



Argentina **unida**

CAPACITACIÓN

Ley Micaela:

Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos

Violencias por motivos de género

Cuaderno de Formación 4

4



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	6
Presentación y agradecimientos	7
Utilización de Lenguaje Inclusivo	10
Introducción	11
Para comenzar... ¿qué es la violencia por motivos de género?	12
No es sólo el género: una mirada desde las intersecciones	14
Tipos y modalidades de violencia	15
El iceberg de las violencias	16
Los micromachismos	17
La cima del iceberg: femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio	19
La violencia doméstica	20
El ciclo de la violencia en la violencia doméstica	21
Mitos del amor romántico	24
Violencia por razones de género en el ámbito laboral	26
Impacto en el ámbito laboral de la violencia doméstica	30



Repasando	32
Herramientas para la acción	32
Dónde denunciar	34
Programa Acompañar	35
Recursos para la intervención en violencia laboral de género	35
Referencias bibliográficas	37

“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



Introducción

En el presente Cuaderno de Formación abordaremos las diferentes modalidades que asume la Violencias por motivos de género y los ámbitos en los que se manifiesta, con el objetivo de promover la prevención y detección precoz de este tipo de violencias, tanto en nuestras relaciones personales como en las laborales.

Las situaciones de Violencias por motivos de género no son producto de cuestiones personales e individuales, sino de procesos históricos y culturales asociados a la dinámica que reproduce el sistema patriarcal y la socialización genérica.

Violencias por motivos de género



Se usa la expresión violencias por motivos de género –antes que “violencia de género”, “violencia hacia la/s mujer/es” o “violencia doméstica”– para dar cuenta de que se trata de una diversidad de situaciones en las que el género de la persona es el motivo o la razón de la expresión de la violencia.

Los contenidos de este Cuaderno de Formación se dividirán en dos partes. En la primera, se realizará un desarrollo conceptual en donde abordaremos los contenidos principales y necesarios para conocer las diferentes dimensiones de esta problemática social, a saber:

- El concepto de violencias por motivos de género y sus modalidades de acuerdo a la Ley 26.485, así como los diferentes ámbitos en que se manifiesta.
- El denominado “iceberg de la violencia de género” y el ciclo de la violencia doméstica, ambos conceptos como herramienta de análisis.

- Los micromachismos y los mitos del amor romántico como germen de otras manifestaciones de violencia;
- La interseccionalidad como forma de analizar la violencia de género atravesada por cuestiones de clase, etnia, orientación sexual, etc.
- La violencia laboral y el tratamiento de la violencia doméstica desde los ámbitos laborales;
- Los conceptos de femicidios, travesticidios, transfemicidios y los crímenes de odio como las consecuencias más graves de una cadena de violencias.

En la segunda parte, se presentará una serie de herramientas para la acción. En este sentido, consideramos fundamental tener instrumentos concretos para poder asesorar o actuar. Por ello, brindaremos aquí algunos recursos elaborados por parte de distintas organizaciones especializadas en el abordaje integral de la violencia de género.

Para comenzar...

¿qué son las violencias por motivos de género?

No sólo es violencia física

No sólo es contra las mujeres

No sólo supone las formas explícitas de violencia

No sólo se da en la pareja

No sólo es del ámbito privado

Ley 26.485. Artículo 4º



«Se entiende por violencia contra las mujeres 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, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes».

La Ley 26.485, “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, define que este tipo de violencia se basa

en una **relación desigual de poder**. En el Cuaderno de Formación anterior, vimos cómo estas desigualdades **históricas y sociales**, que ponen en desventaja a las mujeres y disidencias, siguen perdurando y aparecen –por ejemplo– en la distribución de las tareas de cuidado o en las desigualdades en el mercado laboral. Este enfoque estructural nos permite alcanzar una mirada más amplia que la idea extendida de que estas situaciones se vinculan únicamente a experiencias personales e individuales. Precisamente, por eso, hablamos de violencias por motivos de género.

En todas las sociedades humanas existen relaciones de poder que implican desigualdad. El ejercicio de poder se transforma en violencia cuando resulta en comportamientos que dañan o pueden dañar la integridad física de las personas, su salud mental, o sus posibilidades y oportunidades de acceder a ciertos recursos.

Si bien la Ley 26.485 sólo menciona a las mujeres, es importante entender que la violencia de género es mucho más amplia y compleja, ya que también se ven afectadas las identidades que no se identifican con la **heteronorma** (es decir, identidades no alineadas con la heterosexualidad). La Ley 26.744, de Identidad de Género, funciona como un marco desde el que afirmamos que este tipo de violencia debe ser abordada cuando se trata de mujeres y de personas que integran el colectivo LGBTI+, ya que incluye a las violencias padecidas por el conjunto de identidades en posición de desigualdad.

Cuando hablamos de violencias por motivos de género, nos referimos a todas las formas de violencia que se dirigen hacia las mujeres e identidades de la diversidad sexual. Se expresa a través de conductas basadas en los estereotipos de género y la heteronormatividad, y adopta diversas formas, tanto en el ámbito público como en el privado. Asimismo, nos referimos a todas las formas de discriminación por género en todos los ámbitos sociales (político, laboral, institucional, en los medios de comunicación, etc.), el acoso sexual, la trata con fines de explotación sexual, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, y todas las formas de maltrato físico, psicológico o sexual que sufren las personas por su género, e incluso la muerte.

La violencia de género coarta el acceso a los derechos de las personas, a vivir libremente, a decidir sobre sus cuerpos y sus vidas, y a disfrutar de sus deseos.

Para reflexionar



“Podemos referir a la violencia por razones de género de la siguiente manera: es aquella que es ejercida por un sujeto varón cis¹ heterosexual, o por el entramado social en favor de él o el colectivo al que pertenece. Socialmente, cada varón se adjudica a sí mismo la potestad de decidir, manejar y manipular las acciones, las decisiones y el cuerpo de una persona con otro género. Es, en definitiva, este poder de decidir sobre una matriz la raíz de la misógina (es decir, odio a una mujer por ser mujer, odio al género femenino) y del homo-lesbo-trans-bi odio (es decir, odio a todo aquello que no es cis heterosexual).”

