



Auditoría General de la Nación

BUENOS AIRES, **30/10/2020**

VISTO el artículo 85 de la Constitución Nacional, la Ley n° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, y la Ley Micaela N° 27.499,

CONSIDERANDO:

Que la Auditoría General de la Nación, conforme el artículo 85 de la Constitución Nacional, es un órgano de asistencia técnica del Congreso de la Nación y posee autonomía funcional.

Que, en virtud del artículo 116 de la Ley n° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, la institución cuenta con independencia funcional.

Que, el artículo 125 inciso f) de la mencionada ley le reserva al Colegio de Auditores Generales la facultad de atender todo asunto concerniente a la gestión administrativa del organismo.

Que la Ley "Micaela" n° 27.499 establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, disponiendo que las capacitaciones se realizarán en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos.

Que, la mencionada Ley n° 27.499 establece que las máximas autoridades de los organismos, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son

responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que deberán impartirse.

Que, la Ley n° 27.499 designó al Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) como autoridad de aplicación, teniendo a su cargo la certificación de la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo.

Que, por el artículo 6° del Decreto n° 7/2019, se transfirieron del entonces Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad los créditos presupuestarios, bienes, personal con sus cargos y dotaciones vigentes a la fecha del dictado de la medida.

Que, en el ámbito de esta Auditoría General de la Nación, la Gerencia de Administración y Finanzas, en coordinación con el Gabinete de la Sra. Auditora General Lic. María Graciela de la Rosa y las entidades gremiales Asociación del Personal de los Organismos de Control (A.P.O.C.) y Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.), elaboraron el proyecto del Programa del curso de “LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO”, Ley 27.499.

Que el Colegio de Auditores Generales, en su sesión del **29/10/2020**, concluida el **30/10/2020**, presta conformidad con lo que aquí se dispone.

Por ello,

EL COLEGIO DE AUDITORES GENERALES

DISPONE:

ARTÍCULO 1º- Aprobar el Programa del curso de “Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado - Ley 27.499”, que como Anexo I forma parte de la presente.



Auditoría General de la Nación

ARTÍCULO 2º- Registrar, comunicar al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, en su carácter de autoridad de aplicación de la Ley n° 27.499; y a la Gerencia de Administración y Finanzas, a fin de que arbitren los medios necesarios para la implementación de la capacitación en el organismo. Cumplido, archivar.

DISPOSICIÓN Nº 352/2020-AGN

Programa de Capacitación: Ley Micaela

INDICE

Fundamentación	Pág. 1
Objetivos Generales	Pág. 2
Objetivos Específicos.....	Pág. 2
Contenidos.....	Pág. 2
Metodología.....	Pág. 3
Módulo 1 “Marco Normativo”	Pág. 5
Módulo 2 “Perspectiva de Género”	Pág. 13
Módulo 3 “Violencias por motivos de género”	Pág. 19
Módulo 4 “Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado”	Pág. 25

Fundamentación

Este Curso se enmarca en el cumplimiento de la Ley Micaela N° 27.499, que implica la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia por motivos de género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado Nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Esta Ley, lleva el nombre Micaela, en memoria de Micaela García, una joven de 21 años que fue violada y asesinada en Gualeguay (Entre Ríos), el 1 de abril de 2017 por un hombre que, en el año 2012, había sido condenado a nueve años de prisión por abuso sexual. Sin embargo, en el año 2016, el Juez de Ejecución de Penas de Gualeguaychú, le otorgó la libertad condicional a pesar de un informe del Servicio Penitenciario que desaconsejaba esa decisión.

Dichos elementos generaron una gran conmoción social y provocaron una enorme movilización de colectivos feministas y el reclamo de las familias de las víctimas de femicidio, entre ellas, la familia de Micaela García, dando como resultado, la sanción de la presente Ley.

Micaela fue una militante del Movimiento Evita y del “Ni Una Menos” de la provincia de Entre Ríos. Luego de su asesinato, sus familiares crearon la Fundación Micaela García- “La Negra” con el fin de “Construir la sociedad que Micaela soñó”.

La aprobación de esta ley es una herramienta fundamental para progresar en el trabajo en la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Con la implementación de esta normativa se busca iniciar procesos de capacitación en la temática para transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector. De esta manera, se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder.

Es necesario entender que la violencia contra las mujeres es una problemática social multicausal que debe encararse desde diferentes campos y de manera transdisciplinaria para lograr una mayor comprensión de esta problemática en la que, si bien la cara visible es el daño que provoca en las mujeres y niñas, la base está en la desigualdad estructural entre mujeres y varones, y afecta a toda la sociedad.

En nuestro organismo, con el fin de asegurar un ambiente laboral sano, libre de discriminación, hostigamiento, y violencia laboral, en diciembre de 2018, se aprobó el Protocolo para la Prevención, Sensibilización y Erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo y creó el Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de violencia laboral.

Dicho Comité se encuentra trabajando desde octubre de 2019 y en este sentido, las capacitaciones en género son fundamentales para integrar el enfoque de género y contribuir a la elaboración e implementación de directrices institucionales y normativas institucionales orientadas a la igualdad de oportunidades, posibilitando reflexionar sobre las cuestiones culturales en torno a la temática y en promover la prevención de discriminación y violencia contra las mujeres.

Objetivos Generales del Curso

Que las y los agentes de la AGN cuenten con las herramientas teórico-prácticas necesarias para desnaturalizar la discriminación y las relaciones desiguales de género y contribuir así a la prevención de la violencia contra las mujeres.

Objetivos Específicos

Que los participantes:

- a) Conozcan los principales instrumentos normativos sobre la temática, en el ámbito Internacional, nacional y las disposiciones internas de la AGN.
- b) Incorporen el enfoque de género para la prevención de la violencia de género.
- c) Identifiquen los roles y estereotipos de género que inciden en las prácticas personales, profesionales e institucionales e incorporen los conceptos clave de la definición de género.
- d) Adquieran conocimientos básicos sobre la violencia por motivos de género.
- e) Logren transversalizar la perspectiva de género en sus espacios laborales y que obtengan herramientas para identificar situaciones de violencia y la manera de proceder ante las mismas.

Contenidos específicos

Módulo 1: Derechos Humanos de las mujeres y las diversidades. Marco normativo.

