

#NI UNA MENOS

COLECCIÓN
LEYES EXPLICADAS

Ley Micaela

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

COLECCIÓN
LEYES EXPLICADAS

Ley Micaela

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



Sobre esta colección

Con un estilo simple y didáctico, Leyes Explicadas se propone abordar aquellas normas relevantes para el conjunto de la sociedad, que por su impacto o su significado histórico hayan marcado un punto de inflexión. Apelando a un lenguaje accesible para un público lector que no necesita ser experto en la materia, la colección contribuye a la difusión y puesta en práctica de los derechos y deberes de la ciudadanía, así como al conocimiento de las garantías tuteladas por el Estado y sus obligaciones.

Sobre la Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación

Desde su origen mismo, la Imprenta del Congreso de la Nación (ICN) cumplió tareas de editorial, diagramando, asesorando, corrigiendo e imprimiendo todo tipo de publicaciones. Lo que en un inicio fue tácito, luego se materializó, a partir de la decisión en 2015 de crear formalmente un sello propio. En la actualidad, la Editorial de la ICN es un organismo del Estado argentino abocado a la producción y publicación de libros y revistas, obras de historia, derecho, educación y cultura en general. Es su prioridad contribuir tanto al diálogo y al debate de ideas como a la difusión de conocimiento de las más diversas disciplinas.

Ley Micaela / 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires:
Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación, 2021.
96 p. ; 21 x 15 cm. - (Leyes explicadas)

ISBN 978-987-46063-9-6

1. Leyes.
CDD 348.024

Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación
Av. Rivadavia 1864
C1033AAV - CABA

1ª edición, febrero de 2021

© 2021, Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación

Esta obra fue impresa durante el mes de febrero de 2021
en la Imprenta del Congreso de la Nación,
Av. Rivadavia 1864, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Hecho el depósito que marca la ley 11.723

ISBN 978-987-46063-9-6

Editado e impreso en Argentina

Los lectores de este libro pueden utilizar, aplicar y compartir su información
de manera gratuita siempre que se mencione la referencia a la obra original.

Ley Micaela

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

Ley 27.499

ÍNDICE

PRÓLOGO	11
por Elizabeth Gómez Alcorta	
UN LIBRO, UNA HERRAMIENTA	15
UNA LEY CON FUERZA MILITANTE	17
por Fundación Micaela García “La Negra”	
LEY 27.499	21
10 PREGUNTAS A LA LEY MICAELA	25
CAPÍTULO 1	
Marco normativo nacional e internacional	29
Derechos de las mujeres y las diversidades desde el enfoque de los derechos humanos.	
CAPÍTULO 2	
Introducción a la perspectiva de género: conceptos básicos	41
Sexo y género. Estereotipos de género. Jerarquía y relaciones de poder. Perspectiva de género. Socialización de género. División sexual del trabajo. Desigualdades en el acceso laboral. Binarismo. Heteronormatividad. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género. El patriarcado. Cissexismo y machismo.	
CAPÍTULO 3	
Violencias basadas en el género como problemática social	53
Violencia por motivos de género. Violencia contra las mujeres. Tipos y modalidades. Violencias producto de la desigualdad. Círculo y espiral de la violencia. Mitos sobre la violencia. Mitos sobre el amor romántico. Micromachismos. Odio de género(s): femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio. Travesticidio social. Violencias desde una mirada interseccional: intersección de género con otras categorías como clase y etnia.	

CAPÍTULO 4

Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado	73
Transversalización de la perspectiva de género en espacios de trabajo.	
Buenas prácticas. Reparación, responsabilidad y corresponsabilidad.	
Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante situaciones de violencia. Información, acompañamiento y derivación.	
DÓNDE DENUNCIAR, RECIBIR AYUDA Y OBTENER INFORMACIÓN	87
EPÍLOGO	89
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	91

PRÓLOGO

En la Argentina, la Ley Micaela se ha convertido en el sinónimo, por antonomasia, de la capacitación en perspectiva de género y diversidad. Es una norma que busca producir una porosidad tal que permita que este enfoque se incorpore y transversalice en todos aquellos espacios donde es implementada, como paso fundamental para construir una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencias.

Esta ley, que se promulgó al calor de las movilizaciones de movimientos feministas y del reclamo de familiares de víctimas de femicidios –entre los que estaba la familia de Micaela García– trascendió el ámbito estatal y, rápidamente, casi como ninguna otra en el país, se convirtió en bandera de la formación en género y diversidad, lo que da cuenta de la centralidad que ha cobrado la temática en el Estado y en los más diversos espacios e instituciones.

Capacitarse en perspectiva de género significa comprender las múltiples aristas que componen las violencias y desigualdades de género, y entender que cada acción de gobierno tiene que tener en cuenta el impacto diferenciado en las mujeres y LGBTI+. Es obligación y responsabilidad del Estado, en todos sus estamentos y poderes, formarse en esta perspectiva para promover intervenciones adecuadas, que no reproduzcan y perpetúen prácticas desiguales y violentas.

Para ello es central la invitación que nos hace la Ley Micaela a garantizar la transversalidad de la perspectiva de género y diversidad. Esto significa abordar dicha pers-

pectiva como metodología de trabajo que atraviesa a todas las áreas, para alcanzar así cambios sustanciales y con continuidad a lo largo del tiempo. Implica romper con la idea de que quienes deben ocuparse de las cuestiones de género son únicamente las áreas de mujeres o de género de las instituciones. Sin esa construcción de capilaridad y ese enfoque común, la tarea resulta fragmentaria.

A su vez, esta ley se erige sobre otros dos ejes centrales. El primero de ellos refiere al carácter situado y continuo de la formación, es decir, al diálogo imprescindible con las necesidades específicas de cada área donde se lleva a cabo, y con los pisos de saberes construidos en dichos espacios. Cabe destacar que la formación debe ser, además, sostenida a lo largo del tiempo, dada la permanente actualización de las temáticas.

El segundo eje es el carácter antipunitivista de la Ley Micaela, que da cuenta de que frente a los casos de violencia de género la respuesta no debe ser exclusivamente punitiva o securitaria, sino que tiene que estar centrada en crear las herramientas y resortes necesarios para generar las transformaciones políticas, sociales y culturales que modifiquen la estructura desigual patriarcal. Sin esos cambios profundos, el resto de las soluciones se convierten en someros parches.

La implementación en el ámbito del Poder Ejecutivo nacional se encuentra a cargo del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, cartera que se crea como resultado de la conjunción entre las luchas colectivas históricas de los movimientos feministas y de la diversidad, y de la decisión política del gobierno nacional, encabezado por Alberto Fernández y Cristina Fernández de Kirchner, de jerarquizar la agenda de género. Esta convergencia generó un salto cualitativo y cuantitativo de las políticas con perspectiva de género en el país, y provocó una mayor visibili-

dad y apropiación de la norma. A la vez, el ministerio tiene la obligación y responsabilidad de capacitar a las máximas autoridades de los poderes Legislativo y Judicial.

El 10 enero de 2020, cuando el propio presidente participó de la primera capacitación al gabinete nacional, emitimos un mensaje de compromiso desde este gobierno a la hora de entender a la Ley Micaela como herramienta para concientizar, sensibilizar y, sobre todas las cosas, ejercer la función pública desde la perspectiva de género. En los meses de marzo y de mayo del mismo año, llevamos adelante la capacitación en la Cámara de Senadores y Senadoras, y de Diputados y Diputadas de la Nación.

Producir un libro que explique los objetivos y obligaciones de esta ley refuerza el compromiso asumido por el Estado con su implementación y con la responsabilidad de crear herramientas prácticas que permitan ampliar su alcance. Bien sabemos que las leyes por sí solas no modifican la realidad. Por eso es fundamental generar puntos de anclaje que propicien su transformación en herramientas útiles para los cambios sociales, políticos y culturales que queremos generar.

A su vez, que sea en el marco de la colección *Leyes Explicadas* refleja la importancia que tiene traducir las normas a un lenguaje accesible para todes, facilitando su entendimiento y su posterior implementación.

En tal sentido, este libro nos convoca a conocer el objetivo y las implicancias de la norma, lo que nos lleva a recorrer el marco jurídico internacional, los diferentes componentes teóricos de la ley y, sustancialmente, la historia que la acompaña.

La invitación que nos hace es a reflexionar sobre nuestra cotidianidad en los espacios y roles que ocupamos, a pensar críticamente, identificar cuáles son las prácticas

que producen y reproducen violencias y desigualdades, y a actuar en consecuencia para transformarlas. Son las famosas “gafas violetas” con las que debemos observar nuestros espacios de trabajo, de estudio, de militancia, de socialización. Ejercicio fundamental para visibilizar lo invisibilizado y para llamar a las cosas por su nombre. Nos plantea el desafío de reflexionar y revisar las formas y hábitos que tenemos y que reproducimos en los diferentes espacios que transitamos, porque incorporar la perspectiva de género requiere un ejercicio constante, permanente, y la responsabilidad y el compromiso de todes.

Su potencia transformadora, en tanto herramienta estratégica para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género en clave transversal, es inconmensurable. La Ley Micaela se convierte así en ejemplo de un Estado que se hace cargo de sus falencias, y que actúa en consecuencia. La correcta implementación en cada poder, institución y rincón del país es un compromiso activo con la construcción de una sociedad realmente más justa, igualitaria y libre de violencias.

Nuestra responsabilidad es honrar la memoria de Micaela y de todas las pibas, niñas y mujeres que nos arrebataron, y trabajar para propiciar la transformación de la estructura política, social y cultural que posibilita que se reproduzcan las desigualdades y violencias por motivos de género.

Porque sabemos que otra realidad es posible, y que el camino para alcanzarla encuentra en la Ley Micaela una herramienta indispensable.

Elizabeth Gómez Alcorta

*Ministra de las Mujeres,
Géneros y Diversidad de la Nación*

UN LIBRO, UNA HERRAMIENTA

En el espíritu de la propia ley 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, este libro también busca ser una herramienta que aporte a la transformación. Las personas e instituciones que ayudaron a pensar y a elaborar esta publicación coincidieron en el mismo desafío de la norma que lleva el nombre de Micaela García: contribuir a la capacitación y sensibilización en materia de géneros, así como servir de referencia para el trabajo de quienes lleven adelante la tarea de formación.

La colección *Leyes Explicadas* de la Editorial de la Imprenta del Congreso de la Nación ofreció un soporte adecuado, nacido justamente para acercar a la ciudadanía, de un modo sencillo y a la vez consistente, aquellas normas que en nuestro país fueron una bisagra en las luchas por la conquista de derechos para el pueblo.

Entendiendo que explicar una disposición eminentemente práctica como la Ley Micaela consiste, sobre todo, en dar cuenta de su aplicación, este libro se propone funcionar a la manera de una guía o manual, desplegando las distintas fases de la capacitación, con sus conceptos clave, base normativa y terminología, y buscando en cada instancia ofrecer recursos que se puedan aprovechar e implementar.

Ese recorrido también incluye el origen, el tránsito parlamentario y el peso histórico, político y social de una norma que obliga a los tres poderes del Estado nacional, y también a los de las 23 provincias que adhirieron, junto a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cientos de municipios de todo el país, a recibir capacitación en perspectiva de género y en violencia por razones de género. En definitiva, una legislación que está llamada a volverse política de Estado.

Para esa tarea, en todo momento se siguieron los lineamientos de las autoridades en la materia, en especial, los documentos elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. A la vez, se contó con el cálido y estimulante apoyo de la familia de Micaela García y de su fundación, junto al asesoramiento y la lectura atenta de Mónica Macha, presidenta de la Comisión de Mujeres y Diversidad de la Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación; y de Norma Durango, titular de la Comisión Banca de la Mujer del Senado de la Nación. Imposible pensar en este libro sin todo ese acompañamiento, las sugerencias y el trabajo colectivo.

UNA LEY CON FUERZA MILITANTE

El 8 de abril de 2017, luego de una semana de búsqueda, el país se vio conmocionado por la confirmación del femicidio de la joven entrerriana Micaela García, llamada afectuosamente “La Negra”. Dos años antes, había nacido el movimiento feminista Ni Una Menos, que comenzó a visibilizar los femicidios y la violencia contra las mujeres en todo el país. Micaela, militante política de la Juventud Peronista del Movimiento Evita y con actividad social en barrios de alta vulnerabilidad de la ciudad de Concepción del Uruguay, se había sumado activamente al nuevo movimiento y tenía un enorme compromiso en la temática de género y la militancia feminista.

Micaela fue secuestrada, violada y asesinada el 1º de abril de 2017 en Gualeguay, donde cursaba sus estudios universitarios. Tenía 21 años. Su femicida, Sebastián Wagner, se encontraba gozando de libertad condicional por disposición del juez entrerriano Carlos Rossi, quien había desoído los múltiples informes técnicos que no aconsejaban su liberación. Un día antes del femicidio, el padre de una menor se dirigió a una comisaría en Gualeguay para radicar una denuncia contra Wagner por intento de abuso a su hija, pero la denuncia no fue tomada por la policía.

Al conocerse los detalles del caso -el 17 de octubre de 2017, el femicida fue condenado a prisión perpetua-, se puso en evidencia la falta de capacitación en perspectiva de género por parte de las y los agentes del Estado, formación que no solo logra hacer más efectivas las intervenciones estatales, sino que, incluso, puede salvar vidas.

El Estado argentino, desde hacía más de 30 años, a través de su adhesión a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer –aprobada por ley en 1985 y jerarquizada a rango constitucional con la reforma de 1994–, había contraído compromisos vinculados a la educación y capacitación del personal abocado a la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer, pero no los había cumplido.

En 2010, el informe particular para la Argentina N° 6 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer había exhortado a que el Estado “imparta capacitación sobre cuestiones de género a todos los miembros del sistema de justicia, entre ellos, los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y a que vigile los resultados de esa labor”. De igual modo, el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, en 2012, señaló a nuestro país que el Estado debía desarrollar “planes de formación continuos sobre violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres en el marco de la Convención de Belém do Pará, destinados a legisladores/as, operadores/as de justicia y otros/as funcionarios/as públicos/as, operadores/as de salud, educadores/as, fuerzas militares y policiales, organizaciones sociales y comunitarias de mujeres, centros de atención especializados en violencia y otras públicos similares”. Incluso, la propia ley nacional 26.485, de protección integral a las mujeres, define acciones vinculadas a capacitación permanente.