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Manual ABC Ley Micaela

Para la Ley 26.485, además, la violencia también puede darse de manera indirecta, entendiéndola como “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” (Ley 26.485, art. 4º).

No es sólo el género: una mirada desde las intersecciones

Para complejizar un poco nuestra mirada vamos a hablar del cruce de distintas dimensiones identitarias, sociales y culturales. En cada experiencia de vida, se entrecruzan pertenencias a diferentes grupos identitarios, en los que el género es uno de ellos, pero también lo es la clase social, la raza, la etnia, la pertenencia urbana o rural, la condición de migración, la orientación sexual, la edad, etc. Muchas veces, estas pertenencias o rasgos identitarios son factores de desigualación social, jerarquización y vulneración. La abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw, en 1989, acuñó el concepto de **interseccionalidad** para dar cuenta que los grupos sociales no son homogéneos. Esa falta de homogeneidad marca diferencias que son leídas de modos jerarquizados, produciendo desigualdades. Esa desigualdad o subordinación es cultural, no natural. Sin embargo, la naturalización de esa subordinación en nuestras sociedades hace que parezca inmóvil, y le quita toda faceta cultural y política, limitando la posibilidad de deconstrucción y transformación.

1 “Cis” o cisgénero se usa para aludir a aquellas personas cuya identidad coincide con el sexo asignado al nacer, a diferencia de trans o transgénero.

Como si fueran avenidas en una ciudad, estas dimensiones corren de forma independiente, pero con intersecciones. Así, las personas pueden encontrarse atravesadas por múltiples discriminaciones (mujeres negras, mujeres pertenecientes a pueblos originarios, lesbianas, adultas mayores) y sufrir las desigualdades **de una forma cualitativamente diferente**, que no puede ser explicada como una simple sumatoria. La mirada de la interseccionalidad nos permite **reflexionar sobre las dinámicas de privilegio y exclusión** que surgen al integrar otras dimensiones de las desigualdades sociales además del género.

En este sentido, para abordar las violencias por motivos de género, es importante tener en cuenta que no es un concepto único, sino el resultado de la coexistencia de diversos factores o ejes de subordinación que se superponen en la vida de una persona.

La eficacia de la mirada interseccional en el abordaje de las violencias por motivos de género consiste en **visualizar las diferentes discriminaciones, desigualdades y vulnerabilidades**, a partir de la escucha activa de las propias voces de las personas que atraviesan esas situaciones. Esto también implica comprender que **las identidades no son homogéneas**, sino que están conformadas –como capas de una cebolla– por roles sociales, la historia personal y del grupo social de pertenencia, el origen, la situación de empleo, las experiencias en distintos momentos del ciclo de vida y las condiciones sociales de existencia, entre otros factores.

Tipos y modalidades de violencia

En el Cuaderno de Formación 2, vimos que la Ley 26.485 establece los diferentes tipos y modalidades de violencia. El **tipo de violencia** refiere a las dimensiones de la vida que se ven más afectadas o dañadas por el agresor. Si nos genera dudas podemos preguntarnos: ¿cómo ejerce la violencia el agresor? Por otra parte, se denomina **modalidad** a los diferentes ámbitos en los cuales se ejercen esos tipos de violencia. Podemos preguntarnos: ¿dónde se ejerce la violencia?

Generalmente, es difícil categorizarlas porque nunca se da un sólo tipo o modalidad. Sin embargo, este marco legal permite entender mejor el entramado de las violencias por motivos de género para poder visibilizarlas.

¿Qué es la violencia de género?



Para repasar los tipos y modalidades según la Ley 26.485, les proponemos revisar este material didáctico elaborado por el Instituto Nacional de la Administración Pública:

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

Las **violencias por motivos de género** no sólo implica la violencia física, sino también la simbólica, la psicológica, la mediática, la sexual, la económica y la patrimonial. Estas violencias son ejercidas en diversos ámbitos, como el doméstico, el institucional, el laboral, los medios masivos de comunicación, y los ámbitos de salud. A su vez, son ejercidas cotidianamente, naturalizadas e invisibilizadas, y generan quebrantamiento de la identidad, de la voluntad, sentimientos de desprotección y angustia, incomprensión, vulnerabilidad, depresión, entre otros.

El iceberg de las violencias



Para referir a las distintas formas y manifestaciones de la violencia, suele utilizarse la metáfora del iceberg. En la punta, se encuentran las formas más visibles y extremas, como **el femicidio, la violencia física y el abuso sexual**. Pero, debajo de la superficie, hay otras manifestaciones menos visibles –como **el humor sexista, los micromachismos, el sexismo en el lenguaje y la publicidad**– que son tan importantes como las visibles, ya que son las que sostienen y legitiman las violencias por motivos de género.

Generalmente, las formas de violencia ubicadas en el extremo superior del iceberg son las menos toleradas, y las que están por debajo están más naturalizadas y son permitidas sin cuestionamiento. Los femicidios, por ejemplo, generan una gran (y justa) indignación, mientras que el humor sexista es ampliamente tolerado, sin reconocer que también se trata de una expresión de superioridad de un género por sobre el otro.

La disposición del iceberg no se refiere a una gradación de peligrosidad. Las formas más implícitas contribuyen a reforzar y reproducir las formas más extremas. En este sentido, resulta fundamental la reflexión sobre nuestro entorno, desde los medios de comunicación hasta las conversaciones cotidianas.

Los micromachismos

Cuando hablamos de la base del iceberg, utilizamos el término **micromachismos**. Según Luis Bonino, los micromachismos son “actitudes de dominación suave o de bajísima intensidad, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición de la vida cotidiana. Son específicamente hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejercen permanentemente” (2004: 10). Estas actitudes son casi imperceptibles y la mayoría de las veces son inconscientes, es decir, no están planificadas deliberadamente. Sin embargo, que sean inconscientes no quiere decir que sean inocentes. Se van incorporando desde la crianza, asociados a los **mandatos de la masculinidad hegemónica**, y a la manera de vincularse entre mujeres y varones.

