



En el



también
construimos
derechos

Manual para la implementación
de la Ley Micaela





En el **Astillero Río Santiago**
también **construimos derechos**

*A quienes con sus luchas cotidianas
por una sociedad más igualitaria
han permitido que hoy
en nuestro Astillero
trabajemos para garantizar
los derechos de todas las personas.*

LAS POLÍTICAS DE GÉNERO COMO POLÍTICAS DE ESTADO

Es una alegría estar prologando un manual para trabajadores y trabajadoras del Astillero Río Santiago en el marco del cumplimiento de la Ley Micaela Bonaerense.

Históricamente, la producción industrial ha sido asociada al trabajo masculino. No es de extrañar que las imágenes que pueblan la construcción de barcos, sus botaduras y todo lo asociado a la industria naval se recree en imágenes de varones y de rudeza. Las mujeres, si es que estaban presentes, eran las familias que 'acompañaban al padre aventurero'; y si eran parte del equipo de trabajo, sus tareas fueron relegadas a puestos feminizados: limpieza o administración y, sólo excepcionalmente, algún cargo de responsabilidad en el área administrativa.

Estamos transitando un tiempo donde estas imágenes están quedando atrás. Porque cada vez más, las mujeres, especialmente las egresadas de la escuela del ARS, entran también en las áreas de producción. Todavía de manera insuficiente, pero es un camino que se irá profundizando.

Sin dudas, muchas de las mujeres que ya lograron estar en las fotos de la producción naval tienen innumerables anécdotas de los escollos que debieron atravesar para lograrlo. En muchos casos, de la masculinización de sus actitudes, necesaria para ser reconocidas como par por sus compañeros de trabajo. Tengo presente relatos de trabajadoras que hicieron enormes esfuerzos de adaptabilidad para participar en condiciones de igualdad en sectores como la mecánica, carpintería o soldadura.

La presencia en igualdad de condiciones, y en todos los tipos de trabajo, es un derecho de las mujeres y personas de la diversidad sexual. Pero no es el único factor a tomar en cuenta cuando abordamos la inclusión de la perspectiva de género y la eliminación de las violencias por razones de género, como propone la Ley Micaela. Otra cuestión a considerar es la revisión de los modos de construcción de las masculinidades

hegemónicas. Muchas veces ligadas a la violencia, la falta de empatía y a la escasez de una cultura del cuidado—tanto propio como de los demás. No tenemos dudas que incorporar la perspectiva de género y la erradicación de las violencias en el ámbito laboral mejora la calidad del trabajo, tanto como incorporar la dimensión relacional entre trabajo y cuidados familiares. Aspectos en los que la Provincia viene avanzando al reconocer la ampliación de las licencias desde el concepto de la corresponsabilidad -parentalidad- de madres, padres y familias en sus diversas composiciones.

En este sentido, también mucho se ha avanzado en reconocer que las inspecciones del trabajo y las comisiones mixtas deben incluir la dimensión de género como un factor que hace a las condiciones del trabajo.

Este Manual, que acerca conceptos básicos sobre relaciones del trabajo atravesadas por las desigualdades de género, con didácticas para el diálogo entre equipos de trabajo, es una excelente herramienta, que seguro disfrutarán e irán enriqueciendo con los diálogos y debates.

El gobernador, Axel Kicillof, nos ha convocado a la reconstrucción y transformación de nuestra Provincia. El ARS es una empresa emblemática, que nació en un proceso de industrialización nacional creciente y luego vivió derroteros de crisis, similares a los que atravesó el conjunto social, pero con especial afectación como la sufrida por nuestra industria desde las políticas neoliberales.

Hoy nos encontramos con el compromiso del Gobierno provincial de reactivar nuestra industria y recuperar el Estado para dinamizar la economía y la sociedad en un sentido de redistribución, justicia social y, por lo tanto, también de igualdad de género.

*Estela Díaz
Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual*

PALABRAS DEL PRESIDENTE DEL ASTILLERO RÍO SANTIAGO

Las violencias y las desigualdades de género son problemáticas complejas que nos interpelan a todas y a todos porque sus efectos se extienden mucho más allá de lo que ocasionan en quienes las atraviesan. Cuando existe violencia de género, las consecuencias afectan a toda la sociedad.

Por sus características y alcances, es importante reconocer que trabajar en la prevención y abordaje de este tipo de situaciones no debe considerarse tarea exclusiva de los organismos con competencia primaria en la materia -como por ejemplo el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia- sino una responsabilidad que como trabajadores y trabajadoras también debemos asumir con mucho compromiso.

Las violencias de género se encuentran estrechamente vinculadas con las desigualdades históricas que atravesaron y aún afectan a las mujeres y lesbianas, gays, transexuales, travestis e intersex (LGBTI+). La posibilidad de superar esas desigualdades nos invita a hacernos preguntas acerca de por qué el género ha determinado para algunas personas posiciones subordinadas en la sociedad. ¿Pueden las mujeres soldar, reparar grúas o diseñar embarcaciones? ¿Son los hombres más fuertes que las mujeres? ¿Es obligación de las mujeres quedarse en la casa a cuidar de los hijos e hijas y de los hombres salir a trabajar y garantizar los ingresos? ¿Puede una mujer ser jefa en un ámbito de producción? ¿Puede una mujer tener un cargo superior jerárquico al de un varón? ¿Cuáles son las consecuencias para las mujeres y diversidades a la hora de acceder a un trabajo de que hayan sido mayoritariamente ellas las que quedaron a cargo de los cuidados en los hogares?

Todos estos interrogantes son los que llevaron a las mujeres y diversidades a exigir al Estado políticas eficientes para avanzar hacia mayores estándares de igualdad. En diciembre de 2019, con la asunción de Alberto Fernández como Presidente y Cristina Fernández de Kirchner en la vicepresidencia, y con la llegada de Axel Kicillof al gobierno de la provincia de Buenos Aires se jerarquizaron en nuestro país y en el territorio

bonaerense las políticas de género y diversidad por decisión política y por el enorme trabajo que las organizaciones llevaron adelante para ubicar estos temas a lo más alto de la agenda pública.

Es así que la creación de los ministerios de las Mujeres, Géneros y Diversidad a nivel nacional y de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual en la provincia son expresión de la decisión de darle una nueva institucionalidad a las políticas públicas en esta materia y producto también de las luchas históricas que dieron las mujeres y LGBTI+ en las calles para que se garanticen sus derechos.

En el Astillero Río Santiago, primero con la llegada de Ariel Basteiro y luego desde la actual conducción, estamos firmemente comprometidos con la implementación de políticas orientadas a construir un ámbito laboral más igualitario. La creación de un Protocolo de Abordaje de Situaciones de Violencia de Género, la conformación de un equipo interdisciplinario para el abordaje de estas situaciones, la construcción de baños universales, la implementación de la Ley Micaela, iniciativas que además se trabajaron en conjunto y con la activa participación de las delegadas de género del ARS y con las integrantes del Departamento de la Mujer de la Seccional de ATE Ensenada, son pruebas irrefutables de ello.

Esta publicación tiene como objetivo ser un soporte para la implementación del curso de la Ley Micaela en el ARS y nos invita a reflexionar, a partir de situaciones cotidianas, sobre las ideas y conceptos que hemos incorporado y naturalizado y que, en muchos casos, refuerzan estereotipos y desigualdades. Es nuestro deseo que este material genere debates con nuestros compañeros y nuestras compañeras y también nos convoque a repensarnos para avanzar de manera colectiva en la construcción de una sociedad más igualitaria y libre de violencias en la que todos los proyectos de vida puedan desarrollarse en libertad.

Pedro Wasiejko

PALABRAS DEL GERENTE GENERAL DEL ASTILLERO RÍO SANTIAGO

No hay dudas que en nuestra planta naval, históricamente, trabajaron muchos más varones que mujeres y las que lo hicieron mayoritariamente ocuparon cargos vinculados con trabajos administrativos, de cocina o limpieza. Sabemos que aún persisten, como en la misma comunidad, prejuicios respecto a las capacidades de unas y otros.

Nuestro ámbito de trabajo no es ajeno a los cambios que ocurren en nuestra sociedad. En nuestra Escuela Técnica del ARS, desde hace algunos años ha ido incrementándose cada vez más la cantidad de mujeres llegando casi a una paridad hoy día respecto de los varones. También se han incorporado recientemente mujeres en los sectores de Producción y otras se han sumado a puestos de jerarquía. Sabemos que estamos aún muy lejos de poder hablar de igualdad en esta materia pero también que iniciamos un camino para construirla.

Tanto la Presidencia como las máximas autoridades del astillero estamos firmemente comprometidas con la construcción de un ámbito de trabajo libre de violencias que incluya a todas las personas que aquí trabajan y que también sea más igualitario. Entendemos que así estamos haciendo un aporte a la sociedad en su conjunto en el sentido del reconocimiento de la diversidad y el respeto por los derechos de todas y todos. La implementación de la Ley Micaela en nuestra planta naval apunta a esto. Las y los invitamos a ser parte de este proceso.

Gonzalo Ibendahl

PALABRAS DEL SECRETARIO GENERAL DE ATE ENSENADA

En Argentina la movilización popular del colectivo feminista y de las diversidades ha avanzado activamente en los últimos años, dando lugar al reconocimiento de principios que sustentan el plan integral de políticas con perspectiva de género, impulsados por el Estado Nacional y el gobierno de la Provincia de Buenos Aires. En congruencia, es nuestro deber visibilizar y reconocer esta lucha colectiva afrontada también por las trabajadoras del Astillero Río Santiago en la construcción de un espacio de trabajo más igualitario. Estas mujeres alzaron y alzan la voz con el objetivo de consagrar la igualdad de oportunidades y garantizar el acceso a derechos frente al modelo de cultura patriarcal que aún sigue vigente en nuestra sociedad.

