

**PROVINCIA DE SANTA FE
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**

**PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN EN
PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA POLICÍA
DE SANTA FE: CICLO DE FORMACIÓN
CONTINUA “SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

INFORME FINAL

JULIO 2021

AUTOR: CENTRO DE INVESTIGACIONES FEMINISTAS Y ESTUDIOS DE GÉNERO (UNR)

ÍNDICE

1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. DESARROLLO	4
3.1 Objetivos del proyecto	4
3.2 Cronograma y desarrollo de cumplimiento de las tareas	4
3.2.A Primera etapa	5
3.2.B Segunda etapa	6
3.2.C Tercera etapa	7
3.2.D Cuarta etapa	9
3.3 Notas finales	29
3.3.1 Curso Introducción a la perspectiva de género	29
3.3.2 Curso Diversidad sexual, masculinidades y género	33
3.3.3 Curso Abordaje de las violencias de género	36
3.4 Evaluación de curso 1, 2 y 3	39
3.4.1 Curso Introducción a la perspectiva de género	39
3.4.2 Curso Diversidad sexual, masculinidades y género	41
3.4.3 Curso Abordaje de las violencias de género	42
3.5 Evaluación del Ciclo	44
4. CONCLUSIONES	46
5. ANEXOS	47

1. RESUMEN

En este Informe Final, detallamos y evaluamos la experiencia realizada a través de la implementación del Proyecto PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA POLICÍA DE SANTA FE: CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA “SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”.

Se encuentra además del desarrollo del cronograma de las tareas llevadas adelante, la evaluación general del proyecto en relación a los objetivos planteados y la evaluación particular de los tres cursos realizados: “Introducción a la perspectiva de género. Abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género”, “Diversidad sexual, masculinidades y género” y “Abordajes de las Violencias de Género. Desarrollando buenas prácticas para el trabajo cotidiano de atención de los diferentes tipos y modalidades de violencias”.

Este proyecto que aborda el presente informe se diseñó con la intención de fortalecer el Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe, capacitando a sus miembros en perspectiva de género, para que puedan responder de manera profesional y fundada a demandas sociales emergentes vinculadas con el género, la diversidad y las violencias sexistas.

2. INTRODUCCIÓN

El presente informe final busca dar cuenta de la totalidad del proceso de desarrollo del Programa Integral de Formación en Perspectiva de Género para la Policía de Santa Fe: Ciclo de Formación Continua “Seguridad Democrática con Perspectiva de Género”, ejecutado entre los meses de septiembre 2020 y julio 2021.

Este Programa tenía por objetivo general:

Contribuir a la formación del sistema policial de la Provincia de Santa Fe en torno a las cuestiones de género y diversidad sexual, a través del diseño y dictado de un ciclo de tres cursos de Formación Continua en Seguridad Democrática con Perspectiva de Género, de acuerdo con las obligaciones establecidas en la normativa legal (Ley Nacional 26485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se desarrollen sus Relaciones Interpersonales y Ley Nacional 27.499 y Provincial 13891, conocida como “Ley Micaela”, que establece la obligatoriedad de recibir capacitación permanente en perspectiva de género a quienes integran los tres poderes del Estado).(Programa, 2020, pp.1-2)

Sus objetivos específicos eran dos: “Diseñar el programa, los contenidos, la propuesta metodológica y los cuadernillos de materiales de tres cursos de formación en temáticas de género, diversidad, masculinidades y violencia de género dirigidas al personal policial” (Programa, 2020, p.2); y “Dictar los tres cursos del “Ciclo de Formación Continua en Seguridad democrática con perspectiva de género”, dirigida al personal policial, de acuerdo a sus intereses y a la pertinencia en función de sus puestos laborales” (Programa, 2020, p.2).

Para ello, ejecutamos las siguientes tareas:

- Diseñar el Programa del Ciclo de Formación Continua definiendo contenidos, metodologías de trabajo y evaluación, actividades y bibliografía pertinente. El Ciclo consta de un total de tres cursos, a dictarse en el marco del Instituto de Seguridad Pública de la Provincia de Santa Fe en diferentes unidades académicas. Dichos Programas deben ser aprobados por la dirección del ISEP.
- Editar y diseñar un Cuadernillo de Formación con materiales pedagógicos y bibliografía sugerida para cada uno de esos cursos. Los mismos quedarán a disposición de la Provincia para futuras instancias.
- Organizar el cronograma de fechas y modalidades de trabajo pertinentes.
- Dictar los 3 cursos semi-presenciales.

