



FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD: CONSTRUYENDO INSTITUCIONES SENSIBLES AL GENERO

Colección: Derechos humanos y género en la actividad policial

Autoridades

Presidenta de la Nación

DRA. CRISTINA FERNÁNDEZ DE KIRCHNER

Ministra de Seguridad

LIC. MARÍA CECILIA RODRÍGUEZ

Secretario de Seguridad

DR. SERGIO BERNI

Secretario de Cooperación con los Poderes Judiciales, Ministerios Públicos y Legislaturas

DR. DARÍO RUIZ

Secretario de Coordinación, Planeamiento y Formación

DR. CARLOS CIPOLLA

Subsecretaria de Participación Ciudadana
DRA. AGUSTINA PROPATO

Subsecretario de Logística
LIC. MAURO SESTÚA

Subsecretario de Investigación del Delito Organizado y Complejo
DR. CARLOS SILVA

Subsecretario de Protección Civil y Abordaje Integral de Emergencias y Catástrofes
SR. ROBERTO ACOSTA

Subsecretario de Planeamiento y Formación
TEC. JAVIER ALONSO

Subsecretario de Asuntos Jurídicos
DR. ESTEBAN ROSA ALVES

Subsecretario de Gestión Administrativa
LIC. FERNANDO ÁLVAREZ

Subsecretario de Articulación con los Poderes Judiciales y los Ministerios Públicos
DR. RODRIGO LUCHINSKY

Subsecretaria de Articulación Legislativa
DRA. MARIANA CASARES

Directora Nacional de Derechos Humanos
DRA. NATALIA FEDERMAN

datos publicación

Construyendo instituciones sensibles al género : fuerzas policiales y de seguridad / Natalia Federman ... [et.al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Seguridad de la Nación, 2014.
90 p. + CD ROM : il. ; 24x20 cm. - (Derechos Humanos y Género en la actividad policial / Natalia Federman; 1)

ISBN 978-987-27467-9-7

1. Seguridad. 2. Servicios de Policía. I. Federman, Natalia
CDD 363.2

Fecha de catalogación: 24/02/2014

El equipo que realizó esta colección está conformado por Natalia Federman, Luciana Aguilar, Susana Di Pietro, Virginia Isnardi, Paula Scianca Luxen y Melina Silbergleit.

El diseño estuvo a cargo de Lucía Sabolo y Luz Betbede.

Se agradecen los comentarios de Franco Caruso, María Pía Ferreyra, Marcela Alejandra País Andrade y Carolina Silbergleit.



Índice

Prólogo 10

Introducción 11

1. DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO 13

1.1 DERECHOS HUMANOS 13

1.2 PLURALIDAD DE DERECHOS 14

1.3 DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO 15

1.4 GÉNERO: NATURALEZA Y CULTURA 17

1.5 PATRIARCADO 19

1.5.1 EL PATRIARCADO A LO LARGO DE LOS AÑOS 20

1.5.2 VIGENCIA DEL PATRIARCADO 21

1.6 DERECHOS HUMANOS Y MUJERES 22

1.7 IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 23

1.8 REFLEXIONES FINALES 23

AUTOEVALUACIÓN 25

2. GÉNERO Y MUJERES 27

2.1 LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LO FEMENINO 27

2.2 LOS MANDATOS DE LA FEMINIDAD 30

2.2.1 LA MATERNIDAD 31

2.2.2 LA MUJER COMO OBJETO DE DESEO	33
2.3 LA VIGENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	35
2.4 VIOLENCIAS	36
2.4.1 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	36
2.5 MUJERES Y DERECHOS HUMANOS EN NUESTRO PAÍS	37
2.6 REFLEXIONES FINALES	39
AUTOEVALUACIÓN	41

3. GÉNERO Y MASCULINIDAD: ¿qué tiene que ver la masculinidad con el género?	42
3.1 MASCULINIDAD HEGEMÓNICA	43
3.2 ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA?	45
3.3 EQUIPARACIÓN DE LA MASCULINIDAD CON EL PODER	47
3.4 ¿QUÉ SON LAS MASCULINIDADES NO HEGEMÓNICAS O ALTERNATIVAS?	48
AUTOEVALUACIÓN	50

4. GÉNERO: LA DIVERSIDAD SEXUAL	52
EL PENSAMIENTO BINARIO	52
4.2 LAS PERSONAS TRANS.	53
4.3 SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD TRANS	53
4.3.1 LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO (N° 26.743)	54
4.4 LA HETEROSEXUALIDAD COMO NORMA	55
4.4.1 LEY DE MATRIMONIO IGUALITARIO (N° 26.618)	56
4.5 FAMILIAS: LAS DISTINTAS FORMAS DE PARENTESCO	57
4.6 RECONOCIMIENTO Y DISCRIMINACIÓN	58
4.7 PARA CONTINUAR PENSADO.	59
AUTOEVALUACIÓN	60

5. DERECHOS HUMANOS, GÉNERO Y FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD.	
Debates iniciales para su implementación.	61
5.1 CONSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD: UNA PERSPECTIVA DESDE EL GÉNERO	62
5.2 LAS MUJERES EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD	64
5.3 ¿POR QUÉ UNA AGENDA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD?	66
5.4 VIOLENCIA LABORAL: ACOSO SEXUAL	68
5.5 HACIA UNA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD	71
5.6 POLÍTICA DE DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD	72
5.7 A MODO DE CIERRE...	73
AUTOEVALUACIÓN	75

6. ESTRATEGIAS PARA DIFUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO.	
El rol del/a formador/a y el espacio del taller	76
6.1 ¿POR QUÉ LA DINÁMICA DE UN TALLER?	77
6.2 PERFIL DEL/A FORMADOR/A:	77
6.3 MODALIDAD DE TRABAJO	78

ANEXO: Respuestas correctas	81
--	-----------

BIBLIOGRAFÍA	86
---------------------------	-----------

El presente manual cuenta con material de trabajo disponible en Cd.

Prólogo

La temática de Derechos Humanos y Género aplicada al ámbito de las fuerzas policiales y de seguridad forma parte de los lineamientos estratégicos definidos por el Ministerio de Seguridad de la Nación desde su creación y responde a un modelo de sociedad pluralista, respetuosa y garante de los derechos humanos. Con este encuadre, a partir de 2010, se han puesto en marcha diversas líneas de acción desarrolladas desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos tendientes a involucrar directamente a las fuerzas policiales y de seguridad en esta materia. Al conmemorarse treinta años consecutivos sin golpes de Estado que interrumpían el proceso institucional, es la oportunidad de realizar una revisión histórica y crítica de las temáticas de seguridad, y promover un posicionamiento activo de la sociedad para la defensa y resguardo de los derechos humanos.

El desarrollo de políticas públicas de derechos humanos con perspectiva de género implica emprender estrategias capaces de brindar respuestas amplias a escenarios dinámicos y complejos. En este contexto, para quienes además de ser ciudadanos/as son funcionarios/as públicos/as —como es el caso de los/las agentes policiales y de seguridad—, la cuestión se plantea en dos niveles diferenciados e interrelacionados. Por un lado, los derechos humanos deben ser concebidos como constitutivos, inherentes y estructurantes de la práctica profesional de los/las agentes; pero, al mismo tiempo, resulta indispensable, en el marco de una política institucional democrática, que se fomente una cultura de derechos humanos que haga hincapié en la condición de ciudadanía de aquellos/as que integran las instituciones policiales y de seguridad.

Los esfuerzos de gestión en los últimos años se han orientado en pos del cumplimiento de esta meta, propiciando y consolidando la construcción de fuerzas policiales y de seguridad inclusivas, en las que el principio de igualdad y el de no discriminación encaucen la práctica profesional tanto hacia el interior de las fuerzas como en su vínculo con la comunidad. En función de ello, desde la creación del Ministerio fueron revisadas multiplicidad de normativas y reglamentaciones orientadas a lograr el acceso y permanencia en igualdad de condiciones para varones y mujeres. Ahora bien, para que la igualdad normativa se transforme en igualdad real, las personas que integran las fuerzas deben conocer las nuevas disposiciones, adecuar las actuaciones en función de ellas y ser activos/as defensores de estos derechos y de su resguardo.

En función de este objetivo, desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos, se consideró necesario el desarrollo de un **Plan de capacitación en Derechos Humanos y Género**, implementado en toda la extensión del territorial nacional y de modalidad virtual. Se propició también, una activa capacitación del personal de diversos organismos, mediante talleres presenciales sobre género, discriminación y violencia hacia las mujeres.

En principio, se vislumbró la necesidad de habilitar espacios en los cuales se pudiera debatir en concordancia con los cambios que en el terreno legislativo se están dando en la sociedad argentina. Las leyes de Matrimonio Igualitario o de Identidad de Género; la tipificación del femicidio; las políticas llevadas adelante para prevenir la violencia contra las mujeres y la revisión de la Ley de Trata de Personas son debates públicos y políticos, y como tales merecen instituciones policiales y de seguridad en las que se reflexione sobre estas temáticas, que conciernen de modo directo a la labor de funcionarios/as públicos. Sin embargo, también nos interpelan a cada uno/a en tanto ciudadanos/as.

En tal sentido, la capacitación en torno a la cuestión de género y derechos humanos resulta una herramienta clave a la hora de lograr esta meta, pues colabora en promover en los/las agentes policiales y de seguridad la capacidad de conceptualizar las prácticas cotidianas intrainstitucionales, las actuaciones y protocolos de intervención, así como, también, en conocer el marco normativo y sus modificaciones. Se trata, en definitiva, de aportar herramientas teóricas-conceptuales a los/las integrantes de las fuerzas y de fomentar un posicionamiento responsable, consciente y *valorador* de las diferencias para su desempeño personal y profesional en los múltiples ámbitos y escenarios en los que se desarrollan cotidianamente. Este ha sido el principio que orientó la elaboración de la **colección “Derechos Humanos y Género en la actividad policial”** en un intento de crear un espacio que habilite el diálogo y el fortalecimiento respecto de la nueva institucionalidad que se está gestando.

Dra. Natalia Federman

Directora Nacional de Derechos Humanos

Introducción

Este manual propone fortalecer la capacidad de los/las integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad para incorporar la perspectiva de género en las políticas de conducción de personal. Presenta el material elaborado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos para el curso que se desarrolla con modalidad virtual bajo el nombre **Fuerzas policiales y de seguridad: construyendo instituciones sensibles al género**. Dicho curso, está destinado a integrantes de las cuatro fuerzas dependientes del Ministerio de Seguridad de la Nación que cumplen funciones en las áreas de educación, de personal o que desempeñan sus tareas en destinos que presentan particularidades en cuanto a cuestiones de género, ya sea por su ubicación geográfica o su vulnerabilidad o por la reciente integración de personal femenino. Esta capacitación, que se lleva a cabo desde mediados de 2011, cuenta con el auspicio del Consejo Nacional de las Mujeres y ha producido siete cohortes, que suman un total de 1026 integrantes de las fuerzas formados/as en la temática, tanto varones como mujeres.

El presente texto tiene como objetivo contribuir a que los/las participantes logren articular los conceptos y metodologías para luego transferirlos a sus contextos particulares de actuación. Está especialmente orientado a capacitadores/as que tienen como población meta funcionarios/as encargados de hacer cumplir la ley, por lo que, los capítulos han sido diseñados para ser trabajados con la modalidad taller. Se espera, así, facilitar la producción colectiva de saberes, transferir conocimientos e información pertinente hacia los ámbitos de incumbencia de los/las participantes y modificar prácticas que atentan contra la equidad entre hombres y mujeres. También se encuentra orientado a quienes quieran interiorizarse de manera autónoma en la temática, por lo que se han incluido autoevaluaciones para verificar la comprensión conceptual de la misma.

A lo largo del manual, se intentará dar cuenta de la importancia de aplicar la perspectiva de género en materia de derechos humanos para (re)pensar desde allí la práctica cotidiana institucional. Se espera que este compendio sea una herramienta de trabajo y reflexión que promueva debates y cuestionamientos conceptuales y que simultáneamente habilite el espacio para revisar lo personal y lo profesional desde un punto de vista relacional y de género, en el marco de sociedades más justas e inclusivas.

En el primer capítulo, se abordarán conceptos introductorios en materia de derechos humanos y género. Para ello, se tomará como punto de partida la definición y clasificación de los derechos humanos, las responsabilidades en relación con su promoción, así como también la protección de aquellos en el marco de las instituciones del Estado. Se avanzará en el marco que guía toda la propuesta, para luego abordar la construcción histórica y evolución de conceptos clave, como “género” y “patriarcado”, así como también las normativas que muestran su evolución jurídica.

El segundo capítulo se centrará en el análisis de las mujeres y la construcción de la femineidad. Se estudiará la conformación de estereotipos, roles y tareas asignadas a cada uno de los sexos y las jerarquías de género que estos reproducen y refuerzan. Se presentará una mirada *desencializada* de lo femenino, de modo de que permita dar cuenta de la diversidad que compone este colectivo y las formas en las que se manifiestan las desigualdades y limitaciones en el ejercicio de los derechos para las mujeres.

En el tercer capítulo, se trabajará en perspectiva crítica el concepto de masculinidad, entendiendo que es una construcción cultural que estereotipa y determina el modo de ser varón en nuestra sociedad. Se analizará y relacionará el modelo de masculinidad hegemónica con la construcción de la femineidad y con otras formas de masculinidad posibles. Será posible visibilizar y examinar situaciones de desventaja y discriminación sobre grupos de varones que, por múltiples motivos (ya sea por su orientación sexual, su pertenencia a determinada etnia, clase, religión, etcétera), quedan por fuera de muchos de los beneficios que conlleva el ser parte de este colectivo.

El cuarto capítulo se orientará a la reflexión sobre la diversidad sexual y se indagará el modo en que los derechos humanos, al considerar la mirada de género, han incorporado elementos normativos que resguardan las prerrogativas vinculadas a la libre autodeterminación sexual; lo cual nos convoca a asumir la importancia de la construcción de una ciudadanía plena desde el marco de la ampliación y restitución de derechos. Se reflexionará, además, acerca de la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las personas cuya identidad de género u orientación sexual se construye por fuera de la heteronormatividad y sobre la necesidad de lograr un tratamiento justo, equitativo e igualitario para todos y todas.

El siguiente capítulo avanzará en la incorporación de la perspectiva de derechos humanos y género para pensar el ámbito específico de las fuerzas policiales y de seguridad. Parte importante de este ejercicio consistirá en reflexionar acerca de qué implicancias tiene ser mujer o varón en este ámbito y qué características adquieren las relaciones entre los géneros, así como la manifestación de las diversas formas de la sexualidad. Para ello, se promoverá la reflexión acerca de las prácticas institucionales cotidianas y los derechos de los/las agentes, también se presentarán las políticas y agenda ministerial desarrollada en este sentido.

Para finalizar, el último capítulo hará hincapié en las cuestiones metodológicas significativas a la hora de planificar y llevar a cabo un taller de sensibilización que incorpore los contenidos y las actividades propuestas a lo largo de todo el manual.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

El presente material de capacitación requerirá por parte de quienes lo utilicen, el desarrollo de una mirada analítica sobre sí mismo/as así como del propio entorno laboral, entendida como insumo desde el cual se podrán elaborar reflexiones, ideas, debates, etc. Es desde este ejercicio teórico-práctico que los conceptos pueden transformarse en herramientas que complementen y enriquezcan la función pública de los/as integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, en pos de promover el paradigma de igualdad y el principio de no discriminación en todos sus ámbitos de incumbencia.

CAPÍTULO

1. DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

1.1 DERECHOS HUMANOS

El 10 de diciembre de 1948, en estrecha vinculación con el desarrollo de procesos políticos y sociales que acarrearón actos aberrantes y violatorios de la dignidad humana, los Estados reunidos en el marco de las Naciones Unidas encontraron una formulación jurídica consensuada para el documento que conocemos como Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su artículo 1º, la Declaración establece que **“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”**.

Entre los objetivos de este manual está el poder comprender en profundidad aquello que entendemos por derechos humanos, igualdad, género, seguridad y lucha contra la discriminación, tanto hacia el interior de las fuerzas como en su vínculo con la comunidad.

Nuestro punto de partida es considerar que el paradigma de los derechos humanos nos brinda un horizonte de referencia desde el cual abordar, analizar y modificar prácticas sociales estructuradas sobre creencias que establecen estatus diferenciales para las personas. Este tipo de prácticas tiene como presupuesto la consideración de que no todos los seres humanos son igualmente dignos.

Desde nuestra perspectiva, **entendemos los derechos humanos como un repertorio abierto de libertades y prerrogativas inherentes a cada uno de los seres humanos sobre la base de su igualdad y dignidad personal y social**. Este conjunto de libertades y derechos apunta a garantizar y satisfacer condiciones indispensables para el desarrollo de una vida digna, «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».

NORMATIVA



Declaración Universal de Derechos Humanos.
Disponible en CD.

- Los derechos humanos son **inherentes** a la persona humana, es decir, que nacemos con estos derechos y por esta condición nos pertenecen. Su origen no es el Estado ni las leyes, sino la propia dignidad de la persona humana. Son **universales**, porque son siempre de todos/as, en cualquier circunstancia, tiempo y lugar. Además, son **dinámicos e históricos**, pues según las necesidades históricas y las luchas sociales se les van incorporando cambios. Son **progresivos y obligatorios** para cualquier Estado, sin importar si se está atravesando una crisis económica, política o una guerra o catástrofe natural. El Estado debe no solo **respetar y garantizar** los derechos reconocidos, sino, además, **organizar su acción** con el fin de satisfacer su plena aplicación.

- Los derechos humanos no son dádivas, sino conquistas sociales alcanzadas mediante la lucha en distintos lugares del mundo y a lo largo de la historia por grupos de personas en situación de desventaja: esclavos/as, trabajadores/as, pobres, opositores/as políticos/as, mujeres, inmigrantes, personas de color, niños/as, minorías religiosas o nacionales perseguidas y discriminadas. Por eso van evolucionando y cambiando constantemente a partir del protagonismo de los/las ciudadanos/as organizados/as y del compromiso que asumen los Estados de cara a toda la ciudadanía.

Esos derechos se fueron plasmando en instrumentos (declaraciones, tratados, pactos, convenciones) que constituyen los estándares a los cuales tienen que adecuarse los ordenamientos jurídicos de los Estados que adhieran a aquellos y a la Constitución Nacional.



NORMATIVA

Constitución de la Nación Argentina.
Disponible en CD.



Para los Estados, esos instrumentos internacionales implican un compromiso asumido con la comunidad internacional, establecen criterios, fijan los parámetros mínimos, el piso común a partir de los cuales, los Estados, a través de sus funcionarios, tienen el deber de organizar su gestión. Para la sociedad civil, representan un programa de lucha y de legitimidad de esa lucha contra la violencia, los abusos, la desidia, la burocracia de los Gobiernos y demás autoridades que muchas veces impiden que se cumplan efectivamente.

En los derechos humanos, entonces, se pueden reconocer claramente **dos momentos: el primero** apunta al reconocimiento de los derechos (fijar por escrito) y **el segundo** tiene que ver con su cumplimiento efectivo (ejercicio en la práctica). Los derechos humanos no empiezan y terminan en las declaraciones o en las constituciones que los reconocen como tales. Esa es una primera parte que habrá que completar a través de la implementación de políticas públicas universales que protejan especialmente a minorías o grupos que, por las particulares circunstancias en las que se encuentran, están en una relación de desventaja y desigualdad.

1.2 PLURALIDAD DE DERECHOS

Desde 1948 podemos observar avances en la codificación de instrumentos referentes a los derechos humanos y en su incorporación, en diverso grado, al derecho interno de distintos países. En la actualidad, el derecho internacional de los derechos humanos incluye los siguientes grupos de derechos:

- **Derechos Civiles y Políticos.** Este grupo de derechos corresponde a las libertades que se consagran a las personas frente al Estado y/o autoridades públicas. Incluyen los derechos a la vida, libertad, igualdad, seguridad jurídica, propiedad, el derecho a la libertad de expresión, al voto; a participar de los asuntos públicos directamente, a peticionar a las autoridades y al debido proceso.

- **Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Son derechos de contenido predominantemente social que tienden a procurar mejores condiciones para el desarrollo de una vida plena. Comúnmente se los reconoce bajo la sigla DESC.

- Los derechos económicos son aquellos que posibilitan a las personas tener las condiciones necesarias para vivir dignamente: el derecho al trabajo digno en condiciones equitativas y satisfactorias, es decir, que garantizan, efectivamente, igual remuneración por igual tarea, sin distinción entre sexos, nacionalidad, etcétera.

- Los derechos sociales garantizan a las personas un desarrollo en sociedad: el derecho a la salud, a la educación y a la seguridad social son algunos de ellos. Deben preservarse para satisfacer necesidades materiales e intelectuales.

- Los derechos culturales refieren a los vinculados con el conocimiento, con el respeto por las costumbres, al derecho a la comunicación y a la producción artística.

- **Derechos de Solidaridad o de los Pueblos.** Estos derechos tienen una dimensión individual y colectiva. Conciernen tanto a la persona humana como a colectividades humanas, ya que su resolución afecta a conjuntos específicos de la sociedad (o en algunos casos, a la humanidad en su conjunto), por lo cual llevan intrínsecamente el valor de la corresponsabilidad. En este grupo, incluimos el derecho al medio ambiente sano, a la independencia económica y política, a la paz, al desarrollo, entre otros.

- **Derechos de Grupos Específicos.** Este grupo de derechos están orientados a garantizarles la igualdad a personas que, por su pertenencia a determinados colectivos sociales, están más expuestas a formas de discriminación específicas o abusos de parte de sectores dominantes. En este grupo se incluyen, entre otros, los derechos humanos de las mujeres, de los niños, niñas y adolescentes; los derechos de los/las gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, de las personas con discapacidad, de las personas migrantes y los derechos de los pueblos y comunidades originarios.

1.3 DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

La categoría de género y la perspectiva analítica que de ella se desprende resultan imprescindibles para pensar los derechos humanos, en especial en lo que atañe al cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales en relación con determinados grupos sociales, como por ejemplo, las mujeres. Así también, los derechos de grupos

PARA SABER MÁS



¿Qué son las normas internacionales de derechos humanos? Documento extraído de la Guía de Capacitación en Derechos Humanos de las Mujeres. Tejiendo el cambio, 2009, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Parte 1, pág. 55 a 59. *Texto completo disponible en CD.*

específicos incluyen esta perspectiva, considerada una herramienta analítica y política ineludible a partir de la cual fue posible visibilizar vulneraciones históricas hacia estos colectivos.

Pero, **¿qué entendemos por género?** En lo que queda de este capítulo, intentaremos comprender este concepto y su importancia para la definición de políticas públicas que garanticen la igualdad y equidad entre todas las personas. El concepto de género alude a las relaciones sociales entre varones y mujeres que en nuestras sociedades son relaciones desiguales y jerárquicas. Estas diferencias encuentran su origen en la interpretación cultural que se hace sobre la diferencia sexual/anatómica de las personas, de modo que se configuran formas de ser de lo femenino y lo masculino.

Es decir, cuando hablamos de género no estamos hablando solo de mujeres. A través del concepto de género es posible reflexionar acerca de las diferencias y principalmente, de las desigualdades sociales, culturales y económicas entre varones y mujeres. Nos permite entender el modo en el que estas desigualdades se fueron construyendo a lo largo del tiempo, los motivos que las generaron y cómo se reproducen día a día.

Es importante destacar que el acto de indagar sobre las diferencias entre varones y mujeres nos obliga a adentrarnos en cuestiones profundamente arraigadas en nuestras costumbres; nos lleva a preguntarnos sobre aquello que hacemos (o dejamos de hacer) todos los días y sobre cómo nos pensamos a nosotras/os mismas/os. Una reflexión con perspectiva de género nos invita a revisar los significados de todas nuestras prácticas, incluidas las más íntimas y las que atraviesan la construcción de nuestra identidad. Se convierte, así, en una tarea compleja y delicada que resuena en nuestra propia historia de vida.