La unión y organización de las mujeres del ARS en estos casi setenta años de existencia se ve plasmada no solo en la gestación de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 91/75E sino también en la defensa de mantener un astillero abierto y estatal frente al impulso del gobierno menemista en los '90 de privatizar todas las empresas estatales que fueron emblema de la soberanía de nuestro país hasta ese momento. Durante el gobierno neoliberal de Macri y Vidal las mujeres del ARS se han destacado por su papel protagónico y activo en las asambleas, donde a la par de los compañeros y junto a la Comisión Administrativa definieron los pasos a seguir frente a la contienda más emblemática de los últimos tiempos, que tenía como principal fin el vaciamiento y el cierre de nuestro "Querido Astillero".

El ARS es reconocido por su historia de lucha y por la resistencia de la clase trabajadora en defensa de su fuente de trabajo. Por ello, en función de la demanda social que nos atraviesa es necesario no dejar caer el estado de lucha y seguir profundizando los cambios que establezcan mejores condiciones laborales y oportunidades.

Nuestra seccional sigue teniendo como objetivo la defensa de un Astillero 100 % estatal, reactivado y produciendo para la soberanía de nuestro país, mediante la implementación de herramientas y leyes claras que garanticen la igualdad de derechos y condiciones de trabajo para las trabajadoras y el colectivo de diversidades, atendiendo los reclamos para evitar atropellos o condicionamientos de género en todos los sectores de trabajo y puestos de conducción dentro de la empresa ya que asumimos el compromiso de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencias.

Desde la Asociación de Trabajadores del Estado seccional Ensenada apoyamos, felicitamos y adherimos a este trabajo colectivo para la construcción de un nuevo ARS con la participación de todos, todas y todes.

Francisco "Pancho" Banegas



La implementación de la **Ley Micaela** tiene como finalidad hacer visibles las desigualdades históricas entre varones, mujeres y diversidades, abrir el debate sobre las cuestiones de género en los lugares de trabajo y construir, de ese modo, una sociedad más igualitaria y libre de violencias.

Reconocer y aceptar la diversidad existente entre quienes trabajamos en el ARS nos permitirá construir un astillero que garantice los derechos de todas las personas.

Este libro es producto del trabajo colectivo de un grupo de trabajadoras y trabajadores del Astillero Río Santiago comprometidos en la construcción de una sociedad más justa y de la decisión política de la Presidencia de avanzar en este sentido.

Cecilia Álvarez hizo la selección inicial de contenidos.

Sabrina Roth, Beatriz Horrac y Roberta Aguirre elaboraron el texto definitivo y coordinaron el diseño.

Los casos presentados fueron elaborados en base a los resultados de la investigación realizada en 2019 sobre la historia de trabajo y lucha de las mujeres del ARS, antecedente de la publicación de *“Mujeres que hacen barcos”*.

Las canciones fueron propuestas por el equipo de formadores y formadoras a cargo del curso.

Las ilustraciones fueron realizadas por Ro Ferrer.

Atilio Gismano estuvo a cargo del diseño.



DESPLAZADA

Una jefa de área queda embarazada y debe ausentarse por un período prolongado. La empresa designa a un reemplazante interino para cubrir ese cargo durante su ausencia. Al reincorporarse, la mujer realiza una jornada reducida de 6 horas como indica la ley.

¿Qué debe ocurrir cuando la trabajadora se reintegra a su puesto de trabajo luego de concluida la licencia?

Ella debe volver a su sector y ocupar otro puesto de trabajo dado que su reemplazante merece continuar con las actividades que realizó durante la ausencia de la embarazada.



La trabajadora debe regresar a su puesto original y su reemplazante debe volver a realizar las actividades que desarrollaba anteriormente.



Las mujeres saben que la maternidad entorpece su buen desempeño laboral y que los primeros años de la crianza del bebé son los más importantes por lo cual deben priorizar sus tareas de madre y resignar su jefatura para que sea ocupada por alguien que esté más comprometido con la vida laboral.



La trabajadora debe comprender que su ausencia (sea por el motivo que sea) significa un perjuicio tanto para la empresa como para su actualización permanente en cuanto a los cambios en el sector. Deberá aceptar la decisión de la jefatura que se basa en la necesidad de aumentar la producción.



LA TRADICIÓN: UN PESO PESADO

La tradición ejerce una fuerte influencia en cada persona: resulta difícil cuestionar aquello que viene desde antes y nos parece natural.

Hasta hace muy poco e incluso aun hoy muchas personas compran a las niñas ropa de color rosa y les regalan muñecas o juegos relacionados con los quehaceres domésticos mientras que a los niños se los viste de celeste y se les obsequian autos, herramientas o armas de juguete.

El patriarcado es un sistema cultural a través del cual se estableció que las mujeres debían ocuparse de las tareas domésticas y de la crianza de sus hijos e hijas y los hombres de los trabajos de producción y de asegurar los ingresos necesarios para mantener el hogar. Esto genera una dependencia económica de la mujer respecto del varón y limita sus posibilidades de realización individual. Esta concepción también establece un único modelo de familia posible: una pareja heterosexual (formada por un hombre y una mujer) y sus hijos e hijas.

Además, esta tradición hace que algunas personas consideren a la homosexualidad una enfermedad o desviación y que algunos hombres heterosexuales tengan temor de ser confundidos con homosexuales si manifiestan algún tipo de conducta por fuera de la típicamente asignada a los varones. “¡No seas mariquita, no llores!”; “¿Qué camisa te pusiste, camisa rosa?”.



LGBTI+: Sigla que refiere a personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales y a todas las orientaciones sexuales e identidades de género no binarias.



Patriarcado: sistema cultural que, apoyado en los estereotipos de género, organiza y distribuye los roles sociales de manera desigual y desfavorable para las mujeres y LGBTI+. Es una forma de organización social en la que la autoridad la ejerce el varón, jefe de familia y dueño del patrimonio. Esta situación genera sometimiento y dependencia en los otros integrantes del grupo familiar o social.



Heteronorma: idea de que los seres humanos son “naturalmente heterosexuales” (varones o mujeres) y cualquier otra forma de sexualidad se considera una desviación o una enfermedad.

Quién les ha llamado el sexo débil
Cuando las mujeres tienen mil poderes
Son águilas, lunas, guerreras
Tirando barreras sin parar.

Alguien dijo la mujer es frágil
Quién inventaría tanta tontería
Son mágicas flores de acero
Que piensan primero en los demás.

No tienen miedo a caer
Pues saben sacudirse el polvo sin perder la fe.
Mujeres de fuego corazones gigantes
Capaces de salir adelante aún contra el dolor.

De dar la vida por amor
Mujeres intensas como estrellas fugaces
Con sueños invencibles que brillan en cualquier lugar
Que nos enseñan a volar y vencen cada tempestad
Respiran luz y libertad
Construyen caminos.

Tienen mi palabra de consuelo
Son nuestros pilares sosteniendo el cielo
Son madres, amigas, hermanas contagian sus ganas de luchar
Cuando quieren logran lo imposible
Sabemos que sus almas son indestructibles
Nos ganan con una mirada y nada las puede derrotar.

Mujeres intensas como estrellas fugaces
Con sueños invencibles que brillan en cualquier lugar
Que nos enseñan a volar y vencen cada tempestad
Respiran luz y libertad
Construyen caminos.



「 DIFERENTE 」

En uno de los talleres se incorporó una persona transgénero. El personal del área planteó al supervisor que ella no debería estar trabajando en ese sector sino en las áreas administrativas y de servicios ya que los talleres no cuentan con los baños y vestuarios apropiados. Además expresaron que desconfiaban de su fuerza física para hacer la tarea.

¿Qué debería hacer el supervisor?

Debe tener en cuenta las demandas del sector ya que resulta muy difícil trabajar en un lugar donde hay tensión y malestar en el grupo.



Debe darle a elegir a la persona recientemente incorporada si prefiere trabajar en un lugar hostil donde sus pares no quieren que esté o si prefiere ir a un área administrativa donde seguramente tenga mayor tranquilidad.



Debe explicar al personal del sector que no se van a tolerar -y se sancionarán debidamente si las hubiera- conductas discriminatorias y que se decidió que la persona fuera a esa área porque está perfectamente capacitada para realizar las tareas correspondientes.



Debe someter a votación del sector la incorporación de personas de otras identidades de género antes de convocarlas para que trabajen en su taller.



¿ES LO MISMO SEXO QUE GÉNERO?

Estas dos palabras no son sinónimos. El sexo está dado al nacer, el género se construye a lo largo de la vida.

También sabemos que no hay una sola manera de amar o de sentir atracción física y que ninguna es más normal o más válida que la otra ni una desviación o enfermedad mental.

La forma en la que nos mostramos ante el mundo no determina nuestra identidad. La idea de que si sos mujer tenés que vestirte de una manera y si sos hombre de otra forma es una norma cultural: hace dos siglos las mujeres no podían usar pantalones y hace no tanto tiempo no se creía correcto que los hombres usaran pelo largo.

Pensemos en la separación de los baños de acuerdo al criterio biológico: baños para mujeres o para hombres. Las personas no binarias se encuentran con un dilema a la hora de utilizar baños públicos. Obligarlas a optar por un determinado sanitario es un acto de violencia y de discriminación. Por eso se plantea que los baños deben ser universales, es decir que puedan ser utilizados por cualquier persona.

PARA PENSAR:

¿Tratamos distinto a una persona por ser mujer, varón o LGBTI+?
¿Cambia algo en nuestra forma de relacionarnos con ella?



Binario: en la teoría de género, este concepto se aplica al ordenamiento de los seres humanos en hombres-mujeres según sus órganos genitales.



Persona no binaria: aquella cuya identidad de género no se corresponde directamente con el sistema binario hombre/mujer.



Identidad de género: vivencia íntima e individual de cada persona con respecto a su género. Puede o no corresponderse con el sexo biológico.



Expresión de género: Es la forma en la que cada persona elige mostrarse ante la sociedad. Esto puede coincidir con la imagen estereotípica femenina, con el estereotipo de imagen masculina o con ninguno de los dos en particular.