Luego del femicidio de Micaela, fue presentado al Congreso de la Nación un paquete de trece proyectos, pero solo dos de ellos, unificados, prosperaron, mientras que el resto perdió estado parlamentario. Tras varias sesiones legislativas sin lograr tratamiento, el proyecto llegó al recinto en diciembre de 2018, gracias a la presión social sobre la temática de géneros suscitada por la denuncia pública que realizó la actriz Thelma Fardin, referida a la violación sufrida en su infancia por parte de un compañero de elenco. Con tan solo un voto negativo en Diputados y unanimidad de las fuerzas políticas en el Senado, fue sancionada la ley 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. Una norma novedosa que no requiere para su

implementación un decreto reglamentario, porque en sus artículos consta toda la información.

La Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en la temática de género y de violencia por razones de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública, en todos sus niveles y jerarquías, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Al ser obligatoria, prevé una serie de sanciones para quienes se nieguen a realizarla. En origen, se estableció como órgano de aplicación al Instituto Nacional de las Mujeres, que luego fue absorbido por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

En su artículo 10, la ley invitó a adherirse a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para que también se efectúen capacitaciones en sus estructuras y organismos provinciales y municipales. Una a una, todas las provincias fueron incorporando la normativa. La última en hacerlo fue Tucumán, el 22 de mayo de 2020. Asimismo, han adherido cientos de municipios de todo el país, el Consejo Interuniversitario Nacional y decenas de universidades públicas, sindicatos, organizaciones sociales, instituciones educativas, culturales y deportivas, y empresas.

Pocos meses después del femicidio de Micaela, su padre, Néstor “Yuyo” García, y su madre, Andrea Lescano, crearon la Fundación Micaela García “La Negra”, con el objetivo de continuar la labor social de su hija y abonar a la erradicación de la violencia de género. Su rol fue determinante en la difusión de la ley a nivel nacional y en la sensibilización sobre la temática. Para cumplir esta misión, se creó en la Fundación un área de asistencia y asesoramiento a víctimas de violencia de género, una de capacitaciones en perspectiva de género, y otra dedicada al desarrollo social y territorial, junto a los talleres y actividades de su sede de Concepción del Uruguay.

La fuerza de la Ley Micaela reside en la posibilidad de transformar prácticas y paradigmas que vulneran a las mujeres y a otras identidades subalternizadas por motivos de género, y que reproducen las desigualdades vigentes en el funcionamiento del Estado. Las actuaciones

estatales sin perspectiva de género y, por ello, tardías e ineficientes, desprotegen a estas personas en un entorno social violento y excluyente, tal como lo demostró el caso de Micaela.

Si esta norma hubiera existido para el 1° de abril de 2017 y si el Estado provincial de Entre Ríos hubiera adherido y capacitado de forma efectiva a sus agentes, probablemente tanto el Poder Judicial como el sistema penitenciario y la policía habrían procedido de otra forma y hoy Mica estaría con vida, militando la ley junto a todas sus banderas.

La violencia estructural contra las mujeres y disidencias no se resuelve con políticas meramente punitivistas, requiere una profunda transformación social y cultural que demanda el compromiso imprescindible del Estado y la responsabilidad ética de toda la sociedad. Micaela creía en su pueblo y en su patria, militaba por un país más justo. Sin lugar a dudas, en su corta edad, la dedicación con que luchó por sus convicciones ha fortalecido el desafío de una real y efectiva aplicación de la ley que lleva su nombre. Por ello, la importancia en su ejecución del compromiso político de los poderes del Estado y de la activa participación de las organizaciones sociales abocadas a la temática de género.

Es un orgullo lo lejos que Micaela ha llegado con su ejemplo y la tarea que sus padres impulsan desde la Fundación, pero queremos a las jóvenes como Micaela militando en las calles y llevando adelante sus sueños. No queremos más nombres de nuestras gurisas, de nuestras pibas, en carteles ni banderas. Vivas y libres las queremos.

Fundación Micaela García “La Negra”
Concepción del Uruguay, julio de 2020

LEY 27.499

Sancionada: 19 de diciembre de 2018

Promulgada: 9 de enero de 2019

Publicada en Boletín Oficial: 10 de enero de 2019

Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado

Disposiciones

ARTÍCULO 1° - Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

ART. 2° - Las personas referidas en el artículo 1° deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones.

ART. 3° - El Instituto Nacional de las Mujeres es autoridad de aplicación de la presente ley.

ART. 4° - Las máximas autoridades de los organismos referidos en el artículo 1°, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la presente ley.

Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establecen al respecto los organismos de monitoreo de las conven-

ciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscritas por el país.

ART. 5° - El Instituto Nacional de las Mujeres certificará la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo, que deberán ser enviadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, pudiéndose realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad.

ART. 6° - La capacitación de las máximas autoridades de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación estará a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres.

ART. 7° - El Instituto Nacional de las Mujeres, en su página web, deberá brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los organismos referidos en el artículo 1°.

En la página se identificará a las/os responsables de cumplir con las obligaciones que establece la presente ley en cada organismo y el porcentaje de personas capacitadas, desagregadas según su jerarquía.

Anualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres publicará en esta página web un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, incluyendo la nómina de altas autoridades del país que se han capacitado.

Además de los indicadores cuantitativos, el Instituto Nacional de las Mujeres elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada organismo. Los resultados deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior.

En la página web del Instituto Nacional de las Mujeres se publicará una reseña biográfica de la vida de Micaela García y su compromiso social, así como las acciones del Estado vinculadas a la causa penal por su femicidio.

ART. 8° - Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumplimiento de di-

cha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Instituto Nacional de las Mujeres.

ART. 9° - Los gastos que demande la presente ley se tomarán de los créditos que correspondan a las partidas presupuestarias de los organismos públicos de que se trate.

ART. 10. - Invítase a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias a adherir a la presente ley.

Cláusula transitoria: De conformidad con lo previsto en el artículo 4°, los organismos que a la entrada en vigencia de la presente ley no hayan elaborado o adaptado programas de capacitación en género, deberán utilizar los programas, cursos u otras plataformas de capacitación diseñados por el Instituto Nacional de las Mujeres.

ART. 11. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Marta G. Michetti.
Eugenio Inchausti.

Emilio Monzó.
Juan P. Tunessi.

10 PREGUNTAS A LA LEY MICAELA

1) ¿POR QUÉ LA LEY SE LLAMA MICAELA?

La ley 27.499 toma su nombre de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita y de Ni Una Menos, víctima de femicidio. En abril de 2017, en Gualeguay, Micaela fue secuestrada, violada y asesinada por Sebastián Wagner, quien tenía antecedentes penales por abuso sexual pero gozaba de libertad condicional.

La lucha por justicia de su familia y sus amistades, y el impacto social del caso, expusieron la carencia en perspectiva de género de los organismos del Estado y alertaron sobre la necesidad urgente de capacitar a sus integrantes.

2) ¿CÓMO Y CUÁNDO FUE SANCIONADA?

Varios proyectos de ley sobre capacitación en materia de género llegaron al Congreso de la Nación luego del femicidio de Micaela. Finalmente, dos lograron ser tratados de forma unificada. El primero, con la firma de 19 legisladoras y legisladores del Frente para la Victoria - PJ, había ingresado a la Cámara de Diputados y Diputadas el 19 de abril de 2017. Un mes después, se sumó una segunda iniciativa en igual sentido, acompañada por tres diputadas y dos diputados del bloque Peronismo para la Victoria.

De ambas propuestas surgió el proyecto que trataron las comisiones de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, y de Presupuesto y Hacienda, que el 20 de noviembre de 2018 emitieron un dictamen conjunto favorable.

El 18 de diciembre de ese año la Cámara baja le dio media sanción -solo votó en contra un diputado, Alfredo Olmedo- y el expediente

pasó a las comisiones Banca de la Mujer y de Presupuesto y Hacienda del Senado de la Nación. Un día después, sobre tablas, el Senado sancionó la Ley Micaela. El Poder Ejecutivo la promulgó el 9 de enero de 2019, por decreto 38/19.

3) ¿CUÁL ES SU OBJETIVO Y A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDA?

Con carácter obligatorio, la Ley Micaela busca capacitar en temas de género y de violencia por motivos de género a todas aquellas personas que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

4) ¿HASTA QUÉ GRADO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA RIGE?

Alcanza a todo el personal, ya sean funcionarios o empleados, cualquiera sea su nivel, jerarquía o tipo de contratación.

5) ¿TODAS LAS PROVINCIAS Y DISTRITOS ESTÁN ALCANZADOS?

La norma es obligatoria para el Estado nacional, pero hacia mayo de 2020 ya todas las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires habían adherido de forma voluntaria, junto a cerca de 500 municipios, universidades y otras entidades públicas y del sector privado.

6) ¿CUÁL ES LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN?

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD), que a través de su Dirección Nacional de Formación y Capacitación en Género y Diversidad evalúa los planes que propone cada organismo público.

7) ¿CUÁLES SON LOS EJES CENTRALES DE LA FORMACIÓN?

En su Programa de Contenidos Mínimos para la Ley Micaela (abril de 2020), el MMGyD señala cuatro grandes ejes temáticos, con su respectiva bibliografía de referencia:

- Derechos humanos. Marco normativo nacional e internacional.
- Introducción a la perspectiva de género. Conceptos básicos.

- Violencias por motivos de género como problemática social.
- Género y derechos humanos. Intervenciones y corresponsabilidad en los organismos del Estado.

8) ¿QUIÉN TIENE QUE ORGANIZAR LAS CAPACITACIONES?

Las autoridades de los distintos organismos públicos deben elevar un programa de capacitación para su aprobación por parte del MMGyD. En cada institución, quienes luego vayan a llevar adelante las capacitaciones tienen antes que realizar el curso Formador/a de formadores/as.

9) ¿CÓMO SE ESTABLECEN LOS CONTENIDOS?

En su plan de capacitación, cada organismo debe seguir la normativa y las recomendaciones del Programa de Contenidos Mínimos, ya sea adaptando materiales o planes previos o desarrollando los propios. Sobre esa base, la autoridad de aplicación puede señalar modificaciones y sugerencias. La propuesta debe surgir del reconocimiento de una “situación/problema” vinculada a alguno de los ejes temáticos de la Ley Micaela, a la que dar respuesta para modificar un “perjuicio/daño” por razones de género.

10) ¿ES POSIBLE NEGARSE A RECIBIR LA CAPACITACIÓN?

No. Todas las personas alcanzadas por la norma tienen que capacitarse. Si alguien se niega, deberá ser intimado. No cumplir con la obligatoriedad constituye una falta grave que puede acarrear una sanción disciplinaria.

CAPÍTULO 1

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

Derechos de las mujeres y las diversidades desde el enfoque de los derechos humanos.

Como es propio de la normativa en materia de reconocimiento y ampliación de derechos, para que la Ley Micaela se volviese una realidad -y a la vez, un agente de cambio de esa misma realidad- debieron confluír y potenciarse distintas circunstancias.

Su sanción, a fines del año 2018, fue el resultado de una coyuntura social y política que primero consiguió instalar el tema en la agenda pública y que luego impulsó su tratamiento en el Congreso de la Nación. Pero, con igual intensidad, también es parte de un proceso más amplio, que se remonta en el tiempo, que dialoga con una larga trayectoria de transformaciones culturales y que abreva en las luchas y conquistas del movimiento feminista.

De esa doble matriz, contextual e histórica, y de su síntesis en un presente, surgió la Ley Micaela. Vino a integrarse y a fortalecer el corpus que la Argentina fue adquiriendo en el campo de los derechos humanos -incluidas las obligaciones internacionales asumidas por el país-, en la certeza de que las desigualdades y violencias por motivos de género constituyen un aspecto central en la vulneración de las garantías más elementales.

En ese sentido, es necesario comenzar por preguntarse qué recorrido previo, en términos institucionales y normativos, fue cimentando la emergencia de un instrumento jurídico tan estratégico como la Ley Micaela, que acabó por cristalizarse gracias a la legitimidad social ga-

nada por la tarea de su familia, de sus compañeras y compañeros de militancia y de los colectivos y espacios políticos que abrazaron su causa.

Para entender el paradigma que le dio origen, hay que ubicar a la ley 27.499 en el mapa de la legislación nacional, regional e internacional con que la República Argentina se encuentra comprometida desde hace años, en pos del respeto y la defensa de los derechos humanos. En ese universo, esta norma puede entenderse como el fruto de un proceso de maduración, de la comprensión cabal por parte de la sociedad y del Estado del tipo de desafíos específicos que la problemática de género plantea en los estamentos públicos.

Frente a un dilema tan complejo y urgente, lo reglamentario es sin dudas un recurso esencial, pero su aplicación efectiva, como ha demostrado el movimiento feminista, requiere de mucho más que la pura letra de la ley. Exige tanto la incorporación de determinados conceptos como el desarrollo de una sensibilidad, que permitan tomar conciencia, hacerse preguntas, y cuestionar y desmontar prácticas naturalizadas por el sistema patriarcal. Es decir, hace falta adquirir una perspectiva de género, que sea tan integral como dinámica.

Por eso, a la vez que integra un repertorio de recursos jurídicos, la capacitación obligatoria en cuestiones de género y de violencia contra las mujeres y disidencias sexo-genéricas trabaja para la vigencia plena de esas mismas normas, al instruir sobre su contenido a las personas que se desempeñan en el Estado nacional –y en los organismos públicos y privados que adhieran– y que por lo tanto se ven alcanzadas por sus disposiciones. La serie de estatutos y tratados que repasaremos a continuación están entonces en la base de la ley 27.499, al tiempo que son parte de su misión y su objeto de trabajo.

La Ley Micaela viene a recordar que cada uno de los organismos públicos, sean del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, y quienes los conforman, sin importar su función o rango, pueden y deben ser protagonistas de una transformación con perspectiva de género y no engranajes de un círculo que perpetúe la injusticia contra las mujeres y las diversidades.

“Las leyes por sí mismas no reducen las desigualdades”

El 6 de mayo de 2020, la Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación tuvo su primera capacitación por Ley Micaela. En esa jornada, la ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, Elizabeth Gómez Alcorta, sostuvo: “No hay ninguna duda de que Argentina es uno de los países de la región y del mundo que más ha avanzado en materia normativa de reconocimiento de derechos no solo para las mujeres, sino también para las diversidades. Sin embargo, tampoco hay duda alguna de que las brechas de desigualdad en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, pueden elegir el que quieran, son enormes, y en las diversidades, aún en algunos casos, mucho más enormes que las que tenemos las mujeres con los varones”.