Este camino puede, quizás, enfrentarnos con resistencias o sentimientos encontrados; podemos pensar que se trata de problemas que le suceden a otras personas, o que responden a temáticas anacrónicas:

Pensamientos equivocados que se presentan ante esta temática

“ESE PLANTEO PARECE MUY EXAGERADO”

“ESO A MÍ NO ME PASA”

“ESAS COSAS YA NO SUCEDEN”

La invitación para esta segunda parte del capítulo es a que evitemos juzgarnos a nosotros/as y a los/las demás y utilicemos los ejemplos de nuestra vida para analizarlos, teniendo en cuenta que aquello que creemos que nos sucede de manera individual siempre está atravesado por relaciones sociales y culturales que nos trascienden.

Para ello, es preciso detenernos a **cuestionar aquello que “es así porque sí”** e intentar buscar una respuesta reflexiva sobre actos y pensamientos que se nos presentan como naturales. Se trata, pues, de reflexionar sobre nuestra vida,



PARA SABER MÁS

El concepto de género ha comenzado a ser muy utilizado en los últimos años, pero su uso equivocado tiende a relacionarlo únicamente a “temas de mujeres”, en general porque este ha sido utilizado por el feminismo y diversos movimientos de mujeres en pos de visibilizar, explicar y modificar la desigualdad entre varones y mujeres.

considerando que formamos parte de una sociedad que promueve determinados modelos y roles de género que se corresponden con un momento particular de la historia. Esto significa que en otras sociedades, o en otro momento histórico de nuestra sociedad, las relaciones entre varones y mujeres han sido o podrían ser totalmente diferentes, así como aquello que consideramos apropiado para los varones o para las mujeres.

1.4 GÉNERO: NATURALEZA Y CULTURA

A partir de la década del 60 comenzó a utilizarse el concepto de género como categoría analítica que enriquecía los análisis de las ciencias sociales y humanas. Como dijimos anteriormente, **la categoría de género permitió visibilizar y denunciar el hecho de que sobre la base de una diferencia anatómica se establecía una desigualdad social**, en la que las mujeres se encontraban en relaciones de subordinación respecto de los varones.

Lo que comienza a cuestionarse es la idea de que varones y mujeres ocupamos determinados espacios y roles sociales, porque «naturalmente» estamos preparados/as para ellos.

Existen múltiples formas y mecanismos a través de los cuales los distintos grupos humanos clasifican a sus miembros, y una de las más importantes ha sido la clasificación anatómica que establece, sobre esta base, dos grandes géneros que corresponden a machos y hembras: masculino y femenino.

Pero, ¿cuál es la diferencia entre sexo y género? ¿Qué es lo masculino y qué lo femenino? ¿Porqué lo que se considera femenino en una cultura se considera masculino en otra? ¿Es lo mismo sexo y sexualidad?

Para dar respuesta a estas preguntas a continuación desarrollamos, en líneas generales, algunas definiciones:



SEXO: Alude al cuerpo biológico, a la anatomía de las personas, y es la clasificación cultural binaria (macho-hembra / hombre-mujer) de las personas y otros seres vivos de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos. Debe observarse, sin embargo, que los cromosomas, las hormonas, las gónadas, las estructuras sexuales internas y los genitales externos presentan una diversidad mucho mayor de la que se cree, lo que pone en duda la división estricta en dos sexos.



GÉNERO: Es la representación cultural que se realiza acerca del sexo de las personas por medio de la cual se constituye lo femenino y lo masculino. Nuestra cultura sostiene, principalmente, una interpretación esencialista y binaria del cuerpo que considera a los seres humanos dentro de dos categorías, estableciendo la siguiente relación: **mujer (vagina) = femenino // varón (pene) = masculino**

Es decir que, sobre esta construcción cultural del cuerpo sexuado, se elabora un conjunto de características, roles, oportunidades y expectativas que socialmente se asigna a las personas, basándose en sus características biológicas (sexo) y que son asumidas como propias. Se trata de construcciones histórico-culturales configuradas en las interacciones sociales, que varían de un grupo a otro y de una época a otra. En tanto categoría de análisis, **género** es la herramienta que nos permite analizar las relaciones entre varones y mujeres.



SEXUALIDAD: Es el conjunto de acciones, comportamientos y actitudes que involucran nuestros órganos sexuales, pero que no se determinan a partir de ellos. La sexualidad está condicionada por la cultura. Todo ejercicio de la sexualidad depende de la actitud que una sociedad o grupo humano construye respecto de ella. Algunas sociedades tienen una actitud abierta hacia la sexualidad, mientras que otras, con una actitud más cerrada, tienden a restringirla únicamente a fines reproductivos.

Los deseos, sentimientos, prácticas e identificaciones sexuales pueden ser hacia personas del mismo sexo o de diferente sexo. Es decir, la orientación sexual de las personas puede ser homosexual, heterosexual o bisexual.



REPRODUCCIÓN: Al hablar de reproducción hacemos referencia a la procreación (el modo de dar continuidad a la especie). Este concepto también incluye la transmisión de las pautas culturales necesarias en la especie humana para garantizar su supervivencia.

Resulta sumamente necesario **diferenciar estos conceptos**, porque ello nos permite poner en evidencia las construcciones sociales que giran en torno a aquellos. Nuestra cultura los concibe unidos de modo tal que los sujetos tendrían que relacionarse con su sexo, su género, su sexualidad y su reproducción de un modo determinado. Profundicemos esta idea:

La confusión entre **sexo y género** puede llevarnos a considerar que una persona, identificada como varón o mujer al momento del nacimiento, estaría destinada por naturaleza a cumplir un rol social acorde al sexo asignado. Esto podría impedir u obstaculizar que la persona se desarrolle tanto social como profesionalmente según sus propias aspiraciones y más allá de las creencias y valores impuestos por los modelos construidos socialmente. Por ejemplo, una mujer que decide no ser madre, puede recibir una sanción moral muy fuerte por no seguir con este rol social asignado a su sexo biológico.

El **sexo** también debe ser diferenciado de la **sexualidad**, ya que nuestros genitales no son los que determinan nuestras opciones sexuales y nuestro erotismo. La no distinción entre sexo por un lado y sexualidad por otro favorece la creación de estereotipos. Así, es muy común la creencia que sustenta que si un varón tiene relaciones con otro varón (una forma de ejercicio de la sexualidad) debería ser una persona que desea representar socialmente a una mujer, ya sea realizando actividades consideradas femeninas o cuyas formas de expresión sean consideradas femeninas (género). Lo mismo suele suceder con las mujeres que desean sexualmente a otras mujeres: se espera de ellas que actúen de un modo masculino.

Si confundimos **sexualidad** con **reproducción** crearemos que las únicas formas válidas de ejercicio de la sexualidad son aquellas que tienen como fin último la procreación. De esta manera, la homosexualidad podría ser considerada una enfermedad y las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo serían pensadas como anómalas por no tener fines reproductivos. O bien, si confundimos ambos términos, los métodos anticonceptivos utilizados por varones y mujeres podrían ser considerados una amenaza a la especie humana. Aquí debemos tener en cuenta, en

primer lugar, que el ejercicio de la sexualidad humana es, sobre todas las cosas, complejo, heterogéneo e implica una amplia diversidad. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la sexualidad humana no puede pensarse solamente desde un punto de vista genético, hormonal, fisiológico, anatómico o legal, sino que incluye factores psicológicos, sociales, culturales, morales y emocionales. Así, cada persona tiene derecho a vivir su sexualidad de acuerdo con cómo la siente y a disfrutarla libremente.



Comenzamos a visibilizar el hecho de que ser varón o mujer constituye un hecho sociocultural e histórico en el que las diferencias anatómicas y hormonales representan solo un aspecto de esta construcción. A partir de la diferencia sexual anatómica-fisiológica, las sociedades han construido un conjunto de símbolos, prácticas, representaciones, normas y valores sociales que regulan las relaciones entre las personas en tanto sexuadas.

La categoría género rompe con la idea de una esencia masculina o femenina: no existen “la mujer” ni “el varón”, existen mujeres y varones en diferentes situaciones sociales y culturales, en las que no solo interviene la variable género, sino, también, muchas otras, como la clase, la etnia, la edad, etcétera. Por medio del concepto de género es posible interpretar lo masculino y lo femenino como construcciones socio-históricas, múltiples y dinámicas, de modo de mostrar otras formas posibles de relaciones entre varones y mujeres, así como las distintas formas en que se puede ser varón o mujer.

1.5 PATRIARCADO

Para comprender mejor el origen de las desigualdades de género, así como su producción y reproducción en la dinámica y organización social, desde diferentes vertientes teóricas se ha prestado especial atención al concepto de patriarcado. Este concepto fue utilizado en la década del 60 por el movimiento de mujeres para dar cuenta de un modo de organización social en el que mujeres y varones se encuentran en desigualdad de condiciones.

En sentido amplio, podemos definir el patriarcado como la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia; y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general.



El patriarcado constituye, por lo tanto, un sistema cultural de creencias que promueve, reproduce y legitima la distribución desigual entre los sexos respecto de lo social, lo político, lo económico, lo religioso, lo moral y lo simbólico.

ENLACES



Vídeo de Diana Maffía, “La construcción social del patriarcado”. Material audiovisual elaborado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el contexto de una capacitación sobre Género y Trata de Mujeres. *Disponible en CD.*



ACTIVIDADES

A partir de la lectura y la visualización del video, “La construcción social del patriarcado” reflexione acerca de la siguiente afirmación: “lo natural es la diferencia, no la jerarquía”.

Relate algún ejemplo de su vida cotidiana y/o laboral donde se pueda observar dicha afirmación.

Video disponible en CD.

La jerarquía que define las relaciones de género y que coloca a las mujeres en un lugar subordinado respecto de los varones se explica en la lógica patriarcal que subyace a la organización social moderna. Es decir, que las sociedades actuales aún se encuentran organizadas sobre esquemas que consideran lo masculino por sobre lo femenino; en consecuencia, las relaciones entre varones y mujeres se caracterizan por el poder y el control que ejercen los varones sobre las mujeres, niños/as y todas las personas que no se ubiquen en este espacio social privilegiado. Veamos, entonces, cuáles son los orígenes de esta organización patriarcal:

1.5.1 EL PATRIARCADO A LO LARGO DE LOS AÑOS

Históricamente, en las sociedades patriarcales, la autoridad la ejercía el varón jefe de familia, quien era el dueño del patrimonio, entre los que se contaban hijos/as, esposa, esclavos y bienes. La familia era una de las instituciones básicas de este orden social.

Esta forma de concebir las relaciones sociales se consolidó en la Europa de la Edad Media, que se caracterizó por concentrar la autoridad social en el poder de los señores feudales y la Iglesia católica. De este modo, la autoridad de los varones queda comprendida en esta forma de organización que distribuye el poder desde los varones hacia el resto del pueblo (siervos), a la vez que hacia el interior de las familias (mujeres y niños/as).

Con la conformación de los Estados modernos, el poder de vida y muerte sobre los demás miembros de la familia pasa de manos del pater familias al Estado, que garantiza, principalmente, a través de la ley y la economía, la sujeción de las mujeres al padre, al marido y a los varones en general, lo que impide su constitución como sujetos políticos (Fontenla, 2007).

Según la politóloga Carole Pateman (1996), el Estado moderno a medida que se constituía como liberal, lo hacía sin renunciar a la impronta patriarcal de la organización social que lo precedía. Por medio de la construcción dicotómica del mundo en una esfera pública —masculina— y otra privada —femenina—, el liberalismo político supo desplegar y ocultar bajo las premisas de igualdad universal y libertad individual el poder ejercido por los hombres sobre las mujeres.

A través de la historia, los espacios públicos, definidos como todo lo que ocurre y se desarrolla fuera del hogar y que tiene importancia para la administración y dirección de la comunidad y del Estado, han sido el lugar propio de los varones. Lo privado, por su parte, ha sido el espacio atribuido históricamente a las mujeres y corresponde a las actividades desarrolladas en el hogar, que incluye el trabajo no remunerado: tareas de cuidado, de crianza y tareas domésticas. Si bien en la actualidad muchas mujeres ocupan el espacio público a través de su inserción en el mercado laboral y algunos varones participan en las labores domésticas, todavía se asocia el espacio privado a las mujeres y el público, a los varones.

Siguiendo a esta autora, esta separación de la vida cotidiana en esferas contrapuestas es una de las principales causas de desigualdad social entre varones y mujeres, pues ordena y distribuye los espacios sociales habilitados para unos y otras. Esto resultó clave para dar cuenta de la relegación de las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos, pues la participación y el debate de los asuntos públicos no tenían cabida en los márgenes del hogar.

ACTIVIDADES



Pensando en nuestras Abuelas

1. Reflexionar y comparar las actividades que nuestras abuelas realizaban hace 20 años y las que las mujeres desarrollan en la actualidad. ejemplos: “no usaba pantalones”;

“excelente cocinera”...

2. Ahora pensemos en relación a nuestros abuelos, y sus principales actividades: ¿encontramos diferencias con la actualidad?

3. ¿Qué cuestiones identifican que siguen vigentes y cuáles cambiaron? Tengamos en cuenta los distintos roles: laboralmente, en el cuidado de los chicos/as, en las horas de esparcimiento y tiempo libre, etc.

PARA SABER MÁS



El término estereotipo de género alude a una imagen construida en base a prejuicios, aptitudes y creencias e impuesta social y culturalmente que se aplica a todos los varones y las mujeres en general.

1.5.2 VIGENCIA DEL PATRIARCADO

Con el paso del tiempo y como resultado de las luchas de miles de mujeres y muchos varones también, este modelo dicotómico comenzó a ser fuertemente cuestionado. Sin embargo, la valoración social diferencial según las tareas que se desempeñan y quienes las realizan continúan vigentes en nuestra sociedad.

Basta reflexionar, por ejemplo, acerca del trabajo dentro y fuera del hogar: las tareas domésticas y vinculadas al cuidado no son aún consideradas un trabajo. No se encuentra valorado del mismo modo ser trabajador/a que ama de casa, ni las aptitudes o cualidades necesarias para desarrollar estas tareas. Incluso si nos detenemos a observar aquellos espacios compartidos, veremos una clara distinción y valoración según el género: así, ser madre o padre resulta distinto, pues no se asigna a ambos el mismo nivel de responsabilidad o exigencia respecto de la crianza de los/las niños/as.

Dentro del ámbito del trabajo asalariado, en general, los espacios ocupados por las trabajadoras tienen menor valoración que aquellos ocupados por los trabajadores. Las desigualdades de ingreso económico frente a las mismas tareas y el modo en el que varones y mujeres utilizan el tiempo libre son otras formas en las que se expresa esta subordinación. Esto significa menores oportunidades, valoración y reconocimiento para las mujeres, así como un acceso diferencial a los recursos, que impiden su participación en igualdad de condiciones.

Este modelo sostenido en estereotipos de género se ha ido transmitiendo de generación en generación, incluso a través de las propias mujeres. Varones y mujeres, al apropiarse y ejercer los roles que les son socialmente asignados, han educado y educan a las futuras generaciones de modo que perpetúan estos mismos valores, aún sin ser conscientes de ello. Por su parte, quienes desobedecen estos mandatos, generalmente, reciben sanciones sociales. Así, por ejemplo, cuando en una familia hay roles tradicionales invertidos, a los varones se los rotula de “dominados” o “afeminados”, mientras que a las mujeres que son activas y emprendedoras en el plano profesional se las descalifica y/o se las asimila con los varones.

Los estereotipos de género constituyen una mirada simplificadora de las relaciones entre varones y mujeres que desconoce la diversidad de las personas y las tareas que desempeñan. Si bien los estereotipos afectan tanto a varones como a mujeres, tienen un mayor efecto negativo en estas últimas, pues históricamente, la sociedad les ha asignado roles secundarios, dependientes, socialmente menos valorados y jerárquicamente inferiores.



Una mirada que incluya la perspectiva de género, es un tipo de mirada que apunta a investigar, revisar, interrogar y analizar los roles, los espacios y los atributos socialmente asignados tanto a mujeres como a varones. Asimismo, este enfoque nos provee de herramientas para abordar y problematizar la desigualdad de oportunidades que tienen los varones y las mujeres, las inequidades en sus relaciones y los distintos papeles que socialmente les son asignados.

La perspectiva de género analiza estos roles sociales y pone en evidencia la desigualdad de poder que atraviesa y define las relaciones entre varones y mujeres. Analiza el modo en el que la estructura jerárquica entre los géneros es transmitida de forma sutil sobre la base de generalizaciones, preconcepciones, mitos, usos y costumbres referidos a uno y otro sexo, elementos que tienden a naturalizarse en el discurso y las prácticas cotidianas. Todos estos constituyen factores culturales fundamentales que inciden en la promoción, protección –o impedimento– para el pleno desarrollo y acceso a los derechos por parte de las mujeres.

1.6 DERECHOS HUMANOS Y MUJERES

Todo análisis referido a los aspectos vinculados con los derechos humanos debe tener siempre presente el impacto diferenciado de las situaciones analizadas sobre las mujeres y los varones. Este tipo de posicionamiento tiene como base el conocimiento y el reconocimiento de la efectiva desigualdad entre mujeres y varones a lo largo de la historia.

La igualdad es la piedra angular de toda sociedad democrática que aspire a la justicia social y a la realización de los derechos humanos. Prácticamente en todas las sociedades y esferas de actividad, la mujer es (y ha sido) objeto de desigualdades en las leyes y en las prácticas. Origina y a la vez exacerba esta situación la existencia de discriminación en la familia, en la comunidad y en el lugar del trabajo. Aunque las causas y las consecuencias puedan variar de una sociedad a otra, la discriminación contra las mujeres es una realidad muy difundida que se perpetúa por la persistencia de prácticas y creencias culturales y religiosas tradicionales que perjudican a las mujeres.

En términos de igualdad jurídica, por ejemplo, a lo largo de la historia, los derechos de las mujeres fueron pensados a partir de los derechos de los varones. Hay que recordar que durante mucho tiempo las mujeres se beneficiaron con algunos derechos por extensión, al ser cónyuges de un ciudadano hombre; o les fueron negados derechos como el sufragio, reconocido en nuestro país hacia mediados del siglo xx; o la patria potestad de sus hijos. Ello provocó la exclusión histórica de las mujeres, así como la invisibilización de las diferencias, de la diversidad, de las especificidades y de las necesidades de esta población (Torres, 2003).

De igual modo, en lo que respecta a la normativa internacional de derechos humanos, en 1948, poco después de que las Naciones Unidas dictara la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los países que formaban parte de la Organización de Estados Americanos (oea) aprobaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. En ambas declaraciones, comenzó a hacerse evidente –tanto en su concepción como en su aplicación–, la impronta masculina desde la cual habían sido elaboradas. Esto significa que atendían a las violaciones de las que eran objeto principalmente los varones, por actuar en el ámbito público o por cuestiones vinculadas con su rol en la producción.

Este “universal humano” dejaba de lado lo que sucedía en el ámbito privado y en el reproductivo, así como al conjunto de derechos sexuales y reproductivos, a excepción del libre consentimiento para contraer matrimonio.



ENLACES

Parte del material de este apartado fue elaborado por la Dirección Nacional de Formación de la Subsecretaría de Promoción de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, de manera conjunta con la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

“Marco jurídico de la protección internacional de los derechos humanos de las mujeres”. Ponencia presentada en Querétaro, México, 21 de julio de 2003, en CEJIL (<http://cejil.org/>)

Organización de Estados Americanos <http://www.oas.org/es/>



NORMATIVA

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, *Disponible en CD.*

1.7 IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La situación de desventaja social, económica y política de las mujeres respecto de los varones se refleja en recientes investigaciones en la materia:

■ A mediados de 2011, solamente 28 países alcanzaron o superaron el 30% de mujeres en la representación parlamentaria, y solamente 19 mujeres fueron electas como jefas de Estado.

■ A pesar de los avances realizados en la implementación de leyes y políticas destinadas a frenar la violencia contra mujeres y niñas, esta continúa siendo una pandemia mundial, que además de violar los derechos de las mujeres tiene un sorprendente impacto económico reflejado en la pérdida de productividad en miles de millones de dólares y en los costos en servicios de salud y judiciales.

■ Según datos relevados en 134 países, volcados en el Informe del Foro Económico Mundial de Disparidad entre Géneros, el 50% de las mujeres tiene empleos mal retribuidos e inestables, y las diferencias salariales entre varones y mujeres siguen siendo, en promedio, de entre el 10 y el 30%.

Hacia fines del siglo xix y principios del xx, surgieron los primeros movimientos de mujeres que bregaban por el reconocimiento de los derechos de este colectivo. Es a partir de la organización de las mujeres en diversos espacios de lucha que se logra un avance en la visibilización de la situación de opresión que padecen como grupo social, y se consiguen adelantos en cuanto al reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres.

En los años 70, la ONU declaró el DECENIO DE LA MUJER (1975/85), a fin de promover la igualdad, el desarrollo y la paz entre los seres humanos y entre los pueblos, con la incorporación plena de las mujeres y la vigencia efectiva de sus derechos. Esta iniciativa sentó las bases para que comenzaran a aprobarse en el sistema internacional de derechos humanos una serie de resoluciones, declaraciones y exhortaciones en favor de la igualdad de las mujeres.

1.8 REFLEXIONES FINALES

Hasta ahora nos hemos detenido en definir y clasificar los derechos humanos reconociendo las responsabilidades y obligaciones del Estado y sus funcionarios en la promoción y protección de estos derechos. Hemos definido la categoría género a partir de la cual dimos cuenta de que las relaciones entre varones y mujeres son relaciones desiguales legitimadas en la organización social patriarcal de nuestra sociedad. Esto ha redundado en que, a lo largo de la historia, las mujeres hayan sido (y continúen siendo) víctimas de formas específicas de discriminación. Este ha sido el punto de partida para pensar los derechos humanos de este colectivo.

Distinguimos, además, que los derechos humanos fueron definidos en sus comienzos desde un universal identificado

BIBLIOGRAFÍA



Informe Anual de ONU Mujeres 2010-2011. *Disponible en CD.*

NORMATIVA



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979. Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Declaración y Plataforma de Acción de Viena), 1993. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), 1994. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Programa de Acción de El Cairo), 1994. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing), 1995. *Disponible en CD.*



ACTIVIDADES

A partir de la lectura del capítulo y a modo de reflexión final, puede realizar la Autoevaluación propuesta en la siguiente página.

con los valores occidentales y masculinos; incorporándose, con el tiempo, las normativas y convenciones inclusivas de las mujeres como respuesta a las luchas y demandas de este colectivo.

En este contexto, debemos tener presente que tanto las costumbres como las instituciones sociales vehiculizan y reproducen ciertos patrones de interacción social y discriminación. Es por ello que aplicar la perspectiva de género en materia de derechos humanos, permite, entre otras cosas, visualizar inequidades construidas de manera artificial, socioculturalmente; y detectar mejor la especificidad en la protección que precisan quienes sufren desigualdad o discriminación (CEJIL, 2004).

AUTOEVALUACIÓN

CAPÍTULO

1

Las respuestas correctas de esta actividad se encuentran en el anexo al final del manual.

A Marque la respuesta que considere correcta:

- | | | | | | |
|---|--|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|
| 1 | Los derechos humanos son inherentes a la persona humana | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Los derechos humanos se originan en el Estado y las leyes. | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Los derechos humanos son rígidos y ahistóricos. | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Los derechos humanos son dádivas. | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |

B A cada definición le corresponde un concepto. Marcar el que corresponde.

	SEXO	REPRODUCCIÓN	GÉNERO	SEXUALIDAD
1				
2				
3				
4				

C Marque la respuesta que considere correcta:

1 El patriarcado es una forma de organización social propia de la antigüedad, de la cual nuestra sociedad ya se encuentra superada.