En términos de la Ley 26.485, los micromachismos pueden definirse como violencia simbólica, ya que tienen que ver con la producción y reproducción de mensajes, prejuicios y estereotipos que afectan la dignidad de mujeres y LGBTI+. Se reproducen en todos los ámbitos y tipo de vínculos. En

el ámbito laboral, se pueden expresar en forma de bromas o comentarios que señalan a las mujeres como incapaces de realizar ciertas tareas, o explicar algo sin que se lo haya solicitado. Su uso tiene que ver con formas sutiles del ejercicio del poder.

Los micromachismos funcionan de manera automática. Es decir, no tienen que ver con una voluntad de hacer daño, sino que –amparados en la costumbre– se consideran actitudes “normales”. Los pueden reproducir tanto varones como mujeres, y se pueden dirigir tanto hacia mujeres como hacia todo lo considerado femenino. Pero no por ser micro producen menos daño: generan diversos grados de malestar, dificultan la democratización de las relaciones, y –con el tiempo– limitan la autonomía y autoestima de las mujeres y LGBTI+.

Bonino (2004) distingue algunos tipos de micromachismos en las relaciones de pareja:

- **Coercitivos:** pequeños gestos o actitudes intimidantes, como una mirada, el aumento del tono de voz o un golpe hacia un objeto para imponer su posición. El uso abusivo del espacio y el tiempo son también ejemplos de micromachismos coercitivos.
- **Encubiertos:** en la pareja, son aquellas situaciones en las que los varones –con o sin intención– generan dependencia emocional de las mujeres. Se trata de, por ejemplo, evitar el diálogo sobre los temas personales y familiares para controlar el vínculo “desde afuera”; la avaricia de expresiones de afecto; “aniñar” a las mujeres, buscando protegerlas en situaciones que no necesitan protección o, simplemente por el hecho de ser mujeres; negar el reconocimiento o desautorizar sus cualidades o sus decisiones.
- **Utilitarios:** se caracterizan por evitar responsabilidades, generando una sobrecarga de trabajo doméstico y reforzando el rol de cuidado estereotipado por parte de las mujeres. El varón no se implica en las tareas domésticas o familiares porque “no sabe” o porque “ella lo hace mejor”.
- **De crisis:** suelen utilizarse en los momentos de desequilibrio del privilegio de los varones, tales como en los casos de aumento de la autonomía de las mujeres o de pérdida temporal del poder del varón por razones físicas, laborales o de cambios en la vida. Entre este tipo de micromachismos, está el “seudoapoyo” –esto es, mostrar apoyo por un aumento de las

responsabilidades de la mujer fuera del hogar, pero no modificar el reparto de tareas domésticas–, el hacer cambios solamente superficiales, y el asociar la crítica a los reclamos femeninos al ciclo menstrual.

La cima del Iceberg: femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio

El femicidio es la expresión más extrema de las violencias por motivos de género. Consiste en las muertes violentas de mujeres por el hecho de ser mujeres. Son asesinatos cometidos por un varón hacia una mujer que considera “de su propiedad”. Durante mucho tiempo, se los ha denominado como “crímenes pasionales”, asociándolos a la idea de amor antes que a las relaciones desiguales de poder.

De acuerdo con el Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en 2020, se registraron 287 víctimas letales de la violencia de género. El 59% de los femicidios fueron perpetrados por una pareja o ex pareja². Sin embargo, existen femicidios en el ámbito público, donde no existe un vínculo cercano con el agresor, pero se basan explícitamente en el hecho de ser mujeres, como fue el caso de Micaela García.

Según los datos presentados por Observatorio de Femicidios de la Defensoría del Pueblo de la Nación, entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2020, se registró un aumento en la cantidad de femicidios, en comparación al mismo período de años anteriores, teniendo en cuenta el período de aislamiento social y preventivo por la pandemia de COVID-19, que trajo aparejado un mayor tiempo de convivencia con los agresores.

Los **travesticidios y transfemicidios** representan crímenes de odio con motivo de la identidad de género y –generalmente– son cometidos con enorme violencia y crueldad.

Se denomina **travesticidio social** a la expresión social de discriminación hacia el colectivo travesti-trans. En nuestro país, los colectivos y movimientos LGBTI+ visibilizaron las condiciones estructurales de vulnerabilidad a la que

² Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA). Oficina de la Mujer, Corte Suprema de Justicia de la Nación (OM-CSJN) <https://bit.ly/3rsnuly>

se ven sometidas la mayoría de las mujeres trans y travestis. La mayoría de estas personas sufren múltiples formas de exclusión de las familias y los espacios de socialización desde edades muy tempranas. Esto trae como consecuencia la interrupción del trayecto educativo y la enorme dificultad de una inserción laboral formal. La gran mayoría sólo puede acceder a trabajos informales o a la prostitución como única forma de supervivencia (INDEC, 2012). Nuevamente, vemos cómo se mantiene la división sexual del trabajo como lógica que organiza y asigna tareas según el género y profundiza desigualdades. La exclusión de derechos fundamentales, como el acceso al trabajo y a la salud, se refleja en el hecho de que **la esperanza de vida de las personas trans y travestis no alcanza los 40 años de edad**, y de que las condiciones en las que viven sean precarias y riesgosas.

La violencia doméstica

El ámbito doméstico está ligado al concepto de familia, de pareja, a lo íntimo y lo privado. Si bien existen tipos y organizaciones familiares muy variadas, en nuestra sociedad, el modelo de familia remite a una familia nuclear compuesta por una pareja heterosexual con sus hijas e hijos. En esta “familia modelo”, quien cumple la función paterna oficia como “jefe de familia”, concentra los ingresos económicos familiares y la toma de decisiones, y a quien cumple la función materna le corresponde el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Las familias –con esta jerarquización de actividades que propone la división sexual del trabajo–, basadas en la idea de convivencia cotidiana y plegadas en el ámbito de lo privado, suelen ser el territorio primordial y propicio en donde se manifiesta la violencia doméstica.