*Mano fuerte va barriendo, pone leña en el fogón
Mano firme cuando escribe una carta de amor
Manos que tejen haciendo nudos
Manos que rezan, manos que dan
Manos que piden algún futuro
Pa' no morir en soledad ¡Ay! ¡Ay!...
Mano vieja que trabaja
Va enlazando algún telar
Mano esclava va aprendiendo
A bailar su libertad
Manos que amasan curtiendo el hambre
Con lo que la tierra les da
Manos que abrazan a la esperanza
De algún hijo que se va ¡Ay! ¡Ay!...
Manos de mujeres
Que han parido la verdad
Manos de colores aplaudiendo algún cantar
Manos que tiemblan, manos que sudan
Manos de tierra, maíz y sal
Manos que tocan dejando el alma
Manos de sangre, de viento y mar ¡Ay! ¡Ay!...*



[INAPROPIADO]

La empresa realiza una convocatoria para cubrir un cargo en el jardín maternal del astillero. Un trabajador que terminó la carrera de Educación Inicial decide postularse. La Gerencia de Recursos Humanos resuelve no otorgársela porque es varón.

¿Qué opinás de esta determinación?

La empresa actuó correctamente: no debería darle el pase porque existe el riesgo de que ejerza abusos hacia los niños y las niñas que asisten al jardín maternal.

Es una conducta que protege el clima laboral ya que el grupo de docentes y auxiliares del jardín maternal está compuesto por mujeres y un hombre alteraría los hábitos del grupo.

La decisión no es correcta. Si el trabajador tiene el título habilitante y cumple con todos los requisitos para el trabajo, puede aplicar al puesto.

La gerencia de Recursos Humanos decidió atenerse al perfil de puestos escrito hace varios años que menciona que quien ocupe el cargo debe ser una "maestra" (en femenino). La decisión tomada se ajusta a la normativa vigente.



EL PATRIARCADO TAMBIÉN PERJUDICA A LOS HOMBRES

Las luchas feministas cuestionan los roles tradicionales establecidos por el patriarcado según el cual la mujer debe cuidar a sus hijas e hijos y el hombre debe salir a trabajar. Desde el feminismo se busca que toda la comunidad en su conjunto se vea beneficiada por los cambios de estructuras sociales que generan desigualdad.

Históricamente integrantes del Poder Judicial emitían fallos en función de las concepciones impuestas por el patriarcado. Cuando una pareja heterosexual se divorciaba, los tribunales de familia otorgaban la tenencia de hijos e hijas a la madre, relegando al padre a un régimen de visitas esporádicas. De esta manera se ignoraban las necesidades afectivas tanto de los niños y niñas como de los padres al tiempo que se sobrecargaba a la madre con la responsabilidad absoluta y unilateral de los cuidados y la crianza, perjudicando así a todos los integrantes de la familia.

Por eso el feminismo plantea la importancia de compartir tareas de cuidados en el hogar y también que haya más días de licencia por paternidad.

No se pretende que las mujeres tengan privilegios sino garantizar los derechos de todos y todas.



Masculinidad hegemónica: conducta tradicionalmente asignada a varones, vinculada con la fuerza física y la violencia, la falta u ocultamiento de emociones, la competitividad, la virilidad, la seguridad y la valentía.

SE DICE QUE LOS VARONES
TIENEN QUE SER:

FUERTES
RACIONALES
ACTIVOS
VALIENTES
PROVEEDORES
COMPETITIVOS
INTROVERTIDOS
CONSTANTES
AGRESIVOS



SE DICE QUE LAS MUJERES
TIENEN QUE SER:

DÉBILES
SENTIMENTALES
PASIVAS
PRUDENTES
HOGAREÑAS
ROMÁNTICAS
EXTROVERTIDAS
CAPRICHOSAS
SUAVES/DELICADAS

LOS MITOS DE LA MASCULINIDAD

Son mandatos que debiéramos revisar para poder construir formas de ser más empáticas, respetuosas y libres:

“ Los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales porque tienen la necesidad biológica de tener sexo con determinada frecuencia. ”

“ Los hombres no necesitan psicólogos, eso es de homosexuales. ”

“ Los hombres manejan vehículos mejor que las mujeres. ”

“ Los hombres resuelven todo conflicto con un par de piñas y luego está todo bien. ”

“ Los hombres no son tan sensibles como las mujeres. ”

“ Los hombres no saben cuidar a bebés porque no tienen instinto materno. ”

“ Los hombres son mejores para practicar deportes y las mujeres son mejores para las danzas. ”

“ Los hombres son mejores líderes porque toman mejores decisiones. ”

┌ *PARA PENSAR:*
¿Qué otros mitos de la masculinidad podríamos agregar a la lista?
└

“ Los hombres son naturalmente más aptos para las tareas de fuerza. ”

“ Los hombres no saben o no pueden ejercer los quehaceres domésticos (limpiar, cocinar, planchar). ”

“ Los hombres no se interesan tanto por su aspecto físico como las mujeres. ”

“ Los hombres son más simples, dan menos vueltas que las mujeres. ”

“ Los hombres no quieren relaciones serias y las mujeres solo quieren casarse y tener hijos. ”

A LA LUZ DEL CANDIL

de Julio Navarrine / Carlos Vicente Geroni Flores

*¿Me da su permiso, señor comisario?
Disculpe si vengo tan mal entrazao,
Yo soy forastero y he caído al Rosario,
Trayendo en los tientos un güen entripao.
Acaso usted piense que soy un matrero,
Yo soy gaucho honrado a carta cabal,
No soy un borracho ni soy un cuatrero;
¡señor comisario... yo soy criminal!...*

*¡Arrésteme, sargento,
Y póngame cadenas!...
¡Si soy un delincuente,
Que me perdone Dios!*

*Yo he sido un criollo güeno,
Me llamo Alberto Arenas.
¡Señor... me traicionaban,
Y los maté a los dos!
Mi china fue malvada,
Mi amigo era un sotreta;
Cuando me fui a otro pago
Me basureó la infiel.*

*Las pruebas de la infamia
Las traigo en la maleta:
¡Las trenzas de mi china
Y el corazón de él!*

*¡Párese, sargento, que no me retobo!...
Yo quiero que sepan la verdad de a mil...
La noche era oscura como boca'e lobo;
Testigo, solito, la luz de un candil.
Total, casi nada: un beso en la sombra...
Dos cuerpos cayeron, y una maldición;
Y allí, comisario, si usted no se asombra,
Yo encontré dos vainas para mi facón.*

*¡Párese, sargento, que no me retobo!...
Yo quiero que sepan la verdad de a mil...
La noche era oscura como boca'e lobo;
Testigo, solito, la luz de un candil.
Total, casi nada: un beso en la sombra...
Dos cuerpos cayeron, y una maldición;
Y allí, comisario, si usted no se asombra,
Yo encontré dos vainas para mi facón.*



「 NINGUNEADA 」

El jefe convocó a una reunión de equipo y solicitó propuestas para abordar una determinada situación de trabajo. Durante el intercambio, una trabajadora formuló la idea más apropiada. El jefe, como hace habitualmente, no consideró su aporte y siguió la reunión como si la mujer no hubiera hablado.

¿Qué deben hacer los compañeros?

Los trabajadores del sector deben hacer notar al jefe que no escuchó la opinión de la compañera y exigirle que la tenga en cuenta.

No deben meterse en las decisiones de los jefes. Él habrá tenido sus motivos para no escuchar lo que dijo la trabajadora.

Uno de ellos debe repetir la sugerencia de la mujer como si fuera una idea propia para que el jefe finalmente la tenga en cuenta y se pueda llevar a cabo.

Los hombres participantes en la reunión deben sugerir a la compañera que no insista para evitar roces con su superior que podrían ocasionar represalias posteriores.



ENTRE HOMBRES NOS ENTENDEMOS

Muchas veces los hombres se comportan diferente según si están solos o en grupo. Lo que no se atreverían a hacer solos o junto con mujeres lo hacen si están en compañía de otros hombres porque se sienten avalados. Como dice la canción que cantan los Auténticos Decadentes: “Como solo no me animaba, la encaramos en banda”.

La complicidad masculina puede ser muy nociva porque genera una tendencia a la justificación de cualquier actitud que tiene un hombre. Por ejemplo, en un caso de denuncia por violencia y violación se tiende a dudar de la mujer y a creer en la inocencia del acusado. Se justifican las conductas violentas con frases como: “Hay que ver qué hizo ella para que le pegaran”; “con la ropa que tenía puesta estaba buscando que la violaran”.

PARA PENSAR:

¿Alguna vez participaste de una situación de complicidad masculina en el ARS o fuiste víctima de ella?



Complicidad masculina: actitudes y conductas de grupos de varones que tienen comportamientos inapropiados y los justifican atribuyéndolos a la “naturaleza de los hombres”.

A LIMPIAR

Convencido de que las mujeres limpian mucho mejor que los varones, el jefe tomó la decisión de que sean exclusivamente las trabajadoras del taller quienes tengan a su cargo las tareas de limpieza en forma permanente.

¿Qué opinás de la decisión del jefe?

Es correcta. Las mujeres limpian mejor que los hombres porque están acostumbradas a hacerlo en sus casas.



El jefe está dando un beneficio a las mujeres del sector ya que de ese modo evitan hacer otras tareas que requieren mayor esfuerzo físico.



El jefe es libre de asignar tareas a quien él considere y, por ende, si él decide que sean las mujeres del sector no puede ser cuestionado.



La asignación de tareas de limpieza a mujeres es caprichosa ya que los hombres pueden limpiar igual que ellas.



¿QUÉ SON LOS MICROMACHISMOS?

El patriarcado tiene la particularidad de quitar valor a aquellas cosas relacionadas con lo femenino. Por ejemplo, ser racional e inteligente (característica vinculada con lo masculino) se considera mejor que ser sensible e intuitivo (característica vinculada con lo femenino).

La idea de que las mujeres tienen mayor dificultad para ejercer determinadas tareas (manejar vehículos u operar maquinaria pesada) o para comprender ciertos conceptos (reglas de fútbol o teorías científicas) forma parte de la tradición patriarcal.

Muchos de los insultos y chistes expresan esta visión patriarcal. Se trata de expresiones de machismo y de discriminación a mujeres y LGBTI+.