- Elaborar una devolución escrita (informe breve) con la evaluación general de cada uno de los cursos, participación de los/as cursantes y temáticas emergentes. (Programa, 2020, p.3)

Habiendo cumplido los objetivos propuestos y las tareas diseñadas a tales fines, buscaremos a través de este informe plasmar el trabajo realizado y la evaluación del mismo.

3. DESARROLLO

3.1 Objetivos del proyecto

En este informe damos cuenta del cumplimiento exitoso de todos los objetivos propuestos en el Diseño del Proyecto. En este sentido consideramos que hemos contribuido ampliamente a *la formación del sistema policial de la provincia de Santa Fe en torno a las cuestiones de género y diversidad sexual*, (objetivo General), que logramos *diseñar programas, contenidos, dinámicas y material bibliográfico* adecuados para el abordaje de los diferentes temas, que todo esto resultó interesante para las personas cursantes y que un número importante de inscriptos e inscriptas cumplió con todos los requisitos para aprobar.

Expondremos además que los temas y la propuesta pedagógica fue altamente valorada, y que la internalización de los contenidos conceptuales y procedimentales permitirá una multiplicación horizontal de los aprendizajes.

Por último, damos cuenta de que todas las acciones proyectadas pudieron realizarse en los tiempos planificados oportunamente.

3.2 Cronograma y desarrollo de cumplimiento de las tareas

TAREAS	MESES									
	SEPT	OCT	NOV	DIC	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
Diseño de programas										
Redacción de cuadernillos										

Convocatoria e inscripción										
Dictado de los cursos										
Elaboración informe final										

3.2.A Primera etapa

La primer etapa del desarrollo del **PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA POLICÍA DE SANTA FE: CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA “SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”** estuvo destinada a cumplir con la primera tarea prevista en la metodología de trabajo propuesta. Se basó en lo siguiente:

Diseñar el Programa del Ciclo de Formación Continua definiendo contenidos, metodologías de trabajo y evaluación, actividades y bibliografía pertinente. El Ciclo consta de un total de tres cursos, a dictarse en el marco del Instituto de Seguridad Pública de la Provincia de Santa Fe en diferentes unidades académicas. Dichos Programas deben ser aprobados por la dirección del ISEP. (Programa, 2020, p.3)

Para lo cual fueron necesarias una serie de tareas previas destinadas a caracterizar la población objetivo, las dinámicas institucionales donde se aloja el programa, las necesidades e intenciones de la parte contratante (Ministerio). Las mismas son detalladas a continuación:

- Distribución de tareas dentro del grupo de trabajo
- Entrevistas con la parte contratante
- Análisis de las características formales de los cursos de capacitación habituales para el sistema policial
- Solicitud e interiorización en las características de la Plataforma de E-learning a utilizar
- Revisión bibliográfica
- Búsqueda de materiales multimedia y conformación de un banco de recursos
- Construcción de los objetivos

- Armado de la propuesta en función de una lectura situada de la demanda
- Presentación de los mismos a la contraparte provincial y el ISEP

De esta manera, junto con el primer informe parcial, en el mes de octubre de 2020 se entregaron los tres programas de los cursos correspondientes al Ciclo de Formación Continua.

3.2.B Segunda etapa

Durante la siguiente etapa se llevó adelante la tarea número dos, la cual preveía lo siguiente:

Editar y diseñar un Cuadernillo de Formación con materiales pedagógicos y bibliografía sugerida para cada uno de esos cursos. Los mismos quedarán a disposición de la Provincia para futuras instancias. (Programa, 2020, p.3)

El diseño de estos cuadernillos requirió de una serie de tareas previas destinadas a relevar con la parte contratante (Ministerio) el tipo de contenidos y textos habituales con los que trabajan los/as destinatarios/as del curso. A continuación, enumeramos las acciones realizadas a tal fin:

- Distribución de tareas dentro del grupo de trabajo
- Entrevistas con la parte contratante
- Análisis de las características de los contenidos bibliográficos de los cursos de capacitación habituales para el sistema policial
- Revisión bibliográfica
- Relevamiento normativo vinculado a las temáticas
- Búsqueda de imágenes, gráficos, cuadros que pudieran aportar a esclarecer la teoría
- Búsqueda de imágenes, gráficos, cuadros que pudieran aportar a esclarecer la teoría
- Relevamiento de información estadística vinculada con el desarrollo teórico
- Redacción del desarrollo teórico-conceptual
- Desarrollo de prácticas con perspectiva de género y diversidad sexual aplicadas al ámbito policial
- Presentación de los mismos a la contraparte provincial y el ISEP

De esta manera en el mes de diciembre de 2020, junto con el envío del segundo informe parcial, cumplimos con la entrega de los tres cuadernillos confeccionados.

