



Argentina **unida**

CAPACITACIÓN

Ley Micaela:

Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos

Introducción a la Ley Micaela

Cuaderno de Formación 1



1



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad



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

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



Cuaderno de Formación 1:
Introducción a la Ley Micaela

Cuaderno de Formación 2:
Derechos Humanos. Marco normativo



Cuaderno de Formación 3:
Marco conceptual en perspectiva de género

Cuaderno de Formación 4:
Violencias por motivos de género

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



Glosario





Índice

Prólogo	5
Presentación y agradecimientos	6
Utilización de lenguaje inclusivo	9
Ley Micaela 27.499	
¿Por qué Ley Micaela y por qué es obligatoria?	10
¿Qué tiene que ver la obra pública con la perspectiva de género?	13
¿De qué hablamos cuando decimos perspectiva de género?	16
El género como construcción histórica	16
¿Cómo llegamos a creer que estos atributos son naturales?	18
¿Por qué decimos que el género es un sistema relacional?	20
Repasando	22
Referencias bibliográficas	23
Bibliografía complementaria	23

“Haré los esfuerzos necesarios para que estén en un primer plano los derechos de las mujeres. Quiero ponerme al frente de las demandas de las mujeres, buscaremos reducir a través de distintos instrumentos las desigualdades de género, económicas, políticas y culturales. Ni Una Menos debe ser una bandera de toda la sociedad y de todos los poderes de la República”.

Alberto Fernández
Presidente de la Nación

Prólogo

Asumimos la responsabilidad y el compromiso ante la sociedad de aplicar la Ley Micaela, una normativa que nació por la lucha de los feminismos ante el femicidio de la joven Micaela García, una militante por los Derechos Humanos y el “Ni Una Menos”.

Una Ley que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y erradicación de las violencias contra las mujeres a todos los niveles y agentes del Estado, pero que nos invita a un involucramiento mayor: el de replantear nuestros modos de decir y de hacer e intentar comprender cómo esos modos afectan a los demás.

Todos los días podemos hacer algo al respecto. Comenzando por repensar nuestras prácticas cotidianas y cómo construimos nuestros vínculos con compañeras, compañeros de trabajo, con nuestras parejas, con nuestras hijas e hijos, con nuestras vecinas y vecinos. Modificando nuestros actos, reparando en cómo se sienten los demás con nuestras acciones, con nuestras palabras, con nuestros gestos. Redoblando el compromiso como trabajadoras, trabajadores, funcionarias y funcionarios, teniendo siempre presente que, en el hacer de cada obra, recomendación técnica, procedimiento administrativo y comunicación institucional, estemos construyendo igualdad y mayores oportunidades para el desarrollo y ejercicio pleno de las autonomías de las mujeres y LGBTI+.

Somos personas diferentes; celebramos la diversidad de posicionamiento ante el mundo, de saberes, de vocaciones, de opciones sexuales y de cuerpos; pero debemos tener los mismos derechos. Como agentes del Estado, estamos llamados a comprometernos con la igualdad efectiva y la Ley Micaela nos insta a darnos un espacio colectivo para reflexionar, proponer y cambiar el rumbo hacia una Argentina más justa. Es una tarea de todas y todos, y debe comenzar cuanto antes, ahora mismo.

Gabriel Katopodis

Ministro de Obras Públicas

Presentación y agradecimientos

Al comenzar la actual gestión, el Ministro de Obras Públicas, Gabriel Katopodis, nos encomendó la tarea de construir una agenda de género que impactara en las formas de hacer obras públicas.

Fue así que -con motivo del 8 de marzo de 2020- reunimos a las referentes sindicales para dialogar acerca de lo que había ocurrido años anteriores en los organismos que hoy componen el Ministerio de Obras Públicas y cuáles eran las prioridades que a su entender, debíamos encarar. Surgió allí la importancia de visibilizar el rol de las mujeres, el diseño y la puesta en marcha de los protocolos contra la violencia, la revisión de las licencias, la construcción de espacios para la lactancia, la promoción de planes de igualdad y la implementación de la Ley Micaela, entre muchos otros temas.

Un mes después, nos encontrábamos con referentes de todos los organismos, designadas por las autoridades, para analizar la agenda planteada en aquella primera reunión por las sindicalistas y establecer pasos a seguir. La agenda se fortaleció y se constituyeron grupos de trabajo para ordenar los asuntos a trabajar y darnos un plan. Abrimos asimismo la participación a quienes quisieran formar parte de esta red que sería el motor y la mecha encendida constante de la agenda de género que propuso el ministro.

Mientras tanto, por decisión del presidente Alberto Fernández, el Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad se conformaba y comenzaba a impulsar ya no sólo las prioridades de su cartera de Estado sino la del Gobierno Nacional en su conjunto, potenciando el compromiso de muchas autoridades con las políticas de género y brindando instrumentos a las personas que debían llevarlas adelante.

