeria.tellechea@gmail.com

conformación del Estado provincial, como lo son los Pueblos Mapuche, Tehuelche, Rankulche, Guaraní y Querandí. Otros son pueblos que están establecidos en la actualidad, a partir de migraciones desde otros territorios, como los Pueblos Qom, Diaguita, Quechua, Quechua-Aymara, Charrúa, Mbya Guaraní, Kolla, Ava Guaraní, Huarpe, Tupi Guaraní, Močoví, Tonoke. En términos estadísticos, Buenos Aires concentra más del 31 % de la población indígena (Rosso, 2018), porcentaje que demuestra la importante presencia de los pueblos en la provincia.

En particular, las realidades y condiciones de vida de las mujeres y LGTBI+ indígenas en el territorio son igualmente diversas y la gestión de políticas públicas vinculadas a sus reclamos e intereses también exige grandes desafíos. Para atender a esta heterogeneidad de territorios, cosmovisiones e identidades se requerirá de un Estado que revise sus prácticas, normativas y preconceptos y que propicie políticas que puedan dar respuestas a estas realidades.

## Desarrollo

Mujeres indígenas, territorios y políticas públicas

Cuando hablamos de las “mujeres indígenas” estamos haciendo referencia a un grupo poblacional heterogéneo, complejo y diverso, conformado por mujeres y LGTBI+ a cargo de sus hogares y en tareas de cuidados, tanto en sus propios hogares como ajenos y también por militantes, estudiantes, profesionales, académicas, referentes comunitarias políticas, espirituales y culturales (Alvarado, 2021). Se trata de un amplio sector con saberes propios que transitan en áreas urbanas y rurales, que poseen diferentes procesos y distintos grados de construcción identitaria, que pueden tener activa o escasa participación política.

Los aportes que sustentan este análisis en relación a las violencias hacia mujeres y LGTBI+ originarias y la consecuente necesidad de construir políticas públicas que consideren sus particularidades, fueron plasmadas en el documento “Mujeres Indígenas en la Provincia de Buenos

Aires: reflexiones sobre su realidad y aportes para la gestión de políticas públicas vinculantes”. Este documento revela una serie de problemáticas a partir de las experiencias de las propias mujeres y LGTBI+ originarias, relatadas en una serie de encuentros denominados “Fogones virtuales” que se realizaron el 12, 19 y 26 de agosto de 2021 y el “Parlamento de Mujeres y LGTBI+ Indígenas de la PBA” realizado el 4 de septiembre de 2021 en la Reserva de Biósfera Pereyra Iraola, organizados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la PBA en el marco del Día de la Mujer Indígena. Estos encuentros y experiencias posibilitaron traer las voces y expresiones de las mujeres y LGTBI+ originarias de las regiones norte, centro y sur del territorio ancestral que hoy conforma la actual provincia.

Estos espacios de escucha posibilitaron, por un lado, visibilizar los desafíos y necesidades que surgen en los diversos territorios y, por el otro, delinear ejes temáticos sobre las problemáticas de las mujeres y LGTBI+ originarias que se expresaron allí y que ameritan intervención estatal interseccional. Incluso, la vivencia de los Fogones virtuales y del Parlamento movilizó a las propias hermanas y LGTBI+ originarias a propiciar espacios de encuentro en sus propios territorios y municipios, comenzando así a construir redes y acompañar diversas actividades desde esta área. Además, estos encuentros propiciaron, junto a la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género, la creación de folletos de difusión sobre diversos tipos de violencias (institucional, laboral, obstétrica, intracomunitaria y doméstica), escritos en los idiomas ancestrales Guaraní, Qom, Mapuzungun y Quechua. En ellos figura información importante y herramientas disponibles a nivel provincial para actuar ante estas violencias.

## **Violencia: pasado y presente**

La violencia contra las mujeres indígenas es un complejo conjunto de causales de vulnerabilidad que tiene sus orígenes en la colonización que continúa con la conformación del Estado Nacional y que tuvo como

consecuencia el racismo, el conflicto por el territorio, el extractivismo en tierras ancestrales, las políticas de blanqueamiento, el ecocidio y terricidio, la estereotipación de las culturas y la escasa o nula participación y representación mediática y política. Es por ello que las mujeres y LGTBI+ originarias cargan traumas coloniales, no solo sobre sus cuerpos e identidades individuales, sino que se trata de dolores colectivos que se transmiten de generación en generación.

A partir de una violencia que es estructural, esta se manifiesta en relación al origen, al género, a la clase. En este sentido, salvando las particularidades de cada grupo, podemos señalar que las mujeres indígenas comparten estas problemáticas con otras mujeres y feminidades racializadas, migrantes, afrodescendientes, personas LGTBI+ que padecen cotidianamente distintos tipos de violencias, prejuicios y discriminaciones.

En el caso de las mujeres originarias, esta situación se exagera en contextos de conflicto, ya que se convierten en el blanco de la violencia con motivos políticos, cuando realizan su trabajo cotidiano, cuidan su familia o transmiten sus culturas ancestrales (Naciones Unidas, 2016). Asociando los reclamos e intereses de las mujeres indígenas con los otros grupos en situación de vulnerabilidad mencionados, ellas han sido destinatarias de políticas públicas de asistencia social. Sin embargo, esta vinculación provocó, por un lado, que se les agregara el estigma de la pobreza y se reforzaran los estereotipos asociados con la indigencia; por el otro, que se soslayaran particularidades propias como las lenguas indígenas y pautas culturales o cosmovisión (Alvarado, 2021). En relación con las mujeres indígenas profesionales o académicas (con o sin vinculaciones comunitarias) que pertenecen a los sectores medios, podemos señalar que también padecen violencias como el racismo, la discriminación y la disociación de su condición de originaria. Al no pertenecer a un grupo en situación de vulnerabilidad socioeconómica, no acceden ni son tenidas en cuenta en las políticas públicas generales.

Las mujeres adultas mayores y ancianas originarias, llamadas "hermanas mayores", son consideradas como sabias y transmisoras de

preciados saberes para las jóvenes y las niñas. Se trata de mujeres que portan conocimientos de sus ancestras y de sus territorios como, por ejemplo, son conocedoras del monte, la selva y la montaña, de los usos secretos de las hierbas y los frutos, la conservación de semillas, son hábiles tejedoras, copleras o artesanas. La importancia que tienen las ancianas originarias dentro de los pueblos se contraponen con las políticas públicas que se destinan sobre las personas adultas mayores, que no son focalizadas hacia su origen y ponen en tensión la cosmovisión de los pueblos.

Por otra parte, la soberanía del cuerpo de las mujeres indígenas se vincula con el acceso y el control pleno sobre sus territorios. Cuando sus territorios o comunidades son invadidos también se violentan sus cuerpos. El rol de transmisoras y guardianas de la cosmovisión y saberes ancestrales está ligado al acceso al territorio y, en el caso de la PBA, esta relación resulta muy compleja.

Cabe destacar además que, como mencionamos, todas estas violencias se refuerzan en estigmas y estereotipos sobre los pueblos originarios y, en particular, sobre las mujeres indígenas, que se reflejan en la imagen que proveen los medios de comunicación hegemónicos, reforzando estas ideas y perpetuando de esta manera las violencias contra los pueblos.

## **A modo de conclusión**

Frente a la compleja situación que atraviesan las mujeres y LGTBI+ indígenas, resulta imprescindible la aplicación de una perspectiva intercultural en la gestión de políticas públicas que superen las visiones estigmatizantes sobre los pueblos originarios. Las experiencias de las mujeres y LGTBI+ indígenas requieren de un Estado que incorpore y profundice un abordaje interseccional e intercultural. Se trata de pensar políticas públicas sin preconceptos racistas ni discriminatorios, ya que las políticas públicas y legislaciones destinadas a los pueblos originarios no siempre generaron derechos y ya es tiempo de repararlo.