Esta segunda etapa implicó para nosotras el cumplimiento total de uno de los objetivos particulares delimitados. A saber: “Diseñar el programa, los contenidos, la propuesta metodológica y los cuadernillos de materiales de tres cursos de formación en temáticas de género, diversidad, masculinidades y violencia de género dirigidas al personal policial” (Programa, 2020, p.2).

3.2.C Tercera etapa

La tercera etapa, estuvo destinada a la convocatoria e inscripción a los cursos de capacitación, definición del cronograma de fechas y ajuste de las modalidades de trabajo de los tres cursos, y comienzo del dictado semi-presencial de los mismos.

Las actividades antes mencionadas corresponden a los puntos 3 y 4 del Plan de Tareas presentado en el Proyecto, a saber: “Organizar el cronograma de fechas y modalidades de trabajo pertinentes” y “Dictar los 3 cursos semi-presenciales” (Programa, 2020, p.3). La tarea número 3 ha sido resuelta de manera total en esta etapa, mientras que la tarea número 4 se inició concretando las clases presenciales, para luego ser cumplimentada en la etapa final con el desarrollo del cursado virtual.

Tal como se planteó en el tercer informe parcial enviado en el mes de abril de 2021, considerando que el Ciclo de Formación Continua “Seguridad Democrática con Perspectiva de Género” estuvo destinado a policías de la Provincia de Santa Fe que estuvieran realizando su formación para futuros ascensos, con el propósito de brindar herramientas teórico-prácticas que permitieran generar nuevas capacidades para un mejor desarrollo del trabajo cotidiano y para el fortalecimiento institucional; así como también, teniendo en consideración los contenidos diseñados para cada uno de los 3 (tres) cursos propuestos, el criterio que se utilizó para la convocatoria y luego conformación de los listados de inscriptos/as estuvo orientado en función de las diferentes funciones y jerarquías dentro de la Policía de Santa Fe. Quedando de la siguiente manera:

- Curso 1 “Introducción a la perspectiva de género. Abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género”, orientado a quienes estuvieran concursando para las jerarquías de Oficial, Subinspector/a e Inspector/a.
- Curso 2 “Diversidad sexual, masculinidades y género”, orientado a quienes estuvieran concursando para jerarquías de Subcomisario/a y Comisario/a.

- Curso 3 “Abordajes de las Violencias de Género. Desarrollando buenas prácticas para el trabajo cotidiano de atención de los diferentes tipos y modalidades de violencias”, orientado a quienes estuvieran concursando para jerarquías de Comisario/a Supervisor/a, Subdirector/a, Director/a y Director/a general.

Además, cada curso contó con un cupo de 80 (ochenta) cursantes, asignados de manera equitativa entre las 4 (cuatro) sedes de la provincia de Santa Fe, de la siguiente manera: 20 (veinte) cupos en sede Rosario, 20 (veinte) cupos en sede Recreo, 20 (veinte) cupos en sede Reconquista, 20 (veinte) cupos en sede Murphy. El total de cursantes inscriptos fue de 240 (doscientas cuarenta) personas. Las inscripciones se realizaron en las siguientes fechas: del 08/03 al 15/03. La cantidad de inscriptos/as superó con creces el cupo establecido. La selección de los cursantes estuvo a cargo del ISEP.

Respecto a la modalidad de cursado establecida para los cursos fue semi-presencial, constando de una única clase de carácter presencial, seguida de un conjunto de clases, actividades y seguimiento en formato virtual (sincrónicas y asincrónicas) por medio de la plataforma administrada por la Universidad Nacional de Rosario.

Los cursos tuvieron una carga horaria de 24 (veinticuatro) horas cátedra cada uno y se dictaron entre el 25 de marzo y el 8 de junio de 2021.

La actividad presencial mencionada se realizó en las sedes del ISEP y de la Policía de la Provincia de Santa Fe en las localidades de Recreo, Rosario, Reconquista y Murphy, a fin de garantizar la accesibilidad de la misma a los/as cursantes de toda la provincia.