Ley 26.485. Artículo 6° Inc. 4



Se define a la violencia doméstica como: “Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo, de las mujeres.

Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco, sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia”.

La gran mayoría de las violencias visibles (como la violencia física) se dan puertas adentro de los hogares, donde son más invisibles, ya que son los ámbitos de más difícil intervención. Durante mucho tiempo, este tipo de violencia estuvo silenciada dado que el ámbito privado se consideraba una cuestión personal en donde nadie externo se podía meter ¿Cuántas veces escuchamos decir “es problema de parejas, es cosa de ellos, no te metas”?

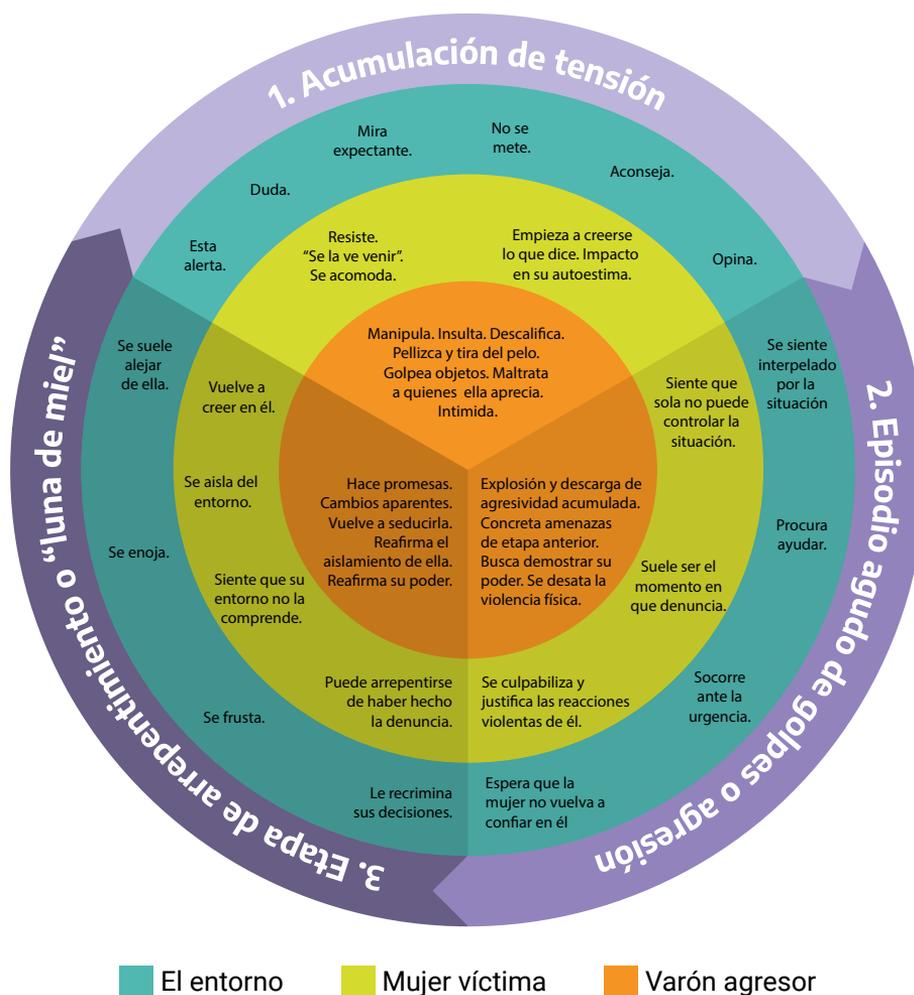
Para muchas mujeres y LGBTI+, el hogar puede ser incluso el espacio de mayor riesgo para su integridad psicofísica. Del mismo modo, los femicidios, o asesinatos por motivos de género, durante muchísimos años, fueron presentados como “crímenes pasionales”, como si se tratara de una especie de demostración de amor desenfrenado.

El ciclo de la violencia en la violencia doméstica

El análisis del ciclo de la violencia constituye una herramienta muy importante para el abordaje de la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Así como el iceberg nos permite comprender las formas en que se manifiestan las violencias por motivos de género, el objetivo del ciclo es brindar un instrumento para la comprensión de situaciones de violencia de los varones hacia las mujeres, en el contexto de una pareja o ex pareja.

Dicho concepto sirve también para poder prevenir mayores daños y para planificar diferentes estrategias de atención. Además, analizar el círculo de la violencia nos permite comprender ciertos interrogantes que surgen usualmente. ¿Por qué no lo deja? ¿Por qué no lo denuncia? ¿Por qué cuando se atreve a denunciar, luego, retira la denuncia? ¿Qué sienten las víctimas en cada etapa de ese vínculo violento?

La dinámica cíclica de la violencia en la pareja o ex pareja tiende a intercalar períodos de calma y afecto con situaciones de tensión y maltratos que pueden llegar incluso a poner en riesgo la vida de las mujeres. Con el correr del tiempo, se convierte en un vínculo de dependencia emocional que erosiona de tal manera la autoestima y la autonomía de las mujeres que se vuelve una dinámica difícil de romper, tanto para el varón que agrede como para la víctima.



En la primera fase del círculo, llamada de **acumulación de tensión**, aunque no hay violencia explícita, se caracteriza por el aumento gradual de conflictos y actos violentos. Se pueden presentar celos reiterativos, actos de control, cambios de humor repentino, actos de violencia verbal o incluso agresiones físicas. La persona que está atravesando la situación de violencia no llega a comprender estas situaciones y hasta suele justificarlas. A su vez, intenta complacer y adecuarse a las expectativas y demandas de su pareja para evitar conflictos.