VERDADERO

FALSO

D Según la politóloga Carole Pateman, las desigualdades de las mujeres a lo largo de la historia se explican en parte por:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 Porque los varones están naturalmente más capacitados para los puestos de poder y visibilidad. | <input type="checkbox"/> |
| 2 Porque las mujeres no han querido ocupar los espacios públicos. | <input type="checkbox"/> |
| 3 Porque a lo largo de la historia, el espacio donde se desarrolla lo que tiene importancia para la administración y dirección de la comunidad y del Estado ha sido la esfera pública, espacio habilitado exclusivamente a los varones. | <input type="checkbox"/> |
| 4 Porque con la modernidad, el sistema patriarcal que legitimaba el poder de los varones, se perpetuó en las nuevas instituciones liberales. | <input type="checkbox"/> |

CAPÍTULO

2. GÉNERO Y MUJERES

En este capítulo, avanzaremos en la reflexión acerca del modo en el que se construye aquello que consideramos lo femenino, asociado a la idea de “mujer”. Para ello, incorporaremos en nuestro análisis una mirada acerca de los mandatos de la feminidad, teniendo en cuenta los múltiples campos de actividad de las mujeres, tanto en sus ámbitos privados –desentrañando los roles y espacios ocupados al interior del hogar–, como en los procesos de desarrollo social, político y económico propios del espacio social y público. Se trata de *desencionalizar* lo femenino, para promover, así, nuevas consideraciones y reflexiones sobre las implicancias que las acciones de las mujeres tienen en el mundo cotidiano.

Como primer paso, daremos cuenta de los mecanismos a partir de los cuales se construye y reproduce socialmente una idea general de la mujer –y de su par indisoluble, el varón–, que promueve modelos rígidos que restringen y acotan las potencialidades de las personas. Retomaremos aspectos desarrollados en el capítulo anterior para profundizar acerca de cómo la feminidad refiere a una construcción cultural, más allá de lo biológicamente adquirido (cuerpo anatómico). En un segundo momento, identificaremos uno de los ejes considerados centrales en los estudios de mujeres y que se relaciona con las diversas formas en las que las mujeres se han relacionado con el ámbito laboral y del hogar. Luego desarrollaremos la exigencia sobre el cuerpo de las mujeres que implica responder a un determinado tipo de belleza y, por último, analizaremos también la violencia hacia las mujeres, entendiéndola como la manifestación explícita de la vigencia de las relaciones de poder entre los géneros.

El trabajo de este capítulo trata de dar cuenta del modo en que se ha construido una idea de feminidad que ha restringido y limitado la vida de las mujeres y cuyas implicancias se tradujeron, a lo largo de los siglos, en múltiples y atroces vulneraciones a sus derechos humanos.

2.1 LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LO FEMENINO

Lo que conocemos como feminidad es una construcción social realizada sobre la base de estereotipos de género elaborados a partir de una interpretación dicotómica de las personas según el sexo con el que nacen. Así, lo femenino se ha construido en oposición a lo masculino, ambos términos son interdependientes y no pueden definirse uno sin el otro. Sobre el par masculino-femenino se elaboran una serie de imágenes o ideas generalizadas y aceptadas socialmente que intervienen en la construcción de la identidad de varones y mujeres. Son estos rasgos los que conforman lo que denominamos ‘masculinidad’ para el caso de los varones y ‘feminidad’ para el caso de las mujeres. Estas representaciones o nociones acerca de cómo somos –o cómo deberíamos ser– atraviesan todas las áreas de nuestra vida, de modo que nos posiciona a cada uno respecto de los demás y, fundamentalmente, respecto del otro género.

Desde que nacemos, la cultura, el lenguaje, la vida afectiva inculcan en todas las personas ciertas normas y valores profundamente arraigados en la sociedad, dados como naturales, por lo tanto, no se cuestionan. Niños y niñas se

encuentran insertos en un medio familiar y social en el que las relaciones género están preestablecidas: se las/os nombra y se las/os viste de un modo particular y se les proponen y habilitan determinados juegos y juguetes en detrimento de otros. De este modo, lentamente, se van construyendo y proyectando modelos sociales aceptados para unos y otras; y así, tanto niños como niñas tienden a adecuarse a lo que se espera de ellos/as.

De un modo no consciente, por medio de la educación formal e informal, vamos aprendiendo y reproduciendo en nuestro andar cotidiano estas representaciones, incorporándolas a nuestra vida, adecuándolas a nuestros cuerpos y trasmitiéndolas a nuestros/as hijos e hijas. Se va construyendo un modelo de femineidad distinto al de masculinidad, donde las mismas actitudes son calificadas/valoradas de manera diferente cuando las realiza un varón o una mujer:

CUANDO UNA PERSONA ES:	SI ES MUJERES SE DICE QUE ES:	SI ES VARÓN SE DICE QUE ES:
Activa	Nerviosa	Inquieto
Insistente	Terca	Tenaz
Desenvuelta	Grosera	Vivaz
Desinhibida	Desvergonzada	Espontáneo
Temperamental	Histérica	Exaltado
Arriesgada	Marimacha	Muy hombrecito
Lista	Preguntona-Curiosa	Inteligente
Extrovertida	Chismosa	Comunicativo
Si se defiende	Agresiva	Muy hombre
Si no se somete	Dominante- Agresiva	Firme-Fuerte
Si quiere superarse	Trepadora	Ambicioso
Si cambia de opinión	Voluble	Se supera-reconoce sus errores
Sensible	Delicada-Femenina	Maricón – Sensiblero
Obediente	Dócil	Débil
Emotiva	Sentimental	Llorón
Prudente	Juiciosa-Cauta	Cobarde
Si se somete	Fiel “se entrega”	Arrasado

Material extraído del Manual del taller “Derechos de la Mujer. Hacia un cambio de paradigma” de la Asociación de Mujeres Jueces Argentina (2007), elaborado por el Dr. Fernando Ramírez.



Los **estereotipos de género** son imágenes construidas social e históricamente que establecen aquello que se espera socialmente del varón y la mujer. Están elaborados con base en prejuicios, actitudes y creencias aplicadas a todos los varones y las mujeres en general, e intervienen en la construcción social de la identidad de las personas.

Esto, en principio, no resulta algo negativo, en la medida en que estos estereotipos no obstaculicen que las personas interactúen en condiciones de igualdad con las demás, se desarrollen y alcancen su felicidad. Sin embargo, se tornan sumamente negativos cuando la aplicación de estos estereotipos de género funciona como un encorsetamiento que impide el desarrollo de las personas, establecen jerarquías de subordinación de las mujeres respecto de los varones (y de los varones entre sí) que niega a las personas el ejercicio pleno de sus derechos.

La forma en que se estructura el pensamiento de las sociedades modernas se ha caracterizado por interpretar la realidad a partir de dualismos o pares de opuestos: razón/emoción; activo/pasivo; pensamiento/sentimiento; cultura/naturaleza; entre otros. A los términos que componen estos dualismos se les ha atribuido una jerarquía sociocultural. Esto quiere decir que los aspectos identificados con la masculinidad se encuentran sobrevalorados socialmente en relación con aquellos asociados a la femineidad: así, los varones han sido identificados con lo racional, lo activo, el pensamiento, la razón, la cultura y el poder. Mientras que las mujeres resultaron proyectadas hacia el otro lado e identificadas con lo irracional, lo pasivo, el sentimiento, la emoción, la naturaleza, la sensibilidad.

SE ESPERA DE LOS VARONES QUE SEAN:



- Fuertes
- Racionales
- Activos
- Arrojados
- Provedores
- Competitivos
- Introvertidos
- Constantes
- Agresivos

SE ESPERA DE LAS MUJERES QUE SEAN:



- Débiles
- Sentimentales/emocionales
- Pasivas
- Prudentes
- Hogareña
- Románticas
- Extrovertidas
- Caprichosas
- Suaves

Los estereotipos y mandatos de género influyen de manera decisiva en la determinación de los roles sexuales, es decir, en la forma en la que deberán comportarse varones y mujeres según lo que se considera apropiado para cada uno/a, en todos los aspectos de su vida, inclusive en los más íntimos, como podría ser la sexualidad. Así, los varones, para construir la masculinidad socialmente esperada, deben ser responsables, proveedores, activos y demostrar autoridad. De parte de las mujeres se espera que manejen de manera apropiada el espacio privado, siendo buenas madres, cariñosas y generosas, entre otras características que se le atribuyen a lo femenino.

Todos y todas, en mayor o menor grado, somos reproductores/as de estos estereotipos. Se trata de valores sociales propios de la cultura en la que hemos sido criados/as y educados/as, cuya base de aceptación social se encuentra en la promoción y reproducción de ciertas ideas generalizadas de cómo deben (o deberían) ser varones y mujeres. Resulta fundamental visibilizar en nuestras vidas cotidianas cómo y en qué situaciones reproducimos estos estereotipos, pues solo es posible transformarlos si somos capaces de dar cuenta de ellos.



La reproducción de estereotipos de género naturaliza desigualdades sociales amparadas en la diferencia anatómica de las personas, restringiendo el pleno ejercicio de derechos de las mujeres y de todas aquellas personas que desafíen estos mandatos sociales y culturales.



PARA SABER MÁS

El feminismo es un movimiento político y social sumamente complejo y heterogéneo, que tiene sus inicios con las sufragistas del siglo XIX y principios del XX y que se ha ido reformulando a lo largo de todo el siglo pasado y continúa haciéndolo. Hay muchas vertientes y líneas de pensamiento asociadas al feminismo, pero puede decirse sin dudas, que los estudios de género han sido uno de los principales aportes del movimiento feminista a las ciencias sociales.

Las relaciones de género son relaciones jerárquicas basadas en la desigualdad de poder entre varones y mujeres en nuestra sociedad. El lugar subalterno que tiene lo femenino (y las mujeres) en nuestra cultura se visibilizó a partir de las luchas que históricamente han venido realizando múltiples movimientos de mujeres y de las conceptualizaciones que el movimiento feminista elaboró en las décadas de los 60 y los 70 a partir del concepto de género. Pero, ¿cuáles son los mandatos de la feminidad?

2.2 LOS MANDATOS DE LA FEMINIDAD

El mundo del trabajo asalariado siempre estuvo pensado y organizado desde y para los varones, siendo el principal ámbito sobre el cual fueron construyendo su identidad. El paradigma ha sido, y en muchos casos aún lo es, que quien debe trabajar afuera para mantener el hogar es el hombre, mientras que la mujer debe quedarse en su casa realizando tareas domésticas y de cuidado de los/las hijos/as. A diferencia de lo que sucedió con los varones y la imagen de trabajador, el hecho de que la identidad y valoración femenina girara en torno a la maternidad y el hogar contribuyó (y aun lo hace) a invisibilizar casi totalmente las trayectorias laborales de las mujeres (Guzmán, 1995). De este modo, el trabajo femenino, aun cuando fuera remunerado, ha sido –y sigue siéndolo– considerado secundario y/o complementario, «una ayuda para el hogar». Esto es entendido así incluso por las propias mujeres, a pesar de que sean ellas quienes muchas veces aportan igual o mayor cantidad de dinero para resolver la economía familiar.

La cantidad de mujeres en edad de trabajar que lo hacen es todavía considerablemente menor al número de varones

que lo hacen. Y aunque se registra mayor participación laboral de las mujeres en comparación con décadas anteriores y un aumento en la demanda de empleo femenino, la asimetría en la distribución de las responsabilidades familiares en el interior de los hogares condiciona las oportunidades de participación laboral de las mujeres en empleos económicamente remunerados.

A medida que las mujeres han alcanzado una mayor participación en los espacios públicos y que el proceso de modernización ha producido cambios en los comportamientos de los individuos, muchas prácticas y modos de vida han tendido a cambiar. La maternidad ha sido una de las prácticas que más cambios ha experimentado, tanto en la definición social que se fue elaborando como en el modo en el que las mujeres la conciben, viven y experimentan ¿Las mujeres son madres por naturaleza? ¿Es posible ser mujer sin ser madre? ¿Es necesario ser madre para sentirse mujer? ¿Es necesario formar una pareja (heterosexual) para ser madre?

2.2.1 LA MATERNIDAD

Uno de los principales mandatos de la feminidad se instala en el mito de ser madre: una mujer para ser femenina, para ser una «verdadera mujer» debería anteponer las necesidades de sus hijos e hijas, de su marido, a las propias: “Si hay una última fruta, se la guarda al chico/a; si hay que llevarlo al médico, lo/a lleva; pero ella tarda en hacerse sus estudios clínicos”.

La antropóloga Marta Lamas señala que la construcción social de lo femenino está íntimamente vinculada a la idea de abnegación: “La palabra abnegación quiere decir negarse a sí misma. Se niegan a sí mismas porque, además, encuentran una gratificación muy fuerte en la maternidad. El mandato de la feminidad tiene que ver con posicionar la maternidad como el destino principal de la mujer; con rebajar el tema del trabajo a una ayuda para la economía familiar, para traer más dinero a la casa, pero no como una cuestión de desarrollo personal, porque eso se ve como egoísmo”.



Asimismo, es posible identificar el hecho de que tradicionalmente la maternidad suele estar encerrada o circunscripta en el ámbito doméstico y privado. Por eso, en sociedades de mercado altamente competitivas, la maternidad de las mujeres que se desarrollan profesionalmente molesta; cuando lo lógico sería que las relaciones sociales que establecen las mujeres incluyeran la maternidad.

Para Diana Maffia, doctora en Filosofía y docente en la Universidad de Rosario y en la de Buenos Aires, todavía se condena a la mujer que decide no ser madre: “La idea de que en algún momento hay un instinto maternal que va a aflorar, un reloj biológico que suena diciendo «este es tu momento», pareciera ser universal para todas las mujeres y la que elige no serlo, resulta todavía hoy algo raro, y que suele ser sancionado”.

El llamado “reloj biológico” o el “instinto maternal” son indicios de lo ligada que estuvo históricamente la maternidad

PARA SABER MÁS



“Se discrimina más por maternidad que por el sexo”, Informe Nacional N° 322 del Instituto para el Desarrollo Social Argentino IDESA, 2010. *Disponible en CD.*

ENLACES



Nota realizada en el Diario Página/12, publicada en Junio de 2013, “Repartir el poder”. *Versión completa disponible en CD.*

ENLACES



Nota realizada en el Diario Clarín, publicada el marzo de 2013, “La maternidad como mandato”. *Versión completa disponible en CD.*



ACTIVIDADES

A partir de la lectura del apartado sobre Maternidad, proponemos avanzar en la lectura del artículo “La maternidad como mandato” y reflexionar acerca de las siguientes cuestiones:

1. ¿A qué se hace referencia, tanto en el artículo como en el texto, cuando se habla del “mandato de la femineidad”?

2. Explicar esto utilizando las respuestas que realizan las entrevistadas en el artículo periodístico y/o comentando ejemplos que se le ocurran de su vida cotidiana.



PARA SABER MÁS

La píldora anticonceptiva comenzó a circular en EEUU en la década del '60 extendiéndose rápidamente al resto de los países. A partir de uso generalizado promovió la reconfiguración de aspectos morales y sociales vinculadas a la idea de familia, sexualidad y reproducción.

con el orden de la naturaleza. Si bien hace tiempo que les resulta posible a las mujeres cuestionar ese mandato y que puedan elegir otros proyectos de vida, pareciera ser que esos parámetros se impusieran por sobre sus elecciones.

Los cambios en torno a la sexualidad de las mujeres vienen dados, en gran parte, por la posibilidad de elegir y/o retrasar la maternidad; lo que fue posible a partir del descubrimiento de la píldora anticonceptiva. Este ha sido un verdadero punto de inflexión para las mujeres occidentales, quienes en muchos casos han podido comenzar a disponer de la cantidad de hijos/as que tendrán; a concebir la sexualidad disociada de la reproducción y poder disfrutarla libremente. Para cierto grupo de mujeres la maternidad comienza a ser una elección y no un destino, y el trabajo fuera del hogar empieza a ser pensando como posible, de manera tal que se hace necesaria una redistribución de las tareas domésticas. No obstante, se trata de cambios lentos y complejos, en los que la reproducción y la recurrencia de las prácticas y las representaciones tradicionales de la maternidad continúan siendo muy comunes todavía.

En relación con el empleo, lo laboral ha sido para muchas mujeres una posibilidad de realización personal más allá del ámbito familiar, pero también ha traído aparejada la doble jornada de trabajo, debido a que no se han reestructurado con la misma velocidad los roles dentro de la familia. En términos generales, para las mujeres que terminan sus horas laborales, el trabajo doméstico, el cuidado de los diferentes integrantes de las familias y, en muchos casos, la resolución de situaciones comunitarias o barriales, constituyen, sin duda, una jornada laboral extra. Se refuerza de este modo su vulnerabilidad, pues esta doble jornada las obliga a desarrollar estrategias que repercuten severamente en sus condiciones de vida y bienestar (Montaño, 2010). En aquellos casos en los que las mujeres cuentan con reemplazo en la ejecución de estas tareas, continúan siendo otras mujeres quienes se ocupan de realizarlas. Se conforma una red de mujeres (madres, hermanas, empleadas) en torno al hogar y su cuidado. Es relevante que, incluso así, la administración, las decisiones y el control del trabajo doméstico sigan a su cargo.

Se trata de reconocer que esta doble jornada laboral constituye una verdadera barrera invisible en las trayectorias laborales de las mujeres. Esto ha sido definido por la teoría feminista como «techo de cristal»; pues es un límite imperceptible, pero imposible de atravesar, que les permite a las mujeres ver los escalones superiores de una carrera, pero les impide seguir avanzando. «Es invisible, porque no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido por barreras implícitas, informales y difíciles de detectar» (Maffía, 2008). Puesto que aún cuando las mujeres están capacitadas para acceder a puestos jerárquicos o de mayor importancia, la responsabilidad doméstica, el cuidado de los/las niños/as o los estereotipos operan como obstáculos para el ascenso o la aceptación de nuevas tareas, lo cual coloca a las mujeres en lugares de desventaja respecto de sus pares varones.

Una respuesta por parte de las políticas públicas ha sido la de implementar medidas de acción positiva, estableciendo leyes de cuotas -o cupos- tendientes a asegurar un número de mujeres que, de otra manera, no podrían ingresar a determinados puestos o espacios del mundo público: al interior de los partidos políticos, en sindicatos y espacios laborales. Estas políticas están dirigidas a corregir resultados sociales inequitativos y a asegurar una representación que por sí sola no sucedería, aunque no modifican el contexto que genera estas situaciones. Es por ello que deben ir acompañadas de políticas de transformación, que

PARA SABER MÁS



En 1991, mediante la sanción de la “Ley de cupos” (N°24.012), Argentina fue el primer país del mundo en incorporar el sistema de cuotas, por medio del cual se estableció un piso mínimo de 30% de candidatas mujeres en las listas de partidos políticos para cargos electivos nacionales.

tienen como meta modificar los marcos culturales y sociales desde los cuales se producen las desigualdades. Ahora bien, ¿qué sucede cuando las mujeres logran acceder a estos puestos o espacios sociales que implican capacidad de toma de decisiones, liderazgo, prestigio social y/o poder? Hemos visto cómo el hecho de ser varón o ser mujer (más allá del cuerpo anatómico) implica seguir una serie de pautas, conductas y roles socialmente esperados. **¿Qué pasa cuando las mujeres desafían los roles que culturalmente le fueron asignados y ocupan espacios para los cuales se supone no deberían contar con los atributos necesarios?**



Estas cuestiones ponen en evidencia hasta qué punto el mundo público se encuentra organizado desde un parámetro masculino considerado neutro y universal. El rendimiento o desempeño femenino se compara, en general, con el masculino, como si este último fuera un original -o modelo ideal-, al que se debe aspirar y, en el mejor de los casos, alcanzar. Ante esto, las mujeres parecieran estar destinadas a ser una versión reducida y restringida de lo masculino, coartando la posibilidad de encontrar formas diversas e igualmente válidas de desempeñar estos roles.

El papel preponderante y la vigencia que tienen los estereotipos de género dan cuenta de que lejos de ser un tema superado, se trata de un camino por desandar, que invita a revisar las relaciones jerárquicas y discriminatorias a partir de las cuales varones y mujeres hemos ido construyendo nuestra masculinidad y femineidad. Para ello es preciso repensar la vida cotidiana, las costumbres, las relaciones hacia el interior de la familia y cómo ello se relaciona con valores de nuestra época.

2.2.2 LA MUJER COMO OBJETO DE DESEO

Como hemos venido desarrollando, el mandato de la femineidad, o “lo que se espera de una mujer”, es una idea que interpela subjetivamente tanto a mujeres como a varones; y una de las principales expectativas de ese mandato es que las mujeres sean madres (y que los varones sean padres). Sobre esta base se construye el modelo de “mujer=madre”, el cual hemos venido desarrollando hasta ahora y que asimila la realización de la mujer a través de la maternidad. Pero además, paralelamente a este modelo de mujer, existe otro que equipara la idea de mujer a un tipo determinado de belleza. Mujeres sensuales, lindas, atractivas, sexys conforman un modelo de belleza que se sostiene principalmente por el estereotipo de “mujer sexy” y que podemos resumir en las medidas ideales de 90-60-90. Es un modelo que los varones requieren, esperan, desean y exigen de las mujeres, que muchas mujeres, por su parte, se exigen a sí mismas. También podemos identificar que es la lupa con la cual las mujeres se evalúan entre sí. Los medios masivos, la moda y toda una industria cultural y de consumo lo (re)produce y fomenta.

Las mujeres se encuentran atadas a una serie de rutinas que buscan convertirlas en aquella mujer que desean ser, pero que posiblemente nunca lo logren: se encuentran esclavizadas a la búsqueda de una belleza imposible.



ACTIVIDADES

1. A partir de la siguiente letra de tango, escrita por Ivo Pelay y popularizada por Tita Merello, reflexionar: ¿Qué modelo de mujer propone? ¿Es el que corrientemente encontramos en nuestra sociedad?

*Se dice de mí...
se dice de mí...
Se dice que soy fiera,
que camino a lo malevo,
que soy chueca y que me muevo
con un aire compadrón,
que parezco Leguisamo,
mi nariz es puntiaguda,
la figura no me ayuda
y mi boca es un buzón.
Si charlo con Luis,
con Pedro o con Juan,
hablando de mí los hombres están.
Critican si ya, la línea perdí,
se fijan si voy, si vengo o si fui.
Se dicen muchas cosas,
mas si el bulto no interesa,
¿por qué pierden la cabeza
ocupándose de mí?
Yo sé que muchos
me desprecian compañía
y suspiran y se mueren
cuando piensan en mi amor.
Y más de uno se derrite si suspiro
y se quedan, si los miro,
resoplando como un Ford.
Si fea soy, pongámosle,
que de eso aun no me enteré.
En el amor yo solo sé
que a más de un gil, dejé a pie.

Podrán decir, podrán hablar,
y murmurar y rebuznar,
mas la fealdad que dios me dio
mucha mujer me la envidió.
Y no dirán que me engrupí
porque modesta siempre fui...
¡Yo soy así!*

Hay tres características que componen la imagen de una mujer ideal: la belleza, la delgadez y la juventud. Atrás de ello, se elabora una industria que abastece en el mercado aquel prototipo de femineidad añorado: productos de belleza; tratamientos de depilación definitiva; alimentos bajas calorías; medicamentos para adelgazar, para no envejecer; spas de relajación; terapias antiestrés; horas de peluquería y, por supuesto, métodos quirúrgicos que cada vez comienzan a dirigirse desde edades más tempranas.

Pareciera, entonces, que conviven dos mandatos simultáneos, dos estereotipos: “mujer=madre de familia” y “mujer=deseo/deseable”; ambos suelen presentarse como opuestos, y, de hecho, es casi imposible cumplir enteramente uno de ellos sin faltar al otro. La prevalencia de uno de ellos puede estar en consonancia según la etapa en la vida en que se encuentren las mujeres. Así, la maternidad y/o la edad constituyen muchas veces puntos de inflexión, atenuantes, o mayores esfuerzos o exigencias para el cumplimiento de este modelo de belleza femenina (auto)impuesto socialmente.

Pese a la imposibilidad de su concreción, el mandato social requiere del cumplimiento de ambos para que una mujer sea considerada como tal, aunque, al mismo tiempo, condene su yuxtaposición: si reflexionamos sobre las consecuencias de este segundo mandato llevadas al extremo, notaremos que se trata de un modelo que causa muchas veces daños físicos y psicológicos en la salud de las mujeres y que reduce/circunscribe lo femenino y la femineidad a una estética determinada y a un modelo de belleza único.

Entre esta misma estética de mujer deseable y la idea de la mujer entendida como objeto de deseo hay un límite muy estrecho, que llega a su máxima expresión en el consumo del cuerpo de las mujeres, lo cual se encuentra simultáneamente condenado y tolerado por la sociedad. Lo que subyace a este último aspecto es la dicotomía entre buenas y malas mujeres, que tiñó durante largos siglos las formas de construir la femineidad y de pensar a las mujeres. Se presentan, así, dos ideas contrapuestas: las «buenas mujeres» de la casa, el hogar y la familia y, en el otro extremo, las “malas mujeres”, es decir, mujeres de la calle, mujeres públicas (País Andrade, 2013).