En la calle todavía se escucha: “*mujer tenías que ser*”; “*andá a lavar los platos*”; “*estaciona bien y eso que es mujer*”.

Y en ARS, si un trabajador pide la grúa para trasladar un objeto muy pesado, se ha escuchado a otros decir: “*Parecés una mina, ¿no te animas a levantarlo vos?*”; “*Dale puto, laburá*”.

PARA PENSAR:

¿Qué expresiones que utilizamos en el ARS podrían ser micromachismos?



Micromachismos: expresiones de violencia que forman parte de la cultura patriarcal. Son casi imperceptibles pero no por eso resultan menos dañinas que otras más evidentes.



Misoginia: rechazo, odio o discriminación a las mujeres. Una persona es misógina cuando se expresa en contra del género femenino en su totalidad y presume que determinadas características se aplican por igual a todas las mujeres.



Homofobia: rechazo, odio, incomodidad o desconfianza con las lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero o bisexuales.

*Ay cuando la conocí a Raquel,
se zarandeaba provocativa.
Para mirarla de atrás,
se daba vuelta a toda la esquina.
Yo la quería encarar,
ay, pero solo no me animaba.
Fuí hasta el café,
busqué a mis amigos y...
la encaramos en barra.*

*Vení Raquel, vení con los muchachos,
Vení Raquel, te vas a divertir,
Vení Raquel, vení no tengas miedo,
Vení Raquel, que vas a ser feliz,
Vení Raquel, vení con los muchachos,
ay, que te vas, te vas a divertir.
Ay cuando la conocí a Raquel,
se me ponía la piel de gallina.
Para mirarla de atrás,
se daba vuelta a toda la esquina.
Yo la quería encarar,
ay, pero solo no me animaba.
Fuí hasta el café,
busqué a mis amigos y...
la encaramos en barra.*

*Vení Raquel, vení con los muchachos,
Vení Raquel, te vas a divertir,
Vení Raquel, vení no tengas miedo,
Vení Raquel, que vas a ser feliz,
Vení Raquel, vení con los muchachos,
ay, que te vas, te vas a divertir.*

A LA COMPAÑERA NUEVA
NO LA DEJEN SOLA
EN NINGÚN MOMENTO.
SIEMPRE TIENE QUE HABER
UNO DE USTEDES
VERIFICANDO QUE NO HAGA NADA MAL
Y QUE NO SE DISTRAIGA.
ADEMÁS QUIERO QUE QUEDEN COMO
VERDADEROS CABALLEROS Y
NO LA PONGAN A HACER
LAS TAREAS MÁS PESADAS.



「 CONTROLADA 」

Se incorpora por primera vez una mujer al taller. El día anterior al inicio de sus tareas el supervisor reúne a todos los trabajadores y les da las siguientes indicaciones: "A la compañera nueva no la dejen sola en ningún momento. Siempre tiene que haber uno de ustedes verificando que no haga nada mal y que no se distraiga. Además, quiero que queden como verdaderos caballeros y no la pongan a hacer las tareas más pesadas".

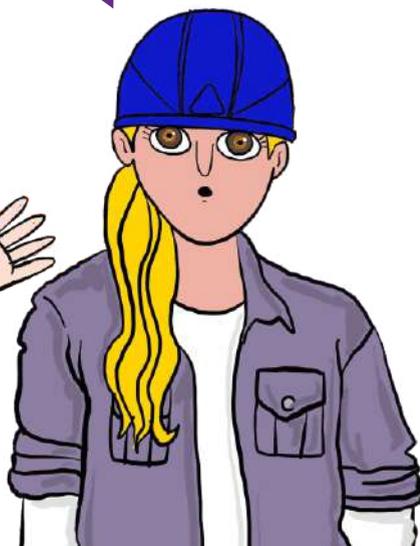
¿Está bien el planteo del supervisor a su equipo?

Al ponerle un acompañante el supervisor está cuidando a la compañera para que no sufra accidentes, acoso o para que no tenga que ejercer tareas de fuerza.

El supervisor está ejerciendo un trato diferente con ella solo por su condición de mujer. La compañera es capaz de realizar la tarea igual que cualquier varón y a los trabajadores, cuando ingresan a un sector nuevo, no los vigilan.

El supervisor está sobre exigiendo a los hombres pidiéndoles que, además de su tarea habitual, se ocupen de controlar a la nueva trabajadora del sector.

El supervisor ha sido educado sabiendo que su rol como varón es proteger y respetar a las mujeres y quiere que el resto de su personal haga lo mismo.



¡NO HAY TRABAJOS DE MUJERES Y TRABAJOS DE HOMBRES!

Creer que el cuerpo con el que nacimos determina los roles que tenemos en la sociedad limita a las personas en sus posibilidades de desarrollo y mantiene las desigualdades que dividen a la población según su género.

La división sexual del trabajo establece tareas propias de mujeres (cuidar personas, limpiar, ser secretarías, hacer tareas administrativas, cocinar) y tareas propias de hombres (hacer tareas pesadas, ocupar puestos jerárquicos, tareas de planificación y control, gerencias).

La incorporación de mujeres en el mercado laboral ha ido avanzando a lo largo del tiempo. Hoy ocupan cargos y desempeñan diversos oficios antes reservados a los hombres. Sin embargo, aún las ideas patriarcales siguen vigentes como una pesada tradición en muchos ámbitos de trabajo.

La historia de la integración de mujeres y LGBTI+ en el ARS refleja estos cambios paulatinos. Actualmente, hay mujeres en sectores productivos y algunas compañeras ocupan cargos jerárquicos, pero queda mucho camino por recorrer.

PARA PENSAR:

¿Qué trabajos en el ARS se consideran tradicionalmente femeninos y cuáles masculinos?
¿Qué pasaría si esos trabajos fueran realizados por personas distintas a las que establece el estereotipo?

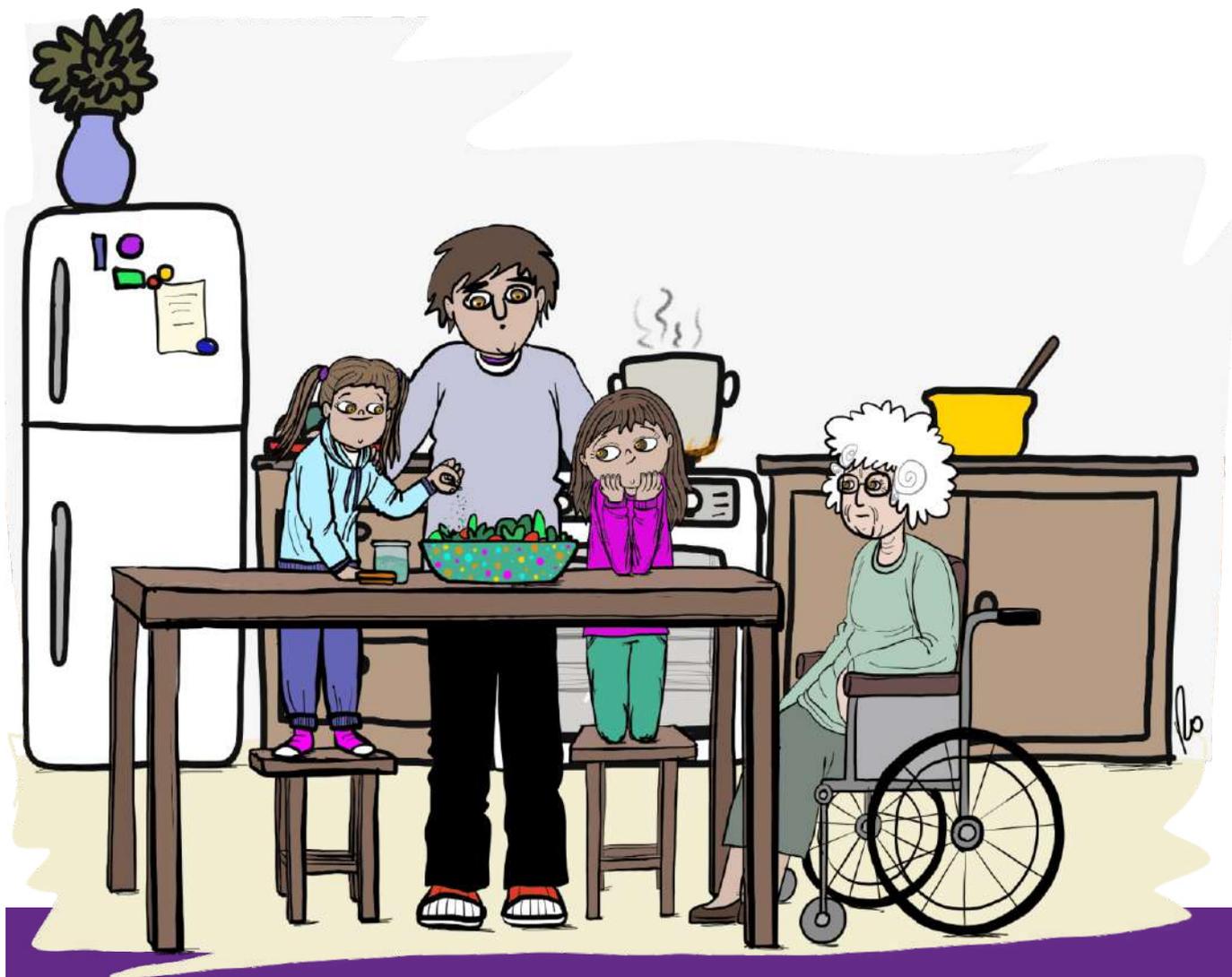


Estereotipos de género: convenciones socialmente aceptadas que sostienen que las personas de determinado sexo tienen más predisposición o mayor habilidad para realizar determinadas tareas ya que las aptitudes físicas, intelectuales y afectivas varían según la genitalidad. Estos estereotipos distribuyen los roles sociales de forma desigual, lo cual resulta en diferencias de poder sustanciales que tienen como resultado la normalización e incluso la justificación de situaciones de violencia por cuestiones de género.