La siguiente fase es la de la **agresión y la explosión violenta**, que puede expresarse a través de golpes y todo tipo de agresiones físicas, psicológicas y/o sexuales que, en este caso, sí ya son explícitas y suelen ir aumentando

su intensidad con el tiempo. En esta fase, se puede llegar a comentar la situación a alguien del entorno cercano y hasta tomar la decisión de hacer la denuncia. En este momento, es fundamental que el entorno pueda escuchar sin juzgar y conocer qué es lo que esa persona necesita realmente. También es importante contar con abordajes especializados y respetuosos en las comisarías y otros dispositivos de atención, y por parte de los profesionales de la salud que pueden identificar este tipo de situaciones y asesorar a la persona. Por su parte, el varón que ejerce violencia, muchas veces puede reconocer que se “descontrola” pero generalmente se justifica culpabilizando a la víctima o poniendo las razones por fuera, como problemas económicos, laborales o de consumo.

Luego de los estallidos de violencia, llega la **fase de arrepentimiento y luna de miel**. Quien ejerce violencia suele mostrar su arrepentimiento, pedir perdón, hacer regalos o mostrarse amable y cariñoso, prometiendo que no volverá a suceder. Sin embargo, nunca se hace responsable de la situación, siempre se justifica. Esta fase está rodeada de frases y expresiones que se basan en los **mitos del amor romántico**. Aquí, puede darse que la persona agredida cambie algunas actitudes para evitar la repetición de nuevos episodios, ya que suele verse responsable de la situación.

Superar las situaciones de violencia es un proceso largo y difícil. Una vez que las personas que las están atravesando reconocen las violencias, habrá avances y retrocesos. Es muy necesaria la contención, el acompañamiento y asesoramiento de otras personas e instituciones. Al acompañar a una persona intentando salir de una situación así, es importante comprenderla, no juzgar sus decisiones y comportamientos, y no exigir que tome ciertas decisiones, actitudes o que realice determinadas acciones. Dado que se trata de relaciones sociales de poder asimétricas, es fundamental no revictimizar.

Las personas en estas situaciones deben tomar decisiones importantes: iniciar procesos legales o no, continuar o no con la convivencia, implementar cambios a múltiples niveles (cambiar de empleo o lugar de residencia; escolaridad de sus hijas/os, etc.). Esto demanda un esfuerzo emocional, monetario y temporal. Es clave en este momento promover la autonomía económica para fortalecer la independencia.

Si vos o alguien que conocés está atravesando una situación de violencia, podés consultar al 144 o clickeá:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144>

Vas a encontrar atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencias por motivos de género, las 24 horas y de manera gratuita.

En este mapa, encontramos los centros de atención de todo el país:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/mapamujeres>

Mitos del amor romántico

A través de la familia, la escuela y los medios de comunicación, se transmiten creencias sobre el amor que marcan qué es lo “normal” y aceptado en las relaciones de pareja. Estas creencias van indicando dónde, cuándo, de quién y de qué manera debemos enamorarnos.

Podemos encontrar miles de ejemplos en la literatura, cuentos infantiles tradicionales, dibujos animados, películas y series de televisión. En definitiva, el amor romántico es una experiencia fuertemente influenciada por los estereotipos de género. Para las mujeres, es espera, pasividad, cuidado, renuncia, entrega, sacrificio. Para los varones, en cambio, tiene que ver con la conquista, la virilidad y la “protección”. Las historias de amor de la ficción nos muestran un amor heterosexual donde la mujer espera el amor y, cuando llega, ofrece incondicionalmente su vida; el varón la salva y la protege de las inclemencias del mundo.

Los mitos del amor romántico (y agreguemos patriarcal) sostienen, reproducen y refuerzan las asimetrías de género. Veamos algunos ejemplos:

El mito de la media naranja. Se expresa en frases que insinúan que dos personas están predestinadas a estar juntas, con un amor perdurable e incondicional. Crea una fuerte dependencia emocional para que el vínculo continúe a pesar de las dificultades.

- “Existe un sólo amor para toda la vida”
- “Cuando te llegue el amor te vas a dar cuenta”
- “Sos la persona que me completa”
- “Son el uno para el otro”

Este mito se asocia con el **mito del emparejamiento**, dando a entender que es natural y universal formar parejas heterosexuales y monogámicas, invisibilizando otros tipos de expresiones amorosas y jerarquizando los vínculos de pareja por sobre otros (por ejemplo, la de amistad).

Existe también la creencia de que no se puede sentir amor por más de una persona y que los deseos sexo-afectivos sólo se satisfacen con una persona, bajo los **mitos de la exclusividad y la fidelidad**. Si bien esto puede ser consensuado por las personas que integran el vínculo, es importante repensar los vínculos románticos desde el consentimiento y los acuerdos, y no desde la naturalización de creencias que perpetúan las violencias por motivos de género.

Solemos escuchar frases como “el verdadero amor te hace sufrir”, “ese nene te molesta porque le gustás” o “el amor lo puede todo”. Estos mitos asocian el amor al dolor y a la entrega absoluta e incondicional, reforzando y legitimando el sometimiento, la disponibilidad y la violencia en las relaciones sexo-afectivas.

Otra expresión muy común de estos mitos son los **celos como expresión de amor**. Se fundamentan como si fueran garantes de la fidelidad y la exclusividad, y justifican una relación de propiedad al interior de la pareja con comportamientos egoístas, injustos, represivos o incluso violentos, reforzando la dependencia y el control.

Los mitos del amor romántico funcionan regulando la emocionalidad desde lo psicológico, lo social y lo corporal. La socialización genérica transmite estos ideales de incondicionalidad que legitiman y normalizan el sufrimiento por amor, cuestión que constituye un caldo de cultivo que sustenta las violencias por motivos de género. Entonces, si una persona está socializada desde la idea de que “el amor todo lo puede”, ¿cuán raro será entonces que justifique o vea como normales prácticas violentas?