## Bibliografía

- Alvarado, P. (2021). *Las barreras racistas y coloniales que impiden a mujeres indígenas acceder a derechos*. TeleSISA.
- Juárez, M. y Sanz, V. (2021). *Mujeres indígenas en la Provincia de Buenos Aires: Reflexiones sobre su realidad y aportes para la gestión de políticas públicas vinculantes*. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, Provincia de Buenos Aires.
- Naciones Unidas. (2015). Asamblea General. Consejo de Derechos Humanos Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. *Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas, Victoria Tauli Corpuz*.
- Rosso, I. (2018). *Buenos Aires indígena, cartografía social de lo invisible*. Tandil, UNICEN.

# Caso M.C.S.: análisis de las subjetivaciones en torno a una mujer que se defendió porque nadie la defendía

Autoras: Lic. Sofía Peroni<sup>302</sup>, Lic. Robertina Sacido Torchio<sup>303</sup>

## Introducción

*M.C.S. somos todas*

*La cultura le puso una mochila a M.C.S.*

*de tener que soportar una familia a cualquier costo*

Luz Ramallo, referenta feminista (2019)

Este trabajo se propone recuperar la historia de vida de M.C.S. –mujer que sufrió violencia de género durante 40 años y fue juzgada por un sistema patriarcal luego de herir a su marido para defenderse– a partir de entrevistas en profundidad realizadas por las autoras de este texto a ella y a las referentes de AMLA, la Asociación de Mujeres en Lucha de Azul, que se organizaron para exigir la libertad de M.C.S. El objetivo es indagar sobre las distintas violencias sufridas por ella hasta finalizar su juicio, identificando la construcción identitaria y los modos de subjetivación que se configuraron a nivel personal y social.

---

302 peronisofia97@gmail.com

303 robersacidot@gmail.com

Cuando ocurrió el hecho salió en el diario y yo le dije a mi marido: “Esto fue producto de violencia de género, fue legítima defensa”. Cuando esto ocurrió lo que se instaló es “M.C.S. es una asesina”. ¿Quién te iba a decir que eso era una legítima defensa? (Luz Ramallo, empleada judicial y referente de AMLA).

M.C.S. tiene 62 años y pelo largo con algunas canas. Construyó su casa en Azul junto a su marido y hoy su interior está pintado y decorado por ella. Es enfermera, conoció a Ricardo Hernández a los 16 años y pronto se casaron y tuvieron hijas/os. M.C.S. cuenta que la violencia hacia ella comenzó muy temprano.

Una noche, en septiembre de 2014, luego de reiterados episodios de violencia, ella decidió defenderse del peligro inminente que significaba la presencia del hombre en su casa y lo hirió dándole tres hachazos en la cabeza. Hernández vivió ocho meses desde ese momento –incluyendo el alta que el hospital le dio, una vez que las/os profesionales consideraron que se había curado– hasta su muerte en 2015. Sin embargo, esto no fue tenido en cuenta ni investigado durante el juicio por jurados (en 2017) que terminó por condenar a M.C.S. por “lesiones gravísimas calificadas por el vínculo”. Luego de haber estado presa dos años y con prisión domiciliaria dos más (por su edad), la defensa apeló la decisión del tribunal de primera instancia y ella hoy espera una respuesta en su casa, en libertad condicional.

Consideramos indispensable darle especial relevancia al testimonio de la protagonista de esta historia, asignándole la entidad que merece como experiencia propia. Sin embargo, en los fallos se puede observar que sus declaraciones fueron desestimadas desde un principio. Como sostiene Pilar Calveiro (2008), los relatos son previos a la historia que luego elaboran las disciplinas. La autora se refiere a que “con frecuencia se cierra el oído social que podría recoger, conservar y transmitir, dejando su propia huella” (p. 55) que nos ayudaría a comprender mejor el contexto social (Peroni & Sacido Torchio, 2020). Esto significa cuestionar la objetividad

como una meta de investigación, sin abandonarla y reconfigurándola en lo que Harding propone como “objetividad fuerte” (2004): que no desconoce sino que tiene en cuenta las configuraciones socio-históricas, tanto simbólicas como materiales, a la hora de construir conocimientos.

La perspectiva de la Antropología feminista sostiene que se debe recuperar la sospecha como actitud metodológica. Esto quiere decir, abonar a una ciencia que incomode y nos interpele corporal, emocional y subjetivamente (Palermo y Parga, 2020). Vemos como prioritario poder revisar la relación entre saber y poder planteando un nuevo concepto de verdad, que involucre los testimonios y las experiencias propias como parte de la historia.

## La identidad que pesa

Un aspecto central para la correcta problematización y complejización del análisis de las construcciones identitarias, es la incorporación a la perspectiva de género de una mirada que entrecruce distintos factores de desigualdad (etnia, raza, clase social, edad). A esto se le llama interseccionalidad: la confluencia de las formas de estratificación que se expresa tanto en la vida cotidiana como en las prácticas sociales y que se basa en relaciones de poder (Palermo y Parga, 2020).

En ese sentido, Luz Ramallo afirma que “M.C.S. era víctima no solo de la justicia patriarcal sino por su doble condición de mujer y de pobre, de clase trabajadora”, resaltando la importancia de comprender la multidimensionalidad de las violencias ejercidas hacia M.C.S. Asimismo, consideramos que la irrupción del concepto de interseccionalidad llegó para cuestionar la Antropología como mera descripción de las prácticas culturales y proponer que se ocupe de la indagación del sentido de esas prácticas en la interacción social.

Algo que M.C.S. recalcó fue el rol que la sociedad ocupó desde que sucedió el hecho y cómo se la empezó a nombrar y representar desde entonces:

Andaban diciendo 'lo mató, lo mató, lo mató' ¿Cómo lo voy a matar yo si el hombre vivió nueve meses? Fue lo que implantaron en la sociedad y entonces la gente, que no me conoce, que no fue al juicio, que no lo escuchó, se piensa que yo he matado a una persona.

María Cristina Chiriguini sostiene que la identidad está relacionada con cómo nos representamos nosotras/os mismas/os y cómo nos representan las/os demás (2006). Y estas identidades se conforman de acuerdo a distintos factores: género, clase, etnia y edad son algunos de los principales; y están atravesados por un mismo principio, que es el de la diferenciación. Quiere decir, nos conformamos como sujetos a partir del encuentro con otras/os y construimos nuestra identidad desde la diferencia con esas/os otras/os.

"La gente te trata por lo que sos, no por lo que podés llegar a ser o dar", contó M.C.S. Y eso nos conduce al término de identidades negativas, que Chiriguini (2006) adopta para entender el proceso de exclusión que afecta a las personas, a partir de la construcción identitaria que mencionamos anteriormente. Allí es donde el término de identidad se relaciona simbióticamente con el de cultura. Aquí entendemos el rol fundamental y estructurante de una matriz cultural como la define Isidro Moreno: "Sistema no armónico, con contradicciones y desajustes, que funciona en cada individuo como base de sus percepciones, interpretación de experiencias y comportamientos. Como matriz de su identidad" (Palermo y Parga, 2020).

Comprendemos esta matriz cultural como profundamente machista y patriarcal. M.C.S. no solo fue discriminada por la ciudadanía azuleña y la justicia patriarcal, sino también por quienes debían ayudarla y asistirle durante los años que ella vivió en situación de violencia de género.

La otra vez no sé qué fui a hacer en el bolso en el consultorio de la psiquiatra y ella se inclinó para atrás, como que iba a salir corriendo. Y yo dije: "¿Qué cara tengo? Si ella es mi psiquiatra". Y entonces dejé de usar la cartera para no crear desconfianza e incomodidad. La gente me conoce.

Yo digo a veces, ¿Por qué no me cambio el nombre? Porque todos conocen mi cara. Yo era una presa allá, pero ahora dejé de ser una presa. Te tratan por el sello que vos tenés (M.C.S., comunicación personal, 18 de agosto de 2019).

Consideramos relevante aclarar que al ser un juicio por jurado, quienes toman la decisión final a partir de un proceso de investigación, que les llega ya realizado, son ciudadanas/os, civiles, de la misma sociedad, que prejuzgó y condenó antes de tiempo a M.C.S.