El mandato de feminidad que asocia a las mujeres con la maternidad alude a las buenas mujeres, las que han estado dedicadas a la casa y la familia, cuya moral y esencia femenina se encuentra contenida en los márgenes del hogar y protegida por los varones de la familia (padre, hermanos, esposo), de modo que quede asegurada así la continuidad del linaje, la reproducción. En este contexto, el adulterio o la violación son considerados ultrajes al honor (de los hombres que ejercen la potestad de esa mujer).

Por otro lado, encontramos a las «malas mujeres» que ocupan veredas y burdeles; se trata de aquellas cuyos cuerpos están destinados a ser plausibles de ser consumidos y mercantilizados por varones, en una transacción en la que el afecto no circula. Cuerpos que son nombrados como una cosa que es posible mirar, tocar y, en muchos casos, comprar y abusar (Torres Cárdenas, 2013). Esta última interpretación acerca de la mujer constituye una de las problemáticas más exponenciales y terribles de pensar las relaciones entre varones y mujeres en la actualidad, que en su versión más aguda se traduce en la trata de mujeres y la exposición del cuerpo femenino como mercancía.

La posibilidad de interpretar a las mujeres como objetos de consumo solo puede darse en una sociedad en la que las jerarquías de género existen y tienen vigencia; una sociedad cuya base se estructura en un sistema de creencias que considera lo masculino por sobre lo femenino (*patriarcado*). El consumo del cuerpo de las mujeres visibiliza de un modo cruel los desafíos que todavía tiene nuestra sociedad para establecer relaciones entre mujeres y varones realmente igualitarias, libres de jerarquías y relaciones de poder.

2.3 LA VIGENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Actualmente podemos decir que son significativos los avances en relación con la igualdad entre varones y mujeres. Sin embargo, pese a lo instalado que puede estar este tema en el discurso cotidiano, es sustancial no olvidar que, en términos históricos, se trata de una discusión y agenda política muy reciente. La interpretación/utilización del concepto de género, tal como lo trabajamos en este manual, recién data de fines de los años '80 (Scott 1990). A partir de ese momento, Género comenzó a ser considerada una categoría de análisis relacional que permite dar cuenta de los procesos históricos y políticos atravesados por relaciones de poder que producen desigualdades entre hombres y mujeres.



Los estudios de género permitieron poner en entredicho y revisar cuestiones tales como la sexualidad/ el placer femenino; el trabajo doméstico considerado como algo innato de las mujeres; la maternidad como único camino de realización femenina, la división entre el mundo público y el privado, lo natural y lo naturalizado.

Lo femenino no es, por lo tanto, una esencia, y esto queda demostrado en las múltiples formas posibles de ser mujer que existen. Los espacios ocupados por las mujeres han ido variando a lo largo del tiempo y en cada cultura. La categoría de género nos permite *desencionalizar* la femineidad; algunas autoras postulan que género no es algo que vayamos a encontrar de forma aislada, sino una categoría de análisis que siempre aparecerá articulada con otras categorías desde las cuales se inscriben y establecen relaciones de poder específicas, tales como la clase, la orientación sexual, la etnia, la cultura. Todas estas categorías se construyen, experimentan y canalizan conjuntamente, aportando escenarios múltiples en los que las mujeres establecen sus relaciones y construyen sus resistencias de maneras diversas (Del Río y otros/as, 2013).

Las normativas internacionales de derechos humanos así como las legislaciones nacionales que promueven y resguardan la igualdad y equidad de las mujeres, denuncian la presencia y actualidad de estos temas, y destacan la violencia contra las mujeres como el más crudo exponente de la desigualdad y jerarquía que atraviesan las relaciones de género. A continuación nos detendremos en este tema, pues consideraremos que solo es posible modificarlo en su aspecto más profundo si se reconoce la raíz ideológica y política que subyace a este tipo de prácticas.

2.4 VIOLENCIAS

La violencia entendida como el recurso al servicio de la fuerza física, psicológica, moral, económica para imponer los propios intereses, deseos y voluntades ha sido a lo largo de la historia casi de uso exclusivo de los varones. La ocupación principal de estos fue durante la Antigüedad y el Medioevo, la guerra y junto con ella, el pillaje, el incendio y el asedio constituyeron durante siglos métodos idóneos para construir y mantener posiciones sociales privilegiadas.

Si bien hoy en día la violencia entendida en estos términos recibe una fuerte sanción moral y social, continúan existiendo diversas manifestaciones de ella y -al igual que antaño-, son los varones los principales actores que la ejercen: la violencia callejera, la violencia entre bandas y la violencia de género son algunos ejemplos. De forma más o menos explícita, todos los hombres están legitimados para su uso y, si bien no son tantos los que la ejercen en sus formas delictivas, la mayoría ejerce formas aun naturalizadas o minimizadas de violencia, abuso y control que circulan como costumbres en la vida cotidiana (Bonino, 2011).

2.4.1 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Las jerarquías de género de la que venimos dando cuenta a lo largo de este manual adquieren su máxima expresión en las manifestaciones violentas que padecen las mujeres por el solo hecho de serlo. La violencia contra las mujeres debe ser entendida en el contexto de una sociedad que ha legitimado a largo de la historia la fuerza destructiva como base para construir la jerarquía social. Las relaciones entre varones y mujeres no escaparon a esta lógica; por el contrario, como vimos, la familia patriarcal ha sido una de las bases sobre las que se legitimó la superioridad de lo masculino sobre lo femenino, a fuerza de estereotipos, prácticas y discursos androcéntricos.

Las manifestaciones violentas son múltiples, afectan la vida, libertad, dignidad, integridad de todas las personas; aunque a veces son sutiles, puede ser violenta tanto una acción como una omisión. La violencia afecta a mujeres de diversas condiciones sociales y culturales; se da en una gama enorme de esferas de la vida social, de experiencias vitales y de prácticas y relaciones sociales. En mayor o menor medida, cualquier ámbito social resulta potencialmente violento para las mujeres: en el trabajo, en la calle, en las primeras citas, coartando o mercantilizando su sexualidad, en situaciones de conflicto armado y desplazamiento, en el lenguaje, en las instituciones (educativas, religiosas, sanitarias, penitenciarias).

La violencia se ejerce en todos los espacios, existiendo un *continuum* entre las violencias en el interior del espacio doméstico y las violencias en el espacio público, en todas las cuales las mujeres son las perjudicadas. En ambos casos, se trata de crímenes que cuentan con un alto grado de tolerancia social y naturalización, en los que es habitual culpabilizar/responsabilizar a las víctimas.

La violencia contra las mujeres en el espacio privado es, quizá, la que más se ha estudiado y tiene una característica distintiva: suele darse en la pareja heterosexual. Mayormente, la ejerce el varón contra una mujer con la que tiene –o

ha tenido- una relación afectiva. No se reduce a la agresión física, sino que incluye la violencia psicológica, económica y sexual, en sus formas graves, moderadas y/o leves. Todos estos actos de violencia implican atentados contra la dignidad y los derechos humanos de las mujeres que los padecen.



“La violencia ejercida hacia las mujeres (...) se trata del ejercicio de dominación de un sexo sobre el otro, resultado de históricas relaciones desiguales de poder. Por supuesto que tal ejercicio de dominación, se ejerce también hacia otros sujetos discriminados, como los negros/as, indígenas, homosexuales y lesbianas, entre otros” (Falú, 2008).

Poder analizar la producción y reproducción de la violencia de género como consecuencia de construcciones sociales y culturales que legitiman la distribución desigual entre los sexos, habilita una comprensión política de sus causas y compromete al Estado en su tratamiento. Quedan, pues, desautorizados los discursos que asignan la responsabilidad a las víctimas o encasillan la cuestión en un problema «privado» que cada familia o mujer debería resolver.

Si bien, como hemos venido desarrollando, a lo largo de los últimos años las mujeres han logrado ocupar espacios antes negados, ganar reconocimiento en su desarrollo personal y conseguir el ejercicio de muchos derechos, es ilustrativo notar cuán recientes en términos históricos resultan estos cambios. Por ejemplo, hasta hace poco tiempo, la violencia de género no era considerada un problema de Estado o un problema social en tanto se lo interpretaba como una violencia que transcurría en el ámbito privado.

Como hemos mencionado anteriormente, la vigencia que aún presentan temas tan complejos como la violencia intrafamiliar, el acoso sexual, la trata de mujeres, entre otros, constituyen algunos ejemplos —quizá los más crudos y evidentes—, de que la igualdad de género entendida como un derecho humano esencial, lejos de ser una meta alcanzada continúa siendo un motivo de lucha, militancia y gestión política. El accionar del movimiento de mujeres y del feminismo visibiliza este problema y al traducirlo en términos de género denuncia la responsabilidad social y política que le corresponde. Pero, sobre todo, nos invita a revisar nuestra propia trayectoria en torno a este tema y desde allí pensar otras formas de relaciones, en donde la diferencia no sea razón para justificar la desigualdad.

2.5 MUJERES Y DERECHOS HUMANOS EN NUESTRO PAÍS

Nuestro país en la reforma de la Constitución Nacional del año 1994 otorgó jerarquía constitucional a múltiples tratados

internacionales sobre derechos humanos (*artículo 75, inciso 22*), entre los cuales se destacan dos en relación con los derechos de las mujeres:



NORMATIVA

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
Texto completo disponible en CD.



PARA SABER MÁS

Recordemos que los estados están obligados a:

Respetar // Proteger // Satisfacer // Adoptar medidas progresivas // Presentar informes.



NORMATIVA

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.
"Convención de Belem do Pará".
Texto completo disponible en CD.

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.
Disponible en CD.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Fue necesario contar con una convención distinta y especial para proteger los derechos humanos de las mujeres, dado que el mero hecho de su humanidad no ha sido suficiente. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (cedaw, por sus siglas en inglés) fue sancionada por la onu en 1979. En el preámbulo de la cedaw se explica que, a pesar de la existencia de otros instrumentos, las mujeres siguen sin tener derechos iguales a los de los varones. La discriminación, definida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, sigue existiendo en todas las sociedades. A los efectos de combatir la discriminación por motivos de sexo, la Convención requiere a los Estados partes que reconozcan la importante contribución económica y social de la mujer a la familia y a la sociedad en su conjunto. Hace hincapié en que la discriminación obstaculiza el crecimiento económico y la prosperidad. También reconoce expresamente la necesidad de un cambio de actitudes por medio de la educación, tanto en los hombres como en las mujeres, para que se acepte la igualdad de derechos y obligaciones y se superen los perjuicios y prácticas estereotipadas. Otra característica importante de la Convención es el reconocimiento explícito de la meta de una igualdad real, además de jurídica, y de la necesidad de medidas especiales de carácter temporal para alcanzarla.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención de Belem do Pará"

La importancia de esta Convención, firmada en 1994, radica en el hecho de que es la única en el mundo que denuncia y denuncia de manera directa y completa la violencia contra las mujeres. Reconoce el derecho de las mujeres a una vida sin violencia, y establece que la violencia contra ellas es una violación a los derechos humanos. La Convención de Belem do Pará permite visualizar que las condiciones de desigualdad en la que viven las mujeres están atravesadas por la discriminación y la violencia. Según este documento, la violencia contra las mujeres se define 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".

Se destaca en esta definición la disolución de la distinción entre lo público y lo privado, lo cual es crucial para garantizar la protección efectiva de los derechos de las mujeres. Al incluir el espacio privado en la definición de la violencia de género se incorpora el tema a la agenda política y se responsabiliza a los Estados por el impacto de este problema en la vida de las mujeres.

Sobre la base de obligaciones y responsabilidades que esto generó para el Estado argentino, en el año 2009 se sancionó la "**Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**" (N° 26.485), adecuando la normativa de nuestro país a los preceptos de la Convención de Belém do Pará. Esta ley reconoce cinco tipos de violencia (física,

psicológica, sexual, patrimonial, simbólica) y define distintas modalidades que van desde el plano intrafamiliar al institucional.

Dentro de sus objetivos comprende la eliminación de la discriminación; garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; la remoción de los patrones socioculturales patriarcales y la erradicación de la violencia. Se trata de una ley imperativa e irrenunciable; no puede ser dejada sin efecto por acuerdo de partes. Es aplicable en todo el territorio de la Nación y establece que los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, deben adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones.

2.6 REFLEXIONES FINALES

Partimos de la idea de que cuando hablamos de las mujeres, nos estamos refiriendo a un colectivo heterogéneo, múltiple y diverso; aspectos que en general quedan invisibilizados en el espacio común que comparten, al ocupar el lugar relegado en las relaciones de género. Ahora, volviendo a la pregunta inicial: ¿por qué no es lo mismo hablar de «la mujer» que de «las mujeres»? Si no existe una esencia femenina, entonces son posibles diversas formas de ser mujer. Dicho de otro modo: si ser y sentirse mujer no implica seguir ciertos mandatos sociales (como ser cariñosa, dulce, sensible, maternal, madre, delicada, flaca, joven, alta, sexy, etcétera), entonces es posible construir femineidades acordes con los deseos y aspiraciones de las mujeres en los distintos momentos de sus vidas y según sus historias; de modo que puedan desplegar, así, sus potencialidades libremente, en un marco de respeto y libre de violencia.

Es preciso tener en cuenta las singularidades que las diferentes situaciones socio-culturales e históricas van inscribiendo en las mujeres y sus identidades, de manera tal que se elaboren múltiples formas y posibilidades de concebir y vivir lo femenino. Hemos identificado a lo largo del texto los cambios en las subjetividades que las mujeres debieron –y deben– ir afrontando a medida que trascienden los roles tradicionales y esencialistas con los que se las ha identificado socialmente.

Se trata, en todos los casos de un ejercicio de resignificación: por un lado se reconfiguran los espacios históricamente ocupados por ellas y, por otro, van ocupando nuevos ámbitos y responsabilidades. En este contexto, las mujeres que desafían los estereotipos de género deben elaborar estrategias frente a las reacciones que esto promueve a su alrededor, desplegando recursos hasta ahora desconocidos por ellas mismas (y su entorno). Se trata de un cambio social profundo que impacta en mujeres y varones, el cual es preciso conceptualizar para lograr darle sentido y comprenderlo en su magnitud.

Los estudios de género habilitan, así, no solo lugar para la reflexión sobre las relaciones de poder entre los sexos, sino que promueven también reflexiones al interior de cada uno de estos, y en articulación con otras relaciones de poder. En otras palabras, si la categoría de género trata del poder, entonces, en la medida en que las relaciones reales de poder entre varones y mujeres (y entre distintos grupos de mujeres y de varones) comienzan a cambiar, nuestras experiencias y nuestras definiciones de género también deberían hacerlo. El proceso del trabajo de género es constante y, necesariamente, incluye reformulaciones y transformaciones.



PARA SABER MÁS

"Género y Desarrollo Humano: una relación imprescindible", García, Adela. Organizado por: Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), 2009.



ACTIVIDADES

A partir de la lectura del capítulo y a modo de reflexión final, puede realizar la Autoevaluación propuesta en la siguiente página.

Trabajar en pos de la igualdad entre varones y mujeres requiere de una profunda revisión de nuestra historia, nuestro cotidiano y los futuros deseables. Dar cuenta de la pluralidad femenina nos permite visibilizar las consecuencias políticas profundamente simplificadoras y antidemocráticas que la supuesta homogeneización acarrea para la puesta en práctica de políticas públicas. Si se interpreta a las mujeres como sujetos sociales móviles y contradictorios, atravesadas por multiplicidad de situaciones y realidades yuxtapuestas, estaremos más cerca de comprender el impacto que estos cambios promueven en las vidas de todo/as, así como, además, de la necesidad de formular política(s) que sean lo suficientemente radicales como para asegurar de modo real y no declarativo los derechos de las mujeres

AUTOEVALUACIÓN

CAPÍTULO

2

Las respuestas correctas de esta actividad se encuentran en el anexo al final del manual.

- 1 Los estereotipos y mandatos de género dictan las pautas que orientan el comportamiento de varones y mujeres. VERDADERO FALSO
- 2 En nuestra sociedad actual los aspectos identificados con la masculinidad se encuentran sobervalorados socialmente en relación a aquellos asociados a la feminidad. VERDADERO FALSO
- 3 Más allá del cuerpo anatómico (sexo), varones y mujeres tenemos esencias distintas, por eso las mujeres se dedican principalmente al hogar y los varones a actividades fuera de él. VERDADERO FALSO
- 4 Los estereotipos de género son ideas construidas socialmente que ya no tienen vigencia en nuestra sociedad, pues son muchas las mujeres que ocupan puestos públicos y muchos varones que se ocupan del hogar. VERDADERO FALSO
- 5 La referencia a la "doble jornada de trabajo" de las mujeres se aplica a situaciones en que las mujeres tienen dos empleos remunerados, dejando poco tiempo disponible para su hogar e hijos. VERDADERO FALSO
- 6 Priorizar la maternidad a determinada edad tiene que ver exclusivamente con una cuestión natural: el reloj biológico marca los tiempos en que una mujer debe ser madre. VERDADERO FALSO
- 7 La violencia de género sólo ocurre en el espacio privado. VERDADERO FALSO
- 8 Se considera violencia contra las mujeres a 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. VERDADERO. Se lo considera cuando es ejercida tanto en el ámbito publico como en el privado.
FALSO. Solamente se lo considera cuando es ejercida en el ámbito privado.
- 9 La violencia sufrida por las mujeres al interior del hogar es un problema que ocurre principalmente en familias de bajos recursos y/o con escasos niveles de educación. VERDADERO FALSO

CAPÍTULO

3. GÉNERO Y MASCULINIDAD: ¿qué tiene que ver la masculinidad con el género?

Como venimos analizando desde el capítulo 1, la perspectiva de género es la mirada que nos permite analizar las relaciones entre varones y mujeres desde un punto de vista que muestre la manera en que ellas se construyen, en lugar de pensarlas como algo dado naturalmente. En este sentido, es una herramienta para estudiar los significados, las prácticas cotidianas, los símbolos y las normas que cada sociedad elabora a partir de las diferencias sexuales establecidas de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos. Para reforzar el argumento de la construcción social de las relaciones entre varones y mujeres, es importante destacar que estos significados, prácticas y reglas cambian según el contexto geográfico e histórico, la clase social, la religión y el origen étnico y cultural. De la misma manera que cambian (según el contexto) las relaciones entre varones y mujeres, también se modifica el significado de la masculinidad.



La perspectiva de género ha sido habitualmente identificada solo con el análisis de las desigualdades que afectan a las mujeres en nuestra sociedad. En este sentido, cuando escuchamos hablar del concepto de «género», solemos asociarlo inmediatamente con las mujeres, casi como si género y mujeres fueran sinónimos. Lo que nos interesa destacar aquí es que, como vimos, el concepto «género» es relacional, lo cual quiere decir que para definir *lo femenino* necesitamos diferenciarlo respecto de *lo masculino*.

A partir de la universal diferencia sexual, expresada a través de la anatomía de los genitales (varón-mujer), se instalan diferentes simbolizaciones culturales, es decir aquello que denominamos «género». A lo largo de este capítulo, intentaremos reflexionar acerca del modo en el que lo masculino en una sociedad dada se construye en estrecho vínculo con lo femenino y viceversa. Veremos que cuando estas construcciones se desarrollan a partir de una oposición absoluta entre ambos términos (masculino - femenino), generan en la práctica situaciones de segregación y discriminación.

Como analizaremos, no solo las mujeres viven inequidades derivadas de esta forma de ordenar las diferencias

entre mujeres y varones, sino que estos últimos también las experimentan como producto de los mandatos que socialmente se les imponen con el «ser hombre» o «ser macho», y las normas y conductas que deben respetar para gozar de los beneficios que otorga la pertenencia a un modelo de masculinidad hegemónica.

3.1 MASCULINIDAD HEGEMÓNICA

El concepto de «masculinidad» se refiere, a grandes rasgos, a cómo son educados los varones y cómo son socializados para cumplir determinados roles, diferentes a los asociados a lo femenino. También incluye todos los símbolos, discursos y prácticas que se vinculan con las múltiples formas de ser varón; por ejemplo, si pensamos en el campo de los deportes en nuestro país, es muy común que un niño tenga, aún antes de nacer, asignada una pertenencia a un equipo de fútbol. Se da por sentado que el fútbol es un deporte que les gusta a los varones; y a partir de esto, a quienes no les gusta el fútbol como deporte son mirados con preocupación y considerados «raros». Así se educa a los niños desde la más temprana edad para construir su identidad masculina en relación con un deporte determinado, que a su vez implica valores y prácticas específicas.

Ya hemos dicho que nuestra cultura todavía promueve un modelo de género que le otorga mayor valor a lo masculino por sobre lo femenino, e incentiva en los varones ciertos comportamientos como la competitividad, la demostración de virilidad, la búsqueda del riesgo y el uso de la violencia en determinadas circunstancias. Por su parte, la «**masculinidad hegemónica**» refiere a **aquellas características, comportamientos, valores y prácticas a partir de los cuales se piensa que algunos varones son más varones (o más hombres) que otros varones.**

No se trata de una esencia masculina, es decir, de características inherentes a las personas, sino de un modelo social que indica las formas consideradas correctas de «ser hombre»; una determinada forma de hacer, pensar, sentir y desear, con base en un conjunto de mitos, creencias, símbolos y significados sobre lo que es «ser hombre». Este mandato podría ser resumido en la frase: *«No se nace hombre, se llega a serlo»*.



Este modelo de masculinidad hegemónica exige una serie de mandatos que deben ser cumplidos para que los varones se constituyan en «hombre de verdad». Los mandatos de la masculinidad son los comportamientos que socialmente se espera de los varones.

Las expectativas generadas a partir del modelo de masculinidad hegemónica deben cumplirse frente a sí mismo, frente a su pareja, su familia y frente a sus pares. Esto significa que un varón cuyas características no se correspondan con las del modelo corre el riesgo de no sentirse a sí mismo como un «verdadero hombre» y ser considerado por los demás como «menos hombre» que otros varones.



PARA SABER MÁS

La frase original fue elaborada por la filósofa y feminista Simón de Beauvoir, «No se nace mujer: se llega a serlo» en su célebre libro «El segundo sexo» escrito en 1949 en Francia. En este caso se utilizó para dar cuenta del mismo proceso en la construcción de la masculinidad, entendiéndola también como un producto cultural construido socialmente.

BIBLIOGRAFÍA



"Apuntes acerca de los estudios de masculinidad: de la hegemonía a la pluralidad", flacso-Chile. Disponible en CD.

Según Rodrigo Parrini (2002), de acuerdo al modelo hegemónico de masculinidad, un **varón debería ser:**



En cuanto al comportamiento sexual, el modelo de masculinidad hegemónica prescribe la heterosexualidad como la única posibilidad de orientación sexual. En este sentido, se supone que los varones deben sentir la necesidad permanente de desear y poseer a las mujeres, situando al deseo sexual como un instinto –en muchas ocasiones «incontrolable», que se impone a su voluntad. Esta prescripción es obligatoria para los varones si quieren seguir siendo considerados como tales. En consecuencia, las mujeres ocupan un lugar de complemento, y se les suele adjudicar un rol pasivo en la sexualidad.

Moralmente el modelo indica que los varones deben ser rectos, comportarse correctamente y que su palabra debe valer. Asimismo, un componente central es la heroicidad, al promover una visión de la vida como desafío y del mundo como campo de batalla o de competencia en el que gana el más fuerte; donde la amenaza es constante y en el que la violencia puede ser requerida. El incumplimiento de los mandatos de la masculinidad hegemónica implica la marginalización, ridiculización o estigmatización. Como parte de la misma mecánica que la masculinidad hegemónica asigna, cumplir con los requisitos impuestos a los varones debería darles una sensación de orgullo, importancia y pertenencia.