Para reflexionar



“Necesitamos toneladas de amor y cariño. Es tanto afecto el que necesitamos que una sola persona jamás podrá cubrirlo. Es injusto pedirle al amor romántico que nos de toda esa ternura que necesitamos, es inútil pedirle a la pareja que se responsabilice de esa necesidad de amor. Lo que necesitamos es una enorme red de afectos en la que haya mucha gente: amigos, amigas, amigos, familia de sangre y tribu elegida, compañeras de estudios y de trabajo, vecinos y vecinas del barrio, amores y amantes, ex amores y ex amantes”. (Herrera Gómez, 2018).

Violencia por razones de género en el ámbito laboral

Desde hace unos años, la visibilización de las violencias que sufren las mujeres y disidencias, se ha ido consolidando a través de los medios masivos de comunicación y en políticas públicas específicas. La incorporación de la mirada de género en la agenda pública es el fruto de las luchas de los movimientos de mujeres, los feminismos, transfeminismos y los movimientos de la diversidad sexual de nuestro país.

Las organizaciones del mundo del trabajo han comenzado a visibilizar la necesidad de implementar acciones de prevención y erradicación de la violencia y discriminación por motivos de género, conformándose en actores clave para tomar medidas específicas. Un ejemplo de esto es la adopción del Convenio 190, “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Teniendo en cuenta que se comparten largas horas con pares y personal jerárquico en los espacios laborales, estos lugares pueden representar una oportunidad para contribuir en el abordaje de las violencias por motivos de género y no perpetuarla.

Frente a una situación de violencia en el ámbito laboral o más bien en el mundo del trabajo, se debe considerar la doble subordinación –tanto de género como laboral– en la que se encuentran las mujeres y disidencias sexo-genéricas. La violencia en el mundo del trabajo por motivos de género constituye una de las principales fuentes de **inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo**. Sus consecuencias trascienden al plano individual, organizacional y social, por lo que el abordaje de esta problemática configura un tema central desde la perspectiva de los **Derechos Humanos**.

Ley 26.485. Artículo 6° Inc. C



Violencia laboral contra las mujeres es aquella que:

- Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados;
- Obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo;
- Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función;
- Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

La violencia laboral por motivos de género se puede manifestar en todos los momentos de la relación laboral: en el acceso al empleo, durante la relación laboral o al momento de extinguirse, y en relación con integrantes de la misma organización o con terceros, como clientes o proveedores. Pueden darse a partir de situaciones de abuso de poder jerárquico, por ejemplo, por parte de un jefe a una persona bajo su mando; pero también pueden ocurrir situaciones de acoso y violencia laboral hacia las mujeres entre pares laborales o de trabajadores hacia sus superiores mujeres, en donde puede haber un único agresor o varios que cuentan con la complicidad de otros integrantes del grupo. Puede asumir diferentes maneras, desde conductas discriminatorias, hostigamiento psicológico, hasta la violencia física o el acoso sexual.

Algunas actitudes violentas son más solapadas (aunque no dejan de ser violentas y de afectar nuestra integridad) como los chistes, las burlas, las miradas lascivas, el maltrato, los comentarios con connotación sexual o aquellos que denigran el trabajo realizado o a la persona misma.

También encontramos micromachismos en el espacio laboral, como no prestar atención a las propuestas realizadas por mujeres –a menos que las repita un varón–, o dar por sentado que una mujer no va a entender ciertos temas porque son “masculinos”, aunque sean de su área de especialidad. Esto es muy común, especialmente, con los saberes técnicos y tecnológicos.

Otra expresión de micromachismo corriente es relegar, en los equipos de trabajo, a las mujeres las tareas administrativas o de gestión cotidiana (como, por ejemplo, servir el café, atender el teléfono, tomar nota en las

reuniones), aunque no sea su tarea específica, sino que se corresponde con la lógica de la división sexual del trabajo de la que venimos hablando.

También puede darse una situación de micromachismo laboral cuando los varones intentan explicar algo a sus compañeras de forma condescendiente, suponiendo que ellas no lo saben y como forma de demostrar conocimiento y poder. A esta expresión se la suele denominar mansplaining³.

Otro ejemplo de violencia laboral de género más solapada, que se manifiesta como una conducta discriminatoria, es cuando en una entrevista de trabajo a las mujeres se les consulta sobre su situación conyugal, o si tienen o desean tener hijos. De esta forma, se presupone que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los niños y que esto afecta su rendimiento laboral. También es violencia laboral cuando el personal jerárquico presupone la posibilidad de embarazo de la trabajadora, y perjudica la estabilidad de su empleo o la posibilidad de un ascenso.

Existen también otras formas más evidentes, como la quita de tareas, aislamiento, marginación, asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy difícil concreción, cambios continuos, menoscabo de la imagen de los trabajadores frente a sus colegas, clientes/as, superiores, amenaza de despidos sin fundamento.

Es importante tener en cuenta que las mujeres también pueden tener actitudes machistas hacia otras mujeres (por ejemplo, una jefa mujer que da más relevancia a sus empleados varones que a las mujeres), dado que se trata de relaciones sociales **estructurales**, no individuales. Es decir, son valores e ideas que existen en nuestra sociedad, en la que nos criamos y socializamos.

3 Una fusión entre las palabras, en inglés, man (hombre) y explaining (explicación).

Situaciones de violencia laboral



Les invitamos a ver estos avisos para encontrar algunos ejemplos comunes de las violencias en nuestros lugares de trabajo:

Aviso 1: **Computrabajo (07/01/2021)**

Descripción:

Se busca empleada administrativa, seria, puntual, proactiva con iniciativa. Tareas telefónicas, atención, análisis de siniestros. No se requiere experiencia previa, pero sí facilidad de redactar en PC. Otro punto importante es la negociación, perfil comercial, no venta.

Requerimientos

Educación mínima: Secundaria

Edad: entre 21 y 32 años

Conocimientos: Redes Sociales

Disponibilidad de viajar: No

Disponibilidad de cambio de residencia: No

Resumen del empleo

Administrativa en seguros. Caballito. CABA.