No fue difícil entonces avanzar porque encontramos un terreno fértil para fundar una perspectiva de género situada: en las problemáticas que las trabajadoras con años en nuestros organismos conocían y con la experiencia de otras tantas luchas de las recientemente incorporadas; con una ciudadanía y unos movimientos de mujeres y de diversidades que siguen reclamando derechos para todas las personas y marcan el espacio que existe en la sociedad argentina para continuar; y con capacidades en el Estado tanto para diseñar nuevos instrumentos de políticas públicas que efectivicen las demandas como para ampliar alianzas con organizaciones no gubernamentales expertas en cada materia.

La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas fue creciendo y discutió los 40 textos que propuso el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad para dar sustento a la implementación de la Ley Micaela; impulsó diversos conversatorios para analizar diferentes aristas de las problemáticas de violencia e igualdad; promovió espacios institucionales para llevar adelante las políticas de género en los organismos; socializó y acompañó la confección de protocolos que se debatieron en los espacios paritarios; dio respuesta a los requerimientos de otras políticas nacionales vinculadas a género y diversidad y trabaja en hacer realidad el cupo trans y el cupo para personas con discapacidad; entre otras tantas acciones.

Así, la Red, en su corta vida, obtuvo resultados muy concretos en materia institucional: dio lugar a la creación del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del ministerio; desarrolló y acompañó las estrategias para la formación en Ley Micaela y ya sensibilizó a más de 1.000 autoridades; impulsó y fortaleció los procesos de constitución de los 7 protocolos que faltaban en el marco de los convenios colectivos de trabajo; se encuentra apoyando la revisión y confección de licencias que también faltan; involucró a las áreas de Recursos Humanos, Comunicación y Prensa y a las áreas jurídicas, de planificación y de ejecución de obras de todos los entes y organismos del MOP; realizó una línea de base sobre brechas de género entre nuestras trabajadoras y trabajadores; bregó por la incorporación en la agenda el presupuesto con perspectiva de género y una línea programática de infraestructura de cuidados; trabaja para potenciar la colaboración internacional en materia del rol de las mujeres en la gestión del agua y construyó los compromisos del ministerio tanto en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género como en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad.

Esta colección de cuadernos de formación Ley Micaela MOP inaugura un conjunto de materiales que esperamos desplegar de la mano de la Red y de otras que estamos constituyendo: redes con otros ministerios para abordar toda la infraestructura con perspectiva de género, con las provincias y municipios para llevar la perspectiva a nivel federal, con los sindicatos y las cámaras del sector, con instituciones de la sociedad civil y de la cooperación internacional, con las universidades. Sin lugar a duda, paso a paso, nos haremos más fuertes y tenemos la responsabilidad de dejar bases sólidas para que la agenda de género y diversidad avance en el futuro cuando ya no estemos.

La colección está compuesta por 5 cuadernos, un glosario y un material instructivo para tutoras y tutores. El primero de los cuadernos es introductorio para brindar un panorama de todo lo que se planteará a lo largo del curso; el segundo aborda el marco normativo nacional e internacional en materia de Derechos Humanos; el tercero plantea los aspectos conceptuales más sobresalientes; el cuarto trata sobre las definiciones de violencias por razones de género; y el quinto considera la mirada integral y transversal y acciones posibles hacia la igualdad.

Todo el trabajo realizado en apenas 16 meses es muy rico y suficiente como para contarlo con el objetivo de que sirva de experiencia para otras personas que se enfrentan a desafíos semejantes. La única receta para alcanzar lo propuesto, desde nuestro humilde punto de vista, es que esas redes y esas tareas se hagan desde una perspectiva feminista, es decir, practicando la construcción colectiva en igualdad y desechando las malas prácticas que todas y todos hemos mamado del patriarcado. Si lo hacemos, edificaremos instrumentos de política pública y culturas organizacionales distintivas, mejores, y que nadie podrá remover.

Por último, debemos agradecer muy sinceramente a todas las personas que aportaron su mirada, su energía, su apoyo y aliento para que tanto estos cuadernos como todas las metas alcanzadas sean posibles, en especial, a las más de 100 personas que hoy militan, promueven e impulsan la Red de Género y Diversidad del querido MOP. Gracias a las referentes que han leído, corregido y releído estos cuadernos y empujan la agenda institucional cada día.

Gracias también al trabajo altamente profesional y comprometido de Florencia Moragas, coordinadora de Políticas de Género del MOP y activa militante feminista; a Laura Bernstein, compañera incansable y experta en formación y capacitación; y a Macarena Justel, nuestra abogada y generosa especialista.

Gracias de antemano a quienes pasarán por estos cursos y leerán los cuadernos y compartirán sus inquietudes y pareceres. El diálogo respetuoso y tolerante es el insumo básico de una sociedad democrática e inclusiva. Bienvenidas, bienvenidos y bienvenidos a esta desafiante y estimulante aventura.