Gómez Alcorta consideró que “esto indica varias cosas: en principio, que las leyes por sí mismas no reducen las desigualdades; por otro lado, que hay que pensar y repensar algunas de las leyes que están dictadas y algunas otras que faltan para empezar a achicar esas brechas; y sobre todo, pensar cuáles son las obligaciones estatales que nos generan a todos los poderes del Estado las obligaciones asumidas en los instrumentos internacionales”. De esa forma, planteó, es posible “pensar cómo empezar este camino, que ya hemos empezado, que ya han empezado otras, centralmente, que nos antecedieron a nosotras, y que tenemos que recorrer”.

Convenios Internacionales y leyes nacionales

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Fruto de los grandes movimientos feministas que recorrieron el mundo, a fines de la década del 70 los derechos de las mujeres y, puntualmente, el tema de las violencias por razones de género impactaron en la agenda de los organismos internacionales. La Convención

sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es resultado de ese proceso.

Su sanción por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en 1979 abrió un largo camino de reconocimiento de derechos y de obligaciones estatales para achicar las brechas de desigualdad por motivos de género. La CEDAW constituye un instrumento internacional central, que inscribe a la violencia dentro de las formas de discriminación por motivos de género, a la vez que la considera basada en relaciones desiguales de poder.

La convención define a este tipo de discriminación (artículo 1º) como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

A la vez (artículo 2º), obliga a los Estados Parte a “seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar” estas prácticas, con un abordaje transversal (artículo 3º) a “todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural”. En ese punto, la CEDAW subraya que la implementación “de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación”, al tiempo que “cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad” (artículo 4º).

También precisa que los firmantes deberán tomar acciones tendientes a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas” (artículo 5º).

La Argentina aprobó este tratado en 1985, y luego, con la reforma constitucional de 1994, lo incorporó a su Constitución Nacional (artículo 75, inciso 22), otorgándole el máximo rango local que una

normativa puede poseer. En 1999, la ONU dispuso el Protocolo Facultativo de la CEDAW, que fija los mecanismos de denuncia e investigación para la convención, y que en 2006 también fue adoptado por la legislación argentina, mediante la ley 26.171.

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

Adoptada por la Asamblea de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer fue el primer tratado internacional de derechos humanos en abordar específicamente la temática de la violencia contra las mujeres. La Argentina lo aprobó en 1996, por medio de la ley 24.632.

También llamada Convención de Belém do Pará –por la ciudad brasileña en que fue sancionada–, en su preámbulo afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio” de tales garantías, a la vez que significa “una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”.

El tratado reconoce esta clase de violencia en “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1º). Sobre los hechos “dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal”, indica que el agresor puede ser quien comparta domicilio con la mujer o lo haya hecho en el pasado, y refiere a situaciones de “violación, maltrato y abuso sexual”, entre otras. En el plano de “la comunidad”, a los anteriores delitos suma la “tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”. Además, remarca que esta violencia es también la “perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra” (artículo 2º).

La Convención obliga (artículo 7º) a los Estados Parte a “adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”, en el convencimiento de que “la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida” (preámbulo).

Sobre las diversas responsabilidades que encomienda a los países adherentes, incluye “fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer” (artículo 8º, inciso c).

También menciona “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda” (artículo 8º, inciso e), así como “alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer” (inciso g).

3. Principios de Yogyakarta

Desarrollados en 2007 por un comité de expertos y expertas a pedido de la entonces Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos, Louise Arbour, los Principios de Yogyakarta son una serie de nociones y recomendaciones sobre cómo aplicar la legislación internacional en materia de derechos humanos en lo referido a la orientación sexual y la identidad de género, así como a la expresión de género y la diversidad corporal, a partir de estándares normativos vinculantes que los Estados deben seguir.

El Principio 1 señala que “los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos”, y que los Estados, además de

consagrar este criterio en sus instrumentos jurídicos, “emprenderán programas de educación y sensibilización para promover y mejorar” el ejercicio de esas garantías (inciso c), al tiempo que “integrarán a sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana” (inciso d).

El Principio de Yogyakarta 2 agrega que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva” ante una gama de conductas de segregación que “incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. También indica que esta problemática “puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo el género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y posición económica”.

Luego de abordar los diferentes derechos alcanzados, en su Principio 29 el tratado remarca que quien sufra estas vulneraciones “tiene derecho a que a las personas directa o indirectamente responsables de dicha violación, sean funcionarios o funcionarias públicas o no, se les responsabilice por sus actos de manera proporcional a la gravedad de la violación”.

4. Ley 26.485, de protección integral a las mujeres

Sancionada en 2009 y reglamentada un año después por decreto 1.011/10, la ley 26.485 constituye un instrumento central en materia de género, cuyo objetivo, como lo indica su nombre, es la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Es una norma transversal y de orden público, por lo que sus disposiciones rigen sobre el territorio nacional y alcanzan a todos los estamentos estatales.

Su objeto (artículo 2º) es promover y garantizar “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida”, “el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia” y “las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”.

También se propone “el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres”, incluida la capacitación en materia de género, y “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”. Por último, busca “el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia” y su “asistencia integral en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas” destinadas a ese fin, así como “en los servicios especializados”.

La norma define a la violencia contra las mujeres (artículo 4º) como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. Además, se precisa que “quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. Esta cláusula también se refiere a la “violencia indirecta”, a la que delimita como “toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

En su desarrollo, la ley 26.485 busca dar cuenta de los diversos tipos de violencia que existen: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica (artículo 5º). En cada caso, presenta una descripción amplia y exhaustiva de los alcances de esa tipificación. En cuanto a las formas en que estas violencias se manifiestan en los diferentes ámbitos, la norma habla de ocho “modalidades”: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en espacios públicos (el llamado acoso callejero) y pública-política. Estas dos últimas modalidades fueron incorporadas

en 2019, por medio de las leyes 27.501 y 27.533, respectivamente. Cada una de estas categorías será abordada más extensamente en el capítulo 3.

5. Ley 26.743, de identidad de género

Dictada en 2012, la ley 26.743 establece el derecho a la identidad de género de las personas, así como al trato digno y al libre desarrollo conforme a la misma, incluida la identificación en los instrumentos que acreditan identidad (artículo 1°). Constituye tanto un hito en la conquista de derechos para las diversidades en la Argentina como una legislación de vanguardia en América Latina.

La norma habilita una perspectiva ampliada desde la cual abordar los distintos tipos de violencia por razones de género, alcanzando a todos aquellos géneros que han sido históricamente objeto de vulneraciones. Al propiciar una resignificación del concepto tradicional de identidad de género, impacta a su vez sobre la manera en que se entienden las violencias vinculadas.

Define a la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo” (artículo 2°). Agrega que “esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido”, y que “incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

La ley habilita (artículo 3°) a toda persona a “solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercibida”. El requisito es tener un mínimo de 18 años y presentar una solicitud ante el Registro Nacional de las Personas (artículo 4°). En menores de edad, el pedido deberán hacerlo sus representantes legales, “con expresa conformidad del menor”. En caso de que no se cuente con el consentimiento de alguno/a de los/as representantes legales, se podrá recurrir a la vía judicial,

para que los tribunales resuelvan, de acuerdo a lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y la ley 26.061, de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes (artículo 5°).

Así, habiendo expresado el nombre de pila elegido para inscribirse, cualquier persona podrá acceder a la rectificación registral de su partida de nacimiento y a un nuevo documento nacional de identidad, que conservará el número original. La norma aclara que “en ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico” (artículo 4°). En la Argentina, el marco normativo no solo no admite la patologización de la identidad y del derecho a la misma, sino que la prohíbe de forma explícita.

Al referirse al trato digno, la ley 26.743 indica que deberá respetarse, sobre todo en el caso de niñas, niños y adolescentes, la identidad de género autopercibida de aquellas personas que utilicen un nombre de pila distinto al de su DNI, y que “a su solo requerimiento” será empleado “para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio”, sea en ámbitos públicos o privados (artículo 12).

6. Otras normas fundamentales

En el contexto de la profunda transformación normativa en materia de género que la Argentina comenzó a experimentar en especial desde la reforma constitucional de 1994, también son destacables otros instrumentos jurídicos.

En 2002, el país suscribió el Protocolo de la ONU para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños; y en 2008 logró dictar la ley 26.364, de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas.

En 2006, el Congreso aprobó la ley 26.150, de educación sexual integral (ESI), y la ley 26.130, de régimen para las intervenciones de contracepción quirúrgica, que establece para toda persona mayor de edad el derecho, de forma gratuita, a la ligadura de trompas de Falopio y a la vasectomía.

En 2010, se sancionó la ley 26.618, de matrimonio igualitario, y en 2014 el Código Civil y Comercial fue modificado desde un nuevo paradigma, tanto para dar cuenta de las distintas realidades familiares, como en materia de derechos para las mujeres y diversidades, en temas de patrimonio, responsabilidad parental –concepto que reemplazó al de patria potestad–, divorcio y adopción, entre otros.

En 2012, la Argentina fue uno de los primeros países de la región en incorporar a su Código Penal (artículo 80) la figura del femicidio, además de incluir entre los crímenes de odio a aquellos por razones de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.

En 2017, el Congreso sancionó la ley 27.412, de paridad de género en ámbitos de representación política. Un año después, dictó la ley 27.452, Ley Brisa, de régimen de reparación económica para las niñas, niños y adolescentes, destinada a los hijos e hijas cuya madre o cualquiera de sus progenitores o progenitores afines hayan muerto a causa de violencia de género y/o intrafamiliar.

En septiembre de 2020, con el decreto presidencial 721/2020, el Poder Ejecutivo estableció el cupo laboral travesti-trans en el sector público, asegurando un mínimo del 1 % de la totalidad de los cargos y puestos de trabajo para personas travestis, transexuales y transgénero, colectivos que padecen una exclusión estructural en ámbitos como el del empleo formal.

En agosto del mismo año, la Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación había creado el Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para las Personas Travestis y Trans. También el Senado de la Nación, adhiriendo al decreto presidencial, estableció que la nómina de su personal debe ser ocupada al menos en el 1 % por personas travestis, transexuales y transgénero.

Con su aprobación en noviembre de 2020, la Argentina fue el tercer país del mundo en ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

El 30 de diciembre de 2020, tras una lucha de décadas y en una jornada histórica, el Senado sancionó la ley 27.610, de interrupción voluntaria del embarazo (IVE), que despenalizó y legalizó el aborto en las primeras 14 semanas de gestación, y lo habilitó por fuera de ese plazo en casos de violación o de riesgo para la vida o la salud integral de la persona gestante. En la misma sesión, también se dictó la ley 27.611 de Atención y Cuidado Integral de la Salud durante el Embarazo y la Primera Infancia, conocida como “Plan de los 1000 días”, que garantiza el acompañamiento del Estado a las mujeres y otras personas gestantes, y a los niños y niñas hasta los tres años de edad.

CAPÍTULO 2

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: CONCEPTOS BÁSICOS

Sexo y género. Estereotipos de género. Jerarquía y relaciones de poder. Perspectiva de género. Socialización de género. División sexual del trabajo. Desigualdades en el acceso laboral. Binarismo. Heteronormatividad. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género. El patriarcado. Cissexismo y machismo.

Siguiendo la línea y la misión de la Ley Micaela, partimos de una premisa: es necesario contar con herramientas teóricas que hagan posible abordar nuestras acciones, conductas y manifestaciones desde una perspectiva de género, para así avanzar hacia su comprensión y una toma de conciencia que permita incidir en nuestros contextos, generando cambios hacia vidas más sostenibles, justas e igualitarias.

Este paso inicial consiste, ni más ni menos, en adquirir conceptos con los que revelar, interpelar y poner en cuestión el paradigma binario y androcéntrico –que ubica al punto de vista masculino como centro de toda referencia–, con el objetivo de darle densidad a la reflexión crítica acerca de hábitos que instaló el patriarcado y que se volvieron estructurales por la reiteración en el tiempo y su efecto de “naturalización”.

Se puede empezar por distinguir a las categorías de **sexo y género**, sin olvidar que a nivel social ambas están vinculadas y se influyen de forma recíproca.

El concepto de **sexo** puede entenderse como referido a las características sexuales visibles, generalmente asociadas a la diferencia ge-

nital con que se clasifica a las personas al nacer desde una idea binaria en la que solo habría lugar para varones y mujeres.

En cambio, el **género** aparece como una construcción social, cultural y simbólica, que define a su vez las características emocionales, afectivas e intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y “naturales” de hombres o de mujeres. Para nuestro marco normativo (artículo 2° de la ley 26.743), se trata de “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”.

Como se dijo, esta separación es a los fines expositivos, porque “en la realidad y en la práctica sabemos que existe una interacción social entre ambas categorías y las formas en las que se plasman en la materialidad de los cuerpos”, señala el texto *Ley Micaela. Claves para el traslado de contenidos en la práctica* (abril de 2020), del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD).

La importancia de las herramientas teóricas

“Establecer las coordenadas de un cambio cultural es avanzar en la capacitación como forma de incorporar la mirada de género sobre las desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias. Es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas.

Consideramos la formación desde una concepción integral y situada, en la cual se valoran los procesos y las temporalidades determinadas por los contextos, los pisos adquiridos en términos de herramientas conceptuales y las experiencias previas que permiten un diálogo en los trayectos formativos.

Por eso, la adquisición de herramientas teóricas para la incorporación de la perspectiva de género es una parte fundamental de estos procesos y se expresa indefectiblemente en su traducción

práctica, es decir, en aquellos medios en los que las personas desarrollan sus actividades cotidianas, dentro y fuera de las instituciones”.

Ley Micaela. Claves para el traslado de contenidos en la práctica, abril de 2020, MMGyD.

A partir de la construcción social del género se crean e imponen códigos de comportamientos, actitudes y roles específicos para categorías como la feminidad o la masculinidad, en lo que se denominan **estereotipos de género**. La creencia de que existe una parte “fuerte” y otra “débil” y que al unirse se complementan dio lugar a formas de relación que jerarquizan a la vez que limitan las oportunidades de desarrollo humano, al convertir ese falso precepto binario en un punto de referencia para tratar y encasillar a las personas. En este caso, la idea de complemento remite a que uno, la parte “fuerte”, es el protector y proveedor de la familia, mientras que la otra parte, la “débil”, que no puede valerse por sí misma, tiene dificultades para ser independiente y necesita ser cuidada y protegida.