De este modo, el total de talleres presenciales fue de 12 (doce). A continuación desarrollamos el cronograma de clases *presenciales* por curso que se llevó adelante:

Curso 1: Introducción a la perspectiva de género:

- 25/03/21 - ROSARIO 17.30hs
- 29/03/21 RECREO 11hs
- 30/03/21 RECONQUISTA 17hs
- 06/04/21 MURPHY 17hs

Curso 2: Diversidad sexual, masculinidades y género:

- 26/03/21 ROSARIO 14hs
- 29/03/21 RECREO 15hs

- 31/03/21 RECONQUISTA 10hs
- 07/04/21 MURPHY 10hs

Curso 3: Abordajes de las Violencias de Género:

- 26/03/21 ROSARIO 17hs
- 30/03/21 RECREO 8 hs
- 31/03/21 RECONQUISTA 14hs
- 07/04/21 MURPHY 14hs

Además, durante el mes de marzo fueron asignadas las aulas virtuales correspondientes por parte del Sistema Institucional de Educación a Distancia (SIED) de UNR. Luego, el equipo docente realizó la puesta a punto de las aulas virtuales, con la personalización de las mismas, carga de materiales (el cual se fue habilitando progresivamente según el cronograma), programación de los encuentros virtuales, y diseño de las herramientas interactivas que permitieron el desarrollo de las actividades de autoevaluación.

Por otra parte, con el apoyo del equipo técnico del SIED se procedió a la matriculación de las personas inscriptas en cada curso en su aula correspondiente. Los links de acceso a las aulas virtuales son los siguientes:

Introducción a la Perspectiva de Género

<https://cursos.campusvirtualunr.edu.ar/course/view.php?id=761>

Diversidad Sexual, Masculinidades y Género

<https://cursos.campusvirtualunr.edu.ar/course/view.php?id=763>

Abordajes de las Violencias de Género

<https://cursos.campusvirtualunr.edu.ar/course/view.php?id=762>

3.2.D Cuarta etapa

Finalmente, la última etapa estuvo destinada a dar cumplimiento total al segundo objetivo particular del Proyecto: “Dictar los tres cursos del “Ciclo de Formación Continua en Seguridad democrática con perspectiva de género”, dirigida al personal policial, de acuerdo a sus intereses y a la pertinencia en función de sus puestos laborales” (Programa, 2020, p.2).

Durante esta etapa se concluyó con la ejecución de la tarea número 4 orientada a “Dictar los 3 cursos semi-presenciales” (Programa, 2020, p.3) en lo que respecta al cursado virtual. El mismo tuvo una duración de 9 (nueve) semanas. Cada curso contó con el desarrollo de los 4 (cuatro) módulos, cada uno de los cuales tuvo instancias asincrónicas, sincrónicas y una autoevaluación asincrónica

por módulo. En el caso del módulo 1, la instancia sincrónica virtual fue sustituida por el taller presencial.

Las clases sincrónicas quedaron grabadas para que puedan ser vistas por aquellos/as cursantes que no pudieron conectarse en los horarios de dictado, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo policial, que en general no cuenta con horarios fijos. A modo de cierre hubo una evaluación integradora asincrónica.

Detallamos a continuación el cronograma de dictado por curso y su desarrollo.

Curso 1: Introducción a la perspectiva de género:

Los días jueves a las 10 horas se habilitaron las actividades de la clase, y se realizaron, en las fechas estipuladas, las clases sincrónicas.

- Módulo 1: 15/04 actividad asincrónica y autoevaluación.
- Módulo 2: 22/04 actividad asincrónica, 29/04 actividad sincrónica y autoevaluación
- Módulo 3: 06/05 actividad asincrónica, 14/05 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Módulo 4: 20/05 actividad asincrónica, 27/05 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Evaluación integradora asincrónica: 03/06 a 17/06
- Corrección de las evaluaciones: 17/06 a 01/07
- Semana de Recuperatorios 01/ 07 a 08/07

A continuación, se presenta la visualización del aula virtual de cada módulo junto con los videos grabados correspondientes, la actividad de foro o encuesta y la clase sincrónica de cada unidad temática. Por último, la evaluación final integradora.

Presentación

Ciclo de Formación Continua
SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



UNR
CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES
Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

Presentación



Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

Les damos la bienvenida al curso Introducción a la perspectiva de género: abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género!

Antes de empezar el dictado, les dejamos para su consulta los siguientes materiales:

- 1- [Programa](#) del curso
- 2- [Cuadernillo](#) del curso con los 4 módulos temáticos que iremos desarrollando
- 3- Para quienes no asistieron al taller presencial, un archivo con la [presentación del curso](#) y la modalidad de dictado y aprobación
- 4- Un foro de [consultas generales](#)
- 5- El [cronograma](#) del curso

El día **jueves 15/04** a partir de las 10 horas, estará disponible el material del módulo 1 junto con la autoevaluación. Tendrán tiempo hasta el **miércoles 21/04** a las 22 horas de realizarla. El **jueves 22/04** se habilitará el material del módulo 2, y el **29/04** tendremos un [encuentro sincrónico](#) a las 10 horas.