- Normativa Internacional
 - Carta de las Naciones Unidas
 - Declaración Universal de los Derechos del Hombre
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)
 - Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW.
 - Pacto Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 - Convención de los Derechos del Niño
 - Plataforma de Acción de Beijing
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención "BELÉM DO PARÁ".
 - Principios de Yogyakarta
 - Agenda 2030
 - Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo- Convenio 190 OIT.
 - Declaración de Santo Domingo de OLACEFS.

- Memorando de entendimiento entre la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la OLACEFS.
- Normativa Nacional
 - Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
 - Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas
 - Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales
 - Ley 26.618 de Matrimonio Civil
 - Ley 26.743 de Identidad de Género
 - Ley 26.994 - Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación
 - Ley 27499 - Capacitación en Género y violencia contra las mujeres
- Normativa Interna
 - Dispo. N° 362/18- AGN- Protocolo para la Prevención Sensibilización y Erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo
 - Dispo. N°367/19- AGN- Protocolo para situaciones de violencia- Anexo 1

Módulo 2: Diferencia Género/sexo. Sociabilización de Género. Estereotipos, roles y expresiones de género. Identidad de Género. Orientación sexual. División sexual del trabajo, jerarquías y relaciones de poder. Desigualdades en el acceso laboral. Patriarcado. Perspectiva de Género.

Módulo 3: Violencia contra la mujer: Tipos y Modalidades. Diferencia entre violencia de género y violencia doméstica. Círculo de la violencia. Mitos sobre la violencia. Micromachismos. Interseccionalidad. Odio de género: femicidios, travesticidios, transfemicidios.

Módulo 4: Transversalización de Género. Corresponsabilidad. Buenas prácticas de implementación en políticas públicas. Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito de trabajo: información, acompañamiento y derivación. ¿Cómo brindar apoyo en el espacio de trabajo? ¿Cómo prepararse para ayudar? Recursos para asesoramiento.

Metodología

Este Curso se desarrollará de forma virtual a través de la plataforma de la capacitación virtual de la AGN (Aula virtual), dividido en cuatro apartados correspondientes a los cuatro módulos mencionados. Al finalizar cada uno, se realizará una evaluación parcial y una contribución al foro grupal.

Para finalizar, luego de responder la Encuesta de satisfacción, se habilitará una evaluación de cierre que deberá ser aprobada para dar por terminado el Curso.

La duración aproximada es de 20 (veinte) hs. reloj, teniendo en cuenta el tiempo de lectura, la participación en el foro y las evaluaciones correspondientes.

Módulo 1: Derechos Humanos de las mujeres y las diversidades- Marco normativo

Enfoque de Derechos Humanos: Derechos Humanos de las mujeres y las diversidades

La **igualdad de género**, además de ser un **derecho humano fundamental**, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Pese a ello, las prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres constituyen una problemática social que diariamente padecen miles de niñas y mujeres en de todo el mundo.

Desde hace algunas décadas, gran parte de los Estados iniciaron un proceso de visibilización, reflexión y conquista de derechos de las mujeres que se han materializado en leyes e instrumentos de protección de las mujeres. Entre ellos, se encuentran:

Normativa Internacional

Carta de las Naciones Unidas

La Carta fundacional, aprobada en 1945, reafirma “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la **igualdad de derechos de hombres y mujeres**” y el Artículo 1 define como propósito del organismo, el “estímulo del **respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión**”.

Declaración Universal de los Derechos del Hombre

Aprobada el 10 de diciembre de 1948, se trata del primer documento que plantea con carácter internacional la **igualdad** como un derecho fundamental e inviolable para todo ser humano.

Destaca que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Artículo 1) así como “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Artículo 2).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

Aprobada por Ley 23.054 (1984), los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de

cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Dicha Convención enumera los deberes de los Estados Parte y establece derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las personas.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Es el primer instrumento jurídico internacional que posiciona a las mujeres como sujetos específicos de derechos a quienes los Estados deben proteger.

La Ley 23179 (1985) aprueba la Convención y establece que “discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera”.

Los Estados firmantes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se comprometen a tomar “en todas las esferas, y en particular en las esferas políticas, social, económica y cultural todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Aprobado por la Ley 23.313 (1986), señala que “los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente pacto”.

Convención de los Derechos del Niño

La Convención, aprobada en 1990 en nuestro país, reconoce los derechos humanos de los niños y las niñas, definidos como personas menores de 18 años. Asimismo, establece que los Estados Partes deben adoptar las medidas necesarias para dar efectividad a todos los derechos reconocidos en la Convención y proteger al niño de toda forma de discriminación.

Plataforma de Acción de Beijing

La Declaración y la Plataforma de Beijing de 1995 es una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. Este texto fue el resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing (China) en septiembre de 1995.

La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación que continúan siendo tan relevantes en la actualidad, como hace 20 años: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niñez. Para cada esfera de especial preocupación se identificaron objetivos estratégicos, además de una serie de medidas relacionadas que los gobiernos y otras partes interesadas deben llevar a cabo a nivel nacional, regional e internacional.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención “Belem do Pará”

Este documento destaca la responsabilidad de los Estados parte en la defensa de los derechos de las niñas y mujeres de la región, como así también en la obligación de establecer mecanismos para prevenir y erradicar la violencia contra ellas.

Esta Convención fue incorporada a nuestra legislación nacional bajo la Ley 24632 en el año 1996.

La mencionada Convención, en su Preámbulo, afirma que la violencia contra las mujeres “constituye una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”.

Define a la violencia contra la mujer, como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Artículo 1°).

Asimismo, propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

En su Artículo 7, “los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”.

Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad De Género

Elaborados en 2007 por un Comité de Expertos/as, a pedido de la entonces Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los Principios de Yogyakarta se ocupan de una amplia gama de normas de derechos humanos y de su aplicación a las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género.

El documento afirma la obligación primordial que cabe a los Estados en cuanto a la implementación de los derechos humanos y la responsabilidad que tienen de integrar en “sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista

que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana, incluidas la orientación sexual y la identidad de género”.

Agenda 2030

Adoptada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, representa un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

La Agenda 2030 plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Lograr la igualdad de Género, es transversal a toda la Agenda y central para la consecución de los 17 ODS.

Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo – Convenio 190 OIT.

En junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 190. En su Artículo 1 destaca que “la ‘violencia o acoso en el mundo del trabajo’ designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Y también menciona que “la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

El Convenio hace referencia a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contemplando los lugares o ámbitos que pueden ocurrir. Asimismo, señala que todos los Estados Partes deberán adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

Declaración de Santo Domingo de OLACEFS.