María Pía Vallarino

**Directora de Relaciones Institucionales
Ministerio de Obras Públicas**

Utilización de lenguaje inclusivo

El lenguaje que utilizamos cotidianamente da forma a las maneras de entender el mundo y las relaciones entre las personas. El lenguaje inclusivo actualmente es sujeto de muchos debates porque, como sostiene Sara Pérez (2019), pone en juego si reforzamos relaciones de poder o si tratamos de modificarlas. Mediante el lenguaje se puede cuestionar un orden social y las relaciones de género imperantes y dicho cuestionamiento desafía la forma en que esto se pone de manifiesto en la lengua; eso es lo que más incomoda y perturba.

Existe una amplitud de propuestas de lenguaje inclusivo o no sexista. Aquí nos inclinamos por reemplazar el uso del masculino genérico con sustantivos colectivos neutros (esto es, por ejemplo, decir “la humanidad” por “los hombres” o “las personas que trabajan” por “los trabajadores”) y reemplazar “a” u “o” cuando denotan género por la letra “e”. Asimismo, utilizaremos el sustantivo “varones” en lugar de “hombres” por el uso pretendidamente universal del término “hombre” como sinónimo de humanidad.

Como parte del proceso pedagógico que iniciaremos en este curso, invitamos a que quienes perciban incomodidad ante el uso del lenguaje inclusivo evalúen qué y por qué les produce tal sentimiento.

La Ley Micaela nos convoca a repensar nuestras formas de actuar, a reflexionar acerca de nuestras relaciones, y el modo en que nos vinculamos con otras personas y ello incluye, inevitablemente, las formas de decir las cosas.

Guía de recursos



Vocabulario



Contenido multimedia



Normativa



Para seguir pensando

Ley Micaela 27.499

Capacitación
obligatoria
en género
para todas
las personas
que integran
los tres
poderes
del Estado
Nacional

¿Por qué Ley Micaela y por qué es obligatoria?

La Ley Micaela surge como respuesta a un hecho gravísimo de violencia, injusticia y desigualdad de género. Un hombre condenado con una pena de prisión perpetua por la violación de dos mujeres, en uso de una libertad condicional otorgada por agentes del Poder Judicial, violó y mató a Micaela García en abril de 2017, en el contexto de los reclamos ciudadanos por acabar con las violencias por motivos de género y las manifestaciones del movimiento #NiUnaMenos. Decimos que su muerte fue un hecho de violencia por agredir, maltratar, vulnerar y coaccionar físicamente el cuerpo de una mujer; fue un hecho de injusticia porque faltaron respuestas integrales con perspectiva de género para evitar este femicidio; y subrayamos que se trató de un hecho de desigualdad porque la violencia se ejerció fundándose ante la evidencia de que se trataba de una mujer, joven, comprometida socialmente y no hubiera ocurrido sobre un varón.

Este femicidio develó la falta de intervención de las instituciones del Estado en la erradicación de la violencia de género así como en la eliminación de la violencia institucional. La violencia por motivos de género es aquella violencia ejercida contra personas debido a su orientación sexual y/o identidad de género y la violencia institucional es aquella perpetuada por agentes del Estado en cumplimiento de sus funciones.

¿Qué es la Ley Micaela?



Les proponemos ver el siguiente video para conocer más sobre la historia de Micaela García:

<https://bit.ly/3Hy6ujw>

A partir de la indignación de buena parte de la sociedad frente a lo sucedido y de la comprensión de que el Estado –en todos sus niveles y poderes– debe hacerse responsable y accionar en forma urgente para erradicar de una vez por todas las violencias, un año y medio más tarde del femicidio, se sancionó en el Congreso la ley que lleva el nombre de la víctima, Micaela García.

Igualdad



Hablamos de igualdad o formas igualitarias para referir a la igualdad de oportunidades, no como forma de asumir que mujeres y varones somos iguales.

Con la implementación de esta normativa se busca prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales, así como involucrar a todas las personas que se desempeñan como agentes del Estado en la urgencia de iniciar procesos de capacitación en la temática para incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de transversalizar?



Nos referimos a que algo es transversal cuando se encuentra atravesado de principio a fin por una idea o mirada. Imaginen que la perspectiva de género fuera como el agua permeando toda una superficie. De ese modo, hablamos de transversalización para referir a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que tienen el propósito de promover la igualdad efectiva entre varones, mujeres y diversidades. El concepto apunta a superar las acciones focalizadas dirigidas únicamente hacia las mujeres.

Dado que las diferencias de género atraviesan todos los ámbitos de la vida social, no existen políticas neutras hacia el género. El concepto propone, en cambio, la adopción de una mirada que contemple al género en todas las acciones dirigidas a crear mejores condiciones de vida para todas las personas en una sociedad.