Techo de cristal: fuerza invisible que impide a las mujeres acceder a cargos directivos. Es una barrera muy difícil de romper: como no hay leyes o códigos visibles que limiten a las mujeres en ese sentido, se hace más difícil de detectar y, por lo tanto, combatir.

Soy pecadora...
Los santitos huyen de mi agenda
Soy mala
Madre de todos los pecados
Perra, perra mala...
Las velas dudan
Si a mi altar echarle mano
O con la excusa de un soplo dejarme en la oscuridad.
Las velas dudan si a mi altar echarle mano
O con la excusa de un soplido dejarme en la oscuridad.
Haber sabido que tu amor
Me dejaba de este lado
Igual me hubiera animado
Porque no doy marcha atrás.
Y ya quisiera tu Dios
Ser parte de mi altarcito
Que, aunque parezca chiquito
De placeres sabe más.
Que me digan si es acá
El paraíso perdido
Que de tan bien escondido
Nadie sabe dónde está.



「 ACORRALADO 」

En una reunión de jefes uno de ellos comenta con molestia que un trabajador de su sector, que años atrás era muy eficiente, lleva varios días presentándose a trabajar sin dormir. Dice que él se justificó diciendo que ha agotado los días de licencia por atención familiar.

El jefe comenta que tiene 2 hijas en edad escolar a su cargo y que su madre -postrada producto de un ACV- vive en su casa desde hace 1 año.

Si estuvieras en la reunión, ¿cuál sería tu aporte?

Sugeriría al jefe que lo ponga a disposición del Departamento de Personal por considerarlo ineficiente para el sector.

Le propondría sacarle todas las tareas y dejarlo en el sector durante un tiempo para ver cuál es su respuesta.

Comentaría mi propia experiencia en un caso similar: aumenté el nivel de exigencia asignando tareas que requerían mayor concentración y cuando aparecieron errores los puse en evidencia. Esa persona no tuvo otra opción que pedir el cambio de sector.

Aconsejaría al jefe solicitar una reunión con el trabajador y la Gerencia de Recursos Humanos para analizar juntos la situación y buscar alternativas: extensión de los días por atención familiar, acompañamiento psicológico, redefinición de tareas por consenso, entre otras opciones.



TODAS Y TODOS NECESITAMOS QUE NOS CUIDEN

Todas las personas en algún momento de la vida necesitamos que otra nos cuide: cuando nacemos, cuando estamos enfermas, cuando por algún motivo no podemos valernos autónomamente.

Las tareas de cuidado son actividades de la vida cotidiana: hacer las compras; cocinar; limpiar el hogar; cuidar, llevar a la escuela o ayudar con la tarea a niños, niñas y adolescentes; acompañar a personas adultas mayores o con discapacidad, son algunas de ellas.

Las personas que hacen las tareas de cuidado en el hogar mayoritariamente son mujeres y LGBTI+, ya sean de la familia, vecinas o personas contratadas para esas actividades.

Fuera del hogar hay instituciones dedicadas a los cuidados: el sistema de salud, los geriátricos, hogares de día, organizaciones comunitarias. La mayoría de quienes allí trabajan son mujeres y LGBTI+.

Asumir tareas de cuidado implica tener menos tiempo libre y de descanso, menos tiempo para el estudio y para el desarrollo profesional y laboral. Esta situación recorta las posibilidades de acceder a un trabajo digno, a tener salarios equivalentes a los de los varones y también dificulta la participación política, sindical y social.

Por esto las mujeres y LGBTI+ que se dedican a tareas de cuidado tienen más posibilidades de caer en la pobreza y menos posibilidades de salir de situaciones de violencia por falta de autonomía económica.



Suelo pegajoso: situación de las mujeres y LGBTI+ que enfrentan dificultades para el crecimiento laboral y desarrollo personal lejos del ámbito familiar por su rol de madres, esposas y cuidadoras.

ME SEGUÍA INSULTANDO.
AGUANTÉ CALLADA... Y COMO NO HABLE
SE ENOJÓ MÁS, Y AHÍ FUE CUANDO
SE ME VIÓ ENCIMA.
NECESITO AYUDA, JEFE.



VIOLENCIA DE GÉNERO

PARA PENSAR:

Te proponemos que identifiques estas conductas con las formas de violencia que se describen en la ilustración y que se pueden clasificar como: visible, invisible, explícita, sutil.



ALGUNAS FORMAS EXPLÍCITAS, 'VISIBLES' DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO:

- CRÍMENES DE ODIO- FEMICIDIOS, LESBICIDIOS, TRAVESTICIDIOS, TRANSFEMICIDIOS
- AGRESIÓN FÍSICA, AMENAZAS, INSULTOS, GRITOS
- VIOLENCIA SEXUAL (VIOLACIÓN, ABUSO SEXUAL)
- TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL, LABORAL, REPRODUCTIVA Y TRÁFICO DE ÓRGANOS
- ACOJO CALLEJERO - AISLAR/ENCERRAR

HAY OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA MÁS SUTILES:

- HUMILLAR, DESVALORIZAR, MANIPULAR, IGNORAR, CULPABILIZAR, CONTROLAR, CELAR, BURLAR, ANULAR
- VIOLENCIA SIMBÓLICA- 'HUMOR' SEXISTA, PUBLICIDADES SEXISTAS, LENGUAJE SEXISTA.
- 'MICRO'MACHISMOS



- ✦ Mandar a una mujer a lavar los platos.
- ✦ Decir que una mujer trans "viene con regalo".
- ✦ Revisar el celular de tu pareja.
- ✦ Decir que una mujer fue violada porque se metió donde no tenía que ir y fue vestida provocativa.
- ✦ Decirle a tu pareja: "¿No ves que no servís para nada? Al final tengo que hacer todo yo".
- ✦ Manosear a una mujer en el transporte público aprovechando la multitud amontonada.
- ✦ Golpear a un hombre gay para que "se haga macho".
- ✦ Enojarte tanto con tu pareja que le tirás un plato de sopa hirviendo en la cara.
- ✦ Decirle a tu pareja: "Si me quisieras de verdad no te irías a cenar con tus amigas todos los martes".

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Cuando hablamos de “*violencia de género*” nos referimos específicamente a los diversos tipos y modalidades de violencia que afectan a mujeres y LGBTI+ y que son producto de desigualdades históricas.

Si bien la violencia contra los varones existe, ésta no se considera “*violencia por motivos de género*” porque no es producto de las desigualdades propias del sistema cultural y social en el que vivimos (patriarcado) y no responde a las ideas y prejuicios que ubican en posiciones de desventaja a las mujeres y diversidades.

¿Qué dice la ley?

El artículo 4 de la Ley Nacional 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, define la violencia de género 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”.

En su artículo quinto, la normativa define los tipos de violencia y en el sexto las modalidades

PARA PENSAR:

¿Conocés a alguien que haya estado o esté en situación de violencia de género?



Minoría de género: no se refiere a minorías numéricas sino a aquellas identidades sexuales que se encuentran en desventaja, en situación de discriminación o de opresión en el sistema patriarcal. Esto incluye por ejemplo a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, intersexuales, etc.



Violencia de género: Se diferencia de otras formas de violencia en que es producto de un sistema de distribución de roles y de poderes en el que existe una desigualdad estructural en la sociedad que pone a la persona en situación de constante vulnerabilidad.

TIPOS DE VIOLENCIA

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.

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 la autodeterminación.

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.

ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos

personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

SIMBÓLICA

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Son las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres y LGBTI+ en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Aquella ejercida contra las mujeres y LGBTI+ 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;

VIOLENCIA 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 y LGBTI+ tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan

los derechos previstos en la ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

VIOLENCIA LABORAL

Aquella que discrimina a las mujeres y LGBTI+ 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 y LGBTI+ 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;

VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA

Aquella que vulnera el derecho de las personas gestantes 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;

VIOLENCIA OBSTÉTRICA

Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y LGBTI+, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

VIOLENCIA 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 y LGBTI+ o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres y LGBTI+, 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 y LGBTI+.

*Ya me cansaste
me estas volviendo loca
me perseguís
me consolás a todas horas*

*Me preguntás
¿con quién estás?
¿cuándo volvés?
¿con quién hablás?
estás re loco*

*Y me llenas vos de whatsapp
me amenezás que yo no vuelva
y que me quede con la joda*

*Me voy al baile
te encuentro a vos
me haces problemas*

*Y si te veo
bailar con otro
la que me espera*

*Porque vos
porque vos sos un loco
vos sos
el verdadero tóxico*

*Porque vos
porque vos sos un loco
vos sos
el verdadero tóxico.*



¿VIDA PRIVADA?

Se sabe que un trabajador del sector es violento con su esposa. Se hicieron denuncias, existen pruebas, la mujer no trabaja en el astillero pero todos los del sector saben que es violento.

¿Cómo deben actuar quienes trabajan con él?

No hay que hacer nada. Cada pareja es un mundo y uno no se debe meter en las situaciones sentimentales de los demás.

Hay que agarrarlo entre todos los compañeros y pegarle hasta que lllore. Así nunca más va a levantarle la mano a una mujer.

Hay que exigir a las autoridades que tomen medidas disciplinarias con el trabajador, como por ejemplo cambio de sector o descuento en sus haberes.

Hay que informar al Equipo Interdisciplinario de la Gerencia de Recursos Humanos para que evalúe qué intervención resulta oportuna.



“EL NUNCA ME LEVANTÓ LA MANO”

Como explicamos anteriormente, según la Ley Nacional 26.485 existen 6 tipos de violencia:

La **violencia física** es la más fácil de reconocer porque se trata de agresiones sobre el cuerpo de las personas, golpes, agarrones fuertes, rasguños, quemaduras, etc.

La **violencia psicológica** puede ser tan dañina como la física pero a veces resulta más difícil de identificar. “¿No ves que no servís para nada?”; “¿Y quién te va a escuchar a vos?”; “¿Quién te va a dar bola?”; “¡Mirá lo que sos!”; “¡Te quedás acá, de acá no salís!”; “¡No quiero que te juntes con tus amigas, son todas locas!”; “¡Si me dejás, me mato!”.