Su identidad se convirtió en un peso a partir de lo que sucedió. Su nombre, su cara, su historia se transformaron en una representación para la sociedad azuleña que se desprendía de la persona física o individual y comenzaron a circular, alrededor de esa representación, muchos otros sentidos sociales y otras simbologías. Construcciones que se fueron configurando colectivamente durante los años que duró el proceso y terminaron influyendo en su subjetividad y en la manera en la que ella se desarrollaba en comunidad como sujeto social. De allí se desprende que hoy, aún para esta investigación que la defiende y avala, no quiere ser nombrada.

No es la excepción sino la norma

El género define las relaciones entre las y los actores sociales y asigna roles diferenciados. A esto, Gayle Rubin (Palermo y Parga, 2020) le llama “sistema sexo-género” y lo define como un “conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que los conjuntos sociales en un momento histórico determinado elaboran a partir de la diferencia sexual anatómica-fisiológica”.

A ese sistema sexo-género fue sometida durante toda su vida M.C.S.; teniendo en cuenta que la diferencia sexual distribuyó históricamente –y lo sigue haciendo– los recursos y los privilegios en las sociedades, pero también aplica sanciones al ejercer su poder.

M.C.S. nació en una familia cristiana donde las mujeres siempre tuvieron un rol muy definido; así fue que a los 16 años se juntó con quien

sería su marido, se casó y tuvieron 3 hijas/os (dos hombres y una mujer). Ella siempre se hizo cargo de su cuidado y del hogar. Trabajaba de enfermera encargándose también del cuidado y asistencia de otras/os y hoy colabora bordando y cosiendo en la iglesia. Junto a las monjas, elaboran las túnicas que usan los hombres al terminar el seminario de formación.

Esto responde a lo que Débora Tajer (2010) llama modos de subjetivación, que describe en tres líneas: la tradicional, que relaciona el género femenino con los mandatos históricos y estereotipados de la maternidad, el hogar y la pasividad; la transicional, que muta de una mirada tradicional a una innovadora, con algún tipo de autonomía de la mujer; y por último, la totalmente innovadora, que comprende a la maternidad como deseo, otros tipos de elecciones sexuales y la apropiación del cuerpo y la economía con total independencia. La crianza y el desarrollo de la vida de M.C.S. se dieron de una manera tal en la que su modo de subjetivación fue tradicional. Y así lo mantiene hasta hoy.

La noción de mujer en nuestra sociedad aún hoy sigue muy ligada a la de maternidad, en un modo de subjetivación muy tradicional; así lo indican constantemente los medios, las leyes, y hasta algunos derechos conquistados a lo largo de la historia, como los laborales. El concepto de mujer-madre es el mandato y expectativa que la cultura tiene sobre cualquier mujer desde que nace. Es la obligación que se nos impone por haber nacido con vagina. Y no solo eso, sino que hay un tipo de maternidad correcta. La mujer-madre debe ser pasiva, quedarse en casa, priorizar el hogar y a las hijas y los hijos. Y debe criar junto a un hombre, proveedor y trabajador; con más vida social e independencia económica. Todo lo que escapa a esa norma, está mal.

Con solo imaginar el caso de M.C.S, donde ella era quien trabajaba y proveía, pero también se encargaba del hogar y sus hijas/os, e hirió a su marido de tres hachazos “dejando a las criaturas sin padre”, sin tener absolutamente nada más en cuenta, la hizo –también– una mala madre. Por lo tanto una mala mujer.

Como indica la cita inicial de este trabajo, “la cultura le puso a M.C.S. tener que soportar una familia a cualquier costo” (Luz Ramallo, comunicación personal, 7 de julio de 2019). Sobre esto, M.C.S. contó:

Entonces, si el hombre vuelve... Él tenía su habitación, sus cosas. Vos no le podés decir “no”, porque ya formaste una familia y tenés la esencia de que vos hacías la mezcla, iban pegando los ladrillos, le tenías la madera, la escalera; son muchas cosas.

La sociedad, el jurado y las y los agentes judiciales que intervinieron en la causa cuestionaron porqué si M.C.S. sufría violencia de género no se había ido antes y no lo había denunciado. Sin embargo, nadie pudo percibir las señales que dio durante todos esos años. Ella trabajaba en el área de salud mental del Hospital de Azul cuando puso la pava eléctrica en el fuego e incendió una parte de la cocina, producto de su desequilibrio emocional: “Yo no registré nada, porque ya tenía muchos inconvenientes en mi casa, que se habían agravado”, explicó; además categorizó el incidente de “estúpido”. Como solución a ese problema, que fue ocho meses antes de herir a su esposo, le dieron carpeta médica psiquiátrica.

Lamentablemente, es común que el Estado recurra a la medicalización de las trabajadoras que se encuentran en situación de violencia de género, ya sea laboral o doméstica, patologizando así su condición y por ende, responsabilizando a la misma mujer de ello; sin reconocerlo como un problema social.

Además, ella había buscado ayuda:

Critico a la Comisaría de la Mujer porque cuando fui a pedir ayuda dijeron que no me podían ayudar. Yo fui, le señalé el cartel a la mujer y le dije: “Pero si acá dice la mujer y la familia, no el vago. ¿Por qué no me pueden ayudar ustedes?” [...] Él iba y me denunciaba. Qué denunciaba, no sé... Yo iba a trabajar y volvía, no maltrataba a mis hijos, los hacía estudiar, jamás les pegué.



También, M.C.S era obligada a tener relaciones sexuales con su marido cuando él quería y, en una de esas ocasiones, su hija fue testigo de ello. M.C.S vivió amenazada y con temor de que la mataran, todos los días de su vida durante 40 años.

El sistema en el que vivimos nos induce, desde nuestro nacimiento, a la interiorización de las estructuras sociales que en el Seminario estudiamos como *habitus*: “Corresponde al sistema de disposiciones durables y transponibles a nuevas situaciones, estructuras estructuradas, predisuestas a funcionar como estructuras estructurantes” (Palermo y Parga 2020). Es decir, desde el inicio de nuestra socialización introducimos en nuestras vidas, como natural, estructuras que son configuradas socialmente y que a la vez funcionan como organizadoras de nuestras prácticas y nuestras sociedades.

Esto explica la forma en la que ella se refiere, a pesar de todo lo que vivió, a otras mujeres: con expresiones machistas y que reproducen esas tradiciones que aprendió familiarmente. Así mismo se maneja en el trato con su hija (H.), quien todavía vive con ella y dejó sus estudios por lo sucedido con su padre. Más allá de eso, fue la única de las/os 3 hermanas/os que no estudió en otra ciudad y se quedó en Azul para colaborar con su mamá.

Otro factor a tener en cuenta es el papel que tuvo el Estado en estos acontecimientos. Hoy M.C.S. y H. viven de becas de estudio y de ayuda de la iglesia porque el municipio le suspendió su salario como trabajadora de la salud desde lo sucedido –sin previo aviso– y jamás se lo restableció.

Antes de haber sido desoída por la justicia, hubo muchas instancias en las que el Estado no la escuchó. Desde AMLA sostienen, como ya dijimos, que es en parte por ser mujer y por ser pobre y M.C.S. cree que al no poder pagar un/a abogado/a de forma particular, las cosas se ralentizaron. “La desprolijidad cuando vos no tenés plata es un horror”, sostuvo.

De hecho, ella se sintió muy revictimizada cuando su abogado defensor (quien desde ese momento es el Defensor Público General de Azul)

expuso su caso, aún judicializado, en la Facultad de Derecho, donde estudiaba su hija. A partir de allí, a H. su nombre también le representó una carga.

## Las mujeres, en plural

Un concepto fundamental a la hora de analizar lo sucedido a M.C.S. como a muchas otras mujeres a cada hora en nuestro país es el de cultura. Término que engloba todo lo que hasta aquí venimos desarrollando, pero que a su vez es muy complejo y abre múltiples aristas de análisis.