Las leyes por sí solas no eliminan las situaciones de discriminación y violencia. Por ello, las políticas públicas son fundamentales para visibilizar y construir formas igualitarias, equitativas y sin violencia para relacionarnos. Muchas veces, por costumbre o desconocimiento, se vulneran derechos. Esta ley es una herramienta fundamental, no sólo para concientizar y sensibilizar sobre la situación desigual que viven las mujeres y el colectivo LGBTI+, sino también para llevar a cabo las acciones correspondientes para que las políticas del Estado sean pensadas desde una perspectiva de Género y Derechos Humanos; en este sentido es que se hace indispensable la obligatoriedad de la capacitación.

¿Qué significan las siglas LGBTI+?



Cuando hablamos de diversidades, disidencias o colectivo LGBTI+ nos referimos al conjunto de orientaciones sexuales diferentes de la heterosexualidad, identidades de género no hegemónicas o que se perciben a sí mismas con identidades de género diferentes a la de mujer o varón o no hegemónicas. Las siglas refieren a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Travestis, Transgénero y personas Intersex, y el signo más representa a otras formas de denominar estas identidades que van siendo reconocidas conforme pasa el tiempo.

Es importante señalar que en este trayecto formativo no se busca culpabilizar ni señalar actitudes que reproducen la desigualdad en términos de género, sino invitar a reflexionar y pensar en conjunto sobre las desigualdades a las que nos enfrentamos las personas por nuestro género. A su vez, estas desigualdades se entrecruzan con otras desigualdades, como la clase social, la etnia, la edad, la funcionalidad corporal, entre otras. Esto quiere decir que –por ejemplo– a las personas en nuestra sociedad se las valora de manera diferente en función de distintos aspectos de su identidad como ser mujer, migrante y pobre a la desigualdad que enfrenta un varón, de clase media.

Para este tipo de procesos no son suficientes las charlas de una hora; se precisan procesos graduales en clave de escucha. Asimismo, conllevan en sí un proceso de sensibilización, dado que implica reconocer que desde la infancia nos atraviesan mandatos, ideas y valores que forman un “deber ser” que genera discriminación y desigualdad. Esto requiere una transformación profunda sobre la manera en la cual nos pensamos y nos relacionamos con otras personas. Estos procesos generan contradicciones, avances y retrocesos, pero deconstruir y construir un Estado presente y garante de derechos siempre estuvo lleno de resistencias.

Deconstruir



Deconstruir las relaciones de género se refiere al proceso de repensar y cuestionar los preconceptos que aprendimos sobre lo que son o deberían ser las mujeres y los varones. Significa comprender que estos atributos no tienen nada de natural, sino que son ideas construidas socialmente y que repercuten de forma negativa y desigual en las vidas de las mujeres y las diversidades. También implica desaprender ideas sobre actividades, colores, juguetes y espacios que son para varones o para mujeres, para comprender que son para personas. Y esto exige problematizar términos binarios y abrirse a la diversidad de identidades existentes.

¿Qué tiene que ver la obra pública con la perspectiva de género?

A pesar de las situaciones críticas que atraviesan a nuestro país y al mundo, nos encontramos con un Estado que expresa su voluntad política en acciones. Por ejemplo, la creación de un Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad es un puntapié inicial para articular las políticas públicas desde la perspectiva de género.

En nuestro organismo, el ministro Gabriel Katopodis manifestó en palabras y en acciones su voluntad política de transversalizar la perspectiva de género, no sólo para deconstruir prácticas y valores de un sector que tradicionalmente está fuertemente masculinizado¹, sino también para incorporar dicha perspectiva en todas sus acciones y en articulación con los diferentes organismos que lo componen.

Para seguir pensando



“Cuando cualquier trabajador ingresa a este ministerio no incorpora automáticamente esta perspectiva porque venimos contruidos con un sesgo cultural fuerte. Queremos construir un ámbito más igualitario que sea parte de un andamiaje institucional (...) Que las intervenciones en obra pública incorporen la mirada de género significa no sólo generar espacios de cuidado, sino también es que la obra pública incorpore el enfoque desde el minuto 0 y la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de la obra pública. Que toda nuestra gestión avance y se comprometa en esta dirección”.

Dr. Gabriel N. Katopodis

Sensibilización en Ley Micaela a altas autoridades del Ministerio de Obras Públicas

14 de agosto de 2020

En el Ministerio de Obras Públicas (MOP) se creó un Programa y una Red de Género y Diversidad que cuenta con representantes de los organismos desconcentrados y descentralizados, las empresas y entes que dependen del mismo, con el fin de diseñar e implementar la perspectiva de género en todas las acciones que se llevan adelante.

¹ Según el relevamiento de RRHH (2020) del Ministerio de Obras Públicas y sus organismos desconcentrados, descentralizados, entes y empresas, por cada 100 trabajadoras y trabajadores sólo 27 son mujeres, es decir, menos de un tercio.