Tipo de contrato

Contrato por tiempo indeterminado

Jornada

Jornada completa

Aviso 2: **Computrabajo (07/01/2021)**

Descripción:

Estamos en la búsqueda de un Administrativo Contable, sexo masculino, de 30 a 45 años, preferentemente estudiante de Ciencias Económicas, con dominio de sistema Bejerman (excluyente) para realizar tareas contables administrativas, básicamente contabilizar compras y ventas e ingresos, facturar, atender a locatarios, seguimiento de la cobranza, archivos, ayudar a confeccionar ingresos brutos e iva.

Requerimientos

Educación mínima: Secundaria

Años de experiencia: 3

Edad: entre 30 y 45 años

Disponibilidad de viajar: No

Disponibilidad de cambio de residencia: No

Resumen del empleo

Auxiliar Administrativo Contable. Monserrat. CABA

Tipo de contrato

Contrato por tiempo indeterminado

Jornada

Jornada completa

El **acoso sexual** en el mundo del trabajo es una forma de violencia específica basada en el sexo, y tiene como resultados un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona acosada. Puede consistir en proposiciones, acercamientos o invitaciones no deseadas, o presión que puede ser:

- Física (besos, abrazos o contacto físico forzado);
- Verbal (comentarios sobre el aspecto físico de la persona, su estilo de vida, orientación sexual o identidad de género, llamadas y mensajes no deseados, petición de relaciones sexuales);
- No verbal (miradas, silbidos, gestos de connotación sexual, envío de mensajes con contenidos sexuales).

Para reflexionar



En nuestro trayecto laboral, ¿alguna vez fuimos testigos de situaciones así? ¿nos reconocemos en alguna de estas situaciones? ¿Hemos sido parte de estos procesos sin haberlos identificado como forma de violencia?

Impacto en el ámbito laboral de la violencia doméstica

Las violencias por motivos de género en el ámbito doméstico repercute en todos los espacios y, entre ellos, el trabajo. Se trata de situaciones que pueden comprometer la vida, la seguridad e integridad personal de las mujeres. La violencia doméstica no es una cuestión individual y privada, sino que tiene un origen estructural. Por ello, asumir desde las organizaciones una actitud activa frente a esta realidad demuestra respeto a las normas, a las personas y contribuye a una cultura organizacional corresponsable.

Según la Organización Internacional del Trabajo:

(...) el desempeño de un trabajador puede verse afectado por el impacto físico y emocional de la violencia doméstica. Además, si las víctimas toman tiempo fuera del trabajo para buscar atención médica o asistir a procedimientos judiciales, puede cuestionarse su compromiso con el empleo. Por consiguiente, la violencia doméstica representa un costo para las eco-

nomías nacionales, pero también afecta negativamente a las empresas a través de la reducción de la productividad, el ausentismo y el aumento de los días de ausentismo laboral y de licencia por enfermedad, y la salida de las víctimas de la fuerza de trabajo. La violencia doméstica exagera las desigualdades de género en la participación en el mercado de trabajo, y puede contribuir a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres. (OIT. 2020, 2)

Además de poder identificar una situación de violencia doméstica, una organización debe tener claro qué hacer. Para ello hay que tener una preparación específica y reconocer que cada situación es única y diferente. Antes de cualquier intervención específica, es fundamental apuntar al cese de las violencias, brindando contención, impulsando medidas de resguardo y acompañamiento en el restablecimiento de recursos y redes de contención (familiar, social, laboral) con los que las mujeres cuentan y que –muchas veces– creen perdidos.

Repasando

En este material hemos trabajado algunas cuestiones básicas acerca de las causas y manifestaciones más comunes de las violencias por motivos de género. Pudimos reconocer que su causa no es individual, sino que responde a una organización social que es estructural, que parte de dar diferente valoración a las mujeres y diversidades que a los varones. Además, no ocurre de la misma manera entre todas las personas, sino que se entrecruzan otros componentes de discriminación, como la edad, la clase social y la etnia.

Su manifestación más evidente son los femicidios, pero existen otras formas menos visibles que dan lugar a las situaciones de violencia. Las publicidades sexistas, los micromachismos y la discriminación en las instituciones, conforman la base de las violencias por razones de género.

En el ámbito laboral, estas violencias también están presentes. A veces de forma más directa y visible, como el acoso sexual; pero, otras veces, ocurren de manera más solapada, sutiles y naturalizadas, como asignar ciertas tareas a las mujeres porque se consideran “femeninas” o no dar tanta importancia a las voces de las mujeres cuando hay varones con la misma capacidad laboral.

Para cerrar, aportamos algunas herramientas útiles para la intervención y el abordaje de las situaciones de violencia.

Herramientas para la acción

Infografía que muestra los canales de contacto de Línea 144. Incluye el logo 'Línea 144' con un símbolo de paréntesis de cierre, un botón 'Información de contacto', y los datos de contacto: teléfono 144, WhatsApp 1127716463, correo línea144@mingeneros.gob.ar, y la app. También menciona el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el sitio argentina.gob.ar.

Línea 144))

Información de contacto

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad argentina.gob.ar

Por teléfono
144

Por WhatsApp
1127716463

Por mail
linea144@mingeneros.gob.ar

A través de la app

Argentina unida

¿Qué casos atiende la Línea 144?

Podés llamar por situaciones de cualquier tipo y modalidad de violencia descritos en la Ley 26.485:

Tipos: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política

Modalidades: Violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público, en la política.



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



¿Qué pasa cuando llamás a la Línea 144?

Cuando llamás, vos o una persona de tu confianza, te atiende unx operadorx del equipo interdisciplinario. Se evalúa el riesgo y la articulación que corresponda para realizar un abordaje integral del caso.



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



Línea 144 de contención, orientación y asesoramiento a mujeres en situación de violencia, todos los días del año, las 24 horas.

WhatsApp. 111 2771 6463

Mail. linea144@mingeneros.gob.ar

La línea 144 es gestionada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y está compuesta por un equipo interdisciplinario (del campo de la abogacía, psicología, trabajo social, entre otros). Se abordan todos los tipos y modalidades de violencias descritos en la Ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y en el espacio público.