Como ya se ha dicho, coincidimos con Chiriguini en que la identidad está relacionada con cómo nos representamos a nosotras/os mismas/os y cómo nos representan las/os demás. Esto nos lleva a la relación estrecha que tienen entonces la identidad y la cultura: "Pareja conceptual indisociable", según Gilberto Giménez (2005, p. 5).

Durante siglos se han estudiado distintas culturas hasta llegar a la conclusión de que estas no son estáticas e inmutables, sino que se pueden modificar según un contexto espacio-temporal y con actores sociales determinados. Sin embargo, esto no quiere decir que la cultura no presente un orden establecido con ciertos márgenes y límites. Ya que, como el *habitus*, la cultura estructura, a su vez, a las sociedades.

Es allí, en ese sistema de orden, donde cada actor social toma su rol, según lo definido social y culturalmente. El ejemplo en este caso es "la mujer". Aquí se presenta un debate histórico de la Antropología feminista y que nos interesa al menos introducir, para arribar a una definición de "mujer": el del relativismo y/o universalismo (Palermo y Parga, 2020).

El relativismo sostiene que existe una "construcción cultural del género", reconociendo a este como una cuestión antropológica etnográficamente documentable. Así, "mujer" y "hombre" son entidades diferenciadas, asociadas a contenidos variables dependiendo de la sociedad y la cultura en la que se estudie. Por su parte, el universalismo, habla de una universalidad de la jerarquía de género, dando cuenta de una tendencia global de

la subordinación de la mujer en las representaciones culturales, no importa cuál sea la sociedad.

Este artículo no tiene como objetivo indagar en ese debate tan extenso por su densidad teórica y por el tiempo que lleva discutiéndose. Pero sí nos parece relevante remarcar que el sistema en el que vivimos actualmente es capitalista y patriarcal; y hasta hoy ningún otro se mantuvo tanto tiempo. Es por eso que existen movimientos feministas o de liberación femenina en todo el mundo, aunque con sus diversos reclamos, eso sí, dependiendo de sus realidades.

Pero tampoco nos permitimos adherir del todo al universalismo, ya que, como explicamos antes, hay variables que escapan al género o se suman a él, conformando numerables dimensiones de discriminación que aquí llamamos interseccionalidad, y hacen que no todas las mujeres sean iguales, ni padezcan las mismas inequidades.

Ya hemos remarcado aquí que M.C.S es mujer y pobre. Y que esas dos condiciones la hacen estar en desventaja ante una sociedad y un poder judicial que la juzga sin tener en cuenta esas dimensiones como factores relevantes a la hora de tomar una decisión. Además, es una persona que al haber sufrido violencia de género durante tanto tiempo, ve perturbada su subjetividad y su autoestima y eso influye en su vida cotidiana, autonomía e independencia. Sobre esto, ella misma contó:

Por ejemplo, yo nunca saco la yerba porque es una costumbre de este tipo, el padre de mis hijos, no le gustaba que sacara la yerba (del mueble del living). El otro día la estaba abriendo y rompí el paquete y miré por la ventana a ver si venía él. Yo me río pero...

Esto es producto de lo que le significó a M.C.S. vivir tantos años con él. Hoy no lo llama por su nombre, solo lo menciona como "el padre de mis hijos" o "el otro", "este tipo". A veces dice su apellido.

Asimismo, contó una de las experiencias más traumáticas que le tocó vivir con él:

Con el embarazo de H. corría peligro de vida tanto el bebé como yo. El médico me decía que si me daba una hemorragia me moría. E igual (Hernández) me hacía levantar a cocinarle. Yo tenía que bajar todas esas escaleras, y me costaba. Lo hacía con unas hemorragias a veces... Hasta que un día fui al médico, me internó y me hizo cesárea. Esto no va más dijo Burgos (el doctor). Me la sacó chiquitita a H., re-prematura.

Todo esto no fue dicho por los medios, donde la noticia señalaba a M.C.S. como una asesina. Sabemos el peso que los medios tienen en la opinión pública, y esto no excluye a las/os funcionarias/os judiciales, mucho menos en un juicio por jurado. Ella tuvo que revivir y exponer situaciones semejantes a la mencionada anteriormente, frente a las juezas y los jueces, en una situación claramente revictimizante, y hoy sigue esperando su respuesta (como fue explicado, la causa está en Casación Penal bonaerense), en libertad condicional.

## **Reflexión hacia una reforma judicial con perspectiva de género e interdisciplinaria**

Pertenecer al género femenino y a una clase social baja, y haber sufrido violencia de género tiene sus significados y representaciones en nuestra sociedad. Sobre todo para nuestro poder judicial, que ve estos factores como condicionantes de peligrosidad y culpabilidad.

Afortunadamente, en la Argentina los movimientos feministas son vanguardia en el mundo y han conquistado numerosos derechos para las mujeres y el colectivo LGTBI+ en nuestro país. Sin embargo, los sistemas más estructurales de nuestra sociedad, los que funcionan de igual manera desde antaño y no proponen un cambio en el modo de ver el mundo, son los que estancan; los que retroceden.

Decidimos indagar en la historia de vida de M.C.S. como un ejemplo concreto que engloba tantos otros casos que llegan a la justicia, de mujeres que se han defendido luego de décadas de violencia de género y nula intervención del Estado, y son criminalizadas.

En este caso el Estado no interviene ante la violencia de género que

durante 40 años sufrió M.C.S., tampoco asistió a sus hijas/os durante todo el proceso, le suspendió el salario sin aviso luego de años de servicio, la medicó ante un accidente laboral producto de lo que ella vivía en la casa, le hizo revivir situaciones muy angustiantes y la juzgó por herir a su esposo sin entender el complejo contexto que la rodeaba.

Como afirma ella y las referentes feministas que acompañaron el caso, M.C.S. pasó todo esto por ser mujer, pobre y denunciar a un hombre violento frente a un sistema patriarcal que prioriza el pacto de caballeros, antes que ayudar a las víctimas.

La perspectiva de género desde la interseccionalidad en estos casos es fundamental para comprender lo que nos rige como sociedad, nuestras raíces, cómo se fundaron las leyes y cómo se sostienen y se implementan hasta el día de hoy. Ellas son el resultado de un conjunto de representaciones y simbolismos sociales que nos acompañan desde los inicios, son respaldadas por las más altas esferas del poder y nos configuran una idea única (pero no inmodificable) de qué es ser mujer, qué es ser hombre, qué es ser rico y qué es ser pobre, entre otras.

Esto cumple un rol clave en nuestras subjetividades y las formas de representación de nosotras/os mismas/os, a partir de cómo nos ven las/os demás. Haber herido a su esposo para defenderse de una de tantas violaciones cuando él llegaba borracho, le costó muchos años de relación con sus hijos varones, que aún esperaban y defendían a su padre, y no la perdonaban por “haberlos dejado sin papá”. Ella tampoco se lo perdona a sí misma.

Por eso M.C.S. habla de su identidad como un peso y quiere cambiarse el nombre: el suyo está cargado de mandatos por cumplir, expectativas sociales y el “error” de haberse defendido para no morir.

Lo que sucede con M.C.S. no es un caso aislado; no es la excepción sino la norma, de la actuación de un poder judicial que no imparte justicia, sino prejuicios y sigue garantizando la impunidad de tantos violentos. M.C.S. pudo contarlo, y hoy está a salvo con la hija en su casa. Pero muchas otras no.

Mientras exigimos que se acabe la violencia de género y se prevengan

los femicidios, pedimos una reforma judicial con perspectiva de género que lleve a un cambio social profundo y nos ayude a repensar en conjunto. La interdisciplinariedad en este punto es elemental, y por eso nosotras como comunicadoras, nos interesamos en estas historias de vida ya que apostamos a la visibilización de la voz de las protagonistas, para concientizar y generar un cambio rotundo que nos permita avanzar hacia una verdadera justicia e igualdad social.