Entre sus líneas de acción se destacan:

- Visibilizar el rol de las mujeres y de la población LGBTI+ en las acciones institucionales.
- Hacer efectiva la implementación de la normativa nacional e internacional en materia de género.
- Promover la participación de las mujeres y de la población LGBTI+ en los ámbitos de decisión del MOP.
- Facilitar la compatibilización y la corresponsabilidad de las actividades de la vida privada con las actividades laborales.
- Fortalecer a las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil que cuenten con participación de mujeres y población LGBTI+ vinculadas al rubro de la construcción y actividades técnicas con el fin de terminar con la segregación horizontal.
- Desarrollar líneas de acción en los planes, programas y proyectos implementados por el MOP que favorezcan la mejora de la calidad de vida de las mujeres y de la población LGBTI+, su inserción laboral y el desarrollo de sus carreras y demás aspectos que hacen al mundo del trabajo.

Es en el marco de las acciones de esta Red que se desarrollará la presente capacitación.

El espacio público no se constituye sólo de infraestructura (plazas, calles, municipio, etc.) sino que implica un campo donde confluyen múltiples y diversos escenarios. Es a la vez un lugar de encuentro y socialización, un lugar donde coinciden y se confrontan relaciones de poder, búsqueda y ejercicio de libertades individuales y colectivas.

Segregación horizontal



Se refiere a la mayor concentración de mujeres en actividades relacionadas directa o indirectamente con las tareas de cuidado como son la enseñanza, enfermería, servicio doméstico, secretariado, costura, etc. Muchas de estas tareas también presuponen que requieren menos formación, como si se tratara de habilidades “naturales” de las mujeres, y también tienen menos reconocimiento social y salarios más bajos.

Segregación vertical



La segregación vertical se refiere a la menor presencia de mujeres en puestos de decisión o mando en las empresas, en las organizaciones públicas, y otros tipos de instituciones; y mayor concentración en los cargos más bajos o peor remunerados. Esta segregación también es denominada techo de cristal para dar cuenta de la existencia de barreras invisibles que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos y de decisión.

Los espacios en una comunidad son distribuidos, empleados y transitados de forma diferente por mujeres y varones. Allí las desigualdades también se expresan. Mencionaremos brevemente algunos aspectos que pueden abordarse desde la perspectiva de género en la obra pública (que serán profundizadas en el Cuaderno de Formación 5):

- La prevención de situaciones de violencia por motivos de género, por ejemplo, a través de la capacitación de la comunidad y autoridades, de la incorporación de mecanismos institucionales de abordaje de situaciones de violencia en los organismos que componen el ministerio, o incluso con la iluminación de calles.
- La reducción de brechas de género, a través de la formación técnica y profesional con perspectiva de género, y cupos para la incorporación de mujeres y población LGBTI+ en el sector. Tradicionalmente la obra pública es un sector masculinizado, con amplia mayoría de varones en todas las etapas de gestión, diseño y ejecución. A su vez, es un sector que brinda grandes oportunidades de inserción laboral y crecimiento económico, y las mujeres y la población LGBTI+ no pueden continuar siendo excluidas.
- El diseño de la infraestructura pública con perspectiva de género. Repensar el espacio público también requiere deconstruir qué ámbitos estaban destinados a mujeres y qué ámbitos para varones. Qué espacios necesitamos para vincularnos más equitativamente, cómo pensamos en la creación de espacios de cuidado para que tanto mujeres y varones puedan salir a trabajar, estudiar o simplemente recrearse como condición para la salud. Por eso es imprescindible –por ejemplo– la creación de espacios de cuidado, de centros integrales de atención para mujeres y LGBTI+ víctimas de violencia, de vestuarios en los espacios de trabajo. y pensar en las plazas como gestión del territorio popular.

¿De qué hablamos cuando decimos perspectiva de género?

El género como construcción histórica

A pesar de los avances en materia de Derechos Humanos y equidad, las mujeres y LGBTI+ siguen siendo objeto de discriminación, subvaloración, exclusión y distintos tipos de violencia, desde las situaciones más invisibles a las más extremas, y en múltiples espacios de la vida cotidiana.

Si queremos comenzar a descubrir por qué este tipo de desigualdades e injusticias se continúan reproduciendo en el tiempo es importante comprender y cuestionar aspectos de la realidad social que muchas veces consideramos “obvios” y “naturales”.

Cuando llenamos un formulario para hacer un trámite, o simplemente al crear una cuenta en Internet, suele desplegarse una lista con las opciones “Femenino” o “Masculino”. Y, aunque cada vez más se agregan otras opciones, en algunos casos sólo se refiere a estas dos opciones y con el título “Sexo” o “Género”, indistintamente. Aunque a veces se utilicen las categorías de sexo y género como sinónimos, no son lo mismo.

¿Qué es género?