Los y las representantes de los organismos fiscalizadores de los Estados miembros participantes, elevan las conclusiones y recomendaciones de este encuentro relativas a la aplicación de políticas de género a lo interno de las EFS, así como a la fiscalización del cumplimiento de las leyes de equidad de género, al seno de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) para su conocimiento y aplicación y seguimiento, mediante la adopción de programas transversales que potencien a la mujer en el proceso fiscalizador.

Memorando de entendimiento entre la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la OLACEFS.

La finalidad del presente Memorando de Entendimiento es establecer un marco de cooperación y facilitar la colaboración entre las Partes, de forma no exclusiva, en ámbitos de interés mutuo para que la perspectiva de género se incorpore como un eje de la fiscalización superior, promoviendo de ese modo el cambio cultural que la incorporación de dicha perspectiva implica.

Normativa Nacional

Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2005)

Esta Ley tiene por objeto la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se encuentren en el territorio de la República Argentina, para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales en los que la Nación sea parte.

Los derechos aquí reconocidos están asegurados por su máxima exigibilidad y sustentados en el principio del interés superior del niño. La omisión en la observancia de los deberes que por la presente corresponden a los órganos gubernamentales del Estado habilita a todo ciudadano a interponer las acciones administrativas y judiciales a fin de restaurar el ejercicio y goce de tales derechos, a través de medidas expeditas y eficaces.

Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas

La Ley 26.364 (2008) tiene por objeto “implementar medidas destinadas a prevenir y sancionar la trata de personas, asistir y proteger a sus víctimas”.

Contempla la trata tanto de personas mayores de 18 años como la de menores.

Por trata de mayores de 18 años se entiende la captación, el transporte y/o traslado, ya sea dentro del país, desde o hacia el exterior, la acogida o la recepción de personas mayores de dieciocho años de edad, con fines de explotación, cuando mediare engaño, fraude, violencia, amenaza o cualquier medio de intimidación o coerción, abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre la víctima, aun cuando existiere asentimiento de ésta.

En tanto, trata de menores de dieciocho años es el ofrecimiento, la captación, el transporte y/o traslado, ya sea dentro del país, desde o hacia el exterior, la acogida o la recepción de personas menores de dieciocho años de edad, con fines de explotación.

Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

La Ley 26.485 (2009) representa un cambio de paradigma respecto a la legislación anterior:

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

El objeto central de la Ley se vincula con promover y garantizar “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; asegurar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de mujeres que padecen violencia” (Artículo 2).

La violencia contra las mujeres se define, en su Artículo 4, como “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”.

Por otra parte, define los tipos y modalidades de la violencia contra la mujer y señala que “los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones”.

Ley de Matrimonio Civil

La Ley 26.618 (2010), conocida como Ley de Matrimonio Igualitario, establece en su Artículo 2 que: “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”.

Con la aprobación de esta Ley, Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en reconocer el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo.

Ley de Identidad de Género

La Ley 26.743, sancionada en el 2012, establece el derecho a la identidad de género, entendida como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la

modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

Y destaca que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, y a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada”.

Código Civil y Comercial de la Nación

Este nuevo Código fue redactado por una Comisión de juristas designada por Decreto 191/2011 y promulgado por Ley 26.994 en octubre de 2014, entrando en vigencia el 1 de agosto de 2015.

Reemplazó al Código Civil de 1869 y al Código de Comercio de 1862.

Incorporó reformas en materia de:

- Adopción: Se simplifica el régimen y se agiliza el procedimiento estableciendo un plazo máximo de 90 días. Se incorpora el derecho del niño a ser oído, a conocer sus orígenes y a mantener los vínculos fraternos.
- Matrimonio: No realiza distinciones entre hombres y mujeres, manteniendo lo legislado en la Ley de Matrimonio Igualitario. Se otorga la posibilidad de optar entre el régimen de comunidad de ganancias o el de separación de bienes. Los hijos pueden llevar el nombre de alguno de los dos padres o de ambos.
- Unión convivencial: Se incorpora esta figura al Código basada en una relación afectiva y en la convivencia en un mismo hogar.
- Divorcio: Se simplifican los trámites estipulados en el Código Civil por la ley de divorcio vincular y se eliminan los plazos mínimos y la necesidad de justificativos.

Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las mujeres

La ley 27.499 (2018), conocida como Ley Micaela, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

El ex Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), actualmente Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidades, es la autoridad de aplicación.

Las máximas autoridades de los organismos estatales, en colaboración con sus propias oficinas de género, si ya las hubiera en funcionamiento, y las organizaciones sindicales son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones (Artículo 4).

Asimismo, se considerará como una “falta grave”, pasible de una sanción disciplinaria, que algún empleado público se negase, “sin justa causa”, a participar.

Normativa Interna

Disposición N° 362/18 AGN - Protocolo para la Prevención Sensibilización y Erradicación de situaciones de violencia en ambientes de trabajo

El mencionado Protocolo tiene como objetivo garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Comprende al personal comprendido en el Estatuto de Personal de AGN, cualquiera sea su modalidad de contratación. Su incumplimiento tendrá como consecuencia alguna de las sanciones previstas en el Art. 22 de dicho Estatuto.

El Comité para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de violencia laboral tendrá como finalidad diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planificar la capacitación del personal y realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer medidas de prevención y/o perfeccionar las existentes. A su vez, será el encargado de recibir las consultas y denuncias de los agentes y realizar el seguimiento de los casos que se presenten.

Disposición N°367/19 AGN - Protocolo para situaciones de violencia- Anexo 1.

Dicha Disposición realiza modificaciones sobre la 362/18. Incorpora la definición sobre violencia o acoso en el trabajo definida en el Convenio 190 de la OIT: “un conjunto de comportamientos y practicas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia o el acoso por razón de género”.

A su vez, define las distintas formas de violencia laboral y comunica la conformación del Comité, integrado por un equipo interdisciplinario de representantes de la AGN y Asociaciones Sindicales.

Módulo 2: Perspectiva de género

Diferencia Género/sexo

Para incorporar la perspectiva de género, debemos previamente reflexionar sobre el significado del término “género” y en qué se diferencia del concepto “sexo”.