“Además del valor adaptativo, simplificador y de predicción, los estereotipos tienen otra función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él”.

Blanca González Gabaldón, “Los estereotipos como factor de socialización en el género”, *Comunicar*, N° 12, 1999.

Vale decir que, mayormente, estos estereotipos de género tratan de “etiquetar” a alguien con características que se atribuyen a las formas de ser y de comportarse de las personas, para así definir mecanismos con los que simplificar la realidad y reducir su diversidad. Como se

dijo, el efecto no es solo enunciativo, sino también material, al limitar el desarrollo de la vida. La operación de base consiste en resaltar un rasgo de la cultura o de la personalidad, según sea el caso, sin tomar en cuenta otras dimensiones de la vida individual o colectiva.

En el documento antes citado, el MMGyD señala que “los estereotipos se usan para justificar la discriminación por motivos de género y se reflejan y refuerzan en las teorías, las leyes y las prácticas institucionales”. Un ejemplo recurrente y cotidiano puede ser “la asignación del color azul para los varones y masculinidades y el rosa para las feminidades”.

Esta construcción social, que conlleva la creación de desigualdades y violencias por motivos de género, se sostiene en una falsa **jerarquía**, una supremacía de tipo sexista, en tanto que legitima y reproduce **relaciones de poder** que incluyen la subordinación de las mujeres y de toda otra expresión e identidad que no responda a las normas binarias y cis-heterosexuales. El prefijo cis se refiere a las personas cisgénero, que son aquellas que se identifican con su asignación sexo-genérica al momento de nacer.

Todos estos factores (pilares del patriarcado, un concepto central que se desarrollará en este mismo capítulo) son tenidos en cuenta por la **perspectiva de género**, un paradigma que permite reconocer, identificar y exponer los estereotipos y las relaciones de desigualdad entre las feminidades y masculinidades en todos los planos de la vida, incluida su incidencia en las prácticas laborales e institucionales. Al mismo tiempo, hace posible interpelar a las conductas personales que se reproducen en la división social del trabajo y del poder entre todas las personas que integramos la sociedad.

La perspectiva de género implica una revisión integral de las relaciones y de la distribución de funciones en todo tipo de sociedades y ámbitos, desde una mirada que comienza por tener en cuenta la histórica falta de equilibrio en perjuicio de las mujeres y de todas las identidades feminizadas. A la vez, es un enfoque que pone de relieve cómo aquellas personas que no encajan en esta cis-heteronormatividad son objeto de discriminaciones sociales que impactan profundamente en su calidad de vida.

Una perspectiva que cuestiona y elabora

“La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad.

La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas”.

“Perspectiva de género”, Comunicación, infancia y adolescencia: guías para periodistas, UNICEF, 2017.

Estas desigualdades son constitutivas de una determinada **socialización de género**, por la cual, desde que nacemos, vamos aprendiendo e internalizando comportamientos, costumbres, valores, habilidades físicas y psicológicas, con un primer agente que es la familia, como luego lo serán la escuela y otros sitios e instituciones. Este proceso de socialización transforma al individuo; lo dota de identidad, ideales, valores y expectativas, así como también de sesgos, prejuicios y creencias que lo condicionan.

Uno de los efectos del patriarcado en la socialización de género es esa concepción binaria ya mencionada sobre cómo “deben” ser hombres y mujeres, según la cual los primeros son los proveedores de los recursos económicos de la familia, mientras que ellas son consideradas agentes de cuidado. Fruto de ese esquema, se establece una **división sexual del trabajo**, que va determinando espacios y tareas diferenciadas y jerarquizadas para masculinidades y feminidades, y que siempre opera en perjuicio de las últimas.

Este ordenamiento rige tanto en las tareas domésticas, donde sobrecarga de labores a las identidades feminizadas mientras exime a las masculinizadas, como en el empleo fuera del hogar, traducido en **desigualdades en el acceso al trabajo** –en especial, a los niveles jerárquicos, con el llamado “techo de cristal”– y en la percepción de menor remuneración por iguales tareas, una de las caras de la brecha salarial, es decir, el desequilibrio entre la retribución promedio que reciben los varones y las mujeres. El resultado general es la feminización de la pobreza, que se profundiza en el caso de aquellas identidades que no responden al patrón binario.

La figura del “techo de cristal” permite explicar las barreras invisibles pero efectivas que obstaculizan el desarrollo laboral de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas, y su llegada a los puestos más altos, donde se encuentran subrepresentadas respecto de los varones, sin importar su capacitación o desempeño. En muchos casos incide el mencionado reparto desigual de tareas domésticas y de cuidado, que coloca sobre las trabajadoras un peso extra de responsabilidades que puede ser agobiante.

Como resultado de esta distribución binaria y desequilibrada, se generan y transmiten una serie de creencias, normas y valores a partir de los cuales emergen los ideales de feminidad y masculinidad. En muchos casos, los roles asignados corresponden a una época y a un contexto determinado.

La división sexual del trabajo como límite a los derechos humanos

“Sobre la división sexual del trabajo en particular, la Comisión Interamericana destaca con alarma que este problema tiene una incidencia directa en la autonomía económica de las mujeres, ya que limita sus opciones de generar ingresos, y en su acceso y control de recursos necesarios. Propende la feminización de la pobreza, y se agrava en casos de viudez, ruptura matrimonial o desintegración familiar. La división sexual del trabajo también

severamente limita el uso del tiempo de las mujeres, dada la sobrecarga de tareas que estas llevan, limitando su capacidad de incorporarse al mercado laboral y a puestos de dirección en ámbitos económicos, sociales y políticos.

En suma, la división sexual del trabajo es una variable que limita de forma grave y profunda el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en todas las esferas económicas, sociales, civiles y políticas”.

El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres, CIDH, 2011.

Recapitulando, todo este proceso indica que a los géneros históricamente se les han asignado roles, es decir, lo que “deben ser” y sus conductas esperadas. Ese “representar” al género está atravesado tanto por las autorizaciones que, como tal, toda construcción socio-cultural establece como por las sanciones y castigos que se atribuyen al no “ser mujer” o no “ser varón”, dependiendo del momento histórico, cultural y político de cada sociedad. Por eso, cuando alguien no se identifica dentro del esquema binario mujer/varón tal como se lo designaron al nacer, y se inscribe o representa en otra identidad de género, se le impone la exclusión de esas identidades que se describen dentro de los parámetros del **binarismo**, por lo que esa persona es discriminada y violentada.

Es así que, en general, se da por supuesto que todos los seres humanos son heterosexuales, volviendo a esa práctica sexo-afectiva algo tan “normal” como obligatorio y que se transmite desde la infancia, a la manera de un cuento de hadas donde el único deseo posible es el de un hombre hacia una mujer. Esta fijación de roles, identidades y conductas heterosexuales constituye una **cis-heteronormatividad**, y va de la mano con el rechazo y la violencia que sufren las personas que no se adecuan a esta orientación sexual esperada o a la identidad de género asignada, sean estas gays, lesbianas, travestis, trans, bisexuales o no binarias.

La percepción y la identificación de una persona con un determinado género es lo que constituye su **identidad de género**. Según los Principios de Yogyakarta (ver capítulo 1), “se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo [...] y otras expresiones de género”, donde están comprendidas “la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

Como se dijo, esta identidad puede tener o no una relación de correspondencia con el sexo asignado al nacer. En el caso de que alguien se perciba e identifique con el sexo asignado al nacer, es una persona **cisgénero**. Pero cuando esa correspondencia no ocurre, se trata de una persona **transgénero, transexual o travesti**. Muchas veces, se emplea solo el término **trans** como un “concepto paraguas” que reúne o agrupa a todas aquellas identidades de género que no expresan conformidad o no se corresponden con el sexo asignado al nacer.

Las personas pueden presentarse de diferentes formas y es necesario respetar todas las autodefiniciones, ya que cada una de estas referencias constituye una identidad donde se organizaron y visibilizaron diferentes grupos y colectivos en torno al respeto y la promoción de sus derechos. De esta manera, no solo se reconoce sino que además se garantiza la libre expresión de todas las identidades de género, sean cis, trans, travestis, no binarias, etcétera.

Los Principios de Yogyakarta definen a la **orientación sexual** como “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género”. Es decir que la orientación sexual no guarda relación necesaria, ni lineal, con la identidad de género o el sexo.

Por otra parte, la **expresión de género** remite al “cómo me manifiesto” en términos de hábitos, conductas y apariencia, y no siempre se vincula al sexo, la identidad de género o la orientación sexual. Muchas personas expresan su género de una manera que no se adecúa

a lo que la sociedad considera “apropiado” para ese género, y esto las hace blanco de discriminación y agresiones. Un ejemplo claro es autoperibirse mujer pero con una expresión de género que no sigue los estereotipos establecidos para lo femenino.

En la Argentina, muchas de estas identidades y orientaciones cristalizaron sus luchas y conquistas en instrumentos jurídicos, como en los casos de la ley 26.618, de matrimonio igualitario; la ley 26.743, de identidad de género; y la ley 26.862, de reproducción médicamente asistida, o el decreto de necesidad y urgencia 1.006/2012, de reconocimiento legal de hijos e hijas de familias comaternales, y el decreto del Poder Ejecutivo 721/2020, sobre el acceso al trabajo formal para personas travestis, transexuales y transgénero.

A contramano de esta multiplicidad y diversidad, el mundo está organizado desde una concepción androcéntrica, que sitúa a ciertas masculinidades como el centro y la medida de todas las cosas, y que, a la vez, suele restringirse a un modelo único de varón: heterosexual, cisgénero, de piel blanca, perteneciente a la cultura occidental, de clase media o alta, adultos jóvenes y sin discapacidades. Así lo establece el **patriarcado**, entendido como un sistema milenario y jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que mantiene a determinados varones como parámetro de la humanidad, otorgándoles privilegios e institucionalizando su dominio y superioridad sobre las mujeres y las diversidades sexo-genéricas. Como resultado, sus intereses, sus gustos y sus necesidades pasan a ser considerados como “la norma” o “el patrón de ordenamiento” para el buen funcionamiento de la sociedad.

El lenguaje sexista -una forma comunicacional que nombra a todas las personas en masculino-, la feminización de la pobreza, el “techo de cristal” o las brechas salariales, por citar casos cotidianos y transversales, reflejan la incidencia rectora del patriarcado en todos los órdenes de la vida, y su inscripción en reglas y hábitos que se disfrazan con los ropajes de lo “natural”, lo “normal” y lo “bueno”, cuando son construcciones históricas, culturales, sociales y políticas que resultan de relaciones de sometimiento, desequilibrios e injusticias.

A su vez, el patriarcado construye e impone un determinado tipo de masculinidad a los varones para apreciarlos como tales, que se replica culturalmente y alcanza a la mayoría con el peso de una regla a seguir. Esta **masculinidad hegemónica** se manifiesta a través de diversos rasgos, como pueden ser la potencia física, el valor, la autosuficiencia, el rol proveedor, que de forma cotidiana se traducen en un sistema de exigencias que los varones deben cumplir para reflejar este mandato predominante.

Como sistema general de organización social, el patriarcado también consiente otras formas de poder que se representan, como venimos viendo, en expresiones de violencia. Una de ellas es el **cissexismo**, una práctica sistemática que se funda en la suposición de que las identidades y expresiones de género de las personas cisgénero son más “naturales”, más “legítimas”, que las de las personas trans, quienes por eso son menospreciadas y desvalorizadas. Otro ejemplo es el **machismo**, que se basa en la creencia de la superioridad y jerarquización de lo masculino por sobre lo femenino, que resulta subalternizado, haciendo uso de la violencia sexual, física, verbal y psicológica en las relaciones interpersonales.

El patriarcado y el sometimiento de las mujeres

“El patriarcado representa en sí mismo un orden violento. El sometimiento de las mujeres está en la base de la violencia, heredada del pasado remoto en que se impuso la jerarquía masculina en todas las culturas. La secundarización de la condición femenina es un fenómeno universal, aunque no hay duda acerca de la variación histórica y social de las formas patriarcales. Los códigos penales iniciales de nuestras repúblicas facultaban al cónyuge para hacer ‘justicia’ por mano propia en ocasión de hallar a la esposa en flagrante situación de infidelidad. El marido podía asesinarla en ‘defensa del honor’ mancillado, y todavía nos debemos investigaciones para desentrañar las ocasiones en que la Justicia absolvió

a los criminales. Desde aquella legislación ominosa al presente ha corrido mucha agua.

El movimiento feminista -recuperado después del terrorismo de Estado- emprendió una campaña contra la violencia, situando esta reivindicación entre las primeras de la agenda”.

Dora Barrancos, *Violencia contra las mujeres*, junio de 2015,
con motivo de la convocatoria al primer
Ni Una Menos de la Argentina.

A lo largo de este capítulo, se indagó en las nociones que sientan las bases para la construcción de una perspectiva de género que permitirá comprender cómo, a partir de la relación desigual de poder que establece el patriarcado, se ejercen diversas formas de violencia sobre aquellas personas que no responden a la norma del cisgénero y la heterosexualidad obligatoria, ni a los comportamientos esperados para la categoría “mujer” o la categoría “varón”.

CAPÍTULO 3

VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO COMO PROBLEMÁTICA SOCIAL

Violencia por motivos de género. Violencia contra las mujeres. Tipos y modalidades. Violencias producto de la desigualdad. Círculo y espiral de la violencia. Mitos sobre la violencia. Mitos sobre el amor romántico. Micromachismos.

Odio de género(s): femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio. Travesticidio social. Violencias desde una mirada interseccional: intersección de género con otras categorías como clase y etnia.

Si la perspectiva de género permite visibilizar y reconocer la diversidad de identidades, de expresiones de género y de orientaciones sexuales que el patriarcado busca silenciar, también implica entender la vulnerabilidad a la que todas estas personas están expuestas, la discriminación y la violencia que sobre ellas ejerce un sistema de exclusión y desigualdad.

La **violencia por motivos de género** se ejerce y se padece desde lugares preestablecidos y en el marco de un orden social determinado, que en el apartado anterior denominamos patriarcado y que entendemos como el poder de ciertos tipos de masculinidades sobre la mujer cisgénero y las identidades feminizadas, sin espacio para posiciones que se aparten del binarismo, y con jerarquías que siguen una direccionalidad clara, desde varones adultos y cis-heterosexuales hacia feminidades, niñas, niños, personas mayores y disidencias.