Centros de atención de todo el país:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/mapamujeres>

Línea 911, para atender emergencias con riesgo de vida.

Línea 137 de atención a víctimas de violencia familiar y sexual. Atiende las 24 hs, los 365 días del año, en todo el país. Puede comunicarse cualquier persona que necesite ayuda y asesoramiento en el caso de una situación de violencia familiar y/o sexual, ya sea víctima, familiar, vecine o una institución.

Línea 145 Oficina de Rescate y Acompañamiento a Personas Damnificadas por el Delito de Trata de Personas. Las 24 horas, los 365 días del año.

¿Dónde denunciar?

Actos discriminatorios: Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI). Incluye malos tratos laborales en la Administración Pública, los institutos educativos, hospitalarios y de toda índole.

Violencia obstétrica:

<http://www.jus.gob.ar/areas-tematicas/violencia-de-genero/denuncia-de-la-violencia-obstetrica-modelos-e-instructivo.aspx>

Violencia mediática y simbólica: A través de la línea 144.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podés completar un formulario en:
<https://www.buenosaires.gob.ar/form/desarrollohumanoyhabitat/mujer/alertasdeviolenciasimbolica>

Programa Acompañar

Está dirigido a mujeres y personas LGBTI+ en situación de violencias por motivos de género que se encuentren en riesgo y expuestas a diversas manifestaciones de las violencias, que pongan en riesgo su integridad física y psicológica, y su autonomía económica y social. Posee dos componentes: apoyo económico (equivalente a un salario mínimo vital y móvil) durante 6 meses; y acompañamiento integral, a través de diferentes dispositivos de fortalecimiento psicosocial. No se requiere denuncia previa.

Para más información: **acompanar@mingeneros.gob.ar** o en:
<https://www.argentina.gob.ar/generos>

Recursos para la intervención en violencia laboral de género

- **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad** atiende todo tipo de violencias: Línea telefónica 144, Mapa de recursos y la app 144, disponible en Google Play/App Store.
- **Centros de atención de todo el país:**
<https://www.argentina.gob.ar/generos/mapamujeres>.
- **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.** Tel. 0800-666- 4100 op. 1 u op. 5 (Sólo para empleo privado).
- **Oficina de Atención a Víctimas de Violencia Laboral, de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas. Procuración General de la Nación del Ministerio Público Fiscal.** Tel.: 4959- 5942/5943. (Sólo para empleadas/os de la Administración Pública Nacional).

• **Oficina de Atención de Violencia Laboral. Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio. CABA.** 2822-7200/1282 (Sólo para la Ciudad de Buenos Aires).

• **INADI. Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia.** Línea telefónica 168, servicio de atención de consultas y radicación de denuncias, ante episodios de discriminación, xenofobia y racismo a toda la comunidad. Funciona todos los días de 9 a 19 horas, incluyendo sábados, domingos y feriados, o por correo 0800@inadi.gob.ar Las personas sordas podrán enviar su video en Lengua de Señas Argentina (LSA) a las líneas de Whatsapp 1161853968 y 1164921079.

• **CIOT. Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato** constituida por el artículo 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional, homologado por el Decreto No. 214/06. Está conformada por representantes del Estado empleador y ambos sindicatos de la APN (ATE y UPCN), y atiende situaciones de violencia laboral en los organismos dependientes del Poder Ejecutivo Nacional.

Referencias bibliográficas

- Bonino, L.** (2004). Los micromachismos. Buenos Aires: La Cibeles.
- Esteban Galarza, M. (2011). Crítica del Pensamiento Amoroso. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Fernández, A. M.** (1989). "Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros". En Giberti, E., Fernández, A. M. y Bonder, G. (comp.), La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Fernández Boccardo, M.** (2013). Mujeres que callan. Violencias de género y efectos en la subjetividad femenina. Buenos Aires: Ed. Entreideas.
- Hercovich, I.** (1997). El enigma sexual de la violación. Buenos Aires: Ed. Biblos.
- Herrera Gómez, C.** (2018). Mujeres que ya no sufren por amor. Transformando el mito del amor romántico. Madrid: Catarata.
- Herrera Gómez, C.** (2010). La construcción sociocultural del amor romántico. Madrid: Fundamentos.
- INDEC** (2012). Primera Encuesta sobre Población Trans:Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans.
- Lagarde, M.** (2008). "Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres". En Bullen, M. y Diez, C. (coord) Retos teóricos y nuevas prácticas. San Sebastián: Ankulegi.
- Lamas, M.** (1998). "La violencia del sexismo". En Sánchez Vázquez, A. (coord.), El mundo de la violencia. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lorde, A. (1984). La hermana, la extranjera. Artículos y conferencias. Madrid: Horas y Horas.
- Lugones, M.** (2008). "Colonialidad y género" en Revista Tabula Rasa N° 8. Disponible en: <https://bit.ly/3lvLxWi>
- Malacalza, L.** (2018). "Violencia contra las mujeres: Un modelo de gestión securitario y privatista". En Género y Diversidad Sexual. Iguales de derecho,

desiguales de hecho. Revista institucional de la defensa pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Año 14, Nro 8.

Masson, L. (2007). Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina. Buenos Aires: Prometeo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. Disponible en: <https://bit.ly/3J2SLBd>

Segato, R. (2004). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Buenos Aires: Prometeo.

Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Paidós.

Viveros Vigoya, M. (2016). "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación". En Debate Feminista 52, 1-17. México: Universidad Autónoma de México.

Ministerio Público de Defensa (2017). La revolución de las Mariposas. A diez años de la gesta del nombre propio. Disponible en: <https://bit.ly/3rnAl7i>

Violencias por motivos de género. Cuaderno de formación 4

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 Etchebhere, 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

Violencias por motivos de género : cuaderno de formación 4 - 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 ; 4)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48069-3-2

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 978-987-48069-3-2



9 789874 806932