Al realizar este trabajo, compartimos la experiencia de haber podido profundizar en aspectos que nos interesaron y llamaron la atención en nuestra tesis de grado pero no teníamos las herramientas para poder abordarlo. El recorrido por la Especialización en Género y Comunicación de la FPyCS nos proveyó de estos conceptos y significados que aportaron una mirada más amplia y compleja sobre el caso de M.C.S. y el tema que escogimos analizar.

## Bibliografía

- Chiriguini, María Cristina. (2006). "Identidades socialmente construidas", en *Apertura a la Antropología: Alteridad-Cultura-Naturaleza humana*. Proyecto Editorial, Buenos Aires, pp. 55-70.
- Gimenez, Gilberto. (2005). "La cultura como identidad y la identidad como cultura". Trabajo presentado en el *III Encuentro Internacional de Promotores y Gestores Culturales, CONACUTLA*, Guadalajara, México.
- Parga, Jimena y Palermo, Gimena (2020). *Hipertexto, Seminario de Subjetividades e Identidades de Géneros en el marco de la cultura contemporánea*. Especialización en Periodismo, Comunicación y Género. La Plata: FPyCS UNLP.
- Peroni, Sofía y Sacido Torchio, Robertina. (2020). *(Pre) Juzgar a las mujeres: Dispositivos que operan en la justicia patriarcal* (Tesis de grado). La Plata, FPyCS UNLP. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/94307>
- Tajer, Débora. (2010). "Modos de subjetivación: modos de vivir, de enfermar y de morir", en *Heridos Corazones: Vulnerabilidad coronaria en varones y mujeres*. Buenos Aires: Paidós (Tramas sociales).

# De los medios a la política: la perpetración de los mensajes de odio de la televisión a los recintos

Autora: Sofía Peroni<sup>304</sup>

## Introducción

No es sorpresivo el discurso de odio que reproduce constantemente Amalia Granata desde que se volvió bandera mediática y política de las personas autodenominadas “provida” –contra el derecho al aborto legal, seguro y gratuito–. Últimamente su nombre y el de Carmen Barbieri estuvieron en agenda por sostener que “las personas trans tienen privilegios como que se les pague un sueldo por ser trans, se les regalen viviendas, pasajes...”. Si bien Florencia De La V, compañera trans y hoy conductora del reconocido programa de espectáculos “Intrusos” del canal *América*, les ha respondido, en un rol pedagógico, tratando de explicar en qué consisten los discursos de odio, para que esta situación no quede en el olvido como un hecho aislado en el enorme y efímero mundo de la televisión y las redes analizaré, a partir del contenido del Seminario “Discursos de odio: industrias culturales, *buzz* digital y regulaciones”, por qué se sostiene que se trató de un mensaje de odio, qué responsabilidad tienen ante esto las/os comunicadoras/os y cómo, a partir de esos discursos, una figura mediática puede llegar a ser funcionaria.

---

304 peronisofia97@gmail.com



Aquí no vamos a explicar, como bien lo comunicó Florencia De La V en primera persona, por qué las personas trans –y no “los” trans, como dijo la legisladora Granata– no tienen ningún privilegio sino, por el contrario, son discriminadas socialmente, echadas de sus casas desde muy pequeñas, tienen una expectativa de vida de 45 años, en su mayoría no acceden a la educación formal o son expulsadas del sistema educativo que no puede contenerlas, son maltratadas por casi todas las instituciones, tienen pésimas condiciones de vida debido a la dificultad para conseguir trabajo por lo anteriormente mencionado y, en muchos casos, mueren víctimas de crímenes de odio.

Nos enfocaremos particularmente en la perpetración de estos discursos de odio que se vuelven bandera de un sector de la sociedad y lleva a una figura mediática como Amalia Granata, sin ningún interés en la política ni una preparación previa, a representar a la población en un recinto y pasearse por los canales más masivos de comunicación dando por ciertas varias afirmaciones que están muy lejos de la realidad, pero reafirman sentidos misóginos y conservadores que se introducen en la dermis social desde los comienzos de la historia, formando sentidos comunes o supuestos pactos sociales y culturales que discriminan y odian la diferencia.

## Desarrollo

Para empezar, como el docente Flavio Rapisardi y la docente Andrea Valera sostienen, el discurso no es solo una práctica simbólica sino también material. Los discursos de odio, en particular, se traducen también en cuestiones concretas para la población destinataria de ese odio. En principio, porque la difusión de estos mensajes legitima algunos sentidos comunes que forman parte de un pacto social histórico, reforzando estereotipos y justificando la perpetración de discriminación y crímenes de odio contra todo aquello que se salga de la norma o represente la diferencia. “Hay que normalizar la diferencia”, sostuvo Florencia De La V.

Además, como vimos en el Seminario, el discurso de odio funciona por sustitución de enunciados. El enunciado propagado por movimientos feministas y del colectivo LGTBI+ de “más derechos”, es vetado por sectores conservadores y misóginos para instalar que “no son derechos, son privilegios”, en una constante diferenciación entre “nosotros” y “los otros”. En este caso, les otros.

El discurso de odio, tal y como lo explica Miró Linares (2016), atenta contra el valor colectivo de la igualdad entre las personas, ya que no busca atacar a una persona en particular, sino a un colectivo de personas, incitando y justificando la discriminación de un grupo de personas a partir de la reafirmación de estereotipos.

En ese sentido, estos discursos constituyen “un obstáculo para construir una convivencia democrática” (Cortina Orts, 2017, p.78). Si bien hay una demanda de que los Estados legislen y juzguen sobre ellos, existe una gran resistencia de quienes se amparan en la libertad de expresión. Lo cierto es que esta jamás debe ser un derecho superior al derecho de todas las personas de no ser discriminadas por pertenecer a un colectivo o tener algún rasgo semejante a un grupo minoritario de personas.

Además, es allí donde radica la responsabilidad ética y moral de las/os comunicadoras/os que, lejos de ser algo subjetivo, se trata de no desinformar ni violentar a ciertos sectores por el solo hecho de pertenecer a ellos, no desinformar –como lo hicieron Amalia Granata y Carmen Barbieri– acerca de las problemáticas y características de ese grupo y no reproducir sentidos discriminatorios, violentos y de odio que inciten a la exclusión de los mismos.

Aquí la gravedad de la situación aumenta, ya que no solo se trata de comunicadoras/es sino también de una funcionaria provincial que, sin dudas, como sostuvo Florencia De La V, le habla y se dirige a sus votantes, personas que comparten ideas con la legisladora, quien se expresó abiertamente en diversas instancias en contra de la lucha de las mujeres y el colectivo LGTBI+, de la libertad de los cuerpos y del derecho al aborto legal.

Sin embargo, al sostener públicamente ideas como que “no existe la desigualdad entre el hombre y la mujer” o que “las personas trans tienen privilegios” (refiriéndose al cupo laboral trans), no se está opinando sobre algo sino mintiendo y desinformando. Es allí donde la libertad de expresión no tiene fundamento. “Hablar es actuar” escribe Cortina Orts y hace referencia a que el discurso, al ser una acción en sí misma, es capaz de dañar (2017). Y, técnicamente, la libertad de expresión tiene límites cuando se lesionan bienes jurídicamente protegibles.

El discurso de odio, también en este caso, tiene ciertas características:

- Es monológico, ya que no se toma en cuenta al oyente como interlocutor válido.
- Quien lo ejerce está convencida/o de que existe una “desigualdad estructural” y que se encuentra en superioridad lógica con respecto a quien agrade.
- Tiene nula argumentación, como el odio, ya que su objetivo es incitar el desprecio.
- Posee un fin aleccionador. Puede ir dirigido a una persona en particular, pero en representación de un sector o colectivo.

## Reflexiones

No es solo necesario y urgente que el Estado regule e intervenga en este tipo de situaciones, ya que no solo transgreden las pantallas y los medios sino que se reproducen en las redes sociales y de allí a los recintos sin escala. Pero también, el Estado debe educar en materia de consumo: hasta quienes nos indignamos por dichos como los de Amalia Granata (y lamentablemente hay muchos más ejemplos), solemos difundirlos para repudiarlos. Eso se llama “consumo irónico” y le da mayor alcance y entidad a mensajes de esta índole.