Fuerte/débil o duro/frágil y valiente/cobarde son opuestos dicotómicos donde el primer término es considerado positivo en los varones e indispensable para ser reconocidos como «machos», según una visión mayoritaria de lo que los varones deberían ser. Así, **la masculinidad hegemónica asocia al género masculino como capaz sexualmente, eficiente laboralmente, autosuficiente económicamente y emocionalmente rígidos.**

Una de las características cruciales de la masculinidad hegemónica, sobre la cual es preciso prestar atención, es el mandato de constituir una pareja estable, conformar una familia y tener hijos/as. En el imaginario social la paternidad sigue asociada a la jefatura familiar, a la autoridad, a la virilidad, a la toma de decisiones y el varón sigue siendo tradicionalmente el que da el nombre a la familia y a la descendencia. Ser padre se incluye dentro del proceso de formación de la masculinidad que atribuye a los varones jerarquías, fortaleza, roles dominantes, autoridad y



ACTIVIDADES

Visualizar las tres publicidades que se encuentran en el CD, compararlas e identificar los roles y estereotipos de género asignados a los varones en cada una de ellas.

responsabilidad por la provisión económica como factor ineludible para el bienestar familiar. De estos logros y éxitos depende la inclusión social de su familia y de sus hijos e hijas, mientras que el mundo de poder y privilegios los aparta del mundo de la crianza infantil y el sustento emocional

3.2 ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA?

Tanto varones como mujeres incorporamos las mismas estructuras de jerarquización masculina, la cual aparece como neutra porque toma al varón como la medida estándar de todas las cosas. Esto incide en la conducta de los propios varones, quienes se ven presionados a actuar bajo el imaginario de ser los representantes de la condición humana al estar supuestamente “dotados por la naturaleza para ello”. Un claro ejemplo al respecto lo podemos visualizar por medio del lenguaje en el cual nos referimos a las personas, habitualmente en masculino.

La palabra ‘hombre’, según su definición, representa a varones y mujeres; sin embargo, es extendido el uso de este término para referirse solamente a varones. En este sentido, la masculinidad es utilizada como el marco de referencia privilegiado, lo que genera en los varones el sentimiento de ser los propietarios de las certezas, de tener el derecho a definir la realidad, de no dudar, de ser los representante de la ley, de controlar y juzgar, de exculparse y proyectar la culpa en un blanco que sea físicamente más débil o más vulnerable (niños/as, mujeres o bien grupos sociales como homosexuales, o una minoría religiosa o social, o inmigrantes).

Los varones, por definición (por el solo hecho de ser varones) se insertan en el mundo ocupando un espacio de poder, el cual se refleja en nuestros sistemas de organización social, política y económica y que se encuentra en la base de la religión, la familia, las expresiones lúdicas y la vida intelectual. Sin embargo, pese a ocupar ese espacio privilegiado, las vidas de los hombres muestran una realidad mucho más compleja, que va más allá de la obtención de los beneficios sociales que puedan obtener.



Si bien, por su condición de género gozan de poder social y de muchos privilegios, la manera en que se ha conformado este sistema de organización social (patriarcado) causa un alejamiento de los varones respecto de sí mismos. Lo masculino se ha construido como lo opuesto a todos aquellos rasgos asociados a lo femenino (las mujeres), y ello requiere de los varones que repriman y supriman todas las potencialidades que puedan tener en este sentido. **Para poder cumplir con los mandatos de la masculinidad hegemónica los varones deben suprimir sus emociones y necesidades. El poder social de lo masculino, se construye sobre la capacidad de ser distante consigo mismos, con los otros hombres y con las mujeres.**

Así, la socialización masculina, si bien presenta privilegios para los varones, también se traduce en riesgos para sí mismos. Esto les trae consecuencias como dificultades para identificar sus sentimientos y hablar de ellos, desatención en relación con su propia salud y autocuidado, así como conflictos para generar empatía con otros/as. Los mandatos de masculinidad de nuestra sociedad inducen a los varones, por ejemplo, a ser agresivos y competitivos y a exponerse a sí mismos y a otros/as a conductas violentas y temerarias. Además, dentro de estos mandatos, el autocuidado y la valoración de la salud son escasos, ya que se asocian a la vulnerabilidad y, por ende, aparecen como aspectos netamente femeninos. De hecho, los varones y niños aprenden a transformar una amplia gama de emociones en ira, la cual ocasionalmente se torna en violencia dirigida hacia sí mismos, como ocurre, por ejemplo, con el abuso de sustancias y las conductas autodestructivas.

A su vez, las relaciones jerárquicas no se dan solamente en relación con las mujeres, sino que las normas sobre las que se basa la masculinidad hegemónica se oponen también a formas de masculinidad que no se correspondan con sus elementos constitutivos mencionados anteriormente. En este sentido, la masculinidad hegemónica opone a los varones entre sí. Si bien existe una concesión generalizada de estatus social de los varones (otorgada por el solo hecho de pertenecer a un sexo), en la que son socios vitalicios de una estructura jerárquica que los ubica en un rol de dominación, la masculinidad hegemónica define que hay varones que son “más hombres” que otros. Es decir, **la masculinidad hegemónica crea relaciones jerárquicas entre los propios varones.**

R. Connell (1995), definió originariamente el concepto de «masculinidad hegemónica», e identificó cuatro aspectos inherentes a las relaciones entre varones entre sí, que explican los principios básicos sobre los que se sostiene la jerarquía de lo masculino sobre lo femenino y también de unos varones sobre otros:



Hegemonía: se refiere a la dinámica cultural por la cual un grupo exige y sostiene una posición de liderazgo en la vida social: en cualquier tiempo dado se exalta culturalmente una forma de masculinidad en lugar de otras. En nuestro caso, el patriarcado (dominio de los hombres y subordinación de las mujeres) se encuentra corrientemente aceptado y se encarna en este tipo de masculinidad.

Subordinación: se refiere a relaciones de género específicas de dominación y subordinación entre grupos de hombres. Dentro de una sociedad que sostiene la ideología patriarcal, la homosexualidad ocupa la parte más baja en la jerarquía de género entre hombres, pues es asimilada fácilmente con la femineidad. Si bien la masculinidad gay es la más evidentemente subordinada, no es la única: algunos varones también son expulsados del círculo de legitimidad cuando presentan algún signo propio de la femineidad (sensibilidad, gusto por la estética, etcétera).

Complicidad: la cantidad de hombres que rigurosamente practica los patrones hegemónicos en su totalidad, pareciera ser bastante reducido. No obstante, la mayoría de los varones gana por hegemonía y obtiene los beneficios derivados de la organización patriarcal (aquella ventaja que obtienen de la subordinación de las mujeres).



Marginación: si los tres conceptos anteriores son inherentes a las relaciones de género, el concepto de marginación hace referencia al vínculo entre el orden de género y otras estructuras del orden social; tales como clase, etnia, religión. Esto crea relaciones más amplias entre las masculinidades.

Los varones que no cumplan con los preceptos dictados por el modelo de masculinidad hegemónica son feminizados y expulsados simbólicamente de la identidad masculina. Quienes logren cumplir los mandatos del rígido modelo de la masculinidad hegemónica, contarán con el reconocimiento de sus pares e integrarán el grupo de pertenencia. En cambio, la desobediencia de sus mandatos –en especial el de la heterosexualidad– determinará la exclusión de quienes los incumplan. Incluso, en algunos casos, podrá conllevar el sufrimiento de castigos ejemplares.

De esta forma, la masculinidad hegemónica opera como un elemento organizador de las relaciones entre las personas. La femineidad y los varones que no cumplen con el modelo se constituyen como “el otro”, el diferente.

3.3 EQUIPARACIÓN DE LA MASCULINIDAD CON EL PODER

Como hemos visto, la demostración de poder masculino es una de las consecuencias del cumplimiento del modelo de la masculinidad hegemónica. El poder que los valores del patriarcado ha depositado en los varones implica la posibilidad de someter a otros/as. Si entendemos al poder como una relación desigual que coloca a determinados sujetos o grupos sobre otros, desde la perspectiva de género que venimos desarrollando, se entiende que por el solo hecho de ser hombre se ejerce algún tipo de poder.

Los varones interiorizan estas concepciones en el proceso de desarrollo de sus personalidades y –como parte del grupo de varones–, se van apropiando de ellas, es decir: ejercitan la masculinidad. Aprenden de esta forma a experimentar este poder, considerado legítimo, dentro del sistema patriarcal y que les concede la capacidad de ejercer el control. Los varones vivencian y ejercen el poder de esta manera porque les otorga privilegios y ventajas que otros no pueden disfrutar. No es algo sobre lo que se reflexione o que se busque de manera específica, simplemente les viene dado, pues la fuente de tal poder está en la sociedad que todos y todas construimos cotidianamente.

No obstante, la masculinidad hegemónica encierra una paradoja: su altísima exigencia la torna imposible de cumplir. Mientras por un lado se exige ser un «hombre de verdad», en la práctica, el costo que implica el cumplimiento de los mandatos de la masculinidad hegemónica hace que nunca puedan serlo plenamente.



Este es uno de los grandes triunfos del patriarcado: haber extendido un tipo de masculinidad con la cual casi todos los varones se sienten identificados –y por consiguiente la avalan– pero que casi ninguno la cumple plenamente aunque obtengan sus beneficios.

ACTIVIDADES



Analice el siguiente caso a partir de las lecturas y responda las preguntas abajo detalladas:

“Un/a integrante del destino al que usted pertenece le comunica, por vías informales, que sus compañeros/as se enteraron que convive con una pareja del mismo sexo y, a partir de ese momento, comenzó un hostigamiento hacia su persona que incluye: comentarios y gestos descalificadores permanentes, dibujos estigmatizantes en sus elementos de trabajo, agresiones, aislamiento, etc.”

1. Identifique si el caso representa una violación a los derechos humanos. De ser así, señale los canales formales que su institución posee para resolver esta situación.

2. Analice el caso planteado utilizando las conceptualizaciones que crea pertinentes desde la perspectiva de género desarrollada en el manual.

3. ¿Qué características vinculadas a los modelos de masculinidad encuentra en el caso propuesto?

En efecto, retomando a Connell, podemos decir que un gran número de varones tiene alguna o algunas conexiones con el proyecto hegemónico de masculinidad, pero no encarna la masculinidad hegemónica completamente. Sino que construyen sus masculinidades de modo tal que obtienen los beneficios que derivan de este modelo -en complicidad con el mismo-, pero sin ser los mayores representantes de ella.

Reflexionar sobre la elaboración de las masculinidades contemporáneas, y el modo en que actualmente se estructuran las relaciones de poder en relación con las mujeres, pero también con otros varones, aporta riqueza y complejidad a los estudios de género; y sobre todo, habilita espacios diferentes/novedosos entre los propios varones y entre varones y mujeres.

3.4 ¿QUÉ SON LAS MASCULINIDADES NO HEGEMÓNICAS O ALTERNATIVAS?

Hoy se promueven nuevas formas de socialización orientadas a flexibilizar el modelo de masculinidad hegemónica. Se busca visibilizar y legitimar la diversidad masculina, en un contexto cada vez mayor de reconocimiento social, político y jurídico de la diversidad humana y del respeto que ella misma merece. Se trata de tomar conciencia sobre la imposibilidad de alcanzar un modelo de masculinidad hiper-exigente y de visualizar el costo que tiene para los varones intentar cumplir con tales mandatos.



Se evidencia la falsedad de considerar las características femeninas y masculinas como opuestas y excluyentes. Si bien la hegemonía del modelo de masculinidad aún sigue vigente, no todos los varones mantienen hoy sus consignas y prescripciones.

Hay varones que ya no reprimen ni temen mostrar, desarrollar y vivir las características atribuidas a lo femenino; varones que disfrutan de las tareas domésticas, que son padres cercanos a sus hijos/as o que se responsabilizan por familiares enfermos; varones que no dudan en definirse como gays por un lado o antihéroes por otro. Existen hoy en día varones que lloran en público sin avergonzarse, padres presentes, comprometidos y afectivos que influyen positivamente en el desarrollo y bienestar de sus hijas e hijos; que se involucran en el cuidado diario, que comparten equitativamente con su pareja las tareas de cuidado, de crianza y domésticas. Es posible construir otras masculinidades, donde los varones puedan expresar libremente sus sentimientos y tengan una mayor percepción de autoconfianza.

Se trata de analizar las características principales que conforman la masculinidad hegemónica, pero no desde una perspectiva excluyente o dicotómica, sino intentando a partir de la reflexión erradicar el ejercicio de la violencia –en tanto instrumento de imposición de voluntades- del repertorio de vida: tender hacia la resolución pacífica de los conflictos y encontrar modos más saludables y diversos de expresar la afectividad.



ACTIVIDADES

A partir de la lectura del capítulo y a modo de reflexión final, puede realizar la Autoevaluación propuesta en la siguiente página.

Consideramos que una de las formas más efectivas de combatir el injusto y desigualitario estatus instaurado por el modelo hegemónico de masculinidad es desarrollar una posición crítica que analice y cuestione las formas de la masculinidad que generan tratos discriminatorios e injustos, además de percibir los beneficios del cambio para lograr formas de vida más plenas que impliquen que mujeres y varones puedan alejarse de sí mismos y aceptarse como personas que gozan del mismo valor como seres humanos

CAPÍTULO

4. GÉNERO: LA DIVERSIDAD SEXUAL

Como venimos trabajando, la perspectiva de género se caracteriza por analizar aspectos políticos, económicos, sociales y culturales que cuestionan las ideas establecidas en relación a los roles en la familia, la sexualidad, la reproducción, las relaciones de poder, el mundo del trabajo y los estereotipos basados en el sexo de las personas.

En este capítulo, nos proponemos desarrollar lo que comúnmente se conoce como la diversidad sexual, conformada por personas trans (travestis, transexuales, transgéneros) gays, lesbianas y bisexuales. Para ello, vamos a poner el cuerpo en debate, a partir de la profundización de dos conceptos que se enunciaron en el primer capítulo de este manual: la identidad de género y la orientación sexual.

Por medio del análisis de ambos conceptos, podremos reconocer los elementos centrales que conforman la cosmovisión que atraviesa nuestra sociedad: el pensamiento binario (varones/mujeres) y su correspondencia en las relaciones heterosexuales como norma.

4.1 EL PENSAMIENTO BINARIO

La forma en que solemos interpretar el mundo se caracteriza por ser dicotómica, es decir de a pares, se colocan las múltiples realidades en dos casilleros: mayor/menor, gordo/flaco, blanco/negro, naturaleza/cultura, sujeto/objeto, varón/mujer.

La diferencia es conceptualizada por medio de una lógica binaria que implica la exclusión de términos: “uno o el otro”. La operación lógica nos lleva a considerar que todos los elementos se ordenan bajo *uno* u *otro* concepto y ningún elemento puede responder a ambos conceptos, entonces o se es mujer o se es varón, no se podría ser ambos.

En tal sentido, veremos cómo las personas han reinterpretado estas opciones de maneras diversas, y han generado múltiples formas en que el cuerpo puede ser vivido.

4.2 LAS PERSONAS TRANS

Para comprender la situación de las personas trans, es necesario tener en cuenta dos aspectos que constituyen la conformación de género que todas y todos tenemos. El primero tiene que ver con la percepción interna propia y el segundo, con su manifestación exterior.



La **identidad de género** es el sentimiento de pertenencia a uno u otro sexo, es decir, el convencimiento de ser varón o mujer que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Esta percepción hace concebirnos como individuos sexuados.

La **expresión de género** es el proceso mediante el cual se manifiesta al entorno la identidad de género a través de comportamientos específicos: el lenguaje, la apariencia, la vestimenta, las características corporales, la elección del propio nombre, etcétera.

Estos dos aspectos de la conformación de género pueden o no ser vividos de manera consciente.



Las **personas trans** son aquellas que tienen una identidad de género diferente al que se le ha asignado desde su nacimiento. El proceso de exteriorizar esa identidad puede manifestarse en la manera de vestir, usar maquillaje, efectuar medidas para cambiar sus características físicas: ingesta de hormonas, cirugías, cambio de nombre, etc.

4.3 SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD TRANS

En nuestro país y en el mundo, la comunidad trans se encuentra entre las poblaciones históricamente más vulneradas: de manera sistemática ha sufrido situaciones de permanente hostigamiento, persecución, represión y exclusión. Estas prácticas discriminatorias se sustentan en fuertes prejuicios sociales, así como en figuras jurídicas que han criminalizado tanto su identidad y expresión de género, como sus estrategias de subsistencia. Esto se trasluce en la vulneración al acceso de otros derechos humanos básicos como la salud, la educación, el trabajo, la vivienda y las condiciones dignas de existencia, entre otros.

Las personas trans han sufrido distintas formas de agresión que se basan, como primer punto, en que no se reconozca su identidad de género. Esto ocurre tanto en la vía pública como en aquellas instituciones (establecimientos educativos, de salud, entre otros) a las que acuden para ser asistidas. Por ejemplo, a

pesar de que una persona trans se percibiera a sí misma como mujer, se vistiera y viviera como tal, era nombrada en masculino y tratada en forma violenta, y en muchos casos quedaba excluida del sistema de salud. Situaciones similares vivían en la escuela, en entrevistas laborales, etcétera. Como consecuencia de todos estos factores, el promedio de edad de vida apenas supera la mitad de la expectativa de vida que tiene el resto de la población.

Según un informe de 2007, un 67% de las personas trans encuestadas no había culminado sus estudios primarios y un 84% no había llegado a completar el nivel secundario. Entre las causas relevadas, un 39% de los casos señalaba, en ese entonces, el temor a la discriminación y un 61,4% aseguraba que su identidad de género no había sido respetada en los ámbitos escolares. Respecto de la violencia ejercida sobre esta comunidad, un 91% de las personas encuestadas declaraba haber padecido situaciones de violencia: burlas e insultos (81%), agresiones físicas (64,5%), abuso sexual (41,5%).

4.3.1 LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO (N° 26.743)

En los últimos años las problemáticas en las que están inmersas las personas trans han tomado mayor visibilidad en diferentes partes del mundo y también en nuestro país. Como muestra de ello, el 9 de mayo de 2012 se ha sancionado en la Argentina la **Ley de Identidad de Género**, que proporciona un marco jurídico que respeta la identidad de las personas trans —travestis, transexuales y transgéneros— y garantiza su libre desarrollo.

La ley habilita la rectificación registral del sexo y cambio de nombre de pila por vía de un trámite administrativo ante el Registro Nacional de las Personas. Este trámite no presenta requisitos específicos, salvo la propia solicitud de la interesada o el interesado o sus representantes legales, y es innecesaria la presentación de diagnóstico médico o psiquiátrico alguno, o la realización de algún tipo de cirugía de reasignación genital.

La norma, que incorpora estándares internacionales de derechos humanos en términos de accesibilidad, confidencialidad y universalidad, asegura que cada persona tiene derecho a que se la trate dignamente, lo cual significa que se respete la identidad de género con la que se auto percibe. Se establece que para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados, deberá llamarse a la persona por el nombre correspondiente al género auto percibido. Del mismo modo, la ley garantiza que cada persona que así lo desee podrá pedir que se rectifiquen en toda su documentación su sexo, nombre e imagen cuando los que aparezcan en los registros sean diferentes a cómo se siente.

Es importante destacar que la definición de identidad de género pone el eje en la auto percepción, y sigue los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género, llamados «Principios de Yogyakarta», elaborados en el marco de las Naciones Unidas.

Por último, la ley establece que cada persona que así lo desee podrá acceder a intervenciones quirúrgicas totales y

ENLACES



Cifras extraídas de Cumbia, copeteo y lágrimas.

Informe Nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros (Berkins, 2011 [citado en INADI, 2011a, p. 5]).
<http://inadi.gob.ar/>

NORMATIVA



Ley de Identidad de género,
disponible en el CD.

PARA SABER MÁS



Los Principios de Yogyakarta son una serie de preceptos sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios fueron elaborados por una comisión internacional de juristas que recopiló y analizó los estándares legales en relación a la orientación sexual y la identidad de género.
http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.html



PARA SABER MÁS

El principio de despatologización, ya había sido remarcado por la Ley 26.657 Nacional de Salud Mental, que en su artículo 3° prohíbe expresamente diagnosticar en el campo de la salud mental ningún tipo de dolencia basada exclusivamente en la "elección o identidad sexual".



NORMATIVA

Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
Disponible en CD.

parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo (incluida su genitalidad) a su identidad de género auto percibida sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa.

Ello es sumamente significativo, ya que implica entender la salud no solamente como la ausencia de enfermedad, sino también como el bienestar psicosocial de todas las personas. En esta línea se inscribe la inclusión de las intervenciones y terapias de reasignación o readecuación de sexo en el campo de las prestaciones de salud. Esto resulta afín con el criterio de despatologización que adopta la ley. Pues las prestaciones de salud no comprenden solamente las cuestiones relativas a enfermedades, sino también a otras temáticas vinculadas a la salud donde no hay enfermedad, como en las relativas al embarazo, parto y posparto así como las referentes a la salud sexual o reproductiva (Ley N° 25.673). El criterio de **despatologización** se relaciona con no considerar como enfermas a las personas trans (ser trans no es una patología), por lo cual no se requiere ningún diagnóstico para acceder a los cambios registrales ni tampoco a los tratamientos hormonales y/o quirúrgicos.

Si se tiene en cuenta la especial situación de desventaja, marginación y exclusión social a la que ha estado sometida la comunidad trans, resulta auspiciosa la implementación de medidas de acción positiva en pos de garantizar el derecho a la salud de las personas trans (Barocelli, 2012).

4.4 LA HETEROSEXUALIDAD COMO NORMA

Heterosexualidad es el término social aplicado a aquellas personas de determinado sexo que sienten atracción hacia personas del sexo opuesto.

Si miramos más a fondo, podemos identificar que la heterosexualidad también influye en varios aspectos de los roles sociales asignados a cada sexo al definir aspectos políticos, religiosos y sociales, o al marcar qué es y qué no es correcto en el comportamiento de un varón o en el de una mujer.

Por medio de la heterosexualidad se promueve la creencia de que las relaciones sexuales tienen como único fin la reproducción de las personas. Partiendo de una justificación biológica de los cuerpos, en sus roles reproductivos, se determinan los destinos de varones y mujeres: ellas se ven impulsadas a cumplir con el mandato de femineidad y ellos con las características de la masculinidad hegemónica que definimos en los capítulos anteriores. Se genera, así, un modelo ideal de familia donde las mujeres estarían destinadas al cuidado y la reproducción, y dejarían a los varones en el ámbito público del que depende el sostén económico.

Al asimilarse entonces con un modelo de familia ideal, la heterosexualidad se presenta como la única sexualidad legítima y aceptable, como la sexualidad universal, sin considerarla una alternativa entre otras, una identificación o una categoría sexual.

Dando por hecho que todas las personas son o deberían ser heterosexuales y que la heterosexualidad es la norma, se promueven prácticas y regulaciones que estigmatizan y/o niegan cualquier otra orientación

sexual. Esta actitud solo es posible desde un espacio social privilegiado, en donde los grupos que detentan la sexualidad normativa (dominante) ejercen y justifican el maltrato, la discriminación y el abuso de personas que no se ajustan a la heterosexualidad normalizada.

Ahora bien, **¿qué entendemos por orientación sexual?**



La orientación sexual se refiere a la atracción emocional hacia otra persona, sea esta amorosa, sexual o afectiva; y puede ser de carácter homosexual, bisexual o heterosexual.

Se distingue de otros aspectos de la sexualidad, como el sexo (hombre o mujer), la identidad de género y el rol social de género (la aceptación y cumplimiento de las normas culturales para la conducta femenina y masculina). Las personas pueden expresar o no su orientación sexual.

La orientación sexual está integrada por múltiples manifestaciones que fluctúan desde la homosexualidad exclusiva hasta la heterosexualidad exclusiva, e incluye diferentes formas intermedias. Las personas bisexuales pueden experimentar atracción amorosa, sexual y afectiva tanto hacia personas de su propio sexo como del otro sexo. Al hombre que se ve atraído por otros hombres se lo llama gay y a la mujer que gusta de mujeres, lesbiana.

En los últimos tiempos, estamos viviendo en nuestro país un proceso social y político en el cual la orientación sexual pasó de ser un motivo para la exclusión social a ser una nueva reivindicación desde la cual elaborar demandas y ejercer derechos y libertades de decisión. Especialmente para sectores históricamente invisibilizados desde las políticas públicas y discriminados socialmente. Un claro ejemplo de ello es la Ley de Matrimonio Igualitario (N° 26.618).