Cuando hablamos de sexo, señalamos las diferencias biológicas y fisiológicas que definen al hombre y la mujer. Sin embargo, el término Género hace referencia a las características, comportamientos, emociones y valores que no traemos de nacimiento, sino que aprendemos como propio de las mujeres y de los hombres. Es decir, el género condiciona los roles, las posibilidades, las acciones, el aspecto físico y la expresión de la sexualidad de las personas.

En 1971, la antropóloga estadounidense Gayle Rubin definió al Género como la construcción cultural que cada sociedad hace a partir de las diferencias biológicas (sexo) que existen entre hombres y mujeres. Mediante esta construcción se asignan cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y diferentes actitudes para mujeres y hombres atribuidas en función de su sexo biológico.

Socialización de Género

La socialización de género es el proceso mediante el cual los niños aprenden las expectativas sociales, actitudes y comportamientos típicamente asociados con niños y niñas, de acuerdo con normas, creencias y valores que cada cultura y cada época asigna a unas y a otros. Estas normas no son universales para todos los seres humanos, ni son para siempre porque cambian con la edad, de acuerdo con el lugar donde se viva, etc.

Cada grupo social, cada sociedad transmite normas, valores y sistemas de representación desde la niñez, en forma implícita y explícita con: gestos, comportamientos, tipos de relaciones, sanciones sociales y tabúes.

La construcción social del género, o proceso de socialización genérica, se origina en la familia. Este núcleo de pertenencia es el primer espacio que produce y reproduce los roles y estereotipos de género. A medida que cada persona crece, la educación se ocupa de fijar estos roles y estereotipos, tanto en espacios de educación formal (la escuela) como a través de la educación informal (Aquella que enseña contenidos fuera de las instituciones creadas específicamente con ese fin, por ejemplo, clases extraescolares, cursos, medios masivos de comunicación, etc.)

Desde la temprana edad, a raíz de la educación que incorporamos, aprendemos a clasificar a las personas en hombres y mujeres, con responsabilidades y roles diferentes de acuerdo a lo que se espera de cada uno de ellos. Así es como se construyen los estereotipos de género

Estereotipos, roles y expresiones de género

El derecho internacional de los derechos humanos se ocupa de los estereotipos de género y de su utilización, que afectan a derechos humanos y libertades fundamentales ampliamente reconocidos.

Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

De manera más o menos generalizada, todas las sociedades comparten una idea de lo que significa ser hombre y lo identifican con una serie de características que configuran la imagen de lo masculino. Del mismo modo, asignan unas características a las mujeres que también dan un patrón generalizado sobre la idea de lo que implica lo femenino.

Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Socialmente, se tiende a identificar a los hombres como más fuertes y hábiles, más inteligentes e interesados por la política y la economía. En tanto, se suele asociar a las mujeres con un interés mayor por los valores estéticos, lo social, espiritual y emocional.

Es así que relacionamos a los hombres con rasgos de independencia, dominación, obtención del éxito profesional y prestigio social y como individuos menos afectivos. Por su parte, las mujeres suelen ser concebidas como seres más dependientes, afectivos y expresivos, con menos intereses materiales y menor vocación y capacidad.

Estas ideas de lo que se presupone como hombre o mujer, se producen desde que nacemos y se consolidan a lo largo de nuestra vida.

El conjunto de características relacionadas con el sexo de las personas que incluyen la apariencia, la forma de hablar, los gestos (o sea como se considera que debería ser una mujer o un varón), es lo que denominamos “expresión de género”.

Los roles de género, al establecer qué es propio de un hombre y qué de una mujer, legitiman la creación de estereotipos que asignan a los hombres y mujeres ciertos valores y capacidades.

De todos modos, a medida que las culturas y las sociedades cambian, lo que es considerado femenino y masculino también. Un ejemplo de ello se puede apreciar en el uso de los colores en la ropa de niñas y niños. En la actualidad, no se tiende a relacionar sólo el color rosa con el género femenino y el celeste, con el masculino.

Identidad de Género

Además de expresarse y asumir roles, las personas sienten, se perciben y se identifican con un determinado género.

Según la Organización de las Naciones Unidas, la identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (ONU, 2016).

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

Si la identidad de género de una persona se corresponde con su sexo biológico, es decir una mujer que se identifica con el género femenino o un varón con el género masculino, se dice que esa persona es cisgénero o cisgénerica.

Pero, si la identidad de género de una persona no se corresponde con su sexo biológico se dice que son personas transgénero, transgénericas o simplemente, trans. La identidad de género no siempre es expresada o exteriorizada. Por eso es importante tener en cuenta que la identidad de género no es lo mismo que la expresión de género.

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a: “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”.

Esta definición de orientación sexual forma parte del preámbulo de los Principios de Yogyakarta.

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

División sexual del trabajo, jerarquías y relaciones de poder

Esta organización social basada en estereotipos y roles de género, supone la existencia de múltiples desigualdades debido a una jerarquización que sitúa a los varones en una posición de superioridad y a las mujeres en una situación de subordinación.

A su vez, este sistema que genera una estructura social desigualitaria, se produce en todos los niveles sociales y afecta a todos los ámbitos de la vida.

La división sexual del trabajo establece relaciones jerárquicas de poder. De acuerdo con esta división, existen dos grandes esferas en las que nos encontramos. La esfera pública se concibe como el espacio del mundo laboral y de la política mientras que la esfera de lo privado se considera el espacio de la familia y lo doméstico. Estas dos esferas se complementan, pero, al mismo tiempo, se refieren a órdenes distintos en los que se ha establecido una diferencia en el estatus de las mujeres y los hombres.

Los estudios sobre la división sexual del trabajo permiten analizar por qué a las mujeres tradicionalmente se las vincula al espacio doméstico y por qué los hombres están más vinculados al espacio público, lo que a su vez configura una identidad femenina en relación a los valores del cuidado (hacia procurar el bienestar de los demás), y una identidad masculina relacionada con los valores de la provisión (el abastecimiento de los recursos necesarios para la subsistencia).

Esta división entre la esfera productiva y la esfera reproductiva se ve reforzada por una valoración ideológica de lo masculino en detrimento de lo femenino, consolidando así una visión que justifica los privilegios masculinos.

Desigualdades en el acceso laboral

Para comprender la situación de las mujeres en el acceso al mercado laboral, es necesario referirse a dos conceptos: el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

El trabajo productivo se entiende como aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio. Es el trabajo que las personas realizan a cambio de una remuneración económica u otros beneficios.