El patriarcado no solo establece diferencias, estereotipos y jerarquías, sino que además, y sobre todo, las ubica dentro de relaciones

de poder y dominio, y las utiliza para condicionar y/o limitar en ciertas personas las posibilidades de acceder a derechos y a llevar una vida digna.

En ese sentido, la **violencia contra las mujeres y disidencias sexo-genéricas** constituye una violencia estructural, que no se explica como la sumatoria de casos aislados, sino que es una constante social, producto del poder de legitimación del patrón binario y cis-heteronormativo, donde determinados sujetos masculinos obtienen privilegios a costa de sujetos feminizados que, por eso, son considerados inferiores.

Una violencia con muchas expresiones

En su Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), la ONU definió a esta problemática como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Como se dijo en capítulos previos, a la vez que los roles, comportamientos y actitudes de las masculinidades hegemónicas son más apreciados y reconocidos por la sociedad, y eso los coloca en una situación de mayor poder frente a las mujeres y otras identidades feminizadas, el “menor poder” asignado a estas últimas provoca una merma en sus posibilidades de desarrollo personal, educativo, laboral y afectivo. Pero no solo eso: también las convierte en sujetos vulnerables al ejercicio de la violencia por la sola razón de su identidad de género, como otra de las formas comunes en que el patriarcado expresa su predominio.

Dicho de otra manera: la cultura encarna mitos, expectativas y mandatos por los cuales la sociedad habilita a determinados varones

-aquellos que responden a los preceptos de la masculinidad hegemónica- a ocupar la centralidad del poder, y la violencia hacia quienes son ubicados en el lugar de lo subalterno es una de sus consecuencias, a la vez que se vuelve uno más de los “privilegios” que esos varones tienen en relación a las mujeres y disidencias.

Las costumbres atribuidas a la masculinidad durante la socialización de género, como alentar la conducta agresiva, reprimir toda expresión de afectividad, no mostrar debilidad o habilitar una resolución de los conflictos basada en la fuerza física, terminan validando el uso de la violencia como parte del repertorio de conductas disponibles para los varones cis-heterosexuales en su posición dominante.

La ley 26.485, de protección integral a las mujeres, entiende por violencia contra las mujeres “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”, incluyendo a las situaciones “perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. En su artículo 5º, la norma establece cinco **tipos de violencia**:

Tipo de violencia	Definición
Física	Aquella ejercida contra el cuerpo de las mujeres y que genera dolor, daño o riesgo de causarlo, o cualquier otra forma de maltrato o agresión a su integridad física.
Psicológica	La que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal y busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres.
Sexual	Cualquier acción (con o sin acceso genital) que vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
Económica y patrimonial	Aquella que menoscaba los recursos económicos y patrimoniales de la mujer. Incluye los casos en que el varón se apropia o administra lo que ella produce, así como percibir un salario menor por igual tarea.

Simbólica	Cuando, por medio de ciertos estereotipos, mensajes, valores, íconos o signos, se transmiten y reproducen la dominación, la desigualdad y la discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
------------------	--

Junto a las mujeres cisgénero, las personas con identidades, orientaciones y corporalidades que no responden a ciertos mandatos culturales normativos (por ejemplo, transexuales, transgéneros, travestis, intersexuales, personas con discapacidad, personas negras, etcétera) son las principales destinatarias de estos tipos de violencia, que a su vez asumen diferentes modalidades según la forma en que se manifiestan en cada ámbito. En este sentido, la ley 26.485 describe ocho modalidades de violencia:

Modalidad de violencia	Definición
Doméstica	Aquella ejercida contra la mujer “por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra”. Se entiende por grupo familiar “el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos”, incluyendo tanto a las relaciones vigentes como las ya finalizadas, sin que la convivencia sea un requisito.
Institucional	La ejercida por “las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley”. Alcanza también a los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
Laboral	La que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo”. Incluye quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, y el hostigamiento psicológico sistemático de una trabajadora con el fin de lograr su expulsión laboral.

Contra la libertad reproductiva	La que “vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos”, según preceptos de la ley 25.673, de creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
Obstétrica	Aquella ejercida por personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres. Supone el trato deshumanizado, abuso de medicalización y la patologización de los procesos naturales, de conformidad con la ley 25.929, de parto humanizado.
Mediática	Toda publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipadas por vía de cualquier medio masivo de comunicación que, directa o indirectamente, “promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres”. Comprende “la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o (que) construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia”.
En espacios públicos (incorporada en 2019 por la ley 27.501)	La ejercida contra las mujeres en lugares públicos o de acceso público -por ejemplo, medios de transporte o comercios-, “a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo”.
Pública-política (incorporada en 2019 por la ley 27.533)	La que, “fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos” de las mujeres. Puede darse en cualquier espacio o ámbito de la vida pública y política.

Cuando esta violencia ocurre en situaciones de pareja en el ámbito doméstico, tiende a presentarse de forma cíclica, intercalando periodos de relativa calma con otros de mayor virulencia, hasta llegar a picos que amenazan la vida misma de la persona en situación de víctima. Esta dinámica es lo que se conoce como **círculo de la violencia**, y establece un tipo específico de vínculo que cíclicamente se repite y refuerza, en una combinación de dependencia emocional y posesión difícil de romper.

El círculo o ciclo de la violencia ayuda a comprender por qué muchas de las mujeres y disidencias sexo-identitarias que experimen-

tan estas relaciones pueden regresar con aquella persona que las agredía y de la que, en un momento de violencia explícita, habían decidido separarse. O que perdonen a su pareja a pesar de la recurrencia de su conducta abusiva o que nunca siquiera lleguen a tomar distancia. En estos casos, junto al miedo paralizante, también puede existir la esperanza, la fantasía de un cambio, donde no son ajenas las situaciones de dependencia económica, la vulnerabilidad emocional, los estereotipos de género, el temor a ser señaladas por el entorno familiar o la idea de que, a pesar de todo, esa persona que la lastima todavía la ama.

“La violencia de género está intrínsecamente ligada a nuestro imaginario social sobre el amor, los modelos amorosos y los modelos de atractivo, a cómo nos hemos socializado y nos socializamos continuamente en ellos. [...] La cultura y el contexto en el que estamos inmersas nos transmiten en ocasiones un concepto de amor ligado al sufrimiento, como dice el refrán ‘quien bien te quiere te hará sufrir’. Mientras que explícitamente se nos enseña que violencia y amor son dos conceptos opuestos, al mismo tiempo se nos transmite que el corazón y la razón van por distintos caminos y que no siempre lo que más nos conviene es lo que deseamos”.

Ainhoa Flecha, Lidia Puigvert y Gisela Redondo, “Socialización preventiva de la violencia de género”, *Feminismo/s*, N° 6, 2005.

El círculo de la violencia es un concepto estratégico para abordar la problemática de género. Fue desarrollado por la psicóloga Lenore Walker, quien planteó que la violencia del agresor hacia la persona en situación de víctima aumenta de forma cíclica o en espiral ascendente, repitiendo un patrón de fases. Es importante señalar que si bien el esquema de Walker habla de “mujeres” y “hombres”, se trata de roles asignados culturalmente, por lo que estas violencias pueden replicarse en las distintas formas vinculares.

Fase 1: Momento de acumulación de tensiones. Hay un incremento gradual de los conflictos, con cambios bruscos en el ánimo del agresor, que se muestra hostil, aunque no de manera desatada. Prima la violencia psicológica y la disputa por situaciones cotidianas. La mujer no es por completo consciente del proceso que atraviesa su pareja. Su actitud es la de intentar calmar las tensiones, aplacar al hombre, complaciéndolo y evitando molestarlo, para lo cual posterga sus propios deseos y necesidades. Puede llegar a pensar que, en parte, la violencia es a causa o por culpa de sus conductas, por lo que se enfoca en lograr la felicidad de su pareja.

Fase 2: Es la explosión de la violencia, que se desata en todos los planos, sobre todo en el físico, pero también en el psicológico, económico, sexual. Las agresiones van en aumento y asumen distintas formas, desde gritos y amenazas a golpes, con un objetivo claro: el agresor busca imponer su poder y atribuir la “culpa” de su violencia a su pareja, a quien no reconoce como víctima sino como responsable. La mujer está conmocionada y aterrorizada. Muchas veces, luego intentará negar lo ocurrido o restarle importancia. En otras, la impotencia la lleva a aceptar la violencia como algo frente a lo que nada puede hacer. Hay casos en que busca ayuda, consulta a su entorno de confianza y hasta decide denunciar al agresor. Muchas otras veces, el terror que causa la violencia y el miedo a las represalias la paralizan.

Fase 3: La última de las etapas y, a la vez, el umbral para el reinicio del ciclo. Es la fase de reconciliación o de “luna de miel”, cuando el hombre se muestra arrepentido, pide disculpas, pone excusas, promete que fue un hecho aislado, que no volverá a ocurrir, y asegura que va a cambiar. Las tensiones se reducen y hay una retirada circunstancial de la violencia. Para que ella no lo abandone, el agresor despliega estrategias de manipulación emocional: adopta una postura extremadamente amable y cariñosa, apela al “amor” que siente por su pareja y hasta se muestra sorprendido por sus actos. Tras este cambio aparente, la mujer puede justificar a su pareja y permanecer a su lado, pasando por alto el episodio violento, recordando los bue-

nos momentos de la relación y creyendo en sus promesas. Si antes había presentado una denuncia, suele retirarla y justificar los hechos ante sí misma y su círculo cercano.

Cumplido y vuelto a comenzar, el ciclo de la violencia revictimiza a quien está en situación de víctima, ya que se intensifica la dependencia emocional con el agresor. El círculo se cierra cada vez más. Walker plantea que la mujer pensará que la conducta del hombre, más calma o más agresiva, depende de ella, de si se comporta o no de forma adecuada, si es una “buena” o una “mala” pareja. En cuanto al agresor, logra su objetivo de someterla, diezmarla, reducir su personalidad a la sumisión.

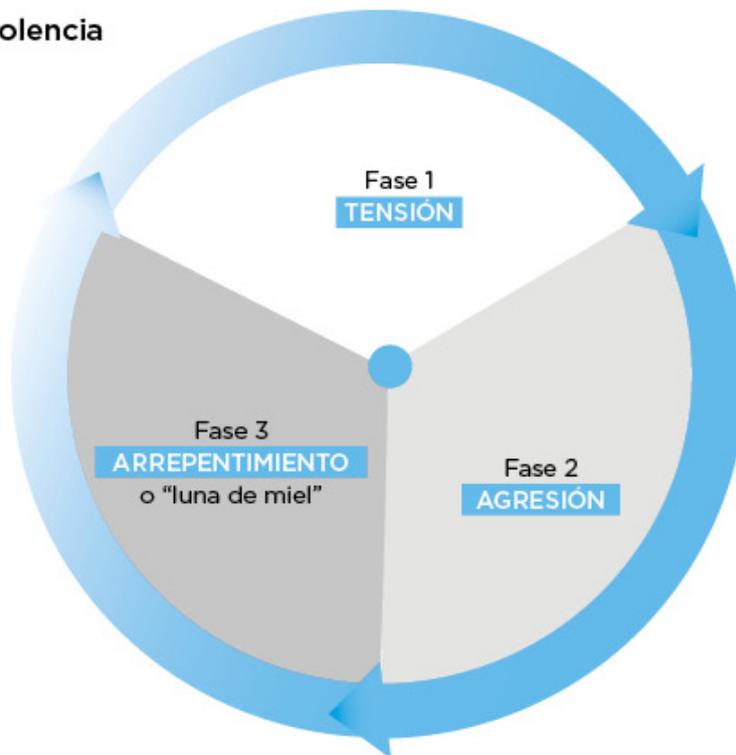
Con el tiempo, las fases se harán cada vez más cortas y la violencia irá en ascenso. Incluso, pueden llegar a desaparecer algunas etapas, habida cuenta de que el agresor ya no necesita justificar su conducta. Por esta razón es que también se habla de una **espiral de la violencia**.

A quien está dentro del círculo, conocer esta dinámica le permitirá tanto entender lo que padece -saber que no es algo excepcional ni es su culpa- como escuchar a quienes se le acerquen con la voluntad de ayudar. A su vez, quienes le brinden asistencia podrán evitar la frustración de sentir que no es posible conectar con la persona o romper el ciclo.

Por ejemplo, si se transita la fase de “luna de miel”, es probable que quien se acercó a pedir ayuda ahora vuelva sobre sus pasos y se convenza de reestablecer la relación. En estos casos, es importante saber valorar el momento en que esa persona sí logró contar lo que le estaba pasando y buscó apoyo. Constituye un antecedente sobre el que regresar cuando el círculo de nuevo se ubique en la etapa de explosión de la agresividad, toda vez que el abordaje de la violencia de género requiere de la apelación y la intervención de terceros.

En ese sentido, la expresión “en situación de víctima”, en lugar de hablar de víctima a secas, permite dar cuenta de que ser géneros subalternizados en el patriarcado no vuelve a las personas víctimas esenciales, y es también una forma de correrse de ese lugar y de plantear que otra realidad es posible.

Círculo de la violencia



En parte, este ciclo se nutre de una serie de creencias o **mitos sobre la violencia de género**. Un catálogo más o menos establecido de conjeturas y prejuicios que, si bien suelen ser falsas por completo o en parte, tienen amplia aceptación y se sostienen en el tiempo, y cuyo efecto es el de relativizar o minimizar esta violencia, justificar a los agresores, culpabilizar a las personas en situación de víctimas, o incluso negar la existencia de tales conductas.

Siguiendo la categorización hecha por Esperanza Bosch-Fiol y Victoria A. Ferrer-Pérez (*Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI*, Psicothema, 2012), estas creencias se pueden subdividir en tres grupos. Hay “mitos sobre la marginalidad”, que “sitúan la violencia de género en el terreno de la excepcionalidad, manteniéndola así como algo alejado del propio grupo y fruto de circunstancias excepcionales, y no como el problema social universal que es”. Según estos mitos, la violencia de género, por ejemplo, estaría limitada a países de escaso desarrollo o a individuos y grupos familiares que cuentan con pocos recursos, están desempleados o llevan vidas que transcurren en la marginalidad.

A contramano de estas ideas, se trata de una problemática que se verifica en todo el mundo, con independencia del nivel de desarrollo de los países, su pujanza económica, ubicación geográfica o régimen político. Y lo mismo pasa con las personas: no hay grupo social que esté exento, no importa la etnia, la cultural, la edad, la formación, los ingresos o la ocupación.