4.4.1 LEY DE MATRIMONIO IGUALITARIO (N° 26.618)

Esta normativa fue sancionada en julio de 2010 y ha representado un avance trascendental en la construcción de la igualdad, en particular porque habilita a las personas del mismo sexo que así lo deseen a acceder a un derecho que antes tenían restringido, reconociendo la **diversidad en pie de igualdad ante la Ley**. De esta manera, la Nación Argentina se ubica como el primer Estado en Latinoamérica y décimo país en el mundo en reconocer este derecho.

La ley supone la modificación del Código Civil argentino, que en su artículo 2 establecía que el casamiento debía concretarse entre individuos de distinto sexo. Básicamente, **la nueva norma reemplaza en todos los artículos la expresión de “hombre y mujer” por la de “contrayentes”, dejando en igualdad de condiciones a todas las personas que deseen contraer matrimonio, sean del mismo sexo o no**. A su vez, en el artículo 42 de la normativa, se establece que todas las referencias del ordenamiento jurídico argentino que hagan alusión al matrimonio deben ser entendidas como lo que el matrimonio hoy es: igualitario.

ACTIVIDADES



¿Quiénes componen la comunidad GLTBI?

Identificar a cada uno de los grupos y distinguir si se relacionan con la identidad de género o con la orientación sexual.

ENLACES



“10 preguntas frecuentes sobre la homosexualidad”, disponibles en la página de la Comunidad Homosexual Argentina (CHA), <http://www.cha.org.ar/>

NORMATIVA



Ley de matrimonio igualitario. Disponible en el CD.

ACTIVIDADES



El siguiente artículo periodístico enumera las principales reformas planteadas sobre el Código Civil argentino elaboradas desde una perspectiva de género y derechos humanos.

¿Por qué cree ud. que estas reformas incorporan esta perspectiva? Justifique a partir de los conceptos trabajados a lo largo de los distintos capítulos. Disponible en CD.



ENLACES

Según lo publicado por el diario Página 12, las nuevas jefas de hogar «ya no son solo aquellas personas separadas o viudas que viven solas o con sus hijos/as a cargo, sino también otras mujeres que viven en pareja y son las jefas del hogar» <http://www.pagina12.com.ar> Disponible en CD

Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans. <http://www.lgbt.org.ar/>

“A tres años del matrimonio igualitario, se casaron...” Disponible en CD.

“Lo que el Censo ayuda a visibilizar” Nota completa Disponible en CD.

A partir de esta ley, tanto las personas heterosexuales, como gays, lesbianas, bisexuales, travestis, transexuales y transgéneros pueden casarse, haciendo cumplir también, de este modo, el artículo 116 de nuestra Constitución Nacional que garantiza que “todos los ciudadanos son iguales ante la ley”.

4.5 FAMILIAS: LAS DISTINTAS FORMAS DE PARENTESCO

El matrimonio, como realidad humana, es un hecho social y, en consecuencia, las definiciones de familia han variado a lo largo de la historia. El tipo de familia nuclear que suele identificarse como el modelo tradicional no se remonta a mucho más de cien años atrás y pertenece solo a la experiencia de determinadas clases sociales y emplazamientos geográficos. El problema o la discusión se dan cuando se consideran los hechos sociales como algo natural, y se olvida que todo tiene una historia, un contexto de aparición y de interpretación específicos. El matrimonio no es una institución «natural», como tampoco lo es el hecho que sea conformado necesariamente por un varón y una mujer para toda la vida; tampoco que solo exista porque deba garantizar la reproducción (Figari, 2010).

En relación a los últimos cambios propiciados vinculados al modelo tradicional de familia, y siguiendo el Censo Nacional de Hogares, Población y Vivienda que se realizó en 2010, se puede detectar la existencia de más jefas de hogar que en el Censo 2001. «En el total de hogares, se observa un incremento de la jefatura femenina de 7 puntos» respecto del Censo 2001. Mientras que en 2001 «existían 2.787.961 mujeres que se declaraban jefas, en la actualidad esa cifra creció a 4.157.041». Los datos demuestran la existencia de estructuras familiares que se modifican y que ponen en entredicho aquellas cosmovisiones que nos interpelan desde el supuesto de que la familia debe estar basada en un modelo de varón proveedor y de mujer cuidadora del hogar y los/las hijos/as.

En esta línea, además de un crecimiento de la jefatura del hogar femenina, es posible identificar que a tres años de la Ley de Matrimonio Igualitario, según datos de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT), se casaron en el país 7171 parejas formadas por personas del mismo sexo. A su vez, en el Censo mencionado, se incluyó a las familias compuestas por parejas del mismo sexo. Según los resultados obtenidos, en la Argentina hay 24.228 hogares con parejas del mismo sexo, el 58,3% son de mujeres y el 41,7% de varones. En relación a los/las hijos/as a cargo, el 21% de las parejas del mismo sexo tienen hijos/as a cargo.

La mayor proporción de parejas del mismo sexo se registra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde llegan al 0,72% con respecto al total de parejas heterosexuales y homosexuales. Le sigue Tierra del Fuego con el 0,38%. Es preciso tener en cuenta que los datos sobre parejas del mismo sexo pueden estar subregistrados, ya que muchas veces estas parejas no se visualizan, y hay zonas donde las condiciones para hacerse visibles son menos favorables.

La Ley de Matrimonio Igualitario constituye, por lo tanto, un paso histórico en el reconocimiento de los deberes y

obligaciones que el Estado reconoce a las parejas, más allá de la orientación sexual que tengan. Esta ley se vincula íntimamente con los derechos de los/las niños/as que ya existen dentro de las familias conformadas por adultos/as GLTBI, ya que les garantiza los mismos derechos que a los/las niños/as de parejas heterosexuales.

Hasta ahora, se podía pensar que la familia constituía el lugar primario de la complementariedad sexual. La familia entre personas del mismo sexo muestra que tal complementariedad puede plantearse y definirse de otro modo, evidenciando cómo la construcción del parentesco no atañe solamente a dos progenitores de distinto sexo.

Por lo tanto, apreciar las múltiples relaciones de convivencia es un elemento sustancial para comprender las distintas necesidades a fin de adecuar las respuestas del Estado en forma de políticas públicas más amplias, que reconozcan la multiplicidad que presenta lo cotidiano. Por ejemplo, la experiencia de las familias comaternales (con dos madres) demuestra que en muchos casos se logra una distribución de roles equitativa e innovadora, mientras que otras veces no se sale de los tradicionalismos heterosexistas. Ello expone que la conformación diversa de familias no implica necesariamente la posibilidad de nuevas formas de percibir la construcción de las relaciones familiares, así como tampoco implica que las familias heterosexuales tengan un único modelo de funcionamiento. Lo cierto es que la igualdad de derechos no puede basarse en la suposición de que existe un tipo de familia ejemplar.

De este modo, lo central es identificar que previamente a la Ley de Matrimonio Igualitario, las familias con dos madres o dos padres no gozaban de los mismos derechos que las basadas en parejas heterosexuales: seguro médico, reconocimiento legal, herencia, pensión, etc. Esto implica analizar que si los derechos humanos son universales para ser ejercidos por personas singulares, requieren respuestas muy diversas. Una sociedad que solo acepta como ciudadanos/as a quienes cumplen con el estereotipo prefijado por el grupo hegemónico dominante deja fuera de la ciudadanía de modo arbitrario e injusto a enormes porciones de la población (Diana Mafía: 2003).

4.6 RECONOCIMIENTO Y DISCRIMINACIÓN

Las personas identificadas como integrantes del colectivo GLTBI cuentan hoy con leyes que garantizan la igualdad para acceder a derechos fundamentales (como el matrimonio y la identidad de género). Esto resulta un paso crucial en el reconocimiento de la plena ciudadanía de la población lesbiana, gay, bisexual, travesti, transexual, de sus hijos/as y sus familias.

Nuestra responsabilidad es la de reconocer la multiplicidad y diversidad que caracteriza a las personas y que desafía un modelo único presentado como universal. Es una invitación a tensionar aquello en lo que creemos y que consideramos verdad absoluta, para entablar un diálogo con lo que efectivamente sucede, y así construir herramientas que nos permitan revisar nuestros propios estereotipos y repensar nuestras prácticas.

El no reconocimiento de la diversidad puede ser una forma de opresión que conlleva a las personas discriminadas

a vivir en un modo de ser falso, distorsionado y reducido. Más allá de la falta de respeto, puede infligir una herida grave, que agobia a las personas con un menosprecio de sí mismas y las inhabilita en su pleno desarrollo.

El debido reconocimiento no es simplemente una cortesía, sino una necesidad humana, ya que nuestra integridad depende de recibir aprobación o reconocimiento por parte de otras personas. Los insultos o degradaciones son formas de negación de reconocimiento que impiden a las personas tener una comprensión positiva de sí mismas (Fraser, 1997).

El sistema patriarcal y las relaciones de género que desde él se construyen colocan sistemáticamente a unos grupos de personas en desventaja frente a otros. En los últimos años, en nuestro país, se han realizado importantes avances en la conformación de una legislación nacional que garantice los derechos humanos de las personas que han sido discriminadas y avasalladas en su integridad por cuestiones de género. Las luchas de los movimientos y organizaciones feministas y de mujeres, de homosexuales y de personas trans, pusieron en la agenda pública siglos de exclusión, invisibilización y negación de la condición humana de estos colectivos. Más allá del recorrido particular de cada uno de estos grupos, esto fue posible porque a lo largo del tiempo han logrado la construcción de consensos en la sociedad y el apoyo transversal de múltiples espacios institucionales.

4.7 PARA CONTINUAR PENSADO...

En un intento de desentrañar el significado del concepto de diversidad sexual y poniendo el cuerpo en debate, recorrimos los conceptos de **identidad de género** y **expresión de género** que en las personas trans suele diferenciarse.

Revisamos aquella visión dicotómica que intenta ordenar, explicar y clasificar a las personas bajo las categorías universales varón-mujer, pues advertimos el sinfín de re-apropiaciones y vivencias que las personas realizamos en torno al cuerpo, el sexo, la sexualidad y el género.

A su vez, atravesamos la definición de orientación sexual, al analizar el modelo predominante de la heterosexualidad como norma, y encontramos que la bisexualidad y a la homosexualidad son aquellas orientaciones que evidencian que no todos y todas conformamos parejas con el otro sexo; ello se manifiesta en la Ley de Matrimonio Igualitario y en las distintas composiciones familiares.

Consideramos que el reconocimiento y respeto de la diferencia se construye con derechos humanos para todos y todas al registrar la diversidad como un aporte valioso a la vida democrática. A continuación intentaremos revisar en clave de género las prácticas cotidianas que el ejercicio de la profesión requiere, adentrándonos en las instituciones y sus integrantes.



ACTIVIDADES

A partir de la lectura del capítulo y a modo de reflexión final, puede realizar la Autoevaluación propuesta en la siguiente página.

AUTOEVALUACIÓN

CAPÍTULO 4

A Marque la respuesta que considere correcta:

- | | | | | | |
|---|---|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|
| 1 | El género es un dato objetivo que tiene que ver con lo biológico | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |
| 2 | La identidad de género es el conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas a partir de la diferencia sexual y que las personas reafirman e internalizan, expresando esas diferencias. Pero también refiere a la vivencia íntima, a la percepción propia de cada persona respecto de su propio género, la cual puede corresponder, o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento (es decir, si se percibe a sí mismo como varón, como mujer o de otra forma) | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |
| 3 | La orientación sexual refiere al sexo de las personas y se evidencia a primera vista. | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |
| 4 | La heterosexualidad es la única sexualidad legítima y aceptable, pues refiere a la sexualidad universal entre varones y mujeres y cuyo fin debe ser la reproducción. | VERDADERO | <input type="checkbox"/> | FALSO | <input type="checkbox"/> |

B En los últimos años se promulgaron en nuestro país leyes que legitiman la transformación sociocultural que cuestiona la idea de una dicotomía sexual (varones/mujeres) y su correspondencia en las relaciones heterosexuales como norma. De esta forma, se garantiza la no violación de los DDHH de las diversidades sexuales presentes en nuestras sociedades.

Marque las dos leyes de mayor relevancia en este sentido:

- | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 1 | Ley de matrimonio igualitario (N° 26.618) | | | | |
| 2 | Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales (26.485) | | | | |
| 3 | Ley de identidad de género (N° 26.743) | | | | |
| 4 | Ley Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (25.673) | | | | |
| 5 | Ley Nacional de Salud Mental (26.657) | | | | |

CAPÍTULO

5. DERECHOS HUMANOS, GÉNERO Y FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD

Debates iniciales para su implementación

Tanto cuando hablamos de derechos humanos como cuando reflexionamos sobre la igualdad de género, todos y todas tenemos algunas ideas preconcebidas sobre estos temas. Son temáticas que despiertan alguna opinión porque se refieren a aspectos centrales de nuestro mundo cotidiano, de nuestras relaciones interpersonales, de nuestra historia como sociedad y también de nuestra historia personal. Es decir que derechos humanos y género se cuelan en nuestra vida del mismo modo en que respiramos el aire. Quizás la cuestión a develar es cuán reflexivos/as somos en torno a ello.

Si bien en los capítulos anteriores ya hemos avanzado sobre estos dos ejes, el trabajo que realizaremos en este capítulo implicará pensar, de manera específica, la relación que las fuerzas policiales y de seguridad tienen con cada uno de ellos. Esto requerirá adentrarnos en las prácticas laborales cotidianas y reconocer y expresar claramente nuestras propias ideas en torno al tema. La propuesta es pensar los derechos humanos y la igualdad de género como principios que deben ser garantizados y resguardados por el sistema de seguridad del Estado, pero que también deben ser garantizados al interior de ese mismo sistema.

Se presentará primero una contextualización histórica para explicar brevemente el modo en el que las fuerzas policiales y de seguridad (al igual que el resto de las instituciones modernas) se fueron conformando y organizando según una lógica institucional marcada por una fuerte impronta masculina. Luego avanzaremos en la descripción de los espacios que las mujeres han ocupado al interior de las fuerzas policiales y de seguridad, presentando datos estadísticos que nos permitirán observar su dinámica de incorporación en los últimos años.

Por último, proponemos avanzar sobre el camino a recorrer en las fuerzas a partir del impulso que, desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad de la Nación, se viene dando en este sentido. Para ello, analizaremos los alcances de estas políticas en la vida de los/las integrantes de las fuerzas y luego presentaremos los avances desarrollados hasta el momento.

PARA SABER MÁS



Es importante tener en cuenta que la reflexión sobre la propia experiencia puede convertirse en un insumo desde el cual promover el análisis de la realidad y construir herramientas de trabajo

5.1 CONSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD: UNA PERSPECTIVA DESDE EL GÉNERO

La ciudadanía es un derecho que no implicó del mismo modo a varones y mujeres: tal como hemos visto en el capítulo 1, a partir de la modernidad, el Estado liberal estableció las bases del contrato social al reconfigurar las formas de organización social pre-existentes. Sin embargo el patriarcado no fue cuestionado, sino que continuó vigente bajo las formas de las nuevas instituciones modernas. Hemos analizado el modo en que las mujeres fueron asociadas a la reproducción del mundo privado, quedaron bajo la tutela de los varones de la familia y fueron privadas de gozar de los derechos de ciudadanía política. Los varones se ocupaban de las cuestiones de Estado, es decir, de los asuntos políticos y económicos que les permitían ostentar prestigio y poder social.

El marco institucional sobre el cual se erigió este tipo de organización fue el liberalismo político y económico que promulgaba la igualdad universal y libertad individual que invisibilizaba el poder ejercido por los varones y excluía a la mitad de la población de los nuevos derechos (Paterman, 1996). Como vimos, estas esferas (mundo público/mundo privado) que se presentan como contrapuestas impactarían en todos los ámbitos de la vida de las personas, al ordenar y distribuir los espacios sociales habilitados para unos y otras y al configurar de manera singular su modo de ser y sentirse ciudadanos/as.

En lo que respecta al sistema de seguridad en la esfera pública, el Estado moderno elaboró un complejo sistema jurídico fuertemente apoyado en las lógicas de funcionamiento policíacas. La legitimidad del Estado se sustentaría en el contrato social, a partir del cual surgiría un gobierno con reconocimiento formal. Pero la seguridad no sería un tema que interpelara a todos y todas por igual.

En sus múltiples formas de ser concebida, tanto como derecho, garantía y espacio laboral posible, la seguridad se fue definiendo como un tema netamente masculino, en tanto eran los ciudadanos varones quienes tendrían el poder político de diseñar los lineamientos de gobierno vinculados a la seguridad de la ciudadanía que en ese momento también era únicamente masculina. Fueron los varones quienes pudieron trabajar en todos los sistemas asociados a la seguridad (jueces, policías, abogados, prefectos, gendarmes) y quienes además podían presentarse como potenciales amenazas de la misma. Esta impronta masculina, que en sus comienzos caracterizó las cuestiones de la seguridad y la justicia, hizo que sin dudas mujeres y varones se vincularan con ambas de modo diferente (De Isla y otras, 2011).

En la esfera privada la situación de las mujeres dentro del ámbito doméstico estaba lejos de ser legislada por el Estado. Quienes ejercían el poder sobre las mujeres eran primero el padre o hermano y luego el esposo. Las mujeres eran consideradas como niños/as sin capacidad de decidir ni actuar por su cuenta, y por lo tanto tuteladas por un hombre; la seguridad de las mujeres debía ser garantizada por los hombres de la familia, quienes les proveían (al menos en principio) un espacio seguro que resguardara su reputación y les permitiera realizar las tareas vinculadas al cuidado del hogar y la familia. Uno de los efectos más evidentes de esta situación era el desentendimiento del Estado respecto de



PARA SABER MÁS

Recordemos que el delito se estructuró en un comienzo en pos del delincuente varón y el Estado procuró un sistema penitenciario y jurídico destinado a salvaguardar la seguridad ciudadana, de los potenciales delincuentes (masculinos). En cambio el delito femenino será conceptualizado bajo normas morales y religiosas (y no jurídicas) y las monjas serán las encargadas de custodiar a las mujeres “desviadas” hasta 1974.

La participación política a través del derecho al voto recién será reconocida en 1947, por medio de la sanción de la Ley Nº 13.010. El 11 de noviembre de 1951, las mujeres argentinas emitieron por primera vez su voto.

la violencia a la que las mujeres pudieran estar expuestas dentro de los límites del hogar. Al ser consideradas cuestiones concernientes al ámbito privado estas situaciones no eran cuestionadas ni problematizadas, y los derechos de las mujeres quedaban entonces negados.

Por lo tanto, las instituciones encargadas de resguardar la seguridad ciudadana se fueron organizando sobre la base de lógicas institucionales que interpretaban el universal masculino como políticamente neutro. Esta conformación promovió una impronta militarizada en la organización y concepción de las fuerzas. Todas ellas comparten entre sí muchos o similares hitos fundacionales sustentados en simbologías que remarcan ciertas capacidades de sus miembros: el ejercicio de mando, el liderazgo, la fuerza física, entre otros. Todas aptitudes consideradas básicas para los cuerpos comandos y generalmente asociadas, en nuestra cultura, a atributos o cualidades masculinas.

En lo que respecta a su organización interna y jerárquica, a sus reglamentaciones y a la constitución de sus leyes orgánicas, cada fuerza se fue consolidando en distintos periodos históricos, y atravesó diferentes etapas ligadas a la vida política e institucional del país. La historia política argentina del siglo xx se caracterizó por la sucesiva interrupción de los regímenes democráticos por parte de golpes cívico-militares que promovieron el mantenimiento de la impronta militarizada del sistema de seguridad.

Los comienzos de la década del 80 representan un punto de inflexión en la histórica política institucional del país. Argentina, en sintonía con el resto de América Latina, adoptó el consenso de la democracia como forma de gobierno. Parte fundamental de esta etapa fue la incorporación de los derechos humanos como eje reivindicativo y principio básico de consolidación y legitimación del régimen democrático.

Este proceso de democratización y ampliación de derechos no tuvo, en un primer momento, su correlato en las políticas públicas de seguridad ni en las normas que regulan la profesión de los y las integrantes del sector. Sin embargo, la necesidad de una nueva política de seguridad, así como de nuevos fundamentos legales e institucionales para el funcionamiento judicial y policial, se hizo cada vez más evidente (Varela, 2008). Así, en 1991 se aprobó la Ley Nº 20.059 de Seguridad Interior, que estableció las bases orgánicas, jurídicas y funcionales de las fuerzas policiales y de seguridad. Esta ley procuró desmilitarizar las fuerzas y separar funciones entre estas y las fuerzas armadas (García, 2009).

La reglamentación en 2006 de la Ley Nº 23.554 de Defensa Nacional, que había sido sancionada en 1988, dio un nuevo impulso en este sentido. Esta ley delimita el accionar militar exclusivamente a funciones de defensa, y prohíbe expresamente que las fuerzas armadas actúen en tareas policiales. A partir de su reglamentación, las prescripciones generales que se establecen en esta ley comenzaron a adquirir estado concreto.

Sin embargo, estos cambios no fueron en general acompañados por la modificación en las lógicas subyacentes a las prácticas cotidianas e institucionales de las fuerzas policiales y de seguridad. Muchas veces, seguirán manteniendo la impronta militarizada pese a que el objetivo inicial de la reforma legislativa estableciera modificaciones. Del mismo modo, y quizás por ello, la situación de las mujeres en el interior de las fuerzas no fue un tema que, en un principio, se haya problematizado. Bastaba con incluir la cuestión de la mujer de modo declarativo, mientras en las prácticas cotidianas se continuaban reproduciendo los estereotipos sociales que ubican a las mujeres en situaciones de mayor

PARA SABER MÁS



Un claro ejemplo del vínculo entre fuerzas de seguridad y fuerzas armadas es el hecho de que durante la segunda mitad del SXX, en circunstancias en las que se encontraba vigente la Doctrina de la Seguridad Nacional en América Latina, en Argentina “se generó la integración de la estructura orgánico-funcional del sistema de la Seguridad Interior con el de Defensa Nacional, subordinándose las fuerzas de seguridad y policiales a la dirección y control operacional de las fuerzas armadas. En este contexto las fuerzas de seguridad deberían ser dirigidas por un integrante de las fuerzas armadas en actividad con el grado de Oficial Superior. En: Garibaldi, Daniel; “La seguridad interior y sus ausencias”, elaleph.com, pp. 20-21

vulnerabilidad y discriminación que a sus pares varones.

A medida que la democracia formal se ha ido legitimando y consolidando, se han hecho evidentes también situaciones de desigualdad entre multiplicidad de sectores y actores. Es precisamente esta situación la que, lejos de anular la acción política, promueve constantes desafíos y adecuaciones en pos de la concreción de los principios democráticos. Así, comenzaron a ampliarse los marcos de acción de los derechos humanos al tiempo que los movimientos feministas y de mujeres fueron advirtiendo los alcances y potencialidades de la indeterminación del campo político. En este marco los principios de representación, participación e inclusión no solo fueron seriamente cuestionados sino que fueron resignificados por las agendas de las mujeres.

Las políticas públicas de los últimos años han hecho eco de estas demandas y han estimulado la perspectiva de género en múltiples sectores de la sociedad, entre ellos en las fuerzas policiales y de seguridad. Incorporar estos lineamientos políticos implica revisar modos históricos de funcionamiento y actuación de varones y mujeres en relación con las fuerzas, pero también en relación con otros ámbitos de la vida. El desafío es grande, porque la desigualdad de género no es patrimonio exclusivo de las instituciones vinculadas a la seguridad, sino que encuentra su razón en los valores de una época y una sociedad determinada, así como en las historias personales y los procesos de socialización que hemos atravesado.

5.2 LAS MUJERES EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD

La incorporación de mujeres a los contingentes policiales y de seguridad no se dio en el mismo momento histórico y muchas veces dentro de una misma fuerza existieron diferencias de ingreso entre escalafones de oficiales y suboficiales. Así, primeramente, la incorporación de mujeres se dio en las fuerzas policiales (concretamente en la Policía Federal Argentina) sobre la base de una demanda específica: se consideró necesario disponer de mujeres para enfrentar una variedad de situaciones que iban desde el registro de detenidas de sexo femenino, hasta cuestiones referidas a la violencia doméstica y el abuso sexual (Varela, op. cit.).