La palabra género es una traducción del vocablo inglés *gender*. Este término, difundido a partir de los años 80, pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos no están determinados por el sexo (es decir, por las características biológicas) sino que van evolucionando en función de las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas. Este término no es un concepto estanco, sino que ha ido modificándose y ampliándose a partir de los aportes históricos de diferentes movimientos y corrientes feministas y desde las ciencias sociales.

El concepto de sexo se utiliza para referirnos a la clasificación cultural binaria de las personas y otros seres vivos de acuerdo a criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos. Así, según el sexo se suele encasillar a los seres humanos dentro de dos categorías excluyentes: “hembra” o “macho”; a la vez que invisibiliza otras identidades.

Pero, ¿qué significado le da cada sociedad a ser varón o ser mujer? ¿Cuáles son los espacios, actividades, expectativas y hasta emociones que se esperan de unos y de otras? Ese significado, ¿se modifica a través del tiempo? ¿Qué actividades realizan mujeres y cuáles los varones en el ámbito

del hogar? ¿En qué ocupaciones se emplean mayormente los varones y en cuáles las mujeres?

La categoría de género alude a una relación, es decir, a la manera de construir las relaciones entre mujeres y varones en una sociedad determinada. A partir de las características biológicas, cada cultura asigna roles, atributos y comportamientos diferenciales que se esperan de una persona según si es varón o mujer. Por ejemplo, se espera de las mujeres que sean afectuosas y sensibles; y de los varones que sean fuertes y protectores. En cada sociedad, varían estos roles asignados a través del tiempo, y es diferente según el contexto socioeconómico, político y cultural. Además, las expectativas son diferentes según la edad, etnia, clase social, pertenencia urbana o rural, etc.

Para seguir pensando



¿Cómo les parece que era ser varón en la Ciudad de Buenos Aires a mediados del siglo pasado? ¿Y ser mujer? ¿En el ámbito rural era lo mismo? ¿Qué es lo primero que se nos aparece? ¿Qué se esperaba de las mujeres y qué de los varones? ¿Qué actividades realizaban mayormente? Las mujeres ¿tenían los mismos derechos que los varones? ¿Qué diferencias existían según las clases sociales? Comencemos por reflexionar en algunas frases y situaciones:

- Existen trabajos para varones y otros para mujeres.
- Deberías ser un poco más femenina.
- Los hombres no lloran.
- Ser mamá es lo más lindo de ser mujer.
- Ella se lo buscó, mirá lo que se puso.
- Ese color es para nenas.
- Si ese nene te trata mal, es porque le gustas.

La referencia al género de las personas se relaciona, además, con una valoración distinta, y tomándose a lo masculino como superior o más importante, y a lo femenino como necesitado de protección. Pero esta diferencia, que es social e histórica, se atribuye a la naturaleza.

Además, existen personas que no se identifican como varones ni como mujeres según estos requisitos sociales; o que tienen maneras diferentes de habitar el ser varón o ser mujer.

En síntesis, el concepto de género es un concepto social. Las diferencias sexuales en sí mismas no son la causa de las desigualdades entre

las personas, ni las justifican. Es la sociedad la que interviene, creando valoraciones diferentes para cada uno de los sexos o, lo que es lo mismo, elaborando sistemas de género. Es entonces cuando las diferencias se transforman en desigualdad, discriminación y violencia en diferentes ámbitos de la vida humana, como el trabajo, la salud, el parentesco, la sexualidad, la economía y los cuidados, entre otros.

¿Cómo llegamos a creer que estos atributos son naturales?

Al diferenciar los conceptos de **sexo** y **género**, podemos visualizar cómo mujeres y varones ocupan determinados espacios y roles bajo la creencia de que estamos configurados “naturalmente” para ello.

La naturalización es el proceso mediante el cual se asocian determinadas habilidades sociales o laborales a las características biológicas de las personas. Por ejemplo, muchas mujeres tienen capacidad de gestar, pero eso no significa que “naturalmente” sepan materner, criar, cocinar o limpiar, sino que son habilidades que se aprenden, se transmiten socialmente, y son diferentes para cada cultura. En general, en los varones se estimula más el trabajo físico, por ende desarrollan más fuerza o una contextura física mayor. Pero de ello no se desprende “naturalmente” una mejor capacidad de mando, o por ejemplo que no puedan desarrollar tareas delicadas porque “son más brutos” (cirujanos, orfebres o técnicos electrónicos pueden dar fe de que los varones son capaces de realizar tareas que requieren de gran precisión y prolijidad).

Así, quedan asociadas, sin posibilidad de cuestionamiento ni revisión crítica, ciertas actitudes y conductas, formas de comportarse de mujeres y varones como si estuvieran determinadas biológicamente.

Los atributos y las expectativas sociales de lo que deben hacer las mujeres por ser mujeres y los varones por ser varones se van naturalizando gradualmente con la influencia de distintos **agentes de socialización** como la familia, la escuela, las diferentes instituciones, los medios de comunicación y la sociedad en general.