También hay “mitos sobre los maltratadores”, que “ponen el acento en factores personales de ese hombre (concreto) que le habrían llevado hasta la violencia y que, de un modo más o menos explícito, lo exoneran de culpa”. En este caso, se suele argumentar que los maltratadores, a su vez, fueron víctimas de maltrato por parte de sus padres o que en su entorno presenciaron escenas de violencia, o que se trata de enfermos mentales, que abusan de alcohol y/o las drogas, o que la violencia de género es resultado de los celos.

Bosch-Fiol y Ferrer-Pérez replican que, más allá de la presencia de antecedentes, “no puede establecerse una relación causal entre un pasado de violencia y violencia actual”; que los trastornos psicopatológicos suelen vincularse a estas agresiones en una proporción que es relativamente baja; que se ha detectado “una asociación significativa pero moderada entre uso/abuso de alcohol y agresión hacia la pareja”, y que muchos investigadores, más que como una causa de la agresión, ven en estas sustancias “un factor que aumenta las posibilidades de que se produzca”. En cuanto a los celos, recuerdan que no están en el origen de la violencia, sino que, por el contrario, son una estrategia de los maltratadores para controlar a sus parejas.

Por último, están los “mitos sobre las mujeres maltratadas”, que “desplazan la carga de la culpa de ellos a ellas y responsabilizan a las mujeres de lo que les sucede, bien sea porque algunas de sus características (de personalidad, de estatus, emocional...) supuestamente constituyen un ‘polo atractor de la violencia’, bien porque se argumenta que consienten o solicitan esa violencia”. Es decir, habría mujeres que, desde el vamos, tienen más chances de ser víctimas de maltrato; otras que si no dejan a sus parejas violentas “por algo será, tal vez les

gusta” (mito del masoquismo); y otras que si sufren violencia es “porque algo habrán hecho”.

Sin embargo, no hay ningún perfil que se asimile al de una mujer maltratada: cualquiera puede ser víctima, sin importar su edad, profesión, educación, recursos económicos o clase social. Por otra parte, ya antes se habló sobre el comportamiento cíclico de esta violencia, que asume la forma de un círculo difícil de romper, con un alto costo emocional, físico y social para las mujeres. Sobre la supuesta responsabilidad de la víctima, bastan los muchos tratados que dan cuenta de la violencia contra la mujer como una violación a los derechos humanos.

Bosch-Fiol y Ferrer-Pérez señalan que, a estas tres categorías de mitos, algunos trabajos suman otros que relativizan y minimizan la importancia de la violencia de género –por caso, reduciéndola a un fenómeno puntual y localizado, diciendo que hombres y mujeres son violentos por igual o que la violencia psicológica no es tan grave–, y agregan los llamados *neomitos*, que tienen un marcado tono negacionista: la creencia de que muchas o la mayoría de estas denuncias por violencia son falsas, o que hombres y mujeres son víctimas por igual.

El círculo de la violencia también se nutre de los **mitos sobre el amor romántico**: creencias que abrevan en un ideal de amor preponderante y que se lleva internalizado. Construido social e históricamente, el amor romántico puede entenderse como un modelo de conducta para el amor, e incide sobre todas las formas vinculares. En el caso de las parejas cis-heterosexuales, supone que las mujeres esperan ser elegidas por un varón para formar una pareja monogámica, con un final de ensueño que tiene su eco en los cuentos de hadas.

En su libro *Claves feministas para la negociación en el amor*, Marcela Lagarde señala que las mujeres han sido “configuradas socialmente para el amor”, en una cultura que coloca al amor en el centro de lo femenino. “El ciclo de vida de las mujeres es el ciclo de transfiguración de las mujeres como seres del amor. Las mujeres vivimos el amor como mandato. En la teoría de género, esto significa que lo hacemos, no por voluntad, sino como un deber”, indica Lagarde.

El amor romántico fija roles a través de un patrón de familia, con los estereotipos del “príncipe” y la “princesa”, y solo acepta en los vínculos de afecto entre las personas valores y creencias determinadas. Esto incluye referencias sobre los sentimientos que hay que sentir, de qué manera, cuándo y con quién, así como qué no debe sentirse y con quién no hacerlo.

Muchas veces, en nombre del amor romántico, las personas justifican el sufrimiento vivido dentro de una relación o no perciben la violencia en la conducta de sus parejas, con la idea de que, a pesar de todo, hay que “apostar” por ese vínculo y que si el amor “es verdadero”, entonces “no hay obstáculos” y “todo se puede”. Ese amor hiperidealizado se vuelve la razón de ser de la propia existencia, ante el cual todos los abusos y humillaciones valen la pena ser tolerados. Es un modelo donde amar y sufrir aparecen como dos caras de la misma moneda.

El amor romántico está en la base de los mitos e imágenes idealizadas del amor que habilitan el surgimiento de relaciones en las que se aceptan, reproducen, normalizan y toleran la desigualdad y la violencia. Muchas publicidades, películas, libros y series de televisión son ejemplos de una cultura de masas que replica este ideal amoroso, como parte de la reproducción y legitimación que la sociedad hace de los estereotipos de género.

Para el maltratador, el amor romántico brinda mecanismos para ejercer el control sobre su pareja, ya que su conducta agresiva queda enmarcada en el “ímpetu” de una relación dramática y novelesca. Por eso, los celos, en lugar de quedar expuestos como un mecanismo de sometimiento, son vistos como la prueba misma de la existencia del amor romántico.

“Mujeres y hombres aman, y lo hacen de maneras diferentes, con la creencia en la universalidad del amor y en que el amor es para unas y otros la vía privilegiada a la felicidad. Sin embargo, el amor encierra recovecos de dominio que generan desigualdad, la-

zos de dependencia y propiedad, así como privilegios e inequidad que generan frustración, sufrimiento e incluso daño. La falta de reciprocidad choca con la fantasía del amor compartido y la sujeción mata los anhelos de libertad de cada quien. Más todavía, los contenidos de la libertad y el amor, diferentes por género, lo son también por el sentido de la vida y la posición en el mundo de cada cual”.

Marcela Lagarde, *Claves feministas para la negociación en el amor*, Puntos de Encuentro, 2001.

Siguiendo la clasificación del psicólogo español Carlos Yela, estos son los mitos más comunes asociados al amor romántico, que en muchos casos se complementan entre sí:

1) Mito de la “media naranja”: es la creencia de que la pareja elegida estaba predestinada, lo que la vuelve no solo la elección correcta, sino que también aparece como la única posible. El riesgo es que las enormes expectativas puestas sobre esta relación idealizada deriven en frustraciones o en la tolerancia, por su supuesto carácter único, de conductas abusivas.

2) Mito del emparejamiento: supone ver a la pareja (heterosexual) como modelo “natural” y “universal”, haciendo de la monogamia una invariable en toda cultura y época. Esta creencia ejerce presión sobre las personas cuyas relaciones no cumplan con este patrón normativo.

3) Mito de la exclusividad: para el amor romántico, no es posible que alguien esté enamorado de más de una persona a la vez.

4) Mito de la fidelidad: solo la pareja propia, la del amor “real”, debe ser el centro y agotar todos los deseos pasionales, románticos y eróticos.

5) Mito de los celos: los celos aparecen como una prueba y hasta un requisito del verdadero amor, y en su nombre se habilitan y justifican conductas controladoras, posesivas y violentas.

6) Mito de la equivalencia: el sentimiento del amor se iguala al estado del enamoramiento, y se concluye que si una persona no siente

pasión, entonces ya no ama a su pareja. Esto deja de lado los procesos y cambios que las relaciones van experimentando con el paso del tiempo.

7) Mito de la omnipotencia: el amor “todo lo puede”, y no hay obstáculo interno ni externo que no pueda superarse si ese amor es “verdadero”, a la vez que en su nombre todo se admite. Esa omnipotencia del amor puede usarse para justificar o negar conflictos y tratos abusivos.

8) Mito del libre albedrío: el amor como un sentimiento por completo libre e íntimo, ajeno a todo condicionamiento que no sea la propia voluntad y conciencia.

9) Mito del matrimonio o de la convivencia: el amor debe llevar al matrimonio, en tanto que relación estable y perdurable, considerada el único modelo de convivencia de pareja.

10) Mito de la pasión eterna o de la perdurabilidad: es la creencia de que la pasión de los comienzos de la relación tiene que mantenerse inalterable a lo largo del tiempo.

“Asumir el modelo del amor romántico y sus mitos puede dificultar en las mujeres víctimas de violencia de género la reacción de denuncia o de finalizar una relación abusiva. La decisión de romper con la relación o de buscar ayuda puede frenarse o retrasarse debido a la creencia de que el amor todo lo puede. Y que por tanto, es posible superar cualquier dificultad e incluso cambiar a la pareja (aunque sea maltratador)”.

Raquel Herrezuelo Sáez, *Los mitos del amor romántico y su relación con la violencia de género*, Universidad de las Islas Baleares, 2012-2013.

Así como la observación de las relaciones de género hace evidentes los comportamientos machistas que continúan obstaculizando la igualdad, también surge que, con el paso del tiempo y en general, el patriarcado fue estilizando sus formas y se volvió menos explícito.

Ahí se desarrollan los denominados **micromachismos**. Son actitudes y maneras de dominación “suave” o “de bajísima intensidad”, según la definición acuñada por el psicoterapeuta Luis Bonino, que habla de “formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana”. A diferencia de otras conductas, los micromachismos “son, específicamente, hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente”. El prefijo “micro” proviene de la filosofía de Michel Foucault, y expresa la capilaridad que vuelve a estos machismos casi imperceptibles.

Por medio de sus estrategias solapadas, los micromachismos van minando la autonomía de las mujeres y disidencias sexo-identitarias. Y al igual que con la violencia abierta, pero dejando muchas menos evidencias, los varones usan estos trucos de manipulación para hacer prevalecer sus deseos e intereses.

“Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales y corporales incorporados y automatizados en el proceso de ‘hacerse hombres’, como hábitos de funcionamiento frente a las mujeres. Otros en cambio sí son conscientes, pero de una u otra forma, los varones son expertos en su ejercicio por efecto de su socialización de género. Aun los mejor intencionados y con la autopercepción de ser poco dominantes los realizamos, ya que son parte del repertorio masculino de modos de estar y afirmarse en el mundo, cumpliendo los designios del proyecto existencial propuesto por el predominante modelo social de masculinidad hegemónica”.

Luis Bonino, “Los micromachismos”, *La Cibeles*, N° 2, noviembre 2004.

Profundamente anudada a nuestra cultura, a la forma en que nos fuimos socializando e incluso al imaginario social sobre el amor, la violencia de género se basa en conductas interiorizadas que muchas veces operan en el plano de lo sutil. Violencias casi invisibles pero

para nada inocuas. Y si en sus formas los micromachismos se alejan de lo explícito, el resultado general es el mismo: la desigualdad, el sometimiento de la mujer y las diversidades, la perpetuación de una sociedad desequilibra en la distribución de derechos y oportunidades.

A contramano de toda sutileza, una de las máximas expresiones del patriarcado, su faceta más cruda, es el **odio de género**, es decir, el rechazo y el desprecio activos hacia quienes no responden a la sexualidad hegemónica, con efectos letales sobre las mujeres y las disidencias, bajo las formas del femicidio, el travesticidio, el transfemicidio y los crímenes de odio.

En la Argentina, el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGTB definió al **crimen de odio** como “un acto voluntario consciente, generalmente realizado con saña, que incluye, pero no se limita, a violaciones del derecho a la dignidad, a la no discriminación, a la igualdad, a la integridad personal, a la libertad personal y a la vida”. Es una agresión “que tiene la intención de causar daños graves o muerte a la víctima, y está basada en el rechazo, desprecio, odio y/o discriminación hacia un colectivo de personas históricamente vulneradas y/o discriminadas”.

El 14 de octubre de 2012, a través de la ley 26.791, la Argentina modificó el artículo 80 de su Código Penal para dar cuenta de estos delitos y otorgarles un encuadre legal. Por un lado, se amplió la figura del homicidio calificado por el vínculo (inciso 1º) hasta alcanzar a todas las relaciones de pareja, vigentes o concluidas, sin que importe que haya habido convivencia o no. Y en el catálogo de los crímenes de odio (inciso 4º), se incorporó a aquellos por razones “de género o a la orientación sexual, identidad de género y/o su expresión”, para incluir también al amplio espectro de las diversidades que suelen padecer estas violencias.

La intervención en el Código Penal también incorporó al femicidio como una figura agravada del homicidio (inciso 11), cuando es ejercido por un varón sobre una mujer, y con la violencia de género como el elemento determinante. Además, se tipificó el “femicidio vinculado”

(inciso 12), donde el asesinato es cometido por el femicida “con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación”.

El **femicidio**, como forma extrema de la violencia machista, es el asesinato de una mujer por su condición de género, así como de toda aquella persona que se identifique femenina, niña o adolescente, por parte de un hombre o un grupo de hombres, sin importar el ámbito público o privado ni que exista o haya existido o no relación entre el o los agresores y la víctima.

La socióloga Diana Russell fue quien utilizó el término femicidio (*femicide*) por primera vez en 1976, en Bruselas, cuando testificó ante el Tribunal Internacional de Crímenes contra Mujeres. En 1990, junto a Jane Caputti, lo definieron como “el asesinato de mujeres realizado por hombres motivado por odio, desprecio, placer o un sentido de propiedad de las mujeres”.

El femicidio, culminación de la violencia contra la mujer

“El femicidio representa el extremo de un *continuum* de terror anti-femenino que incluye una amplia variedad de abusos verbales y físicos, tales como violación, tortura, esclavitud sexual (particularmente por prostitución), abuso sexual infantil incestuoso o extra-familiar, golpizas físicas y emocionales, acoso sexual (por teléfono, en las calles, en la oficina, y en el aula), mutilación genital (clitoridec-tomías, escisión, infibulaciones), operaciones ginecológicas innecesarias (histerectomías gratuitas), heterosexualidad forzada, esterilización forzada, maternidad forzada (por la criminalización de la contracepción y del aborto), psicocirugía, negación de comida para mujeres en algunas culturas, cirugía plástica, y otras mutilaciones en nombre del embellecimiento. Siempre que estas formas de terrorismo resultan en muerte, ellas se transforman en femicidios”.

Diana Russell y Jane Caputti,
Femicide: Sexist terrorism against women, 1992.