En tanto, el trabajo reproductivo es el que se realiza con el objetivo de mantener el bienestar de todas las personas que habitan el hogar y comprende desde las tareas de cuidado hasta el mantenimiento de la vivienda. Está excluido de la actividad económica y a lo largo de la historia ha sido realizado por las mujeres.

Aunque la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha supuesto avances significativos, la mujer aún se enfrenta a situaciones de discriminación. Una de ellas es la existencia de ocupaciones feminizadas. Es decir, nos encontramos ante un proceso de segregación horizontal, que hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado.

Este dato nos muestra que las profesiones generalmente ocupadas por mujeres están menos valoradas y remuneradas que la de los hombres. Los hombres reciben mejores sueldos, en promedio, por el mismo trabajo. Este fenómeno es conocido como “brecha salarial de género”.

Por otra parte, las mujeres se encuentran con muchas dificultades para poder ascender en su carrera profesional. Hay dos conceptos básicos que explican esta situación:

a) Techo de cristal: refiere a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando y ascender a cargos jerárquicos. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres dicha limitación, sino que está construido social o culturalmente.

b) Suelo pegajoso: alude a las “ataduras” que pueden tener las mujeres para desarrollar su carrera profesional. Normalmente están relacionadas con el desempeño de las tareas propiamente asociadas a las mujeres, el cuidado del hogar y de la familia.

Esta desigualdad en el mercado laboral se ve reflejada en los datos del informe “Situación de Género en el sistema de riesgos del trabajo” (Ministerio de Trabajo- 1er trimestre 2020):

- La brecha salarial al mes de marzo 2020 alcanza el 22,5% a favor de los hombres y con las mujeres sobrerrepresentadas en actividades con promedios salariales más bajos, tales como administración pública, enseñanza y comercio.
- Mientras que el salario bruto promedio del total de trabajadores de unidades productivas es de \$65.798, el de las trabajadoras de unidades productivas es de \$53.721 (no se cuenta con la información salarial de trabajadores de casas particulares, lo que haría aún mayor la diferencia salarial).

Patriarcado

En base a lo recorrido hasta este punto del Módulo 2, se puede observar cómo, debido una construcción social y cultural, la mujer está ubicada en un lugar inferior a los hombres. Dicha construcción nos acerca al concepto de Patriarcado.

Para poder abordar este concepto, es necesario antes poder diferenciarlo del término “machismo”, de uso habitual en la sociedad.

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

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

El rol de poder y dominación del hombre y el de servicio y sumisión de la mujer se sostienen y perpetúan gracias al soporte del conjunto de la sociedad: el Estado, la Justicia, las leyes y normas, las costumbres, las creencias, etc.

Para Diana Maffía, especialista en temáticas de género, el patriarcado como estructura de organización social que genera desigualdades y que, por lo tanto, da lugar a las distintas formas de violencia sobre las mujeres está basado “en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los varones sobre las mujeres, del marido sobre la esposa, del padre sobre la madre, hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna” (2009).

Perspectiva de Género

Aplicar la perspectiva o enfoque de género supone identificar las diferentes formas en que mujeres y hombres participan en todas las esferas de la vida (el hogar, la economía, la política y la sociedad) y cómo esto se debe a la desigualdad estructural de nuestra sociedad que perpetúa las desventajas para las mujeres.

Se trata, en resumen, de analizar cada medida, política, presupuesto o proyecto teniendo en cuenta el papel que juegan hombres y mujeres, y el impacto diferencial que puede tener en unos y otras.

A su vez, nos lleva a visualizar que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente, y que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

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

Al incorporar el enfoque de género en el ámbito de las políticas públicas, se contribuye a desnaturalizar el conjunto de estereotipos y roles que condicionan el lugar que ocupan las personas en nuestra sociedad según su género.

De este modo, es posible ir transformando las relaciones entre varones y mujeres y lograr así una efectiva igualdad.

Módulo 3: Violencias por motivos de género como problemática social

La violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, limita total o parcialmente a la mujer en el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos. Asimismo, este tipo de violencia trasciende todos los sectores de la sociedad, independientemente de su raza, clase, religión, nivel de ingresos ya que constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

La Ley Nacional N° 26.485 de violencia contra las mujeres, define a la misma como 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.

En esta definición quedan comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer,

5- Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Los tipos de violencia anteriormente mencionados se pueden identificar en los distintos ámbitos de los que participa las mujeres en su vida cotidiana. Estos ámbitos son presentados por la Ley en su artículo 6° como “Modalidades”:

- **Doméstica:** 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. Esta modalidad describe la violencia que la mujer recibe en una relación presente o pasada y que no necesariamente implica convivencia.
- **Institucional:** Aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
- **Laboral:** Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que 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. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.
- **Mediática:** Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres. Esta modalidad de violencia expresa los estereotipos habituales que fácilmente se reconocen en los medios de comunicación.
- **Contra la libertad reproductiva:** Aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. Esta modalidad de violencia se da habitualmente cuando la/os efectores de salud no brindan información y/o provisión de métodos anticonceptivos, tal como lo indica la Ley

25.673. Asimismo, se presenta cuando en los ámbitos educativos no se imparten los contenidos del Programa de Educación Sexual Integral (ESI) en cumplimiento de la Ley 26.150

- **Obstétrica:** Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929 Parto Humanizado.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 27501, conocida como “Acoso callejero”, se incorpora la siguiente modalidad:

- **Violencia contra las mujeres en el espacio público:** Se define como aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (Incorporación al artículo 6° de la Ley 26485, como Inciso g).

En tanto, la Ley 27533, incorpora otra modalidad de violencia contra las mujeres, como es:

- **Violencia público-política:** Aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Artículo 5°)

Diferencia entre violencia de género y violencia doméstica

Cuando hablamos de violencia de género hablamos de la violencia ejercida contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.

La violencia doméstica hace referencia a la violencia que se produce dentro del hogar, independientemente de la relación. Cabe destacar que, en relación a la violencia de género, la doméstica es una de las modalidades en las que se puede desarrollar la violencia contra las mujeres. (tal como se manifiesta en la Ley 24.485)

La violencia de pareja o expareja, que se da en el ámbito doméstico, es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos y representa un grave problema de salud pública. Tiene impactos inmediatos y a largo plazo

en las mujeres y en su entorno, y acarrea múltiples consecuencias emocionales, económicas, sociales y físicas, incluidas la muerte.