Estas formas aceptadas de ser varones y de ser mujeres, que se instalan y perpetúan sin cuestionamiento alguno, son lo que denominaremos **estereotipos de género y roles de género** (profundizaremos en estos con-

ceptos en el Cuaderno de Formación 3). Algunos de los más usuales en nuestra cultura son:

- Las mujeres son hogareñas.
- Los varones son fuertes e insensibles.
- Las mujeres son sensibles y sumisas.

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

A medida que se van naturalizando, estas representaciones se constituyen en **mandatos de género** que, de ser transgredidos, traen una sanción social en forma de burlas, discriminación o exclusión. Dicha situación diferencial legitima desigualdades estructurales en el acceso a ciertos espacios y recursos, y alimenta la discriminación en diferentes actividades.

Por ejemplo, en la vida familiar existen diferencias en la distribución de las tareas: mientras que a las mujeres se les asigna el trabajo doméstico y el cuidado de hijos y adultos mayores, los varones se ocupan de la provisión de recursos, el control e imposición de límites a hijos y la jefatura de la familia. También en el mundo del trabajo se manifiesta con claridad: hay “trabajos para hombres” y “trabajos para mujeres”. Así es como encontramos mayor cantidad de mujeres que se desempeñan en educación, servicios, o en casas particulares (actividades relacionadas directa o indirectamente con los cuidados de personas), y mayor concentración de varones en la industria, la construcción, o el sector de energía.

Igualdad y equidad



La **igualdad legal** es la que se relaciona con la igualdad de trato en la ley, sin que pueda haber discriminaciones en la interpretación o al momento de aplicarla.

La **igualdad material** refiere a que la igualdad sea efectiva en la realidad, en la posición real de las personas, y no sólo en las normas o leyes.

La **equidad de género** implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades y conducir a la igualdad en términos de derechos y oportunidades.

En nuestro país la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado. Según el Informe “Las Brechas de Género en Argentina” (Ministerio de Economía, 2020) esta actividad ocupa al 21,5% de las mujeres asalariadas. Estas tareas están extremadamente feminizadas: el 96,5% de las personas que se dedican al servicio doméstico son mujeres. Si sumamos las trabajadoras del servicio doméstico, la enseñanza y la salud, encontramos que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con tareas del hogar y de cuidados. Los varones, en cambio, son mayoría en sectores asociados a la industria, la construcción y la energía.

Dicha distribución se denomina **división sexual del trabajo** y divide el mundo en dos esferas. De los varones se dice comúnmente que son más hábiles para ejercer liderazgos en la **esfera pública**: se les reconoce una habilidad “natural” para los negocios, la política, la conducción y la administración de los recursos. A las mujeres, por su parte, se las asocia con el mundo íntimo del hogar, la **esfera privada**, con escasa autonomía económica. Esta jerarquización que establece la supremacía de los varones por sobre las mujeres ha resultado muy desfavorable para el desarrollo pleno de estas últimas desde la perspectiva de la **equidad y la igualdad**, dejándolas en franca situación de desventaja en todos los ámbitos sociales.

¿Por qué decimos que el género es un sistema relacional?

En principio, el género se constituye como un sistema porque funciona como organizador: de relaciones, de espacios, de jerarquías. Esta organización condiciona las relaciones entre personas, ya que mientras valora cierto tipo de características, disminuye o desvaloriza otras. Es decir, este sistema “asigna recursos, propiedades y privilegios a las personas de acuerdo al papel de género en el que culturalmente se define” (Lerner, 1986).

Al sistema de organización social por género se lo denomina **patriarcado** y estructura la desigualdad entre los géneros de manera sistemática y sostiene la jerarquía masculina sobre las mujeres y el colectivo LGBTI+. Lo vemos, por ejemplo, en el lenguaje (con el uso del masculino genérico), la familia (en el reparto de tareas), la educación y el trabajo (en la elección de áreas o actividades “para varones” y “para mujeres”), los puestos de poder (donde los varones siguen siendo mayoría), entre otros.

Se expresa en relaciones de poder, donde las mujeres y LGBTI+ se ven fuertemente perjudicadas. Se trata de relaciones de poder que son estructurales y sociales, van más allá de nuestras percepciones o intenciones individuales. Por supuesto que existen varones que son responsables de las tareas domésticas, así como mujeres ocupando cargos jerárquicos, pero ello no significa que esas relaciones de poder estén resueltas. Desde las formas más sutiles de discriminación (como por ejemplo el acoso verbal en el espacio público) hasta las formas más explícitas (como lo son los femicidios y travesticidios), el patriarcado impone una fuerte subordinación del cuerpo y la vida social de las mujeres y disidencias, perjudicando el ejercicio pleno de los Derechos Humanos.