Si bien algunas formas de comunicación de odio no se refieren a la perpetración de actos violentos, generan un clima agresivo que puede causar actos de violencia (Miró Linares, 2016). De hecho, la violencia

simbólica de género se encuentra tipificada como tal en la Ley 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres: la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. Léase, también, de otros géneros. Esto llama a una reflexión en cuanto a la necesidad de actualizar la norma.

Por lo tanto, y para finalizar, ha habido un gran avance en comenzar a nombrar y debatir sobre los discursos de odio, diferenciarlos de la discriminación y la comunicación violenta en general, identificar sus características y sus efectos. El siguiente paso será que el Estado actúe de forma activa sobre estos mensajes y sentidos que se reproducen constantemente y legitiman la exclusión de ciertos sectores solo por pertenecer o identificarse de esa manera.

## Bibliografía

- Cortina Orts, Adela. (2017). *Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia*, Barcelona, Paidós, 200 pp. Res Publica.
- DELMAS, Flavia. (2015). "Entrevista a Rita Segato". *Maíz (n.º 4)*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social, UNLP.
- INADI. (2020). *Informe discurso de odio, Observatorio de Discriminación en Internet*, Buenos Aires.
- Miró Llinares, Fernando. (2016). "Taxonomía de la comunicación violenta y discurso del odio en Internet", en *Revista de Internet, Derecho y Política*, Universitat Oberta de Catalunya.
- OAS. *Las expresiones de odios y la Convención Americana sobre derechos humanos*.
- ONU. (2018). *Report of Special of Rappouter on the promotion and protection of de right freedom of opinion and expression*, Asamblea General.

# Transversalidad y función estratégica de las políticas de cuidado en el abordaje integral de las violencias por razones de género

Autoras: María Soledad Casanovas<sup>305</sup>, Jimena Soledad Manchini<sup>306</sup>,  
Guadalupe Viñuela Flores<sup>307</sup>

## Introducción

*“El hoy es nuestra línea de partida para calcular nuestra acción futura y es el único tiempo en que la acción es posible. Mañana es plan y ayer es historia”.*

Carlos Matus

Consideramos este momento de encuentro como oportunidad para poder plantear debates y discusiones respecto de algunos de los principales retos con los que nos encontramos quienes, de alguna forma u otra, construimos el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. En particular nos interesa reflexionar en torno a la transversalidad y función estratégica de las políticas de cuidado del Estado en sus múltiples dimensiones.

---

305 mscasanovas@hotmail.com

306 jimenamanchini@gmail.com

307 guada.vf@hotmail.es

Quienes trabajamos en el Ministerio tenemos la posibilidad, la fortuna y el desafío, de ser testigos y constructores de un conocimiento práctico y teórico respecto del desarrollo de políticas públicas vinculadas a problemáticas sociales complejas como son las cuestiones de género en general y las violencias en particular.

Tomamos como encuadre teórico los aportes de Carlos Matus (1987) recuperando su propuesta sobre el “proceso de planificación situacional” para pensar la política pública. Nos haremos eco de la idea de comprendernos como responsables del curso de la historia y de los procesos sociales, en tanto tendencias situacionales, es decir, todas las personas en sociedad producen y son responsables del curso de los acontecimientos y nosotros y nosotras, por tanto, no estamos exentas y exentos de ello (pp. 4-5).

En este sentido, nos proponemos circunscribir los efectos particulares que se presentan en la población trabajadora que desarrolla su tarea en el abordaje de situaciones de violencia por razones de género a partir de los aportes de Susana Velázquez. Esto nos permitirá trazar los lineamientos para pensar una propuesta que incluya las políticas de cuidado de quienes cuidan, como un eje de planificación estatal, en pos de garantizar el desarrollo eficaz de sus políticas y la puesta en valor de la población trabajadora como un capital técnico-intelectual-experiencial.

## Desarrollo

Partiremos de pensar que el involucramiento y compromiso de quienes trabajan con el abordaje de las problemáticas que se espera atender, en paralelo al desarrollo de la política pública generada por las diferentes instancias del Estado, es parte fundamental para que se sucedan de una manera efectiva y contundente.

Asumiremos, siguiendo a Matus, que quienes quieren enfrentarse al desafío de crear un futuro con su voluntad, poder y recursos, navegan a contracorriente, porque deben vencer una fuerza que contradice sus intenciones, salvo que planifiquen para acelerar y acentuar las tendencias

ya arraigadas en el sistema social. Es por esto que tomamos a la planificación situacional planteada por dicho autor como una valiosa herramienta para pensar una propuesta de desarrollo de políticas públicas para el abordaje de las violencias por razones de género en general y el cuidado de la población trabajadora en particular.

Sostenemos que la promoción de la salud integral de las personas trabajadoras y sobre todo de quienes realizan tareas de asistencia resulta de gran importancia para la estructura del Estado, elemento que, por ejemplo, ha quedado en franca evidencia en el personal de salud a partir de los efectos de la pandemia del COVID-19 y de los índices de ausentismo ligado al estrés laboral. Respecto de esto último, organizaciones de referencia como la Agencia estadounidense de Salud y Seguridad Laboral (Occupational Health and Safety Assessment) plantean que un 48 % del ausentismo está ligado al estrés laboral y sus patologías asociadas, como por ejemplo, trastornos musculoesqueléticos y episodios depresivos (Bentolila, 2015).

Sin embargo, los elementos singulares que emergen como efectos del trabajo en violencia merecen una atención y tratamiento diferenciado. Velázquez (2003) expresa que la experiencia profesional de trabajar en violencia y el ser testigo de los relatos de dichas situaciones generan un fuerte impacto en las personas operadoras y son plausibles de inscribirse de manera traumática en su psiquismo, acarreando riesgo para su salud física y mental (p. 268). Describe, en consonancia, diversas manifestaciones de desgaste profesional asociados a estas labores, como los efectos de ser testigo y el síndrome de *Burnout*. En el primero, el deterioro se da por los efectos que produce el constante contacto con los relatos de hechos de naturaleza violenta y los efectos de arrasamiento subjetivo de las personas asistidas. En el caso del *Burnout*, se pone de relieve, además, el desgaste que produce la frustración en las expectativas y los logros profesionales a la hora de asistir a personas que sufren (pp. 295-296).

El *Burnout* es un síndrome que ha sido descrito como un conjunto de efectos que se producen a lo largo del tiempo en personas cuyo trabajo



implica una función de sostén y una tarea de ayuda a otras personas. Según la autora, el desgaste profesional se produce por la distancia de las expectativas laborales y el deseo del personal de prestar asistencia humanitaria frente al real desarrollo de la tarea diaria, generando intensos estados de frustración, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que se acompaña de aspectos tales como trastornos físicos, conductuales y problemas de relación interpersonal (pp. 296-299).

Si tomamos en cuenta, siguiendo a Velázquez, el impacto que puede tener en el personal la atención de las consultas de quien ha sufrido violencia y el riesgo que esto implica debido a los posibles mecanismos defensivos que son puestos en juego y la posibilidad latente de un fracaso de la disociación instrumental, resulta relevante señalar no solo las consecuencias no deseadas para las personas operadoras sino las posibles dificultades en el correcto desarrollo del objetivo de las políticas en cuestión. Pensamos, por ejemplo, en los riesgos de incurrir en procesos de revictimización, falta de eficacia en la atención de las usuarias y los usuarios e incluso situaciones de violencia institucional.