De hecho, en nuestro país, del 1 de enero al 31 de julio de 2020, se contabilizaron 160 femicidios en Argentina, uno cada 31 horas, según comunicaron desde el Registro Nacional de Femicidios del Observatorio MuMaLá “Mujeres, Disidencias, Derechos”. Y el 63% fue cometido por una pareja o ex pareja de la víctima.

Círculo de la Violencia

Para lograr una mayor comprensión de la violencia de género, es necesario conocer lo que se denomina *El Ciclo de la Violencia*, como parte constitutiva de las relaciones violentas. El mismo se caracteriza por tener tres fases que se repiten. Estas son:

- Fase 1: Acumulación de tensión. El hombre violento acumula tensión por motivos que muchas veces no tienen que ver con lo que sucede en la relación de pareja. Sin embargo, considerando que la mujer está a su servicio, suele descargar esta tensión en ella.
- Fase 2: Episodio de explosión de violencia. En este período se produce la descarga de la tensión acumulada en la fase anterior.
- Fase 3: Reconciliación o luna de miel. Aquí aparece el arrepentimiento del agresor y la reconciliación, y en esto se juegan muchas de las creencias que se transmiten socialmente sobre el rol y funciones de la mujer.

Cabe destacar que este ciclo produce graves daños en la subjetividad de la mujer, en las relaciones sociales y familiares, que la dejan sin una red de contención.

Es de gran importancia conocer el ciclo de la violencia debido a que constituye una herramienta imprescindible para tener en cuenta al momento de la intervención, ya que evita revictimizar y ayuda a entender la complejidad que implica salir de una situación de violencia para brindar el acompañamiento y la contención necesarios.

Mitos sobre la Violencia

MITOS Y VERDADES	
FALSAS CREENCIAS	LO QUE TENEMOS QUE SABER
Las mujeres permanecen en relaciones violentas porque les gusta.	Las mujeres no sienten placer al ser violentadas. Muchas de ellas, no tienen los recursos ni la suficiente autonomía para poder cortar con el ciclo de la violencia .
Los varones son violentos por naturaleza.	La violencia hacia las mujeres no es una condición natural, genética o heredada: es una conducta aprendida que se basa en relaciones desiguales de poder construidas culturalmente y reforzadas de manera cotidiana por una sociedad tolerante a ella.
La violencia contra las mujeres es un tema privado, nadie debe meterse.	La violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos. Por lo tanto, como en cualquier crimen/delito, es de interés público . El Estado y todos los sectores sociales deben comprometerse a prevenirla y erradicarla.
El consumo de alcohol y de drogas causa la violencia contra las mujeres.	El alcohol y/o las drogas constituyen un factor de riesgo. No deben usarse como excusa para justificar actos violentos.
Los violentos padecen algún tipo de enfermedad mental.	No es una enfermedad mental , es una conducta aprendida por pautas culturales cuyas destinatarias serán exclusivamente la mujer y/o hijos e hijas a quienes él considera de su propiedad. Esta postura contribuye a disminuir la responsabilidad del agresor.

Odio de Géneros: femicidios, transfemicidios y travesticidios.

Este tipo de homicidios son manifestaciones de violencia por prejuicio, son crímenes de odio y de violencia de género, que se caracterizan por la discriminación y el rechazo hacia las identidades y expresiones de género.

En nuestro país, la sanción en 2012 de la Ley de Identidad de Género (ley 26.743) y la ley de reforma del Código Penal (ley 26.791) de noviembre de ese mismo año, incorpora la figura de femicidio y el agravante en casos de homicidio por odio y, en especial, por identidad de género o su expresión.

El concepto de Femicidio es acuñado por Diana Russell en 1976 para definir el “asesinato de mujeres realizado por hombres motivado por odio, desprecio, placer o un sentido de propiedad de la mujer”. En 1994, Marcela Lagarde recupera el término y lo amplía con el concepto de Femicidio, describiendo así “los crímenes de odio contra mujeres, como el conjunto de formas de violencia que en ocasiones concluyen en asesinatos e incluso en suicidios”.

Interseccionalidad

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

La palabra “interseccionalidad” comenzó a usarse a fines de los años ochenta, cuando la académica Kimberlé Crenshaw lo utilizó para referirse a la opresión sufrida por las mujeres negras en los Estados Unidos. Es decir, que a la discriminación por su condición de mujer se le agrega la discriminación por ser afrodescendiente.

Micromachismos

Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía de las mujeres y otros géneros. Se trata de comportamientos y hábitos que se presentan como naturalizados, de manera global y estructural. Se alejan de la violencia física pero igualmente tienden a perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

Módulo 4: Género y Derechos Humanos. Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado

Transversalización de la perspectiva de género

Según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) transversalizar la perspectiva de género es “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros”.

La transversalización es importante y se logra revisando los marcos normativos y legislación existente. Por otro lado, es fundamental considerar las demandas y reivindicaciones de las organizaciones de la sociedad civil, diseñar instrumentos legales y aplicar medidas de acción afirmativa, como así también diseñar medidas de acceso al conocimiento y desarrollar campañas de difusión al interior de cada organismo como externas.

Asimismo, es importante que todos los poderes del Estado impulsen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y erradiquen la discriminación de manera integral.

Si bien la equidad de género se reconoce hoy como un objetivo esencial que aspira lograr un desarrollo sostenible centrado en las personas, en el ámbito internacional llevan más de cuatro décadas trabajando en los objetivos de igualdad en el desarrollo y en establecer medidas tendientes a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta cooperación al desarrollo, como parte integral del proceso de consolidación de un modelo económico, político, social y cultural típicamente occidental, sirvió para universalizar el reconocimiento de la igualdad de género como un concepto restringido a principios políticos formales y medidas económicas coyunturales, sin abordar las causas institucionalizadas del poder de los hombres y sus privilegios.

De esta manera, se limitó el género a las mujeres bajo el enfoque de Mujeres en Desarrollo (MED) y posteriormente con el de Género en Desarrollo (GED), que también mostró sus limitaciones dando paso a la incorporación del empoderamiento y la transversalización del análisis de género.

La ONU, a través de La Carta Fundacional de Naciones Unidas, reconoce y defiende el principio de igualdad entre hombres y mujeres como un paso fundamental para mejorar la situación de las mujeres en el mundo, lo cual facilitó la creación de instituciones específicas. Con la ONU se institucionaliza la defensa de los derechos de las mujeres a nivel internacional/global, permitiendo que se creen los mecanismos institucionales para impulsar la igualdad y la equidad de género en las sociedades de los países que forman parte de la organización.