En algunos casos, en lugar de femicidio, se opta por hablar de “feminicidio”, y si bien pueden emplearse como sinónimos, quienes prefieren el segundo término consideran que permite expresar no solo el género de la víctima del asesinato, sino también el trasfondo social y la violencia estructural que lo antecede. Es decir, para esta mirada, mientras el femicidio es una versión femenina del homicidio, el feminicidio “no se trata solo de la descripción de crímenes que cometen homicidas contra niñas y mujeres, sino de la construcción social de estos crímenes de odio, culminación de la violencia de género contra las mujeres, así como de la impunidad que los configura”. Así lo explicó Marcela Lagarde, que en su presentación a la versión en español del libro *Femicide in global perspective*, editado por Diana Russell y Roberta Harnes, optó por traducirlo como *Feminicidio: una perspectiva global*.

De las personas que son destinatarias del abuso y las injusticias del sistema patriarcal, trans y travestis están entre quienes más sufren las consecuencias simbólicas y materiales, por el solo hecho de su existencia, no asimilable a los patrones binarios y excluyentes del cissexismo. Como lo muestran las cifras mundiales de **travesticidios** y **transfemicidios**, estos colectivos están más expuestos a la muerte prematura y violenta, como expresión final de un sistema donde ser travesti o trans acarrea consecuencias en todos los planos de la existencia.

En la Argentina, el travesticidio en 2015 de Amancay Diana Sacayán, conocida activista por los derechos humanos, expuso a la opinión pública la violencia sistemática que recae sobre las mujeres trans y travestis. En 2018, la prisión perpetua que se le dictó a su asesino marcó un hito: por primera vez un travesticidio recibía una condena por “homicidio agravado por odio de género y violencia de género”.

“El travesticidio/transfemicidio es el extremo de un *continuum* de violencias que comienza con la expulsión del hogar, la exclusión del sistema educativo, del sistema sanitario y del mercado laboral, la iniciación temprana en la prostitución/el trabajo sexual, el riesgo

permanente de contagio de enfermedades de transmisión sexual, la criminalización, la estigmatización social, la patologización, la persecución y la violencia policial. Esta trama de violencias constituye el espacio de experiencia de travestis y mujeres trans y se espeja en su menguado horizonte de expectativas”.

Blas Radi y Alejandra Sardá-Chandiramani,
Travesticidio / transfemicidio: coordinadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina, Boletín del Observatorio de Género de la Justicia de la CABA, N° 9, julio de 2016.

Como contracara de los privilegios otorgados a las personas cisgénero, la vida de las personas trans y travestis está marcada por la exclusión y la precariedad material y simbólica, la marginalidad en cuanto a derechos y oportunidades, y la vulnerabilidad extrema respecto de la violencia y la muerte. Por eso, se habla de **travesticidio social**, es decir, el asesinato de travestis y trans o su muerte por causas evitables como resultado de una exclusión social y familiar sistemática, de un abandono por parte del Estado y de una acumulación de agresiones que comienza en la niñez y se prolonga a lo largo de toda la vida.

Ocurre que en ese mismo sustrato social que explica la violencia por motivos de género, también se expresan otras formas de dominación, distintas del patriarcado pero con el que se combinan. Eso es lo que revela la **mirada interseccional**, una herramienta para ver cómo en la violencia contra las mujeres y las disidencias confluyen y se potencian otras razones de peso propio, como el clasismo o el racismo, es decir, diversas caras de la jerarquización social.

Si las personas viven identidades múltiples, resultado de su propia historia y sus vínculos sociales, es posible que a su vez experimenten múltiples formas de injusticias y abusos. Es el caso de mujeres pobres y de origen extranjero que trabajan en casas donde sufren la precariedad laboral y la falta de asistencia estatal, así como el maltrato y el acoso de sus empleadores. A la vez, la interseccionalidad muestra que el sometimiento puede convivir con los privilegios. Abundan los

ejemplos de mujeres consideradas exitosas, que se destacan en sus ocupaciones, y que en sus vidas privadas son víctimas de violencia de género.

“[La interseccionalidad] Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad. [...] El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes”.

Alison Symington, *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID).

Por eso, sin seguir esquemas prefijados, motivos aislados o excluyentes, la interseccionalidad trabaja sobre la diversidad de identidades que se conjugan en las personas y las formas de discriminación que traen aparejadas. Con este recurso, las políticas públicas con perspectiva de género pueden incluir en su elaboración a todas las culturas, etnias y clases, a partir de un abordaje de conjunto sobre cómo estas identidades se relacionan con el poder en términos de igualdad y desigualdad, y cómo impactan en el acceso a los derechos y oportunidades.

CAPÍTULO 4

INTERVENCIONES Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS ORGANISMOS DEL ESTADO

Transversalización de la perspectiva de género en espacios de trabajo. Buenas prácticas. Reparación, responsabilidad y corresponsabilidad. Herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante situaciones de violencia. Información, acompañamiento y derivación.

Ya en su aplicación concreta al interior de cada organismo estatal, gracias al desarrollo de programas y al dictado de las capacitaciones, la Ley Micaela busca impactar de forma simultánea sobre dos planos. Por un lado, hace posible observar las prácticas habituales que, en ese como en todo otro **ámbito laboral**, reproducen relaciones desiguales y de violencia por motivos de género, un paso imprescindible para tomar conciencia, actuar y operar transformaciones sostenibles. Y al mismo tiempo, por tratarse de instituciones públicas, también viene a recordar los compromisos asumidos por el país y la obligación de tener una perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar políticas públicas, un mandato que pesa sobre quienes integran los tres poderes del Estado nacional y de aquellos otros que hayan adherido a esta normativa.

Este doble objetivo supone conseguir una **transversalización de la perspectiva de género**, es decir, no su encapsulamiento en tal o cual área o instancia, sino su inclusión cotidiana en todos los rincones y engranajes de la vida de las instituciones públicas.

Ya en 1979, en sus palabras iniciales, la CEDAW recordaba que la discriminación contra la mujer “constituye un obstáculo para el

aumento del bienestar de la sociedad y de la familia”, que “entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”, y que “la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.

Es decir: si este tipo de desigualdad se encuentra entre las razones de base que impiden el progreso de las naciones, entonces la transversalización de la perspectiva de género se vuelve un instrumento esencial, tanto para romper el círculo de injusticias hacia mujeres y diversidades como para pensar en políticas públicas que reviertan esos desequilibrios.

En 1997, la transversalización fue definida por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) como “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles”.

La ONU lo consideró un mecanismo para que la mirada, intereses y preocupaciones de las mujeres -así como también de las diversidades- sean parte, tanto como las de los hombres, de todo el proceso que involucra a las políticas públicas, cualquiera sea la jerarquía y la incumbencia. De esta forma, lo transversal ayuda a dar garantías de un beneficio mutuo y no a ratificar las injusticias existentes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que el despliegue real de esta perspectiva “no consiste en simplemente añadir un ‘componente femenino’ ni un ‘componente de igualdad entre los géneros’ a una actividad existente”, y que “es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres”. El objetivo debe ser de tipo estructural: “Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo”.

OIT: Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género

- La responsabilidad de poner en marcha la estrategia se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos.
- Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
- Jamás habría que dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.
- Para traducir la idea de la transversalización en realidades, son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.
- No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Junto a las resistencias generales de la cultura patriarcal, estos procesos de integración deben superar obstáculos específicos, como una usual falta de mecanismos de monitoreo y evaluación adecuados y eficaces, es decir, que contemplen este criterio y puedan dar cuenta de un estado real de progreso.

Muchas veces, a partir de la capacitación y la sensibilización que propicia la puesta en marcha de la Ley Micaela, en un organismo se hace evidente la necesidad de tomar medidas en el plano instrumental. Por ejemplo, disponer instancias formales que tengan a su cargo el proceso de transversalización, que a su vez deben ser dotadas de un marco normativo y programático que les dé sustento, junto con un claro establecimiento de cuáles son los compromisos asumidos por la institución al impulsar esta estrategia.

“Los indicadores asociados al éxito en la transversalidad se relacionan con que los actores tengan un rol activo y acceso a los recursos, lo que se traduce en la ‘satisfacción de las necesidades prácticas del género’; la visibilidad como una clave para satisfacer intereses de tipo estratégico al género, la posibilidad de generar programas flexibles, pudiendo dar lugar a replantear metas y destinatarios durante su implementación; la apropiación del enfoque de género por los actores participantes, y las diversas estrategias que se asumen desde lo comunicacional, permitiendo el diálogo y la participación activa”.

Mariel Alejandra Payo, IX Jornadas de Sociología de la UNLP, diciembre de 2016.

A esta tarea contribuyen las llamadas **buenas prácticas** en materia de género, que pueden identificarse como aquellas acciones que permiten extraer experiencias y aprendizajes con el objetivo de disminuir la desigualdad. En ese sentido, las buenas prácticas involucran tanto las actuaciones que contribuyan a la transversalidad o que propendan a innovar en el abordaje de una situación de desigualdad como las que expongan problemas ocultos o no tenidos en consideración como tales, o que, en un enfoque más amplio, le sumen perspectiva de género al debate y a la agenda pública.

El compendio sistematizado de estas pautas puede dar forma a una “guía de buenas prácticas”, un recurso para introducir de manera sostenida en el ámbito laboral la perspectiva de género, tanto para el plano general de las relaciones de trabajo como, en el caso del Estado, en lo que toca a la confección y aplicación de políticas públicas.

“En el campo de las políticas públicas de género, la noción de buena práctica tiene que ver con el hecho de que existe una acción a la que se le añade una evaluación positiva debido a que cumple con el objetivo general de erradicar la desigualdad entre hombres y

mujeres. [...] El contexto en el que se desarrollan las acciones a nivel local condiciona la consideración de una práctica como buena. Es decir, que las prácticas no pueden considerarse como ‘buenas en sí mismas’, sino que deben ser analizadas en relación al contexto en el que se llevan a cabo”.

Proyecto Olympia de Gouges, *Buenas prácticas y auditoría de género, instrumentos para políticas locales*, Diputació de Barcelona, 2003.

Entre las muchas formas de llevar adelante buenas prácticas en la implementación de políticas públicas y sin olvidar nunca los contextos particulares, pueden mencionarse a modo de ejemplo:

- La implementación de observatorios o comisiones de género que puedan canalizar inquietudes y reclamos, acompañar a las personas que se encuentran en situaciones de violencia y brindarles orientación, así como producir información precisa para emplearse a la hora de idear y ejecutar políticas.
- La realización de encuestas enfocadas en algunos de los aspectos de la problemática de género que se consideren estratégicos, para obtener datos fiables con los que tomar decisiones.
- El uso de un lenguaje no sexista, no discriminatorio e inclusivo en registros y documentos, desde la asignación de nombramientos a los mensajes difundidos en las redes de comunicación institucional.

Otro concepto clave para la Ley Micaela es el de **corresponsabilidad**. En la certeza de que la problemática en cuestión convoca distintas razones, efectos y obligaciones, la perspectiva de género busca hacer evidente esa concurrencia de actores, que así como tienen distintos grados de participación e incidencia en que esas desigualdades ocurran y se continúen, también son decisivos al momento de buscar soluciones si asumen su rol como agentes de cambio. Sobre ese punto trabaja la idea de corresponsabilidad, que está en el corazón mismo de la ley 27.499 y en la circunstancia de su emergencia histórica.

En el caso específico del Estado, su lugar en la cadena de corresponsabilidad es de primer nivel, ya sea por sus obligaciones institucionales como por el peso y las consecuencias de sus decisiones traducidas en programas, planes y leyes. Que toda persona que integra los organismos públicos tenga real dimensión de su **responsabilidad** en este entramado a su vez refuerza la urgencia de incorporar el enfoque de género en todos los órdenes de la institucionalidad, ya sea gubernamental, legislativa o judicial.

El Estado, en una escala y con recursos y una autoridad que exceden a cualquier otro actor, puede llevar adelante iniciativas que hagan la diferencia en la lucha contra estos desequilibrios, y que además apunten a la **reparación** con un enfoque de género de las desigualdades y violencias que afectan a las mujeres y las diversidades.

Responsabilidad del Estado y políticas públicas

“Con la implementación de esta normativa se busca, por un lado, prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales, como así también interpelar desde la responsabilidad política de autoridades y agentes del Estado, en la urgencia de iniciar procesos de capacitación en la temática para transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector. De esta manera, se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos, para su intervención y modificación desde las propias políticas”.

Ley Micaela. Programa de Contenidos Mínimos, MMGyD, abril de 2020.

Si herramientas como la Ley Micaela buscan romper el círculo de la injusticia por razones de género, capacitando para transformar y prevenir, la reparación es una instancia para traer justicia a quienes

fueron víctimas del patriarcado, entendiendo el tipo de vulneraciones sufridas y los derechos que deben subsanarse. En la Argentina, son instrumentos creados con ese fin normas como la de identidad de género, la de matrimonio igualitario o la Ley Brisa, que garantiza la reparación económica para las infancias y adolescencias cuyas madres, progenitores o progenitores afines hayan muerto por violencia intrafamiliar y/o de género.

“Sabemos que la ley no transforma la realidad automáticamente, pero cada vez que se conquista, se amplía o se reconoce un derecho, hay un acto de reparación estatal”.

Elizabeth Gómez Alcorta, al cumplirse los 10 años de la sanción de la ley de matrimonio igualitario.

Los Principios de Yogyakarta señalan que “las medidas adoptadas con el propósito de brindar reparaciones a personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, o de asegurar el adecuado desarrollo de estas personas, son esenciales para el derecho a recursos y resarcimientos efectivos” (Principio 28). También agregan que los Estados “establecerán los procedimientos jurídicos necesarios, incluso mediante la revisión de leyes y políticas, a fin de asegurar que las víctimas de violaciones a los derechos humanos por motivos de orientación sexual o identidad de género tengan acceso a una plena reparación a través de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción, garantía de no repetición y/o cualquier otro medio que resulte apropiado”.

Por eso, un capítulo importante se juega en el ámbito de los tribunales, en la búsqueda de sentencias que efectivamente traigan reparación a las víctimas, evitando la paradoja de que sea el propio Poder Judicial el que reproduzca las injusticias del patriarcado, tanto en los hechos de violencia contra mujeres y diversidades como, por caso, en materia de discriminación, derechos reproductivos y resarcimiento económico.