Pese a ello, puede decirse que, en general, para las cuatro fuerzas, la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad corresponde a periodos históricos recientes. En el caso de la Prefectura Naval Argentina, hay antecedentes históricos que se remontan al siglo xix y ubican las primeras incorporaciones de personal femenino en la Ayudantía de Puerto Madryn, para tareas de logística. En el siglo xx el personal femenino revista en tareas de control aduanero, como telefonistas; y en el año 1952 se incorpora personal femenino como marineras. En 1979, se produce la convocatoria a las primeras educadoras civiles. Pero recién más adelante, en el año 2000, se inauguran los cursos para la incorporación masiva.

En tanto, la incorporación de la Policía Federal Argentina data de la década del 60 en el cuerpo de suboficiales; recién dieciocho años después, las mujeres se incorporarán como oficiales. A su vez, la incorporación a la Gendarmería Nacional se produce por parte de las suboficiales en 1992, lo cual representa —en términos históricos— un momento relativamente cercano. Como excepción a esto se encuentra la Policía de Seguridad Aeroportuaria, cuya creación data del año 2006, con la incorporación simultánea de varones y mujeres.

Realizar un análisis de la incorporación de las mujeres en las fuerzas policiales y de seguridad requiere observar no solo la cantidad de mujeres en estas instituciones, sino también las formas que adquiere la presencia femenina. **¿Se encuentran realmente en igualdad de condiciones respecto de sus pares varones? ¿Qué situación escalafonaria detentan? Dentro de cada escalafón, ¿qué puestos y funciones ocupan mayormente? ¿Hasta qué grados suelen ascender?**

En el siguiente cuadro se describe el año de ingreso de las mujeres a cada una de las fuerzas; y a continuación se detalla el porcentaje de varones y mujeres en cada fuerza y el modo en el que estas últimas fueron incorporadas.

AÑO DE INGRESO DE MUJERES POR FUERZA:				
	POLICÍA FEDERAL ARGENTINA	GENDARMERÍA NACIONAL	PREFECTURA NAVAL ARGENTINA	POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA
SUBOFICIALES	1934/1960	2000/2006	2000	2006
OFICIALES	1978	1992/1993	2000	2006

Del total del personal de la **Policía Federal Argentina**, en 2013 las mujeres representan el 17%, mientras que los varones, el 83%. Hasta 2001 existía en la estructura de la fuerza, tanto para el cuerpo de oficiales como de suboficiales, el «Agrupamiento apoyo, escalafón femenino», lo cual —al diferenciarlas— imponía una fuerte restricción al ascenso de las mujeres a los grados máximos de las fuerzas. En el caso de los Oficiales, la fusión escalafonaria se produjo en dos etapas: la primera en 2003 solo para las jerarquías de Ayudante y Subinspector, dado que no suscitaban situaciones injustas respecto de las promociones egresadas contemporáneamente. La segunda, para las jerarquías de Comisarios, Subcomisarios, Principales e Inspectores, en 2008, totalizando la regulación del escalafón único.

Respecto del escalafón de Suboficiales, a través del decreto mencionado se eliminó del «Agrupamiento apoyo, escalafón femenino» y se transfirió dicho personal al escalafón seguridad. Se unificaron ambos escalafones al producirse el egreso de los/las aspirantes a agentes de la promoción 197 en 2003.

PARA SABER MÁS



Por el Decreto 1613/2001 se eliminó el citado Agrupamiento y Escalafón, produciéndose la intercalación del personal femenino con el masculino.

En cuanto a la **Gendarmería Nacional Argentina**, en 2013 las mujeres constituyen el 12% del total, y el 88% restantes son varones. La integración de las mujeres se fue realizando paulatinamente. Si bien las primeras mujeres ingresaron en el año 1992/93 (Oficiales) y 2000 (Suboficiales), lo hacían por medio de una incorporación diferenciada por escalafón, especialidades y planes de carreras. En 2002 fue derogada esta diferenciación y, a partir de 2006, la inclusión de mujeres fue masiva. Actualmente varones y mujeres se encuentran unificados en todas estas instancias.

En lo que respecta a la **Prefectura Naval Argentina**, en 2013 las mujeres ocupan el menor porcentaje de las cuatro fuerzas: solo el 5% son mujeres. En el año 2000 se modificó la Reglamentación de la Ley de Prefectura Naval Argentina a fin de facilitar la inserción de las mujeres para las tareas generales del servicio policial, y unificar así las condiciones para ambos sexos, tanto del personal superior como subalterno.

Del total del personal policial de la **Policía de Seguridad Aeroportuaria**, para 2013, las mujeres conforman el 23%, mientras que los varones, el 77%. La PSA fue creada en 2006, conformada por integrantes de la Policía Aeronáutica Nacional, que ya integraba mujeres en sus filas. Es decir, que la incorporación de las mujeres ha sido planteada desde sus inicios. Nótese, sin embargo, la abrumadora mayoría masculina en relación a las integrantes femeninas, principalmente en las jerarquías superiores, las cuales se encuentran ocupadas plenamente por varones.



PARA SABER MÁS

La PSA posee una estructura de Conducción y Administración a cargo de personal civil técnico-especializado, los datos consignados responden sólo al personal policial.

5.3 ¿POR QUÉ UNA AGENDA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD?

Ya hemos analizado las desigualdades de género y cómo ellas afectan todas las áreas o esferas de nuestras vidas. En lo que refiere al espacio laboral, tal como desarrollamos en el capítulo 2, en general varones y mujeres enfrentan condiciones muy diferentes en el mercado de trabajo, lo cual hace que la igualdad de oportunidades se convierta en una ficción, en tanto no están garantizadas las mismas condiciones para todas las personas.

Existen tareas socialmente definidas como femeninas (por ejemplo, docencia, enfermería, psicología, empleo doméstico) y otras como masculinas (por ejemplo, ingeniería, transporte, cirugía, albañilería). La valoración social y económica, así como la seguridad laboral de los puestos, habitualmente van en detrimento de las tareas consideradas femeninas. Por supuesto, estas definiciones no son estáticas y, con el tiempo, muchas profesiones fueron ampliando o flexibilizando la entrada de unos y otras.

Sin embargo, incluso en estos casos, la segregación por género continúa al interior de los ámbitos laborales mixtos. Pensemos por ejemplo en las áreas vinculadas a la salud, donde en general la especialidad de neurología es propia de los varones y la carrera de nutrición de mujeres. O en los porcentajes de docentes primarios varones que

forman parte de un colegio y en cómo ese porcentaje aumenta —y disminuye el de mujeres— cuando pensamos en docentes universitarios titulares de cátedras. Así, pareciera coincidir mayoría masculina en espacios con mayor prestigio social, incluso dentro de una misma área o profesión.

Las fuerzas policiales y de seguridad no son una excepción, ya hemos visto la reciente incorporación de las mujeres y el número significativamente menor que representan en relación a los varones. Si bien es una realidad cada vez más extendida el hecho de que las mujeres comienzan a ocupar espacios de mayor responsabilidad y jerarquía al interior de las fuerzas, es de notar que la mayoría de ellas se ubica en los escalafones subalternos. Una primera mirada puede decirnos que bien puede deberse a una cuestión de tiempo, si entendemos que una vez instaladas y puestas en marcha las normativas que habilitan a mujeres y varones de la misma forma, resta simplemente esperar el tiempo necesario para que las mujeres accedan a estos puestos.



Sin embargo, implementar una política de género en una institución no implica simplemente un cambio en las reglamentaciones, pues la igualdad normativa no se corresponde de forma inmediata (ni necesaria) con la igualdad real. Se deben incluir políticas que, además de garantizar normativamente la equiparación del acceso a los espacios de poder (históricamente vedados a las mujeres), también cuestionen o modifiquen las prácticas cotidianas que atraviesan las relaciones —sociales/de género— que se dan entre sus propios miembros.

Recordemos que el poder es una forma de relación social y quien detenta el poder lo hace asumiendo un lugar habilitado de autoridad: esta legitimidad puede ser impuesta por algún orden jerárquico predeterminado, o puede ser legitimada por los roles socialmente construidos (roles de género por ejemplo). El trabajo policial o de seguridad implica estar en contacto permanente con una estructura jerárquica explícita. Estas instituciones organizan a sus miembros de modo vertical, donde el liderazgo, el ejercicio de mando y la obediencia forman parte de la rutina y organización laboral. No es el objetivo de este trabajo indagar acerca de esta forma de organización, basta con saber que las jerarquías son necesarias para el funcionamiento cotidiano institucional.



No obstante, si nos interesa observar los momentos en los que, por medio del uso de estas jerarquías, se transgreden los espacios e intereses estrictamente profesionales y se imponen jerarquías de género. En estos casos, se trata de la reproducción de relaciones de poder (sostenidas en las desigualdades de género) en el ámbito laboral. Esto puede suceder entre un varón hacia una mujer, pero también de mujer a mujer o de varón a varón, pues las jerarquías de género forman parte de nuestra cultura, todas y todos las tenemos incorporadas y las reproducimos. Este uso de poder es violento y atenta contra los derechos humanos de las mujeres y varones que sufren esta situación. Recordemos que la violencia no es solo física, también puede ser verbal, psicológica, económica, sexual y está siempre vinculada al ejercicio del poder.

Otra forma en la que las instituciones ejercen desigualdad entre sus miembros es el modo en el que evalúan



ACTIVIDADES

Teniendo en cuenta las siguientes imágenes les proponemos reflexionar sobre dichas situaciones desde los conceptos trabajados en el manual y a partir de las siguientes consignas:



a) ¿Cuáles son las relaciones que se pueden establecer entre las trayectorias laborales de mujeres y la idea de que existe un “mandato de feminidad”?

b) ¿Cómo vincularía estas imágenes con el modelo de masculinidad hegemónica presente en nuestra sociedad?

su rendimiento y/o capacidades, esto pone en evidencia una vez más las valencias diferenciales que coloca a lo masculino sobre lo femenino. Tal como vimos en el capítulo 2, en general, al evaluar el rendimiento de las mujeres, tiende a realizarse una escala de medición en términos comparativos respecto de los patrones masculinos. La lógica masculina se encuentra tan fuertemente instalada en las fuerzas (y en la sociedad toda) que no se cuestiona el poder que se está ejerciendo al momento de comparar todos los estándares con ese patrón. Simplemente se considera al estándar masculino como universal y neutro, valorado positivamente en detrimento de las destrezas o aptitudes femeninas. Se invisibiliza de este modo el acto de imposición y la falta de equidad para las mujeres que esto conlleva.

A esta altura, cabe preguntarse hasta qué punto los cambios promovidos en los últimos años en las fuerzas, que promulgan la igualdad normativa y habilitan a mujeres y varones a ocupar indistintamente todos los espacios en la escala jerárquica, tienen su correspondencia con los roles de género que todos y todas reproducimos diariamente. En este contexto, la observación de la reconocida socióloga Elizabeth Jelin puede darnos una pista: **“el esfuerzo de la primera mujer que llega a un puesto jerárquico, que es observada y evaluada por sus capacidad personal pero también como representante del género femenino, es mucho mayor que el de sus colegas hombres, y la coloca en una situación de profunda desigualdad”** respecto de sus pares varones (Jelin, 1994).

Si analizamos el modo en el que las fuerzas policiales y de seguridad perciben su misión, cuáles han sido los baluartes y discursos que les dieron origen y sobre los que continúan formándose, podremos ir develando los valores y lógicas que actúan de sostén y reproducción. Frente a aquel ideal masculino de la fuerza física y la capacidad de mando, no es de extrañar que para las mujeres resulte más dificultoso ocupar lugares de mayor visibilidad, prestigio o jerarquía, pues se las identifica con los atributos opuestos a los necesarios para este modelo.

Aproximarnos al tema de género en las fuerzas policiales y de seguridad implica, en definitiva, pensar y reflexionar sobre las reglas de juego implícitas en las institucionales que se han ido forjando. Pues el modo en el que las instituciones se organizan (u organizan a sus miembros) no son neutras, sino que reproducen ciertos rasgos, valores y principios de los contextos en los que se han desarrollado. El desafío de una agenda de género desde y hacia las fuerzas consiste en poner en evidencia las lógicas que subyacen a estas estructuras profundas de su organización y desde allí comenzar a pensar nuevas formas de relaciones (Aruna y más, 2002).

5.4 VIOLENCIA LABORAL: ACOSO SEXUAL

Hemos analizado el modo en el que el empleo se presenta, en los hechos, como un ámbito que muestra una clara diferenciación sexual. Varones y mujeres tienden a desempeñar cierto tipo de trabajos o tareas, más que otros, y, por regla general, las mujeres realizan aquellos que los hombres no y viceversa. Vimos cómo, además de la diferencia en el tipo de trabajo, existe por lo general una diferencia en el ingreso y seguridad al que tienen acceso: los varones tienden a ganar más, tener empleos de mayor prestigio y más prestaciones sociales que las mujeres.

Uno de los factores que debe tenerse en cuenta a la hora pensar la inclusión, acceso y permanencia de mujeres y varones en igualdad de condiciones en los ámbitos de trabajo es la violencia laboral, entendida como una forma

de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro/a. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. En todos los casos se trata de prácticas discriminatorias, las cuales solo pueden entenderse como la expresión de relaciones de poder entre acosador/a y acosada/o.



De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por **acoso sexual** a cualquier comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre y que puede manifestarse a través del condicionamiento a la víctima para la obtención de un beneficio laboral o a través de la creación de un ambiente de trabajo hostil en el que se la intimida, humilla y degrada. A su vez, este organismo señala que el acoso sexual se manifiesta tanto a través de actitudes físicas (tocamientos, acercamientos innecesarios) como a través de comentarios verbales o gestos no verbales.

El acoso sexual se caracteriza por un repertorio de conductas de distinta índole que pueden abarcar desde chistes obscenos y miradas lascivas hasta invitaciones sexuales directas o amenazas veladas o manifiestas, vividas todas ellas con desagrado y humillación por parte de quien lo padece. Este acoso puede ser ejercido por pares o subordinados y la sexualidad se constituye en un fin en sí mismo. Cuando el acoso es llevado a cabo por un superior jerárquico se instrumenta en todos los casos como chantaje sexual implementado bajo la promesa de prebendas tales como ascensos, categorías más importantes o salarios más elevados; o por medio del mensaje explícito o implícito de la “la aceptación de la propuesta para evitar las penurias laborales, cuando no el desempleo”.

También se ha puntualizado que el acoso sexual puede ser ambiental, al precisarse que puede darse mediante “todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbico que, sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad”.

El acoso sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder suficiente para afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el puesto. Por tales razones, el acoso sexual se inscribe dentro de las conductas abusivas que perturban el desarrollo laboral y profesional de todas las personas afectadas, y merece, por su sesgo disvalioso, y atento a su tratamiento en la legislación nacional e internacional, una consideración puntal frente a los restantes tipos de violencia laboral.

Resulta necesario destacar que, si bien este tipo de situaciones pueden encontrar víctimas y victimarios de cualquier sexo, la problemática del acoso sexual fue reconocida como un asunto relevante para el desarrollo laboral de las personas al identificarse que la gran mayoría de los casos son manifestaciones de abuso por parte de varones hacia mujeres. En ese sentido, según el informe presentado en 2012 a la OIT sobre violencia sexual, realizado por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVAL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el 95% de casos y situaciones de violencia sexual en el trabajo corresponde a mujeres y el 5 % a varones.

ENLACES



Información extraída del Instituto Social y Político de la Mujer
http://www.ispm.org.ar/violencia_laboral_trabajo.html

**PARA SABER MÁS**

A diferencia del acoso sexual, el **abuso sexual** implica el pasaje a la acción física como atropello, que en su punto extremo configura la violación sexual. Si bien todo tipo de violencia laboral repercute física, psíquica y socialmente en la persona que la sufre y produce similares efectos nocivos, la irrupción de la sexualidad en el ámbito laboral es imposible de comprender por parte de quien la padece, por lo cual es muy difícil de controlar. Ante este escenario, la integridad y personalidad de quien la soporta queda totalmente desarticulada para poder elaborar una respuesta.

**ENLACES**

<http://www.trabajo.gov.ar/oav/>

**PARA SABER MÁS**

Comisión Europea (1992), "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" realizado como consecuencia de la Resolución del Consejo de la Unión Europea del 29-5-1990, relativo a la "Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo".

A su vez, si analizamos los datos según la orientación sexual de las personas, podemos distinguir entre acoso heterosexual y acoso homosexual. En el caso de las mujeres, han sufrido un 92% de acoso heterosexual, en el 77% de los casos el superior actúa solo y en un 23% con ayuda de encubridores y colaboradores. El acoso homosexual representa un 8% de los casos y se divide en partes iguales entre una superior y par (compañera).

Asimismo, según un informe de la Comisión Europea, se señala que las personas más vulnerables son las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las mujeres que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo y tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad física, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales.

Aunque el acoso sexual a varones se presenta en menor incidencia, pues no llega al 1% del total de los casos computados, en todos los casos actúa una persona con mayor jerarquía laboral. Asimismo, se subdivide en su mayoría en acoso homosexual 66,5 % de los casos y en menor incidencia en acoso heterosexual, 33%.



La aplicación de conductas sexistas en el ámbito del trabajo, produce una violación a los derechos fundamentales de las mujeres y varones que las padecen, condicionan el desarrollo profesional de las mismas y, al verse sometidas a situaciones de violencia física y/o psicológica, pueden tener consecuencias graves en la salud de las víctimas. Las consecuencias de esta problemática, pueden ser diversas:

- Puede ocasionar que la víctima solicite la baja o retiro de la institución para no afrontar el problema.
- Puede ser evaluada negativamente, y conducir de este modo a su retiro o baja obligatoria de la institución o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas.
- Puede presentar somatización del conflicto: tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad que, a menudo, puede dar lugar a depresión, insomnios y otros trastornos psicopatológicos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, cardíacos, etcétera.

Al entenderse principalmente como una manifestación de un conjunto de prácticas sociales y culturales sustanciadas en la discriminación de género, el acoso sexual, lejos de ser una práctica aislada debe interpretarse como un fenómeno vinculado con el ejercicio del poder y, específicamente, de las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres. De esta manera, el acoso sexual no entraña un fenómeno nuevo, antes bien, se trata de un problema antiguo, «el de las mujeres recibiendo una atención sexual no deseada», que aparece desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

ACTIVIDADES**a) "Si te incomoda no es un chiste"**

Reflexione acerca de: Casos de discriminación que un jefe/a y/o compañeros/as de trabajo pueden hacer sobre una persona con orientación sexual no heterosexual ¿Sucede algo similar en su ámbito laboral?

b) "Soportar esto no es parte de tus funciones"

Los estereotipos y mandatos de género que dictan las pautas orientadoras del comportamiento de varones y mujeres sirven para explicar, en general, los casos de distintos tipos de violencia que un varón puede ejercer sobre una mujer por su condición de mujer en cualquier espacio o ámbito (por ejemplo la violencia en el ámbito laboral, en forma de acoso sexual). - Analice y explique esta idea, desde los conceptos presentados en el presente manual.

La superación de este problema supondría un paso importante en la plena y libre integración de la mujer en el trabajo y un paso más en la lucha por la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer (De Vicente Pachés, 2005). Para ello, resulta imprescindible considerar la dimensión organizacional de los ámbitos laborales a la hora de intentar la prevención de estos hechos que denigran a la persona, no solo en tanto sujeto de integridad psicofísica y social, sino también como sujeto de derecho en la órbita del trabajo. Los espacios de trabajo pueden ser facilitadores u obstaculizadores del surgimiento de situaciones de hostigamiento. El tratamiento y la visibilización son indispensables para la elevación de la calidad de vida laboral; y la prevención es la vía más saludable para el abordaje de esta problemática

5.5 HACIA UNA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD

La implementación de agendas de género en el Ministerio de Seguridad es un hecho reciente que acompaña la creación del mismo y se basa en la decisión política del Ministerio de institucionalizar el tema. Esto promueve un espacio habilitante para comenzar a interrogar sobre ciertos aspectos vinculados a los espacios que mujeres y varones ocupan en las fuerzas policiales y de seguridad, y el modo en el que se relacionan.

Bajo el supuesto de que una política de derechos humanos para los/las integrantes de las fuerzas implica, necesariamente, una especial atención a las condiciones en las que las mujeres desempeñan sus tareas dentro de las fuerzas y las dificultades que encuentran —tanto varones y mujeres— para conciliar su vida familiar y laboral; desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos, se ha creado el *Grupo de trabajo de género para estudio de las condiciones de acceso, permanencia y progreso de mujeres y varones en el ámbito de las fuerzas policiales y de seguridad* (Resolución N°58/11). Este grupo está conformado por integrantes de las áreas directrices de personal de las fuerzas y los sectores afines a la temática del Ministerio.

Las acciones que se vienen desarrollando en torno al género estuvieron orientadas en un primer momento a compilar y revisar la normativa vigente vinculada con el acceso, permanencia y progreso de mujeres embarazadas, mujeres lactantes y personal con niños/as a cargo. A partir de allí, se elaboró un informe con recomendaciones para la regulación, modificación y/o derogación de estas normativas que fueron plasmadas en las siguientes normas

■ Adecuación de los reglamentos para permitir el ingreso y permanencia a los Institutos de formación/reclutamiento a las personas con hijos/as a cargo, o con personas legalmente a cargo y mujeres embarazadas y lactantes (Resolución N° 472/11).

■ Adopción de pautas mínimas para los regímenes de licencia por maternidad y lactancia en el ámbito de las fuerzas policiales y de seguridad y para el régimen de guardias, actividades de tiro, ejercicios de combate, de instrucción y otros para mujeres embarazadas y en período de lactancia. La adopción de las pautas mínimas será sin perjuicio

NORMATIVA



Todas las Resoluciones que se mencionan a continuación se encuentran disponibles en CD.

de que en el caso de que existan previsiones más favorables para el personal, serán de aplicación estas últimas (Resolución N° 469/11).

■ Adecuación de todo acto administrativo, reglamento y práctica en el ámbito interno de modo tal que se elimine la solicitud y la autorización para contraer matrimonio como requisito previo para su realización (Resolución N° 548/11).

■ Prohibición de acciones que limiten las condiciones de ascender o de realizar cursos condicionantes de ascenso a quienes se encuentren embarazadas o en período de lactancia (Resolución N° 1079/11).

■ Creación de los Centros integrales de género: espacios de orientación y asesoramiento de quien considere vulnerados sus derechos laborales por cuestiones de género; y con el objetivo de fortalecer la integración de las mujeres en las fuerzas. Como los Centros se localizarán en el área metropolitana de Buenos Aires, con el fin de estimular la difusión y el acceso a los mismos en todo el territorio, se conformó un sistema de referentes (Resolución N° 1021/11). Asimismo, se aprobó un Protocolo de atención para los centros integrales de género de las fuerzas policiales y de seguridad (Resolución N° 599/12).

■ Prohibición de limitar vacantes por género para el ingreso a los Institutos de formación/reclutamiento de las fuerzas de seguridad y policiales, y la adecuación de sus instalaciones edilicias en el caso que sea necesario (Resolución N° 016/12).

■ Diagnóstico realizado en 2011 con el objetivo de conocer las condiciones laborales de varones y mujeres en las fuerzas, para el cual se ha aplicado una encuesta que intentó detectar la integración de las mujeres y el ambiente de trabajo en la temática de género. Los resultados arribados se encuentran reunidos en la publicación reciente "Género y seguridad ciudadana: en busca de la igualdad".



BIBLIOGRAFÍA

Informe "Género y Seguridad Ciudadana: en busca de la igualdad. Disponible en CD.

5.6 POLÍTICA DE DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD

En este marco de adopción de políticas de derechos humanos implementadas desde la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, se ha asumido como parte de la agenda de seguridad democrática, la responsabilidad de desarrollar políticas públicas que reconozcan y respeten los derechos de las poblaciones gays, lesbianas, trans, y bisexuales, a partir de su inclusión igualitaria sin discriminación, en la Policía Federal Argentina, la Prefectura Naval Argentina, la Gendarmería Nacional Argentina y la Policía de Seguridad Aeroportuaria. Asimismo, se han impulsado acciones tendientes a prevenir, impedir y sancionar prácticas gravemente discriminatorias derivadas de la orientación sexual e identidad de género de las personas:

■ Por medio de la Resolución N° 1181/11 se instruyó a las fuerzas policiales y de seguridad a respetar la identidad de género adoptada por personas travestis, transexuales y transgénero, tanto para aquellos/as que integran las fuerzas, como para las personas ajenas a las mismas. Según lo dispuesto en dicha normativa, las personas trans deberán ser reconocidas por la identidad de género adecuada a su percepción, tanto en el trato personal como en el caso de cualquier tipo de trámite, comunicación o publicación al interior de las fuerzas.