La **violencia sexual** incluye tanto las violaciones, los manoseos no consentidos como prácticas sin consentimiento por una de las partes: retirarse el preservativo en medio de la relación sexual sin avisarle a la pareja, manipular a la otra persona para que acceda a tener relaciones sexuales a pesar de que dijo expresamente “no”.

Un ejemplo de **violencia económica y patrimonial** es la destrucción de los bienes materiales de la persona agredida: romper el auto o los muebles en un ataque de ira, sacarle toda la plata para que no pueda irse, esconderle el celular para que no llame a nadie o quitarle su sueldo para administrárselo.

Por último, una de las violencias difíciles de reconocer es la **violencia simbólica**. Un ejemplo de ella es la publicidad sexista: se muestra a mujeres usando productos de limpieza, no a hombres. En el ámbito laboral se escuchan frases como: “¡Tan capaz y es mujer!”

PARA PENSAR:
¿Qué otros ejemplos de cada uno de estos tipos de violencia se te ocurren?

SE PORTABA MAL

de Encarnita (Kany) García de Jesús

*Se portaba mal, muy mal
Había que agarrarla y jalarle el pelo
Pegar tres puño' antes de ir a cama
Y mañana perdóname, que te quiero
Se portaba mal, muy mal
Tapaba la herida pa' ir al trabajo
Y si una amiga pregunta, dice
Por la escalera caí hasta abajo
Se hizo un libreto que se iba creyendo
Mentiras que iba ofreciendo
Hoy solo me queda el lamento
Me dijo: Todo esto quizás lo merezco
Seguro mañana despierto
Y el tipo me dice: Lo siento
Y se apagó como se apaga una vela encendida
Se sopla de golpe, se cierra la llama
Se acaba la vida
Y así murió, como se mueren miles cada día, ay
Entre este silencio la culpa es del hombre
Pero también mía
Se portaba mal, muy mal
Eso le decían las viejas del barrio
Que aquí se nace pa' obedecerle
Y si algo duele lo vas guardando
Me dijo: Todo esto quizás lo merezco
Seguro mañana despierto
Y el tipo me dice: Lo siento
Ay, quiero que tú, que tú regrese'
Pa' sacudir todo este llanto
Para decir: Perdóname, por no hacer caso
Quiero que tú, que tú regreses
Pa' sacudir todo este llanto
Para decir: Perdóname, por no hacer caso.*

A VECES TERMINA EN TRAGEDIA

El grado máximo de la violencia de género es el femicidio, el travesticidio y el transfemicidio.

El 3 de junio de 2015 surgió en nuestro país el movimiento Ni Una Menos con el objetivo de visibilizar y poner fin a la violencia de género.

Convocando a mujeres de todo el país, y con especial participación de jóvenes y adolescentes, este movimiento ha generado multitudinarias movilizaciones en los últimos años, gracias a lo cual se ha podido instalar la violencia de género en la agenda política, mediática y educativa de nuestro país.

Cabe destacar que según datos oficiales, en 2020 se registraron 244 víctimas directas de femicidios. 6 eran trans/travesticidios y 1 sin datos.

¿Qué dice la ley?

El Código Penal de la Nación Argentina, en su artículo 80 (enmendado en el año 2012) define la figura del femicidio como "un crimen hacia una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género".

Esta figura se incluyó como agravante del homicidio de cuerpos femeninos o feminizados –el caso de las personas transexuales- y se aplicará en los casos en que el motivo del hecho criminal sea la cuestión del género.



Femicidio: homicidios de mujeres motivados por cuestiones de género.



Travesticidio: homicidios de travestis.



Transfemicidio: homicidios de transexuales.

*¿Quién podrá quererte como yo te quiero amor?
¿Quién?, pregunto, ¿quién podrá quererte como yo?
Siempre lo decías y me atabas a tu piel
Con ramos de besos y escuchábamos caer
Sobre los techos de zinc, lluvias de otoño en abril
Tengo esa nostalgia de domingo por llover
De guitarra rota de oxidado carrusel
Ay, Alelí
Pobre de mí*

*Yo te desnudaba para ver como era el mar
Y el mar se enredaba a mis deseos de volar
Íbamos tan lejos que olvidábamos volver
Nos traía el ángel ciego del amanecer
Y se acostaba a tu pies, como un gatito siamés
Tengo esa nostalgia de domingo por llover
De guitarra rota de oxidado carrusel
Ay, Alelí
Pobre de mí*

*Esta noche quiero que bailemos otra vez
La canción que el viento nos cantaba en el ayer
Ya sabrá el infierno como hacer para aceptar
Que baile en mi celda con tu sombra sin parar
¿Cómo he podido matar a quien me hacía soñar?
Tengo esta nostalgia de domingo por llover
De guitarra rota de oxidado carrusel
Ay, Alelí
Pobre de mí.*



[HUMILLADA]

Ante una vacante para cubrir un turno en su sector una trabajadora pide una entrevista a su jefe para expresarle su decisión de postularse. El jefe le responde que para acceder a ese beneficio va a tener que hacerle favores sexuales.

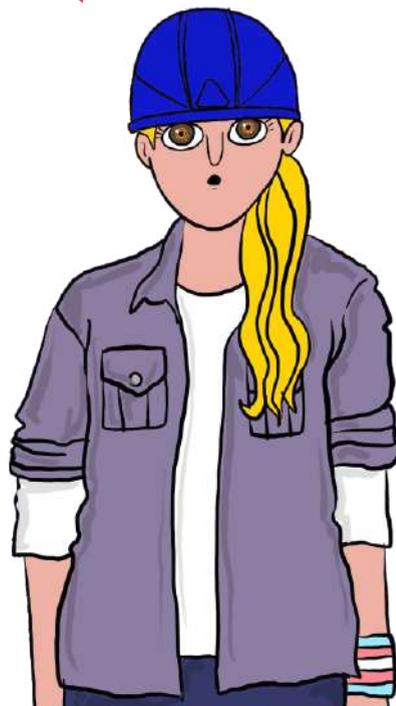
¿Qué debe ocurrir?

La trabajadora no tiene opción: debe acceder al pedido del jefe y mantenerlo en silencio para evitar problemas.

La compañera no debe acceder y debe asumir que nunca recibirá el beneficio del cambio de turno. Son las reglas del juego.

La mujer debe presentarse ante el Equipo Interdisciplinario dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos para relatar lo ocurrido y pedir su intervención.

Ella debe conseguir pruebas para poder denunciar a su jefe y lograr que la empresa lo despida por conducta indebida.



¿POR QUÉ TENEMOS EN EL ARS UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO?

Este protocolo es una herramienta que busca regular la intervención institucional ante casos de violencia de género para promover ambientes laborales libres de violencia y discriminación a través de la prevención, el acompañamiento y el abordaje de dichas situaciones.

La elaboración de este instrumento contó con la activa participación de trabajadoras, delegadas de género del plantel del ARS e integrantes del Departamento de la Mujer de la Seccional de ATE Ensenada que interactuaron con los sectores técnicos competentes de la empresa. Su aprobación es producto de una decisión política de la Presidencia del ARS de avanzar en instrumentos que permitan garantizar los derechos y promover la inclusión de las mujeres y LGBTI+ en los ámbitos laborales.

Tal como lo establece la normativa de la Provincia de Buenos Aires, en el Protocolo se crea un **Equipo de Abordaje Interdisciplinario frente a Situaciones de Violencias por Motivos de Género** en el ámbito de la Gerencia de Recursos Humanos del ARS. Este equipo recibirá las consultas, exposiciones o intervenciones, de aquellas personas que se consideren afectadas de manera directa o que visualicen o presencien situaciones de discriminación y/o violencias por motivos de género.

El Protocolo del ARS rige para todas las personas que se encuentren vinculadas laboralmente con el astillero, cualquiera sea su situación de revista, cargo, función, modalidad contractual o antigüedad, como así también para terceras personas que se encuentren vinculadas mediata e inmediatamente con la empresa, por conductas que impliquen acciones violentas y/o discriminatorias en ocasión o circunstancias de actividades propias de la empresa sin discriminar el lugar donde fueran cometidas (ya sea público o privado), los medios que fueran utilizados para las mismas (ya sean presenciales, virtuales o digitales, telefónicos u otros), la acción u omisión específica, la persona o grupo de personas a quien fuera dirigido el accionar violento, la persona o grupo de personas involucradas y/o afectadas.

DISCRIMINADA

En un taller se jubiló el supervisor de toda la vida. La persona más capacitada, con mayor antigüedad y formación para ejercer el puesto es una mujer, pero la empresa se lo otorga a un compañero con menores calificaciones.

¿Cómo se explica la decisión de la empresa?

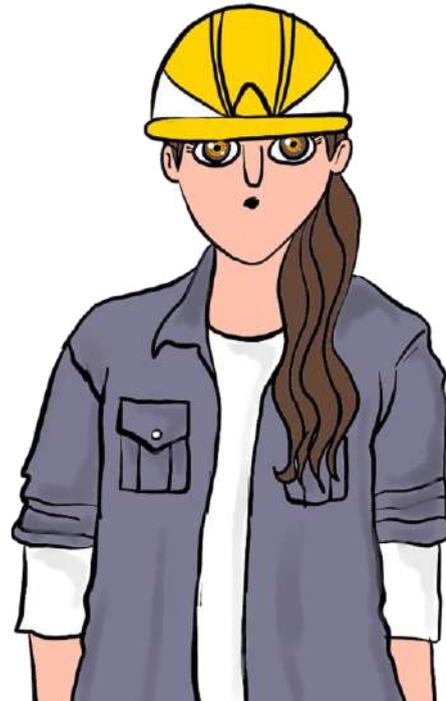
Es lógica. El ARS todavía no está preparado para tener supervisoras mujeres. Muchos compañeros no respetarían su autoridad porque sigue habiendo mucho machismo.

Además, sabemos que las mujeres se ausentan más del trabajo por el día femenino y por el cuidado de su familia, y al fin y al cabo, cuando ella se ausente terminaría reemplazándola un compañero sin tener la categoría correspondiente.