Así como ocurre con las funciones ejecutiva y legislativa, también la Ley Micaela viene a señalar que resulta imposible juzgar y reparar con perspectiva de género sin la capacitación de todos los operadores y las operadoras que ejercen roles en juzgados, fiscalías, defensorías y asesorías, y que deben seguirse los criterios de transversalidad y de corresponsabilidad entre los diversos ámbitos y jerarquías de la vida judicial. Solo esto permitirá que quienes tomen decisiones judiciales puedan traducir en sus sentencias las obligaciones asumidas por el país en la legislación internacional y nacional, como lo establece a las claras la ley 26.485, de protección integral a las mujeres.

“La visión con perspectiva de género debe actuar como un principio general de aplicación a todo tipo de acciones y actuaciones judiciales en las que la mujer fuera víctima en base a su condición”.

Sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de La Plata, Sala II, julio de 2020.

Un ejemplo de la necesidad de contar con este enfoque como prerequisite lo dan los casos de personas que, luego de un largo tiempo, lograron contar y denunciar los abusos sexuales o violaciones que padecieron en su infancia o adolescencia. Muchas veces, los tribunales confunden estos años transcurridos con un fundamento para atribuirle a la víctima un supuesto consentimiento o para descreer de sus dichos. Este tipo de criterio carente de perspectiva de género, a la vez que revictimiza a esas personas, deja sin castigo a los agresores y traslada al sistema judicial y a la sociedad en su conjunto un mensaje de impunidad que perpetúa el círculo de la violencia patriarcal.

“Si no se incorpora la perspectiva de género en la toma de decisiones judiciales, seguiremos fracasando en la lucha por la igualdad real de las mujeres, ya que no basta contar con legislaciones

supranacionales, nacionales y provinciales de última generación si a la hora de aplicarlas se ignora la perspectiva de género y se sustancia el proceso con idénticos mecanismos procesales que cualquier proceso y se lo juzga olvidando la cuestión del género y su problemática que es, en definitiva, lo que da origen al conflicto”.

Graciela Medina,
“Juzgar con perspectiva de género”,
Justitia Familiae, N° 1, 2016.

En paralelo, la práctica concreta de una perspectiva de género para el ámbito de trabajo de los organismos públicos supone contar con **herramientas y recursos básicos para la identificación y la orientación ante situaciones de violencia**. Es un eslabón más que se integra al marco construido por conceptos como el de corresponsabilidad, buenas prácticas y reparación.

El objetivo es doble: detectar estos episodios desde su origen, en orden de prevenirlos, así como establecer pautas para conducirse una vez identificados, con el foco puesto en el cuidado y la contención de la víctima, y sabiendo que se trata de fenómenos complejos y enmascarados por el sistema patriarcal.

Esto significa, en primer término, construir instrumentos –adquirir competencias y disponer mecanismos– capaces de revelar aquellas prácticas y hábitos que conducen a legitimar formas de vinculación desiguales. Por ejemplo, exponer y cuestionar el uso de un humor sexista, que naturaliza el abuso y la discriminación.

Junto a estas herramientas, un abordaje integral de la problemática de género también exige recursos para la orientación y la contención ante situaciones de violencia. En una posible lista de “principios rectores”, se pueden incluir los siguientes:

- **No revictimización:** minimizar el daño que ocasiona a la víctima el relato de los hechos sufridos, tratando de que haga una única exposición y adoptando una escucha activa y empática.

La escucha activa es aquella que da cuenta de un interés manifiesto por lo compartido, al tiempo que se complementa con la toma de notas sobre los mensajes implícitos en la comunicación, verbales y gestuales. Por otro lado, la escucha empática implica el intento de “ponerse en el lugar” de quien cuenta, en el sentido de pensar con ella estrategias posibles de acuerdo a su situación, y no a lo esperado por los demás.

- **Confidencialidad:** es clave garantizar la confidencialidad por parte de quienes tomen conocimiento de la situación de violencia. Por eso, la información obtenida debe ser archivada y comunicada solo de ser necesario. Por ejemplo, en caso de tener que dar aviso a la Justicia porque corre riesgo la víctima o sus hijos, hijas o alguna otra persona de su entorno. Con el mismo objetivo, la entrevista debe llevarse a cabo en un ambiente privado, que asegure la intimidad y refuerce el principio de no revictimización.
- **Información:** brindar información sobre procedimientos (laborales, civiles, penales), recursos legales y otras herramientas de contención social y de salud para hacer frente a la problemática. Comunicarse con la **Línea 144** es una acción recomendable. Se trata de una línea telefónica de atención, contención y asesoramiento en situaciones de violencia por razones de género, atendida por profesionales que realizan una evaluación de riesgo inicial y orientan sobre estrategias jurídicas y recursos existentes. A la vez, funciona como registro de los episodios de violencia, un elemento útil en materia probatoria ante un eventual proceso. Es importante explicar que la Línea 144 no es para emergencias y que en casos de riesgo hay que llamar al **911**, a fiscalías especializadas o a la Oficina de Violencia Doméstica (OVD). Si la situación de violencia sale a la luz a través de una tercera persona, debe existir un consentimiento informado de parte de la víctima durante toda la intervención.

- **Equidad:** ofrecer a todas las personas, cualquiera sea su género, las mismas oportunidades y tratamientos para garantizar el acceso a sus derechos.

Cuando alguien es víctima de violencia de género en el ámbito de su trabajo, se expone a una doble subordinación: laboral y de género, que al momento de decidir visibilizar la situación se traduce en un doble temor. Por un lado, a la estigmatización; y por el otro, a la pérdida misma del empleo. Por eso es clave que la organización donde se desempeña le otorgue garantías reales de respaldo.

Con ese fin, es recomendable elaborar un procedimiento interno o protocolo, conforme a los marcos legales vigentes, que explicita cómo abordar estos hechos, las sanciones aplicables y qué medidas cautelares deben tomarse para evitar y/o reducir los daños ocasionados.

El espacio laboral también puede ser una caja de resonancia de lo que ocurre en el hogar. Los efectos de la violencia doméstica son tan profundos que repercuten en todos los ámbitos de desarrollo, sin excepción del trabajo. Y cuando las organizaciones empleadoras asumen un papel activo frente a estas realidades, se abre una red de contención determinante para las personas en situación de vulnerabilidad, con la que quizás nunca habían contado.

Más allá de los procedimientos específicos que se establezcan, todo comienza por hacerle saber a la persona en situación de víctima que se cree en su relato y que cuenta con el apoyo de la organización. Esto incluye un enfoque que no soslaye la dimensión cultural de la violencia y el impacto sobre la subjetividad de quien la padece, superando los prejuicios y explicaciones sexistas que abundan en la opinión pública sobre, por ejemplo, por qué se vuelve con el agresor.

Un papel crucial lo juega entonces el área responsable de la primera intervención, que deberá articularse con los recursos locales –públicos y privados– destinados a la atención de la problemática, con el fin de hacer un seguimiento y acompañamiento. Una de las acciones iniciales será establecer un “diagnóstico de riesgo” a partir

de la situación de la víctima, lo que permitirá avanzar en eventuales derivaciones y/o consultas con especialistas.

En una lista -no taxativa- de factores de evaluación de riesgo pueden incluirse:

- La propia valoración por parte de quien expone, que manifiesta sentirse en riesgo.
- El aumento de la violencia física en severidad y frecuencia.
- Si quien expone decidió separarse.
- Si interpone una denuncia por violencia doméstica.
- La existencia de armas en el hogar, su uso y/o amenazas.
- Si el agresor pertenece a las fuerzas de seguridad.
- Interrupción de la convivencia durante el último año.
- Estado de desempleo del agresor.
- Amenazas de muerte hacia quien recibe la agresión o la ejerce.
- Episodios de violencia sexual.
- Abuso de sustancias por parte del agresor.
- ¿Busca controlar las actividades cotidianas de quien expone?
- Si quien expone está cursando un embarazo.
- Si el agresor ha lastimado o amenaza con lastimar a hijas, hijos u otros familiares.
- Si hay involucradas personas con discapacidad.

Para una organización pública con perspectiva de género, estos indicadores son de suma importancia a la hora de evaluar con precisión el riesgo al que están expuestas mujeres y disidencias bajo violencia doméstica. Por ejemplo, muchas veces, las agresiones más violentas -y que pueden llevar a la muerte- sobrevienen cuando la víctima le comunica al agresor su decisión de terminar la relación.

El proceso, con marchas y contramarchas, que emprende quien resuelve abandonar un vínculo de este tipo se denomina “ruta crítica” e involucra también a su grupo familiar, al que se busca preservar y salvaguardar. Conviven factores que impulsan o refuerzan la decisión tomada, junto a otros que la inhiben, y en esas tensiones juegan un rol importante las instituciones. Las decisiones que una persona debe

tomar en este proceso son difíciles y demandan un alto esfuerzo emocional, económico y temporal, que va a requerir el acompañamiento de las organizaciones de las que forma parte.

Una de esas decisiones es si la persona en situación de víctima desea o no tomar acciones legales. Muchas optan por no hacerlo y deben ser respetadas. La presentación de demandas o denuncias nunca constituye un requisito para acceder a recursos, asistencias o licencias laborales por violencia. Una vez más, se trata de entender la complejidad que representa transitar la “ruta crítica”, lo que implica saber que el desempeño laboral de la víctima se verá sumamente afectado y que las áreas involucradas deberán prestarle asistencia por medio de distintas herramientas: acompañamiento en emergencias, seguimiento, establecimiento de licencias, entre otras.

Como espacios de trabajo, los organismos del Estado también deben estar preparados para la intervención en crisis, es decir, frente a situaciones de violencia que se suscitan en el propio escenario laboral o en el inmediato momento anterior, y que comprometen la vida, la libertad, la seguridad y/o la integridad de la víctima, así como de niñas, niños u otras personas cercanas. Se trata de un peligro actual o inminente que requiere la intervención policial inmediata para salvaguardar la seguridad de las personas afectadas.

En un momento posterior –la situación de crisis se considera superada una vez que la víctima y su grupo familiar están a resguardo–, el área responsable se ocupará, con un consentimiento informado, de llevar un seguimiento del caso.

Como se ve, la implementación de la perspectiva de género en los organismos públicos es el resultado de un proceso transversal que involucra decisiones políticas firmes, asignación de recursos, capacitación constante y el establecimiento de metas claras, tanto para asistir a quienes sufren estas desigualdades y violencias como para tener la sensibilidad que requiere pensar en políticas públicas que reviertan el ciclo de injusticias.

DÓNDE DENUNCIAR, RECIBIR AYUDA Y OBTENER INFORMACIÓN

Línea 144: atención a víctimas de violencia de género

Anónima, gratuita y nacional, atiende las 24 horas, todo el año. También es posible contactarse por mail a linea144@mingeneros.gob.ar y por WhatsApp al 11-2771-6463, o bajando la aplicación para celulares.

Línea 137: atención a víctimas de violencia familiar y sexual

Toda persona que sea víctima o sepa de situaciones de violencia familiar o sexual puede llamar las 24 horas, todos los días, de forma gratuita. También es posible comunicarse por mail a vicontravio@jus.gov.ar o por WhatsApp al 11-3133-1000.

Línea 911: emergencias

Unidad Fiscal Especializada de Violencia Contra las Mujeres (UFEM)

De 8 a 22 horas, se puede llamar al (+54 11) 6089-9074 / 6089-9000, interno 9259. O enviar un mail a ufem@mpf.gov.ar. Funciona en Teniente General Juan Domingo Perón 667, 2° piso, CABA.

Oficina de Violencia Doméstica (OVD)

Atención personalizada todos los días, las 24 horas, en Lavalle 1250 PB, CABA. O por teléfono: 4123-4510 al 4514. También se puede completar un formulario web en la página <http://www.ovd.gov.ar/ovd/>. Un equipo multidisciplinario deriva los casos según sus particularidades.

Centros de Atención para Mujeres y LGBTI+

Servicio del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. En todo el país, se pueden buscar los centros por localidad en <https://www.argentina.gob.ar/generos/centros-de-atencion-para-mujeres-y-lgbti>.

EPÍLOGO

“Estamos convencidos de que con la Ley Micaela el feminicidio de Micaela se hubiese evitado. El femicidio de Micaela ocurre por varias cuestiones, pero entre esas cuestiones, (una) es que Sebastián Wagner, que estaba cumpliendo condena, tenía en ese momento libertad condicional otorgada por un juez sin perspectiva de género, a pesar de más de siete informes negativos de profesionales de la psicología que no aconsejaban la liberación. Pero también tenía la posibilidad de tener libertad condicional porque había sido condenado por dos violaciones previas con muy pocos años de cárcel, donde hubo un fiscal que intervino sin perspectiva de género y hubo un juez que intervino sin perspectiva de género para darle esa condena tan reducida. Yo siempre cuento lo que sucedió el día anterior a que Micaela fuera violada y asesinada. El papá de una nena fue a radicar una denuncia a la comisaría de Gualeguay y hubo un policía que no le tomó la denuncia porque la jueza no estaba en la ciudad. Nosotros siempre decimos que no tenemos nada contra ese policía, porque las personas tienen responsabilidad cuando conocen, cuando saben, pero sí el Estado es responsable de no tener un agente que esté capacitado. Si ese policía hubiese actuado con perspectiva de género, Wagner esa noche la hubiese pasado en la comisaría de Gualeguay y no se hubiese encontrado a la madrugada con Micaela. La Ley Micaela es capacitación, parece algo lejano de poder salvar una vida, pero nosotros estamos convencidos de que hubo al menos tres instancias

en el proceso previo de lo que le sucedió a nuestra hija que podrían haber evitado la muerte de Micaela. Y seguramente, tal vez, ella estaría hoy acá y no yo. Agradezco mucho este espacio y acompáñennos como Estado a construir la sociedad que Micaela tanto soñó”.

Néstor “Yuyo” García, padre de Micaela.

Palabras dirigidas a la Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación durante la capacitación por la Ley Micaela, el 6 de mayo de 2020.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará), 1994, <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Organización de las Naciones Unidas, 1979, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Ley Micaela N° 27.499. Programa de contenidos mínimos, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, abril de 2020, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/contenidos_minimos_ley_micaela.pdf

Ley Micaela N° 27.499. Claves para el traslado de contenidos en la práctica, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, abril de 2020, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/claves_para_el_traslado_de_contenidos_en_la_practica.pdf

Ley Micaela N° 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, abril de 2020, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos_para_la_certificacion_ley_micaela.pdf

Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007, <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

Esta obra se terminó de imprimir
en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
en el mes de febrero de 2021 en
la Imprenta del Congreso de la Nación.