Cuando un/a integrante de las fuerzas desea realizar la adecuación registral del género, debe solicitarlo al Centro Integral de Género (CIG) de la institución que forma parte y, desde allí, se estipulan las condiciones de trabajo adecuadas. En este sentido, se elaboró un formulario para las presentaciones que reciban todos los Centros Integrales de Género, y se instruyó para que en estos casos notifiquen a la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad. Desde entonces, se han acercado varias personas trans que integran las fuerzas para solicitar el cambio registral. También se ha identificado un aumento de la cantidad de aspirantes trans a ingresar en las fuerzas. Para atender situaciones problemáticas o discriminatorias que pudieran surgir se han establecido canales de denuncia específicos.

En este marco, en del año 2012, desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos y con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se realizó un **Diagnóstico sobre el respeto a la diversidad sexual** por medio de una encuesta desarrollada de manera conjunta con la Fundación Huésped. El objetivo de esta fue identificar, a partir de datos cuantitativos, los conocimientos, las actitudes, las prácticas de estigma y discriminación frente a la identidad de género, la diversidad sexual, la homofobia, lesbofobia y el vih/sida. Se desarrolló un estudio descriptivo de corte transversal utilizando una estrategia cuantitativa y se conformó una muestra de 1366 participantes de las cuatro fuerzas en Ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense.

Como hemos señalado, históricamente, la relación del colectivo GLTB con las fuerzas policiales y de seguridad se encontraba signada por la criminalización de la diversidad y la discriminación de las personas con vih/sida, con la consiguiente expulsión de sus propias filas del personal que integrara el colectivo. Para dejar atrás esta historia dolorosa, y apostar a políticas de seguridad respetuosas e inclusivas, se consideró necesario conocer la cultura institucional de las fuerzas y, en consecuencia, trabajar sobre la erradicación de las concepciones y creencias discriminatorias.

El Diagnóstico presenta, entonces, un punto de partida sobre los conocimientos, las actitudes, las prácticas, los estigmas y las conductas discriminatorias de las personas que integran las fuerzas policiales y de seguridad; ya que únicamente a partir de conocer sus voces y problematizarlas, podremos sumarlas al cambio cultural que como sociedad venimos gestando.

5.7 A MODO DE CIERRE...

Para finalizar, podemos decir que las políticas recién reseñadas indican un recorrido institucional acorde con los principios democráticos y de derechos humanos tendiente a promover espacios institucionales que enfrentan y cambian las formas tradicionales respecto al género.

BIBLIOGRAFÍA



Informe "Diagnóstico sobre el respeto a la diversidad sexual. Disponible en CD.

Si el género atraviesa a las instituciones en su totalidad, la clave está en concebir estas políticas de modo transversal a la vida institucional. Para garantizar la igualdad de oportunidades según el respeto a la diferencia, es preciso, entre otras acciones, desarrollar programas de capacitación especializada que permitan luego implementar derivaciones ajustadas y coordinadas; así como realizar diagnósticos y observaciones que redunden en cambios en las normativas, prácticas y discursos institucionales. Estas medidas suelen incorporarse mediante acciones positivas tendientes a generar mecanismos para lograr la igualdad real de todas las personas en las fuerzas contrarrestando los efectos de la discriminación encubierta que suele acompañar el desempeño laboral de las mujeres y las personas trans.

La capacitación del personal, la incorporación/modificación de normativas, así como la creación de espacios de referencia en torno a la temática de género, son el primer paso hacia una política que intenta habilitar nuevas formas de relación entre los/las integrantes de las fuerzas. Este cambio requiere una revisión histórica respecto de las representaciones, valores, creencias y normas institucionales sobre las que cada una de las fuerzas se fue construyendo y los espacios que mujeres y varones fueron ocupando en ellas. Pero es también un cambio que nos implica desde nuestra cotidianeidad, que nos invita a cuestionar las jerarquías de género que tanto varones como mujeres reproducimos cotidianamente. Se trata de interpretar desde otras perspectivas nuestras diferencias, con el objetivo de construir una sociedad igualitaria para todos y todas.



ACTIVIDADES

A partir de la lectura del capítulo y a modo de reflexión final, puede realizar la Autoevaluación propuesta en la siguiente página.

AUTOEVALUACIÓN

CAPÍTULO

5

Las respuestas correctas de esta actividad se encuentran en el anexo al final del manual.

Marque la respuesta que considere correcta:

- 1 La incorporación de las mujeres en las fuerzas que se dio a partir del cambio de normativas es un indicador de que la igualdad de género en el espacio laboral se encuentra garantizada y es un hecho. VERDADERO FALSO
- 2 Las instituciones no son organizaciones neutras; sino que reproducen ciertos rasgos, valores y principios de los contextos en los que se han desarrollado. VERDADERO FALSO
- 3 Los/las integrantes de las Fuerzas tienen derecho a un régimen de lactancia, embarazo y maternidad desde el ingreso a los Institutos de Formación/Reclutamiento y durante toda la carrera VERDADERO FALSO
- 4 Para realizar un trato igualitario entre varones y mujeres al interior de las fuerzas, deben utilizarse los mismos parámetros de evaluación en las pruebas físicas. VERDADERO FALSO
- 5 En las instituciones muchas veces las jerarquías propias del ámbito se confunden con las jerarquías de género. Se trata de un ejercicio del poder violento, que lo pueden ejercer tanto varones como mujeres. VERDADERO FALSO
- 6 A partir de la Ley de Identidad de Género y de la Resolución que instruye a las Fuerzas Policiales y de Seguridad a respetar la identidad de género adoptada por las personas trans (Res.1181/11), las conductas discriminatorias que éstas podrían padecer han quedado en el pasado. VERDADERO FALSO
- 7 Los Centros Integrales de Género representan la posibilidad real de que las personas que consideran que sus derechos laborales están siendo vulnerados por cuestiones de género, puedan recibir orientación y asesoramiento sin necesidad de recurrir a la vía jerárquica. VERDADERO FALSO

CAPÍTULO

6. ESTRATEGIAS PARA LA DIFUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

El rol del/a Formador/a y el espacio del Taller

Como hemos mencionado en un comienzo, el presente manual tiene como objetivo principal constituirse en una herramienta de trabajo que facilite el intercambio y promueva el debate y el aprendizaje en lo que respecta a la perspectiva de género y derechos humanos en el ámbito específico de las fuerzas policiales y de seguridad.

Consideramos que un aprendizaje se vuelve significativo cuando las personas logran integrar el conocimiento a su estructura cognitiva. Para que esto suceda, es fundamental que los sujetos puedan establecer relaciones con sus conocimientos previos y desde allí elaborar las propias herramientas conceptuales para interpretar y explicar la realidad y establecer, de este modo, reflexiones particulares y responsables acerca de las temáticas de interés. La contracara de este proceso lo constituye el aprendizaje mecánico, el cual se caracteriza por la dificultad de integrar los nuevos conocimientos a la propia estructura cognitiva. En general, este tipo de aprendizaje (repetitivo) se conforma por no promover ni establecer, a lo largo de los procesos de enseñanza, relaciones con las vivencias y conceptos previos, o por hacerlo de modo arbitrario.

Sabemos que propiciar ámbitos de reflexión y aprendizaje no es tarea sencilla, que la deconstrucción de los pre-conceptos y la desnaturalización de lo cotidiano no suceden de forma inmediata ni de manera lineal, sino que requieren de diferentes etapas signadas por avances, retrocesos y nuevos inicios.



Para que los contenidos de este manual sean elaborados por parte de los/las integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, recomendamos contar con un/a **formador/a** por área que realice **talleres grupales** y sea el/la responsable de coordinar junto a los/las participantes las actividades propuestas y discutir los contenidos en ese espacio.

6.1 ¿POR QUÉ LA DINÁMICA DE UN TALLER?

La metodología de taller habilita un lugar en el que se propicia la palabra de todos/as, donde lejos de juzgarse las preguntas o comentarios que se realizan, es posible reflexionar conjuntamente acerca de los mismos. Las respuestas no deberían ser axiomas definitivos, sino construcciones móviles, construidas conjuntamente, donde los/las participantes son considerados/as sujetos, y no repetidores, del discurso.



- Un Taller es una metodología de enseñanza/aprendizaje.
 - Lo que descubrimos por nosotros/as mismos/as lo incorporamos con mucha más profundidad que lo que nos dicen otras/os.
 - Las actividades sugeridas para estos espacios ayudan a promover la participación y la inclusión.
 - Es un proceso activo que lleva a la creación y recreación del conocimiento.
 - Lo aprendido debe llevar a un replanteamiento y cambio de actitudes, percepciones y conductas.
- Es importante que los talleres no cuenten con más de 30 personas.**

6.2 PERFIL DEL/A FORMADOR/A:

Para que un taller resulte significativo y logre sus objetivos, el rol del/de la formador/a es primordial. Su función es asegurar que la palabra circule de manera horizontal y coordinar los debates en pos de los objetivos propuestos. Para ello es necesario promover el desarrollo de los/las participantes reconociendo y trabajando a partir de los saberes y experiencias que traen consigo, a partir de los cuales será posible elaborar consultas, compartir ideas, disentir y desde allí, lentamente, elaborar conceptualmente una temática. La tarea del/de la formador/a implica tener en cuenta los siguientes aspectos:



- Generar y estimular la comunicación.
- Desarrollar la escucha activa.
- Fomentar la participación individual y orientar a la reflexión grupal.
- Partir de los saberes previos de los/las participantes.
- Detectar y señalar obstáculos en el desarrollo de la actividad.
- Potenciar las capacidades individuales, enriquecer los procesos de reflexión y debate.
- Fomentar la visión crítica de la realidad y la capacidad de reflexión.
- Respetar los tiempos que demandan los procesos de aprendizaje para apropiarnos de cuestiones novedosas y desnaturalizar aquellos puntos de vista que tenemos incorporados de forma inconsciente.
- Sintetizar las discusiones al cierre de los talleres, hacer explícitas las conclusiones arribadas.

6.3 MODALIDAD DE TRABAJO

■ Para preparar el taller el/la formador/a debe:

- Preparar el contenido teórico de los temas, basándose en los capítulos de este manual, y definir las cuestiones puntuales que se van a trabajar.
- Diseñar el programa con los objetivos, tiempo calculado para cada actividad y los recursos que va a usar (proyector, afiches, cartulinas, videos).
- Elegir el espacio adecuado.
- Tener en cuenta el perfil de las/los participantes, conocer sus tareas, su experiencia en los temas propuestos y las capacitaciones previas que hayan tenido.

■ Para realizar el taller el/la formador/a tiene que:

- Introducir el tema, explicitar los objetivos del taller y el encuadre del trabajo a realizar.
- Utilizar disparadores que permitan convertirse en recursos novedosos para introducir los temas a trabajar y que predispongan favorablemente a las/os participantes.
- Recordar que la finalidad de cada taller es intercambiar, compartir experiencias y generar nuevas alternativas de acción que propicien el trabajo participativo, la construcción y la elaboración de conocimientos a través de la propia experiencia.
- Incorporar un momento de profundización, reflexión y análisis crítico de la experiencia a partir de los debates.
- Registrar en el pizarrón o en un afiche los acuerdos alcanzados, las discusiones más significativas y los distintos puntos de vista que surgieron en los debates.
- Conviene que el/la formador/a proporcione referencias bibliográficas para que las/los participantes que tengan interés puedan profundizar en el tema.

Para la planificación de las actividades, el/la formador/a dispone de todas las actividades propuestas en cada capítulo de este manual, principalmente las autoevaluaciones que se encuentran en el final de cada uno de ellos.

■ Evaluación del taller:

- Interesa evaluar si la experiencia ha sido positiva para las/los participantes y, sobre todo, si se han logrado los resultados esperados.

- Es una manera para que el/la formador/a obtenga retroalimentación sobre su trabajo y pueda proponer mejoras para futuros encuentros.
- La evaluación puede realizarse en forma individual, oralmente o por escrito.
- Es importante que el/la formador/a otorgue una guía de preguntas a responder a partir de las cuales se analizarán los resultados.

PROBLEMAS FRECUENTES EN EL TALLER	RESPUESTAS POSIBLES DE LA COORDINACIÓN
1 El grupo guarda silencio prolongado y no participa	<p>Se espera un tiempo prudencial y se pregunta.</p> <p>Se ayuda a recuperar e integrar los comentarios anteriores y se inicia nuevamente la discusión.</p> <p>Se finaliza un tema y se propone otro.</p>
2 Algún integrante se opone de manera radical al contenido o algún ejercicio	<p>Se le pide que concrete su desacuerdo con el grupo</p> <p>Se pide al grupo que se pronuncie sobre el punto en cuestión</p> <p>Se clarifican o se reformulan los temas y se continúa</p> <p>La persona puede seguir como observadora y se continúa con el taller</p>
3 Se producen un enfrentamiento fuerte entre dos personas	<p>Se resume el estado de la discusión y las dos posiciones en cuestión.</p> <p>Se ofrece al grupo una tercera opinión</p> <p>Se resume la discusión y se deja pendiente para un debate posterior.</p>
4 Algún integrante interrumpe, toma la palabra o no dejar hablar al resto	<p>Se le quita la palabra a esa persona y se valora su participación.</p> <p>Se recuerda que la participación de cada unx sea corta y precisa.</p> <p>Se continúa la discusión con el grupo después de una síntesis breve o una nueva pregunta.</p>

Es importante tener en cuenta que los aspectos aquí detallados tienen por objetivo funcionar de guía u orientación para el desarrollo de las temáticas que este manual presenta. El objetivo es el de facilitar y promover espacios de reflexión en los cuales el conocimiento forme parte de un proceso construido y compartido entre todas y todos. Es por ello que la apropiación que se realice de los temas debatidos será el resultado de un recorrido y una búsqueda personal apoyada y motivada en las reflexiones grupales en un clima de respeto y confianza mutua.

ANEXO: Respuestas Correctas

RESPUESTAS CORRECTAS CAPÍTULO 1

A

1 VERDADERO FALSO

2 VERDADERO FALSO

3 VERDADERO FALSO

4 VERDADERO FALSO

B

	SEXO	REPRODUCCIÓN	GÉNERO	SEXUALIDAD
DEFINICIÓN 1				<input checked="" type="checkbox"/>
DEFINICIÓN 2	<input checked="" type="checkbox"/>			
DEFINICIÓN 3		<input checked="" type="checkbox"/>		
DEFINICIÓN 4			<input checked="" type="checkbox"/>	

C

VERDADERO FALSO

D

1 2 3 4

RESPUESTAS CORRECTAS **CAPÍTULO** **2**

1 VERDADERO FALSO

2 VERDADERO FALSO

3 VERDADERO FALSO

4 VERDADERO FALSO

5 VERDADERO FALSO

6 VERDADERO FALSO

7 VERDADERO FALSO

8 VERDADERO FALSO

9 VERDADERO FALSO

RESPUESTAS CORRECTAS **CAPÍTULO** **3**

A 1 2 3

B

C 1 VERDADERO FALSO
2 VERDADERO FALSO

D 1 2 3 4

RESPUESTAS CORRECTAS **CAPÍTULO 4**
A

 1 VERDADERO FALSO

 2 VERDADERO FALSO

 3 VERDADERO FALSO

 4 VERDADERO FALSO
B

 1 Ley N° 26.618 2 Ley N° 26.485 3 Ley N° 26.743 4 Ley N° 25.673 5 Ley N° 26.657
RESPUESTAS CORRECTAS **CAPÍTULO 5**

 1 VERDADERO FALSO

 2 VERDADERO FALSO

 3 VERDADERO FALSO

 4 VERDADERO FALSO

 5 VERDADERO FALSO

 6 VERDADERO FALSO

 7 VERDADERO FALSO

BIBLIOGRAFÍA

• Barocelli, S. "El derecho a la salud de las personas trans en la ley de identidad de género", en Suplemento Especial Ley de Identidad de Género y Muerte Digna, La Ley, 2012 [en línea], <<http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Suplem.-Identidad-de-gnero.1.pdf>>

• Barreda, V. y V. Isnardi. "Prevención de vih y travestismo: un escenario de categorías en crisis", en Cáceres, C. F., G. Careaga, T. Frasca y M. Pecheny, M. (eds.), Sexualidad, estigma y derechos humanos: desafíos para el acceso a la salud en América Latina. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2006, pp. 167-175.

• Bonino, L. "Reflexiones sobre hombres, masculinidad y violencia", texto especialmente preparado para el Curso virtual de postgrado Violencia urbana e inseguridad desde un enfoque de género, tercera edición, Centro de Estudios Urbanos y Regionales (ceur, Buenos Aires.) y onu Mujeres, Brasil y Cono Sur, 2011.

• Cejil. "La perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos", en Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional, 2004, pp. 72-172 [en línea], <http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/proteccion/proteccion.pdf>.

• Connell, R. "La organización social de la masculinidad", en Valdes, T. y Olavarría, J. (eds.), Masculinidad/es: poder y crisis, N° 24, isis-flacso, sine loco, 1995, pp. 31-48.

• Coordinación de Articulación Estratégica (cae). Matrimonio igualitario, material elaborado por la Coordinación de Articulación Estratégica, Jefatura del gabinete de ministros, Buenos Aires: marzo de 2013.

• Identidad de género, material elaborado por la Coordinación de Articulación Estratégica, Jefatura del gabinete de ministros, Buenos Aires: marzo de 2013.

• De Isla, M., Giordano, P., Isnardi, V. y Sánchez, P. "Mujeres Penitenciarias. Una experiencia de trabajo y reflexión", Coord. Gral. Paula Sánchez, Buenos Aires: 2011.

• De Vicente Pachés, F. "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo", en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 67, España: 2005, pp. 83 a 120, [en línea] <<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153595/AcosoSexualDer.pdf>>

• Del Río Fortuna, C., González M. y M. País Andrade. "Políticas y género en Argentina. Aportes desde la antropología y el feminismo", en Encrucijadas: Revista crítica de Ciencias Sociales; N° 5, Salamanca: Universidad de Salamanca, 2013.

• Falú, A. «Violencias y discriminaciones en el espacio urbano», en: Mujer: contra la violencia, por los derechos humanos, sine loco, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, 2008.

• Figari, C. "Per scientiam ad justitiam! Matrimonio igualitario en Argentina", en Mediações. Revista de Ciências Sociais, Londrina, Brasil: 2010, pp. 125-145.

• Fontenla, M. A. "Patriarcado», en Diccionario de estudios de género y feminismos, Buenos Aires: Biblos, 2007, pp. 258-260.

• García, A. L. «La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una aproximación de género a las operaciones de paz», en Revista resdal, Buenos Aires, 2009, p. 32.

• Garibaldi, D. «La seguridad interior y sus ausencias», sine data, pp. 20-21, [en línea] <<http://www.elaleph.com/libro/La-seguridad-interior-y-sus-ausencias-de-Daniel-Garibaldi/52034/>>

• Gutiérrez, M. A. «Voces polifónicas. Itinerarios de los géneros y las sexualidades», Colección Crítica, sine loco: Godoy, 2011.

• Guzman, V. y Todaron, R. «La discriminación laboral ingresa a la agenda pública», en Todaro, Rosalba y Regina Rodríguez (eds.), El trabajo de las mujeres en el tiempo global. isis Internacional, N° 22, Santiago de Chile: De la mujer, 1995 [en línea], <<http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Suplem.-Identidad-de-gnero.1.pdf>>.

• Inadi, Guía didáctica para docentes: somos iguales y diferentes, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos/ Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Buenos Aires (Argentina)-ragcyt (Cuba), 2011 [en línea], <http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf>.

• Jelin, E. «¿Ante, de, en, y?: mujeres y derechos humanos», en América latina hoy: revista de ciencias sociales, vol. 9, Salamanca, 1994, p. 10.

• Lamas, M. «La antropología feminista y categoría de "género"», en Nueva Antropología, vol. viii, N° 30, México, 1986.

• Maffía, D. «Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología», 2008 [en línea], <<http://www.ragcyt.org.ar/publicaciones>>.

• Maffía, D. «Género, sexualidades y subjetividades», diálogos con Diana Maffía, 2013 [en línea], <http://bibliografia-alternativa.blogspot.com.ar/2010/05/generos-sexualidades-y-subjetividades_18.html>.

• Maffía, D. (comp.). «Sexualidades migrantes, género y transgénero», sine data, p. 6 [en línea], <http://dianamaffia.com.ar/?page_id=134>.

• Medina, G. «Comentario exegético de la Ley de Identidad de Género», en Medina, G. (comp.), Ley de Identidad de Género – Muerte digna, Buenos Aires: La Ley, 2012 [en línea], <<http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Suplem.-Identidad-de-gnero.1.pdf>>.

• Montaña Virreira, S. y V. Milosavljevic. «La crisis económica y financiera: su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres», en Revista cepal, Serie mujer y desarrollo, N° 98, Santiago de Chile: 2010, pp. 5-43.

• Fraser, N. «¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en la época "postsocialista"», en Ititia Interrupta: reflexiones críticas desde la posición «postsocialista», Santa Fe de Bogotá: Siglo de Hombres Editores, 1997 [en línea], <<http://es.scribd.com/doc/114737770/Nancy-Fraser-%C2%BFDe-la-redistribucion-al-reconocimiento>>.

- País Andrade, M. A. «Prevención y gestión del “Consumo Cultural” del cuerpo de las mujeres», en *Se trata de nosotras*, Buenos Aires: Las Juanas Editoras. Colección Nuestros derechos, Sudestada de bolsillo, 2013, pp. 97-113.
- Parker, R.G. *A construção da solidariedade: AIDS, sexualidade e politica no Brasil*, Río de Janeiro: abia/ims/uerj/Relume-Dumara, 1994.
- Parrini, R. «Apuntes acerca de los estudios de masculinidad: de la hegemonía a la pluralidad», Santiago de Chile: flacso-Chile, 2002.
- Pateman, C. «Criticas feministas a la dicotomía público/privado», en *Perspectivas feministas en teoría política*, Barcelona: Paidós Ibérica, 1996, pp. 1-23.
- Pautassi, L. «El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos», en *Revista cepal*, N° 87, Santiago de Chile: cepal, 2007.
- Pecheny, M., Figari, C. y Jones, D. «Todo sexo es político: estudios sobre sexualidades en Argentina», 1.ª ed., Buenos Aires: Libros del Zorzal, 2008.
- Rao, A. y Kelleher, D. «Corriendo el velo de la desigualdad de género institucional», documento flacso-prigepp, sine loco et sine data, 2002, pp. 1-22.
- Rodríguez, E. «Seguridad y Derechos Humanos: herramientas para la reflexión sobre la seguridad ciudadana y democrática», Buenos Aires: Secretaría de Políticas de Prevención y Relaciones con la Comunidad, Ministerio de Seguridad de la Nación, 2011.
- Scott, J. «El género, una categoría útil para el análisis histórico», en *De mujer a género, teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1993.
- Torres, I. «Marco jurídico de la protección internacional de los derechos humanos de las mujeres», ponencia presentada en Querétaro, México, 21 de julio de 2003.
- Torres Cárdenas, M. «Los cuerpos como mercancías», en *Se trata de nosotras*, Buenos Aires: Las Juanas Editoras Colección Nuestros derechos, Sudestada de bolsillo, 2013, pp. 51-61.
- Varela, C.(coord.). «La educación policial: estudio de los sistemas educativos policiales de la Región nea y de las fuerzas de seguridad y cuerpos policiales federales», Buenos Aires: Secretaría de Seguridad Interior, Consejo de Seguridad Interior, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, Proyecto pnud arg/06/013, 2008, p. 38.
- Vargas, V. «Repensar América Latina desde los retos que traen las diversidades feministas» (artículo en proceso), presentado en el Seminario clacso, Cochabamba.