Dentro de los elementos descritos por la autora como herramientas que mitiguen estos efectos se encuentran: la capacitación permanente, la experiencia de trabajo y las instancias de producción grupal y reflexión sobre la tarea y sus efectos como espacios privilegiados de elaboración de las tensiones concomitantes. En esta línea, sostendremos una mirada que apunte a promover un conjunto de acciones y prácticas institucionalizadas y planificadas de manera sistemática y transversal por los organismos del Estado, entrando en tensión con perspectivas que ponen el foco meramente en la responsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en el sostenimiento de medidas de autocuidado. La función de observancia continua e implicación de las operadoras y los operadores en el registro de los efectos de la labor desempeñada son de suma importancia, pero debiera encontrarse enmarcada y sostenida por instancias institucionales que se ocupen de la construcción y supervisión de un entramado de acciones tendientes al cuidado de los equipos de trabajo.

Consideramos que un Estado que pondere como lineamiento estratégico el desarrollo integral de políticas de cuidado, no solamente vela por el cuidado de la población trabajadora en el plano personal y humano, sino que también se encuentra trabajando en pos de la eficacia en el funcionamiento de las políticas públicas y, a su vez, reconoce y pone en valor los saberes técnico-profesionales-experienciales y el capital humano formado a través del desempeño de la tarea, en el cual ha invertido tiempo y recursos para su selección y capacitación permanente.

En la propuesta planteada, las instancias estatales organizadas para tal fin debieran recuperar y elaborar los elementos que Matus plantea en los diversos momentos de la planificación estratégica situacional:

- En primera instancia poder conocer la realidad concreta del estado de situación (momento explicativo).
- En segunda instancia, elaborar un diseño en torno al “deber ser” sobre las políticas de cuidado que funcione como norte u objetivo (momento normativo).
- En un tercer momento elucidar el análisis de la viabilidad de los objetivos propuestos en función de los recursos y oportunidades (momento estratégico).
- Y por último planteando acciones concretas a partir de las cuales se llevaría adelante el diseño en lo operativo (momento operacional) (pp. 51-52).

## Reflexiones finales

En consonancia con la importancia que da Velázquez al soporte institucional para elaborar los efectos que produce el trabajo en violencia, hemos sostenido la relevancia de un Estado que planifique los lineamientos de cuidado de su población trabajadora con eje en su salud integral, pero también como medida de resguardo de su capital técnico-intelectual-experiencial y como estrategia de garantía de la consecución de sus objetivos en el plano de las políticas públicas que desarrolla. De este modo, se

promoverá y se dará continuidad al proceso de construcción colectiva de saberes que recojan el acopio de experiencias.

En tal sentido, celebramos los mecanismos que desde la constitución del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires se han puesto en marcha en tal sentido y apostamos a la institucionalización y sistematización de equipos que se ocupen de pensar y llevar adelante tales políticas de cuidado.

## Bibliografía

- Bentolila, S. (2015). *Cuaderno n.º2: Los talleres. Cuidar al que cuida. Integrando saberes, multiplicando aprendizaje*. Equipo de la Red PRO-SAMIC. Se puede encontrar en: [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/coleccion\\_cuidar\\_al\\_que\\_cuida\\_](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/coleccion_cuidar_al_que_cuida_)
- Matus, C. (1987). *Política, planificación y gobierno*. Editorial FUNDACIÓN ALTADIR
- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género: Escuchar, comprender, ayudar*. (1a ed. 2da reimp. 2006). Editorial Paidós.

# Violencia familiar/Violencia por razones de género: reflexiones sobre los diversos paradigmas normativo-conceptuales. Implicancias para el abordaje de las violencias

Autoras: María Soledad Casanovas<sup>308</sup>, Julieta De Rosa<sup>309</sup>

## Introducción

Las presentes reflexiones son el resultado del proceso de lectura, investigación y puesta en cuestión de diferentes aristas de la temática que hemos realizado las autoras para la elaboración de un material de consulta para la población trabajadora de la Línea 144 PBA. Dicho trabajo fue realizado en el marco de nuestro paso por el Equipo de Formación Interna de la Línea, que es parte del Sistema de rotación de tareas previsto como política de cuidado de las, los y les operadoras y operadores.

El objetivo ha sido abordar y problematizar las tensiones entre dos modos de nominar las violencias que, según sostenemos, responden e implican dos paradigmas normativo-conceptuales diversos e impactan de modo directo en el desempeño de nuestra tarea: estos son la “Violencia familiar” y la “Violencia por razones de género”.

---

308 mscasanovas@hotmail.com

309 julietaderosal@live.com.ar

## Desarrollo

Diversas autoras y autores se han referido a las discusiones terminológicas respecto de cómo conceptualizar las violencias, situando estas en disímiles momentos históricos y señalando las particularidades de los debates en cada coyuntura.

Castro (2016) puntúa que “atender la violencia doméstica o intrafamiliar no necesariamente es hacerle frente a la violencia de género”, sosteniendo que solapar dichos términos implicaría una reducción del concepto de violencia de género y no contribuiría a una mejor comprensión o explicación del fenómeno (p. 343). Retoma los señalamientos de diversos movimientos feministas que indican que el uso de nominaciones como violencia doméstica o violencia intrafamiliar conllevaba el riesgo de invisibilizar la desigualdad de género que está en la base de los actos de violencia señalados. Asimismo, Cabral y Acacio (2016) recuperan los planteamientos de autoras que critican el uso del término violencia de género por no visibilizar la mayor incidencia de la misma particularmente sobre las mujeres. Por otra parte, mencionan que tal concepto incluiría las formas de violencia ejercidas en razón del género, como por ejemplo las que sufren las personas LGTBI+, siendo estas últimas no visibilizadas cuando se utiliza el concepto de violencia hacia las mujeres (p. 178).

También en el ámbito de las normativas internacionales se ha podido evidenciar un tratamiento diverso sobre la nominación y conceptualización de las violencias. Orjuela Ruiz (2012), sitúa que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) no brinda una definición explícita de violencia de género. Explica que en los instrumentos más generales se destacarán las cláusulas de no discriminación, mientras que en los instrumentos que tienen relación específica con la temática se encontrarán definiciones que aluden a violencia contra las mujeres, sin referencia específica a la categoría de género, o bien otras en las que se produce un solapamiento de los términos, en donde violencia contra la mujer y violencia de género son tomadas como sinónimos. Según la misma, es evidente la falta de diferenciación conceptual entre las categorías sexo y género,

puntuando que esto produce una asociación aparente entre los atributos masculinos y femeninos y el sexo biológico de las personas (p. 92).

Asimismo, la autora señala que dentro del DIDH los conceptos de violencia y discriminación hacen referencia exclusiva a la mujer, motivo por el cual, si se atiende al tenor literal de las normas quedarían excluidas diversas formas de violencia basadas en género, dando como ejemplos de ello las formas de violencia contra personas cuya orientación sexual o identidad de género está fuera de la norma de heterosexualidad dominante (p. 103). Sin embargo, al respecto rescata que la jurisprudencia internacional ha señalado que las normas internacionales deben ser interpretadas a la luz del principio *pro homine*, a partir del cual, al reconocerse derechos, debe primar la interpretación más extensiva de las normas, permitiendo así aplicar un sentido amplio que no limite o excluya el goce o el ejercicio de los derechos y libertades de las personas. Es por ello que afirma que, “en el marco de la aplicación de este principio, las limitaciones que se siguen del tenor literal de los tratados, pueden ser superadas” (pp. 103-104).

Según Cabral, P., y Acacio, J. A. (2016) es en la década de 1980 que los organismos internacionales comienzan a hacerse eco de las demandas de los movimientos feministas y elaboran documentos en donde abordan la problemática de la violencia hacia las mujeres e instan a su erradicación. Para los autores, la relevancia de este problema en la agenda de los organismos internacionales traccionó a los países miembros a retomarlo en sus agendas nacionales.

En relación al proceso dado en la Argentina, manifiestan que las organizaciones sociales y políticas de mujeres fueron cobrando mayor preponderancia y lograron hacerle un lugar a la violencia de género en la agenda pública. Como correlato, comenzaron a sancionarse leyes y a crearse dependencias del Estado que apuntaban a la prevención de la violencia, principalmente en el ámbito familiar (pp. 174-175).