De todas las acciones promovidas por Naciones Unidas a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres, las de mayor trascendencia han sido las Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

Las declaraciones y Plataformas para la Acción de las Conferencias Mundiales son los documentos que sirven de guía, referencia y directriz para el trabajo institucional de género en todo el mundo.

A ellas se han venido sumando declaraciones y documentos de otras Conferencias internacionales como la de Medioambiente y Desarrollo (Río de Janeiro, 1992 y 2012), Derechos Humanos (Viena, 1993), Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), Desarrollo Social y Desarrollo Sostenible (Johannesburgo 1995 y 2002).

Luego de la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), se diseñaron dos estrategias complementarias para alcanzar la equidad de género en las sociedades. Dichas estrategias son:

- a) el empoderamiento de las mujeres.
- b) la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

En el año 2010, fue creada ONU Mujeres, entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer. Sus principales funciones son:

- a) Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales,
- b) Dar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil; y;
- c) Dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, así como promover la rendición de cuentas, incluso a través del monitoreo periódico de los avances dentro del sistema.

En América Latina y el Caribe, entre las principales organizaciones que han desarrollado acciones de cooperación dirigidas al establecimiento de la igualdad de las mujeres y la equidad de género, se destacan:

- a) La Comisión Interamericana de la Mujer de la Organización de Estados Americanos (OEA), por su alcance continental y su carácter pionero en el desarrollo legislativo de los derechos de la mujer;
- b) La Unidad Mujer en Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por su carácter de principal organismo de cooperación financiera regional;
- c) La Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de Naciones Unidas, por su eficacia investigadora y su labor de análisis y difusión del conocimiento sobre la condición de la mujer latinoamericana y caribeña, desarrollando estadísticas imprescindibles y análisis comparados de una amplia gama de indicadores económicos, sociales, políticos, educativos, etnográficos, etcétera.
- d) Las Conferencias Iberoamericanas y la Secretaría General Iberoamericana.

Actualmente, los líderes mundiales y las organizaciones que trabajan para el desarrollo sostenible tienen a la Igualdad de género como uno de los objetivos primordiales de su agenda.

En este sentido, los presupuestos públicos son un instrumento de política económica y social que refleja las prioridades de los Estados en relación con el bienestar de la población y el desarrollo del país así como su compromiso con los derechos humanos de hombres y mujeres.

En la República Argentina, "el Presupuesto 2021 es, por primera vez en la historia del país, un presupuesto con perspectiva de género en tanto contiene una metodología que permite visibilizar el esfuerzo que realiza el Gobierno para cerrar las brechas de desigualdad al tiempo que expresa iniciativas concretas en esta dirección y una definición política inclusiva y diversa", subraya en sus fundamentos la iniciativa enviada al Congreso de la Nación, para su tratamiento.

Contempla partidas por un monto total de 1,3 billón para distintas áreas de gobierno que llevan adelante políticas de género a través de programas destinados a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y personas LGTBI+, junto con acciones orientadas a disminuir las brechas de desigualdad.

Este presupuesto estará destinado a garantizar el funcionamiento de 55 políticas de género provenientes de 22 organismos que funcionan en 14 Ministerios. Las partidas consignadas a estas políticas representan el 15,2% del total, por un monto equivalente al 3,4% del Producto Bruto Interno (PBI).

Por otra parte, para contribuir al debate y al monitoreo de la situación de las mujeres, distintas organizaciones internacionales han desarrollado diferentes indicadores:

- Social Watch- Índice de Equidad de Género (IEG): Mide la brecha entre mujeres y hombres, a partir de tres dimensiones: la actividad económica, el empoderamiento y la educación; que se ponderan en un índice de escala 0 a 100 (siendo 0 la menor equidad y 100 la equidad).
- Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD)- Índice de Desigualdad de Género (IDG): Incluye la educación, la representación parlamentaria, la participación en la fuerza laboral y los indicadores de salud reproductiva como la mortalidad materna, la fecundidad adolescente y el uso de anticonceptivos.
- Foro Económico Mundial- Índice Global de Disparidad entre Géneros: (GGGI, según sus siglas en inglés): Mide cuatro áreas sociales: la participación y oportunidades en la actividad económica, los logros educativos, la salud general y el empoderamiento político.

Corresponsabilidad

Según un informe realizado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, "el Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) es el trabajo que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras".

Dicho informe midió por primera vez el impacto del sector de cuidados de la familia y el hogar, que es el rubro de mayor peso en la economía.

Según el documento, el TDCNR representa un 15,9% del PIB y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%) y el comercio (13%). En total, se calcula que se trata de un aporte de \$ 4.001.047 millones de pesos, valor que resulta de monetizar la gran cantidad de tareas domésticas que se realizan en todos los hogares, todos los días.

Asimismo, el estudio concluye que el 75,7% de las tareas son realizadas por mujeres -es decir, más de las tres cuartas partes y, de este modo, dedican diariamente 96 millones de horas de trabajo no remuneradas a las tareas del hogar y los cuidados.

Esta situación debe llevar a que los gobiernos, sociedades civiles y las empresas asuman que la corresponsabilidad implica un nuevo contrato social que debe permitir a hombres y mujeres participar en la toma de decisiones, el empleo y las responsabilidades familiares en igualdad de oportunidades.

Muchas de las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el trabajo remunerado, se vinculan al trabajo doméstico y de cuidado. La maternidad y el cuidado de otras personas conllevan en muchos casos la salida del mercado laboral, lo cual puede dificultar volver a insertarse en él. Y, aunque se logre la reincorporación al mercado laboral, puede verse perjudicada en la continuidad de sus aportes jubilatorios.

Buenas prácticas de implementación en políticas públicas

Existen cuatro categorías de políticas sensibles al género identificadas en la literatura:

- 1- las políticas de acción afirmativa,
- 2- las políticas para las mujeres,
- 3- las políticas con perspectiva de género, y,
- 4- las políticas de transversalización de género

Dichas políticas difieren en sus enfoques teóricos y en sus metodologías de intervención. En ese sentido, es importante examinar qué aspectos de cada una de estas líneas de acción podrían seleccionarse en una plataforma institucional ampliada, con el fin de instaurar intervenciones estatales orientadas hacia una igualdad de género.