Es adecuada ya que la personalidad inestable de una mujer puede afectar su desempeño laboral y más en un cargo de jefatura.

Es injusta. Los puestos de trabajo deben asignarse a la persona que se encuentre mejor calificada y preparada para realizar la tarea y si hay trabajadores que no respetan a una supervisora por su condición de mujer son ellos quienes generan problemas en el área de trabajo y quienes deberían cambiar su actitud.

Es una decisión necesaria desde el punto de vista productivo. Es importante respetar los hábitos en el trabajo: si antes había un jefe varón debe mantenerse este criterio porque los cambios en los grupos pueden afectar la producción.



¿EN EL TRABAJO TAMBIÉN PUEDE HABER VIOLENCIA DE GÉNERO?

Se considera violencia laboral a aquella que discrimina a las mujeres y LGBTI+. Esta modalidad de violencia puede presentar diversas formas, una de ellas es el acoso sexual.

Nadie en el espacio de trabajo debería realizar propuestas sexuales, acercamientos indebidos, comentarios sexuales o con doble sentido. “¿Te pusiste la remera escotada para pedir un aumento?”; “¡Qué linda te queda esa minifalda, se lucen tus piernas”.

Otra forma de violencia laboral es el hostigamiento o acoso psicológico: asignar tareas humillantes, por ejemplo desparramar una caja de clips de oficina al piso y designar a una persona para levantarlas con el único propósito de demostrar poder y de humillar; negarse a darle determinada tarea a alguien por su género, por ejemplo no designar a una mujer para manejar el vehículo de la empresa, aún si ella tuviera la licencia correspondiente porque “seguro lo choca”.

También se considera violencia laboral la difusión de rumores sobre la vida íntima de las personas con las que se trabaja, la propagación de chistes o comentarios humillantes hacia alguien basados en su género como por ejemplo denominar a una persona trans como “la trava”.

¿Qué dice la ley?

La Ley Nacional 26.485 define la violencia laboral como “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.”

PARA PENSAR:
¿Creés que hay o hubo
violencia laboral
en tu sector de trabajo?

¿Qué podrías hacer
para impedirlo?

¿PROTEGIDA?

Una trabajadora pide hablar en privado con el jefe para solicitarle licencia por una situación de violencia de género sufrida en su ámbito doméstico. La mujer cuenta con la denuncia policial correspondiente.

¿Cómo debe actuar el jefe?

Debe mantener la discreción y, sin comentarlo con los compañeros de sector, facilitar la gestión de la licencia ante la Gerencia de Recursos Humanos.

Tiene que hablar con todo el sector sobre la situación de violencia que sufre la compañera para que estén todos enterados y puedan contenerla y garantizar la licencia.

Solo debe gestionar la licencia si el caso de violencia de género está probado y el agresor ya está condenado por la justicia.

Debe averiguar por su cuenta si es real que la trabajadora sufre una situación de violencia, preguntando a gente que pueda conocerla o tratando de constatar si existe evidencia de golpes o pruebas que demuestren que la empleada no está inventando la situación para poder ausentarse.



LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

En febrero de 2020 el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual; el Ministerio de Trabajo y la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la Provincia de Buenos Aires reglamentaron la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia sancionada en 2017 destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública provincial centralizada y descentralizada.

Cuando se trate de un caso de violencia en el ámbito laboral o en el ámbito del grupo familiar pero quien resulte denunciado trabaje en la misma dependencia pública, se deberán garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias. Ante la denuncia, intervendrá un Equipo Interdisciplinario que cada organismo deberá conformar para el acompañamiento integral de la trabajadora, compuesto por profesionales de la repartición que provengan de disciplinas idóneas para el abordaje de la problemática de la violencia de género.

¿Qué establece el decreto?

El Decreto 120/2020 establece que la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia consiste en la justificación de la ausencia total o parcial de una o varias jornadas laborales completas o bien, en permisos que impliquen flexibilidad en el horario de entrada y/o de salida durante la jornada de trabajo, sin perjuicio de las mejores condiciones de otorgamiento que puedan disponerse mediante los acuerdos formalizados en el ámbito de la negociación colectiva.

La reglamentación establece que la trabajadora, por sí o a través de una tercera persona si estuviese imposibilitada de hacerla personalmente, podrá solicitar la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia ante la oficina de personal de la repartición en donde se desempeña, por cualquiera de los medios vigentes, debiendo presentar la constancia que acredite haber realizado la correspondiente denuncia, dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al de la solicitud. El plazo de presentación podrá ser prorrogable por tres días hábiles cuando exista imposibilidad de cumplimiento por parte de la trabajadora en el mencionado plazo. La prórroga será resuelta en oportunidad del otorgamiento de la licencia. Se entiende por denuncia todo medio idóneo, por el que se haya puesto en conocimiento de un organismo estatal competente la situación de violencia referida, incluyéndose los distintos dispositivos y servicios de atención a víctimas.

La Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia podrá ser otorgada hasta por un plazo de treinta y cinco días por año calendario -continuos o alternados-, mediante decisión fundada de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina de personal que haga sus veces del organismo en el que preste servicios la trabajadora, sobre la base de un informe elaborado por el Equipo Interdisciplinario, que motive su extensión. El plazo de otorgamiento de la licencia será retroactivo a la fecha de su solicitud.

A DISTANCIA

En el sector trabaja una compañera que denunció a su pareja -un trabajador de la fábrica- por ejercer violencia de género fuera del ámbito del ARS.

El Poder Judicial dictó una medida perimetral que impide que el agresor se acerque a la persona en situación de violencia.

¿Qué debería hacer la empresa?

Debe suspender al agresor sin goce de sueldo e impedirle el ingreso hasta que el Poder Judicial resuelva el conflicto.

Debe otorgar licencia con goce de sueldo al agresor para que la persona en situación de violencia pueda continuar ejerciendo sus tareas laborales sin que se viole la perimetral.

Debe brindar acompañamiento a la persona en situación de violencia y generar las condiciones para que se cumpla la medida perimetral dispuesta por el Poder Judicial.

No debe interferir en las cuestiones domésticas y problemas de pareja.



EQUIPO DE ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

Este equipo que, como señalamos anteriormente, estará disponible para brindar asesoramiento, acompañamiento, atender las consultas y realizar las derivaciones relativas a las situaciones de violencia de género está integrado por profesionales del ámbito del trabajo social, la psicología y la abogacía, entre otros, con capacitación en políticas y perspectiva de género, nuevas masculinidades y prevención de la violencia por motivos de género con el fin de realizar un abordaje interdisciplinario de las distintas situaciones.

Las intervenciones de este equipo se deben guiar por una serie de principios rectores: respeto y privacidad; trato digno y humanizado; no revictimización; rápida y eficaz intervención; prevención; discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información; compromiso y capacitación permanente y acceso a la información.

El Equipo Interdisciplinario recibirá las consultas, exposiciones o intervenciones de quienes se consideren afectados de manera directa o que visualicen o presencien situaciones de discriminación y/o violencias por motivos de género relacionadas con cualquier persona que se encuentre vinculada laboralmente con el Astillero Río Santiago.

La petición de intervención ante el Equipo Interdisciplinario se puede realizar por escrito, de manera presencial o verbal, en forma telefónica o por correo electrónico. Para el supuesto caso de intervención virtual, o de exposición por parte de un tercero, se requerirá la ratificación de la persona en situación de violencia de género.

El equipo interdisciplinario deberá:

Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios rectores antes mencionados;

Analizar la consulta recibida y de acuerdo a la información brindada, realizar un informe de evaluación de riesgo, en el que se expongan los hechos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada;

El informe será elevado a la Gerencia de Recursos Humanos a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren.

De estimarlo conveniente la Gerencia de Recursos Humanos podrá solicitar a la Presidencia y/o Gerencia General que ordene la instrucción de un procedimiento Investigación Interna a través de la Gerencia de Asuntos Jurídicos;

Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico.



CONQUISTAMOS DERECHOS

¿QUÉ HAN PLANTEADO LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES?

1948

A nivel internacional se han alcanzado en las últimas décadas acuerdos en cuanto a la necesidad de que todos los países tengan políticas de protección y promoción de derechos para todas las personas. Argentina participó de estos consensos e impulsó políticas públicas en el mismo sentido.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948 estableció en su artículo 2 que *“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”*.

1979

En el año 1979, se firmó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, un paso fundamental en la lucha por los derechos de las mujeres y contra la discriminación hacia ellas. Esta legislación condenó la discriminación contra la mujer en todas sus formas y comprometió a los Estados Partes -entre ellos a nuestro país- a responsabilizarse de tomar todas las medidas necesarias *“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.”*

1994

En 1994, la Organización de Estados Americanos (OEA) estableció la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (conocida también como la Convención Belém do Pará), de la que Argentina formó parte.

Este documento definió la violencia de género incluyendo la violencia física, sexual y psicológica y sostuvo que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.

1997

En 1997, la ONU definió la **aplicación de la perspectiva de género** como “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles”.

Aplicar la perspectiva de género como estrategia implica que “las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.

2007

Por último, en el año 2007 la ONU desarrolló un documento de absoluta importancia para garantizar “la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, que se conoce como los **Principios de Yogyakarta**.

El documento tiene como finalidad última la eliminación de la homofobia, transfobia y discriminación por cuestiones de identidad de género u orientación sexual. Afirma que la orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad”.

En sus primeros artículos estableció que “*todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*” y que “*todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Las personas en toda su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género disfrutarán de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida*”.

¿QUÉ ESTABLECEN NUESTRAS LEYES NACIONALES?

1907

Se reconoció el derecho a que las mujeres trabajadoras gocen de **licencia antes y después del parto reservando su lugar de trabajo**.

1924

Se estableció la **prohibición de suspender a las mujeres por causa de embarazo** en sus trabajos.

1934

Se implementó el **Seguro de Maternidad** que estableció la prohibición en todo establecimiento comercial o industrial, rural o urbano, público o privado, del trabajo de mujeres cuatro semanas antes del parto y seis semanas después de que éste tenga lugar, cuidados gratuitos de un médico o partera y la percepción de un subsidio por maternidad, equivalente a un sueldo íntegro, conservándole a la empleada su puesto de trabajo.