Puntualizan que “el comienzo de los gobiernos kirchneristas implicó una mayor presencia estatal que trajo aparejado el desarrollo de políticas

de inclusión social, en las que la cuestión de género tuvo mayor lugar” (p. 175). Mencionan como uno de los avances más significativos la sanción de la Ley Nacional 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, del año 2009. Establecen la diferencia que existe con la Ley de Protección contra la Violencia Familiar, en donde la violencia queda reducida a la producida en tal ámbito, sin poner el eje en la desigualdad de género entre varones y mujeres (Chiarotti, 2012, como se citó en Cabral y Acacio, 2016).

Si tenemos en cuenta la tarea específica que desempeña la Línea 144 PBA como política pública destinada a la atención primaria en el abordaje de las violencias por razones de género y los marcos normativos nacional y provincial que la circunscriben, podrá resultar evidente la importancia de repensar las discusiones que venimos desarrollando.

En este sentido, la ley de violencia familiar de la Provincia de Buenos Aires (Ley 14509 - modificatoria de la Ley 12569) delimita situaciones que suceden entre personas en el ámbito del grupo familiar, contemplando violencias ocurridas que pueden o no estar sostenidas en razones de género. Pone de relieve violencias que se ejercen sobre la base de otros vínculos de asimetría, como pueden ser los de adultos en relación a niños, niñas y niñes, o los que son ejercidas hacia personas adultas mayores, o con diversidad funcional.

Por su parte, la Ley Nacional 26485 delimita la violencia ejercida contra mujeres haciendo hincapié en las razones de género, recogiendo los debates, los aportes teóricos y las conceptualizaciones aportados por las luchas de los movimientos feministas y los parámetros fijados por los organismos de derecho internacional. La misma incluye diversos tipos de violencia y explicita múltiples modalidades, quedando en evidencia que estos se ejercen en diferentes ámbitos que no se reducen al familiar o al “doméstico”.

La ley de violencia familiar PBA, si bien pierde la especificidad antedicha, nos permite en la práctica inscribir, derivar y dar recursos en situaciones en las cuales las personas violentadas no son mujeres, parámetro

que resulta limitante de la ley Nacional. Permite enmarcar y dar curso en la justicia a situaciones sufridas, por ejemplo, por masculinidades o identidades no binarias en el ámbito familiar, cuando ellas son sostenidas en razones de género. Podemos pensar, por ejemplo, aquellos casos de varones trans, varones no heterosexuales o personas no binarias a los cuales se los violenta por dicha condición.

Sin embargo, existen situaciones que quedan sin contemplar por ninguno de los marcos legales vigentes y que consideramos de vital importancia puntualizar. Este es el caso de las violencias ejercidas a identidades diversas a las “mujeres” cuando las mismas no se inscriben en el ámbito familiar. Podemos aportar como ejemplo, una situación vivida por una masculinidad no heterosexual, en la cual se la violenta sistemáticamente en el ámbito laboral por dicha condición. Casos que, si bien no son la mayor parte de los que se reciben estadísticamente en la Línea, son situaciones que han llegado a consulta. A pesar de las dificultades que se evidencian por la no inclusión de las mismas en las leyes vigentes, existen otros recursos que podemos brindar para acompañar los mismos. Este es el caso de las derivaciones que se realizan al INADI con el objetivo de enmarcar dichas violencias como modos de discriminación.

A la hora de pensar las consultas recibidas, como operadoras y operadores poseemos diferentes recursos para orientar la indagación y poder delimitar las características específicas de la llamada que abordamos. Cuando identificamos una situación que se produce en el ámbito familiar, por fuera de un vínculo de pareja o sexo-afectivo, podemos hacer uso de diversos recursos y preguntas a lo largo de la entrevista que nos permitan identificar si aquella situación de violencia se encuentra basada en razones de género o no, dado que este será el criterio para ser abordada por nuestro dispositivo de atención.

A partir del trabajo con la escucha activa y las preguntas dirigidas intentaremos delimitar si se encuentra un patrón vincular específico donde la asimetría de género es un factor decisivo en esa dinámica.



Podrá ser de importancia consultar, por ejemplo, si las agresiones son dirigidas solamente a quien consulta o si es extendida a más personas (De diversos géneros y/o con quienes la persona agresora posee diversos vínculos); si los violentamientos solo ocurren en relación a otros factores como en contexto de un consumo problemático o una situación de salud mental, que se identifica como emergentes a partir de los cuales ha comenzado la violencia; si en los contenidos de las agresiones detectamos referencias a la distinción de género o construcciones simbólicas estereotipadas en este sentido; si se trata de una situación disruptiva única y no reiterada o si, en cambio, los episodios son cíclicos o sostenidos en el tiempo.

## Reflexiones finales

Como corolario del recorrido realizado, nos interesa dejar planteada la convicción acerca de la necesidad de una revisión y modificatoria de las legislaciones vigentes, tanto a nivel nacional como provincial, para unificar los modos de conceptualizar las violencias. Consideramos que dicha modificación debería poder incluir y subsanar las dificultades que han sido planteadas, pudiendo incluir en las normativas el objetivo de perseguir la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la totalidad de las violencias basadas en razones de género.

Dichas normativas deberían contemplar, a nuestro criterio, los medios necesarios para promover y garantizar el goce o el ejercicio de los derechos y libertades tanto de las mujeres como de las personas del colectivo LGTBI+ dentro del territorio nacional y provincial.

## Bibliografía

- Cabral, P. y Acacio, J. A. (2016). *La violencia de género como problema público. Las movilizaciones por "Ni una menos" en la Argentina*. *Question/Cuestión*, 1(51), pp. 170–187. <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/3388>
- Casto, R. (2016). Violencia de género. En Moreno y Alcántara (Ed.), *Conceptos clave en los estudios de género* (Vol. 1, pp. 339-354). Universidad Nacional de Autónoma de México: Programa universitario de estudios de género. ISBN: 9786070279270. <https://docer.com.ar/doc/nenn50x>
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. *Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres. Ley 26485*
- Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires. *Ley Provincial de Violencia Familiar Ley 14509 - Modificatoria de la Ley 12569*
- Orjuela Ruiz, A. (2012). El concepto de violencia de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. Volumen 23 (1), Semestre 2012 (ISSN: 1659-4304), 89-114. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5290/5116>

## El Volumen 1 que antecede a este volumen cuenta con los siguientes títulos

Palabras de apertura, Estela Díaz

Palabras de apertura, Flavia Delmas

Introducción a la publicación, Adriana Vicente

### PANELES

- “Violencias y resistencias en el mundo actual” panel magistral a cargo de Pilar Calveiro y Ana Cacopardo
- “El consentimiento en la era del capitalismo salvaje” panel magistral a cargo de Débora Tajer y Enrique Stola, coordinado por Leticia Locio
- “Presentación del libro de la Primera Edición del Congreso” panel magistral a cargo de Ana María Fernández, Dora Barrancos, Flavia Delmas
- “Límites a la violencia política: desafíos de la democracia” panel magistral a cargo de María Rosa Martínez, María Reigada, Lucía lañez, Cristina Montserrat Hendrickse, Silvina Perugino
- Programa Mariposas: La importancia de la construcción de memoria como política de reparación simbólica. Manuela Pita

### MESAS TEMÁTICAS

#### Mesa 1

Metodologías de abordaje de las violencias por razones de género.

Prólogos por Sonia Sánchez, Norma Giorno y Mercedes Yurec

#### Mesa 2

Producción de conocimiento y estadística en violencia por razones de género. Prólogo por Julieta Cano y Sigrid Heim

#### Mesa 3

Estrategias jurídico-legales/ litigio feminista. Prólogo por Julieta Cano

#### Mesa 4

Violencia mediática y discursos de odio. Prólogo por Mercedes Yurec

#### Mesa 5

Memoria, testimonios y políticas reparatorias. Prólogo por Mercedes Yurec

MINISTERIO DE  
LAS MUJERES,  
POLÍTICAS DE  
GÉNERO Y  
DIVERSIDAD  
SEXUAL

---



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**