Pese a las luchas y las conquistas alcanzadas, las injusticias persisten:

- Las mujeres suelen tener salarios más bajos y son excluidas de ciertas tareas y puestos de decisión.
- El trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo subvalorado.
- 1 de cada 3 mujeres ha atravesado algún tipo de violencia (física, sexual, psicológica, económica) a lo largo de su vida y continúan teniendo obstáculos para ejercer autonomía sobre sus propios cuerpos (ONU, 2021).

Repasando

Las relaciones de género:

- Son históricas y socialmente construidas, y varían de una cultura a otra.
- Se construyen desde el momento en que nacemos a partir de la sociabilización en las familias, las instituciones, los medios de comunicación y la sociedad en general.
- Están influenciadas por diferentes factores, tales como la etnia, la clase social, la condición y la situación de las mujeres, etc.
- Son dinámicas y están en el centro de las relaciones sociales.
- Tienen como principal característica la desigualdad: existe una jerarquización de géneros según la cual los hombres ocupan un lugar privilegiado en relación a las mujeres.

Lo importante de los contenidos presentados aquí es que estas naturalizaciones son aprendidas; y como todo aprendizaje es social, pueden ser transformadas.

Es por ello que cada quien puede hacer su parte en la vida cotidiana, no sólo en nuestros ámbitos de trabajo, sino en cada uno de los espacios en que participamos. Desnaturalizar y deconstruir estas ideas nos permitirá construir relaciones y vínculos más plenos y libres de violencia.

Referencias bibliográficas

Lerner, Gerda (1986). La creación del patriarcado, Oxford University Press.

Pérez, Sara (11 de noviembre de 2019). El lenguaje es una base constitutiva de la asignación de género. Página 12.

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

Ministerio de Economía de la Nación (2020) “Las Brechas de Género en Argentina. Estado de situación y desafíos”.

Ministerio de Obras Públicas de la Nación (2021) “Ministerio de Obras Públicas, empresas, entes y organismos desconcentrados y descentralizados. Análisis de sus Recursos Humanos”.

ONU (2021) “Una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia física o sexual desde que es muy joven”. Disponible en: <https://bit.ly/3EwSXWV>

Bibliografía complementaria

Para profundizar en los conceptos de:

Sexo y género, Socialización de Género y Perspectiva de género

Lamas, M. (1996). “La perspectiva de género”. En Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT, 216-229. México.

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

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

Scott, J. W. (1996) “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en El género. La construcción de la diferencia sexual. (Comp.) M. Lamas. México, PUEG. Disponible en: <https://bit.ly/311B84s>

Mattio, E. (2012) “¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual” en Morán Faundes, J. y otros (Comp.) Reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos, Córdoba, Ciencia, Derecho y Sociedad Ed. Disponible en: <https://bit.ly/3z2Cokl>

Estereotipos de género

González Gabaldón, B. (1999). "Los estereotipos como factor de socialización en el género" en Comunicar, núm. 12, Grupo Comunicar, Huelva, España. Disponible en: <https://bit.ly/3mAT7q5>

Maffía, D. (2003). "Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica" en Maffía, D. (Comp.) Sexualidades migrantes: Género y transgénero. Buenos Aires: Feminaria Editora. Disponible en: <https://bit.ly/3sGURlo>

División sexual del trabajo. Desigualdades en el acceso laboral

Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires, Editorial Dunken. Disponible en: <https://bit.ly/3es7cl5>

Jerarquías y relaciones de poder

Barrancos, D. (2011). "Género y ciudadanía en la Argentina". Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies. Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 23-39. Disponible en: <https://bit.ly/3EzoxmR>

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

Introducción al concepto de patriarcado

Tarducci, M.; Zelarayán, M. (2016). "Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones" en Demarco e Isnardi (Comps.) Ni una Menos desde los primeros años: Educación en géneros para infancias más libres. Las Juanas Editoras. Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/32ueVwK>

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

Introducción a la Ley Micaela. Cuaderno de formación 1

Ministerio de Obras Públicas | Argentina
Mayo 2022

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad de Gabinete de Asesores

Titular: Cecilia Cardini

Dirección de Relaciones Institucionales

Directora: María Pía Vallarino

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

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas

Dirección: Vallarino, María Pía

Coordinación general de Bernstein, Laura

Editado por Moragas, Florencia

Contribuciones de Justel, María Macarena

Trabajo preliminar de Red de Género y Diversidad MOP

Revisado por Onofrio, María Paula

Diseñado por Meschini, Daniel

Ministerio de Obras Públicas

Introducción a la Ley Micaela : cuaderno de formación 1 - 1a ed.

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

Libro digital, PDF - (Ley Micaela : Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos ; 1)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48069-6-3

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

I. Título.

CDD 352.34

Autoridades

Ministro de Obras Públicas
Gabriel Katopodis

Titular de la Unidad Gabinete de Asesores
Cecilia Cardini

Directora General de Coordinación
Técnica e Institucional
Renée Córdova Malaver

Directora de Relaciones Institucionales
María Pía Vallarino

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

Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

ISBN 978-987-48069-6-3



9 789874 806963