Actualmente, muchos gobiernos utilizan un lenguaje de género. Sin embargo, existe una amplia brecha entre “las concepciones y comprensiones sobre el tema que tienen los/as integrantes de las oficinas y las autoridades y funcionarios del resto de los sectores del Estado”, a lo que se sumaría “la distancia e incluso las contradicciones entre los discursos de las autoridades y funcionarios y sus prácticas institucionales”.

Las medidas orientadas a promover la equidad de género requieren de un mayor número de mujeres en las jerarquías institucionales, organizaciones de mujeres activas y con liderazgo en el plano de las ideas, funcionarios y funcionarias con conocimiento en temas de género capaces de plasmarlo en políticas; entre otras cuestiones.

Del mismo modo, es indispensable que la interlocución con las organizaciones de mujeres cuente con articulación entre el Estado y la sociedad civil.

Buenas prácticas en la AGN

En referencia a las buenas prácticas, es importante destacar que la AGN es integrante del Grupo de trabajo regional “Igualdad de Género y No Discriminación”. El objetivo general de este Grupo de Trabajo es elaborar una propuesta de política de género que sirva de base para ser implementada en las EFS de la OLACEFS. Asimismo, el Grupo deberá definir, en conjunto con las EFS interesadas, la implementación de la política, su monitoreo y evaluación, así como los procesos de retroalimentación e intercambio de buenas prácticas que se pueden generar en torno a la igualdad de género y la no- discriminación.

A su vez, es loable destacar que nuestra institución realizó dos Informes de Gestión respecto a programas implementados en relación a la perspectiva de género. La AGN, a través de la Gerencia de Control del Sector No Financiero auditó en el año 2015 y 2016 al Consejo Nacional de las mujeres, y en el año 2016 y 2017 al Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS), brindando las recomendaciones pertinentes para un efectivo cumplimiento de sus funciones.

Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito de trabajo: información, acompañamiento y derivación.

En ocasiones, a las mujeres que viven situaciones de violencia se les hace difícil pedir ayuda. Sin embargo, hay señales a las que se puede prestar atención para tratar de acercar una palabra de apoyo, mostrar comprensión y, eventualmente, ofrecer asistencia:

- Reconocer los cambios repentinos en los comportamientos de la mujer, su desempeño y un aumento abrupto del ausentismo o pedidos de licencias.
- Identificar vestimentas que puedan parecer inadecuadas con los estados del clima (ropa de manga larga y cuello alto en verano) o exceso de maquillaje cuando no es de un uso habitual, y que puedan ser usados para disimular una lesión.
- Considerar cambios en información personal o de contacto, ya sea de domicilio o número de teléfono.

¿Cómo brindar apoyo en el espacio de trabajo?

Pautas generales a tener en cuenta:

- A) Escuchar con empatía y sin juzgar las decisiones o circunstancias de la mujer, considerando las etapas del círculo de la violencia y sin culpabilizarla de la situación.
- B) No pedir información sobre aspectos personales o íntimos, sino información relevante para la ayuda que se pueda brindar desde el empleo.
- C) Creer en la palabra de la víctima que manifiesta estar atravesando una situación de violencia. No se debe exigir una prueba de la misma. Las mujeres tienen el derecho de denunciar a su agresor, pero no la obligación de hacerlo.

- D) Transmitir que se comprende la dimensión de la violencia sobre su persona, en su salud y las consecuencias que puede aparejar en su desempeño laboral. Manifiestar el apoyo que se le pueden brindar.
- E) Se debe mantener la confidencialidad sobre la situación de violencia de la mujer y garantizar la protección de los datos e información que se obtienen en estos casos. Pedir consentimiento de la mujer para compartir la información que sea necesaria para contribuir a las medidas de protección dentro del ámbito del empleo.
- F) Todas las medidas que se adopten deben contar con la autorización y el consentimiento de la mujer involucrada.
- G) Reconocer, responder y acompañar.

¿Cómo prepararse para ayudar?

- Contando con la sensibilización e información apropiada que permita facilitar la comprensión del problema, las diversas manifestaciones de la violencia y las etapas por las que atraviesan las mujeres en situación de violencia doméstica.
- Generando mecanismos para la capacitación periódica del personal, en particular en las áreas de recursos humanos y personal jerárquico, para que puedan “leer las señales” sobre el impacto que la violencia doméstica puede tener sobre la persona que la padece, de modo de estar disponibles para poner en marcha los mecanismos de contención y respuesta.
- Formando espacios de atención, contención, seguimiento y denuncia.
- Estableciendo políticas para la atención interdisciplinaria del problema dentro del ámbito del empleo, incluyendo la adaptación de los tiempos, espacios y formas de trabajo, de modo de responder a las necesidades acordadas en diálogo con la mujer en un marco de respeto y confidencialidad.

Recursos para asesoramiento

En la página web del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, se puede consultar el Mapa para Atención de Mujeres en situación de Violencia. (<https://www.argentina.gob.ar/mapamujeres>)

Se cuenta también con líneas telefónicas para hacer consultas, recibir información y solicitar ayuda de emergencia:

Línea telefónica 144 (alcance nacional)

Atiende de manera gratuita, los 365 días del año las 24 horas. Está destinada a brindar información, orientación, asesoramiento y contención para las mujeres en situación de violencia de todo el país. El equipo de atención, en su mayoría integrado por profesionales psicólogas/os y trabajadoras/es sociales, está conformado por operadoras/es y coordinadoras con capacitación en perspectiva de género y violencia contra las mujeres.

Emergencias 911 (alcance nacional)

Se recomienda mantener a resguardo la persona en peligro y luego llamar al 911, procurando brindar a quien atiende, la dirección más exacta posible del lugar.

Emergencias 137 (Ciudad de Buenos Aires)

Cualquier víctima de violencia doméstica, vecinos que escuchen o presencien violencias en otro domicilio, instituciones, familiares de víctimas y cualquier otra persona que necesite orientación en violencia doméstica, puede comunicarse a la línea 137 en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Ciudad de Buenos Aires)

Tiene el objetivo de facilitar el acceso a la justicia de las personas que, afectadas por hechos de violencia doméstica, se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. Trabaja de manera interdisciplinaria durante las 24 horas, todos los días del año, brindando información, orientación y atención. Está ubicada en la calle Lavalle 1250 PB de la Ciudad de Buenos Aires.