Desde entonces sólo se reconocen 2 días de licencia por paternidad.

1947

Con la Ley 13.010 se reconoció el **derecho al voto femenino** en territorio nacional: por primera vez participaron 3.000.000 de mujeres en las elecciones nacionales.

1947

Se estableció el **divorcio vincular** por la Ley 14.394, que fue **suspendido en 1956** por la dictadura militar que derrocó al gobierno peronista.

1968

Se promulgó la Ley 17.711 que modifica el Código Civil y establece la **plena capacidad jurídica para todas las mujeres mayores de edad**, de cualquier estado civil.

1985

La Ley 23.264 sancionada ese año estableció el **acceso a la patria potestad para las mujeres**.

1991

Se sancionó la Ley 24.012, llamada Ley de Cupo, en relación a la participación política equitativa en términos de género: un mínimo de **30% de mujeres en las listas de legisladores y legisladoras**.

2002

Se estableció el **cupo sindical femenino** por Ley 25.674.

En ese mismo año, la Ley 25.673 de **Salud Sexual y Procreación Responsable** creó un programa para promover el pleno ejercicio de derechos sexuales y reproductivos.

2003

Se aseguró el **derecho de las embarazadas, madres y/o padres a seguir estudiando** a través de la promulgación de la Ley 25.808.

2006

La **Ley de Educación Sexual Integral** estableció la inclusión de la perspectiva de género en todas las escuelas del país.

2009

La Ley 26.485 de 2009 de **Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres** definió distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Además, reconoció las modalidades doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

2010

Se sancionó la Ley 26.618 de **Matrimonio Igualitario** que autorizó a contraer matrimonio a personas del mismo sexo.

2012

Se modificó el Código Penal incluyendo el **femicidio** como agravante del homicidio a través de la Ley 26.791. Esta ley tipifica también los delitos de **travesticidio** y **transfemicidio**.

Ese mismo año a partir de la sanción de la Ley 26.743 de **Identidad de Género** se permite que las personas rectifiquen en el Registro Nacional de las personas y en el DNI el sexo y el cambio del nombre de pila e imagen de acuerdo a la identidad autopercebida.

2015

En la reforma del Código Civil y Comercial se reemplazó el régimen de Patria Potestad por uno de **Responsabilidad Coparental Igualitaria** de cuidar, atender y educar a niñas, niños y adolescentes. Además, desde entonces **no se exige justificaciones a la hora de divorciarse**. Basta con que uno o una de los cónyuges lo requiera. Actualmente se puede **decidir el apellido del recién nacido**, poner el del padre, el de la madre o ambos y en orden indistinto.

2017

La Ley 27.412 estableció la paridad de género: **50% de mujeres en las listas de candidaturas a puestos electivos**.

2018

Se sancionó la **Ley Micaela** que estableció la obligatoriedad de la capacitación en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

La Ley Brisa 27.452 del 2018 fijó la **reparación económica a las hijas e hijos de mujeres víctimas de femicidio** u homicidio en contexto de violencia intrafamiliar y/o género.

2019

Por Ley 27.501 se agregó el **acoso callejero como modalidad de violencia** en el espacio público y por Ley 27.523 se incluyó la **violencia política** y la **violencia pública política**.

2020

El 30 de diciembre del 2020 se sancionó la Ley por el **derecho a la interrupción voluntaria del embarazo**.

Ese mismo día por Ley 27.611 se estableció un sistema integral de cuidados de las personas gestantes y durante los primeros **1000 días de vida**.

2021

La Ley 27.636 de **Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas travestis, transexuales y transgénero** fijó un piso del 1% de los puestos en organismos públicos reservados para ellas e incentivos económicos para contrataciones en el sector privado.

Ese mismo año también se garantizó **inclusión de la identidad no binaria en el DNI**.

¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO EN PROVINCIA DE BUENOS AIRES?

2003

La Ley Provincial N° 13.066 creó el **Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable** con el objetivo de promover el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

2014

Desde este año, la Ley N° 14.744 reconoce y garantiza el derecho de la población estudiantil de todas las escuelas de la provincia de Buenos Aires a **recibir Educación Sexual Integral**.

2017

En la provincia de Buenos Aires se sancionó la Ley 14.893 de **Licencia para mujeres víctimas de violencia de género** destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedad de economía mixta con participación mayoritariamente estatal.

2012

La Ley N° 14.509 de 2012 modificó la Ley provincial N° 12.569 de “violencia familiar” sancionada en 2001. Esta ley incluye, entre otras cosas, el procedimiento para obtener **medidas de resguardo de las mujeres víctimas de violencia doméstica** en sentido amplio.

2015

Se estableció la Ley Provincial de Cupo Laboral Trans para toda la administración pública de la PBA. Dispone la obligatoriedad de ocupar **al menos el 1% del personal de la Administración Pública a personas travestis, transexuales y transgénero** que tengan idoneidad para el cargo y establece la reserva de los puestos de trabajo a fin de ser ocupados por ellas.

En ese año también se promulgó la Ley N° 14.738 que modifica la Ley N° 13.066 y crea las **consejerías en salud sexual y reproductiva**.

2019

La Ley N° 15.134 -conocida popularmente como *Ley Micaela Bonaerense*- fue sancionada el 21 de marzo de 2019 y estableció la **capacitación obligatoria en la temática de género y prevención de violencias** contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado provincial (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) cualquiera sea su nivel y jerarquía.

2020

Por decisión del Gobernador desde 2020 se ha implementado un **espacio interministerial para la implementación de estas políticas públicas** donde participan representantes de todas las jurisdicciones y organismos de la provincia coordinado por la Ministra de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

A nivel provincial, se ha avanzado en aprobar diversas normativas para garantizar la efectividad de los derechos de las mujeres y diversidades:

- **acceso a métodos anticonceptivos**
 - **parto respetado**
 - **reproducción médicamente asistida**
- entre otras normativas que recalcan la necesidad de garantizar estos derechos en las niñas y adolescencias y en las personas con discapacidad.

La aplicación del **lenguaje inclusivo** como política pública provincial es un hecho simbólico de inclusión y que actualmente es motivo de debate.



[NO ESTÁS SOLA]

Si sufrís violencia de género o conocés alguien que se encuentre en situación de violencia por cuestiones de género en la Provincia de Buenos Aires, contás con los siguientes recursos:

Si estás en una **emergencia**: **Línea 911**

Si necesitás **asesoramiento** o **información**: **Línea 144**

brinda atención telefónica en situaciones de violencia por motivos de género durante las 24 horas, los 365 días del año.

Es anónima, gratuita y nacional.



También podés comunicarte vía whatsapp o por mensajes de texto: **221 508 5988**

Para más información: <https://www.gba.gob.ar/linea144>

Si sos trabajador/a del **Astillero Río Santiago** podés comunicarte con el **Equipo Interdisciplinario para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género**



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DEDICATORIA	3	TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	46
LAS POLÍTICAS DE GÉNERO COMO POLÍTICAS DE ESTADO	5	MODALIDADES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	47
PALABRAS DEL PRESIDENTE DEL ARS	7	CASO: ¿VIDA PRIVADA?	49
PALABRAS DEL GERENTE GENERAL	9	“ÉL NUNCA ME LEVANTÓ LA MANO”	51
PALABRAS DEL SECRETARIO GENERAL DE ATE ENSENADA	11	A VECES TERMINA EN TRAGEDIA	53
EDITORIAL	13	CASO: HUMILLADA	55
CASO: DESPLAZADA	15	¿POR QUÉ TENEMOS EN EL ARS UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN	
LA TRADICIÓN: UN PESO PESADO	17	CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	57
CASO: DIFERENTE	19	CASO: DISCRIMINADA	58
¿ES LO MISMO SEXO QUE GÉNERO?	21	¿EN EL TRABAJO TAMBIÉN PUEDE HABER VIOLENCIA DE GÉNERO?	59
CASO: INAPROPIADO	23	CASO: ¿PROTEGIDA?	60
EL PATRIARCADO TAMBIÉN PERJUDICA A LOS HOMBRES	25	LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO	61
LOS MITOS DE LA MASCULINIDAD	27	CASO: A DISTANCIA	62
CASO: NINGUNEADA	29	EQUIPO DE ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO FRENTE A SITUACIONES	
ENTRE HOMBRES	31	DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO	63
CASO: A LIMPIAR	32	CONQUISTANDO DERECHOS	65
¿QUÉ SON LOS <i>MICROMACHISMOS</i> ?	33	¿QUÉ HAN PLANTEADO LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES?	66
CASO: CONTROLADA	35	¿QUÉ ESTABLECEN NUESTRAS LEYES NACIONALES?	68
¡NO HAY TRABAJOS DE MUJERES Y TRABAJOS DE HOMBRES!	37	¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO EN PROVINCIA DE BUENOS AIRES?	70
CASO: ACORRALADO	39	NO ESTAS SOLA	73
TODOS Y TODAS NECESITAMOS QUE NOS CUIDEN	41	RECURSOS	75
VIOLENCIA DE GÉNERO	43	NOTAS	76
¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?	45		

IMPRESO EN



SERVICOP

50 N°742 - La Plata
febrero 2022

Este volumen tiene como propósito acompañar la capacitación en materia de género del Astillero Río Santiago, en cumplimiento con las exigencias de la “Ley Micaela” a nivel nacional (Ley 27.499) y a nivel provincial (Ley 15.134) que establece la capacitación en materia de género de todas las personas que se desempeñan en el Estado, ya sea de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

El propósito de la ley es el de *“transmitir herramientas y (de) construir sentidos comunes que cuestionen la desigualdad y la discriminación y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos”*. Desde el Astillero Río Santiago tomamos el compromiso de construir espacios de trabajo más igualitarios y libres de violencia.

Este libro es producto del trabajo colectivo de un grupo de trabajadoras y trabajadores del Astillero Río Santiago comprometidos en la construcción de una sociedad más igualitaria y de la decisión política de la Presidencia de avanzar en este sentido.