 Programa	<input checked="" type="checkbox"/>
 Cuadernillo	<input checked="" type="checkbox"/>
 Presentación del curso	<input checked="" type="checkbox"/>
 Consultas generales	<input checked="" type="checkbox"/>
 Cronograma	<input checked="" type="checkbox"/>

Módulo 1

Módulo 1: Perspectiva de género; género y sexo

 Presentación del Módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>
 Encuesta pre-taller	<input checked="" type="checkbox"/>
 Conceptos módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>
 Estereotipos de género	<input checked="" type="checkbox"/>
 Estereotipos de género 2	<input checked="" type="checkbox"/>
 CEDAW	<input checked="" type="checkbox"/>
 Ley de ESI	<input checked="" type="checkbox"/>
 Ley Micaela	<input checked="" type="checkbox"/>
 Ley ESI	<input checked="" type="checkbox"/>
 Ley Micaela	<input checked="" type="checkbox"/>
 Foro de debate	<input checked="" type="checkbox"/>
 Autoevaluación - Módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>

Restringido Disponible hasta antes de **9 de June de 2021, 23:55**



Foro de debate

¿Cómo se expresan los estereotipos y mandatos de género en la institución en la que se desempeñan?

Re: ¿Cómo se expresan los estereotipos y mandatos de género en la institución en la que se desempeñan?
de - Thursday, 15 de April de 2021, 22:40

Los estereotipos y mandatos dentro de las fuerzas de seguridad se expresan de un forma muy marcada, dentro de la institución policial la mayoría de los cargos son ocupados por hombres, esto en los últimos tiempos ha cambiado un poco, actualmente cuando una mujer se halla a cargo de un grupo es criticada y evaluada constantemente en su proceder por los superiores, al mínimo error la apartan de su cargo siendo en este mismo caso mas contemplativos con los jefes hombres, "El que este a cargo debe ser hombre, UN JEFE, porque la mujer no es capaz es muy manejable, NO NOS REPRESENTA UNA MINA COMO JEFA" esto se dice internamente. Por otra parte en los manejos de los móviles policiales son hombres los choferes, para esto en muchos casos no consultan si poseen licencia de conducir correspondiente o experiencia en esta función, pero cuando una mujer quiere ser chofer se le consulta por su licencia, si ya manejo antes móviles policiales y muchos mas pretextos, poniendo en duda de su capacidad para esta función. Buenos esto es una parte solamente hay mucho más

Re: ¿Cómo se expresan los estereotipos y mandatos de género en la institución en la que se desempeñan?
de: - Saturday, 17 de April de 2021, 18:50

Los estereotipos y mandatos de genero en la institucion en la cual desempeño mi funcion, estan muy marcados, en la dependencia nunca hubo una jefa mujer por ejemplo, en cuanto al rol de los compañeros ,la mayoría reniega de tener que salir a la calle con compañeras mujeres, ya que sienten que deben realizar el doble de trabajo cuando deben intervenir ante un hecho donde haya violencia y el personal este acompañado de mujeres,siempre se desvaloriza la funcion de las mujeres , ya que para la mayoría solo deberian estar atras de un escritorio o cuidando sus hijos.

Re: ¿Cómo se expresan los estereotipos y mandatos de género en la institución en la que se desempeñan?
de - Tuesday, 20 de April de 2021, 19:40

Los estereotipos y mandatos de género en la institución en la que me desempeño se ven claramente marcados hacia el lado masculino, generalmente la mayoría de los puestos de relevancia son ocupados e historicamente lo fueron, por hombres. Si bien con el paso del tiempo esto ha ido cambiando y en la actualidad se observa que la mujer tiene un rol de mayor participación, siempre es dejada como en un segundo plano o menospreciada en cuanto su capacidad. Generalmente la mujer es muy exigida a la hora de ver si "esta a la altura" del desempeño de "X" funciones, cuando particularmente he observado en algunas ocasiones tienen hasta mejores condiciones en el ambito de las mismas que muchos hombres.

Módulo 2

Ciclo de Formación Continua
SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: MÓDULO 2

UNR CFI CONSEJO FEDERAL DE INVERSORES Ministerio de Seguridad Santa Fe Provincia

0:01 / 8:58

Área Género y Sexualidad UNR

Módulo 2 parte b

Módulo 2: Violencia de Género

Hoy comenzamos el módulo 2 de este curso cuya temática es la violencia de género.

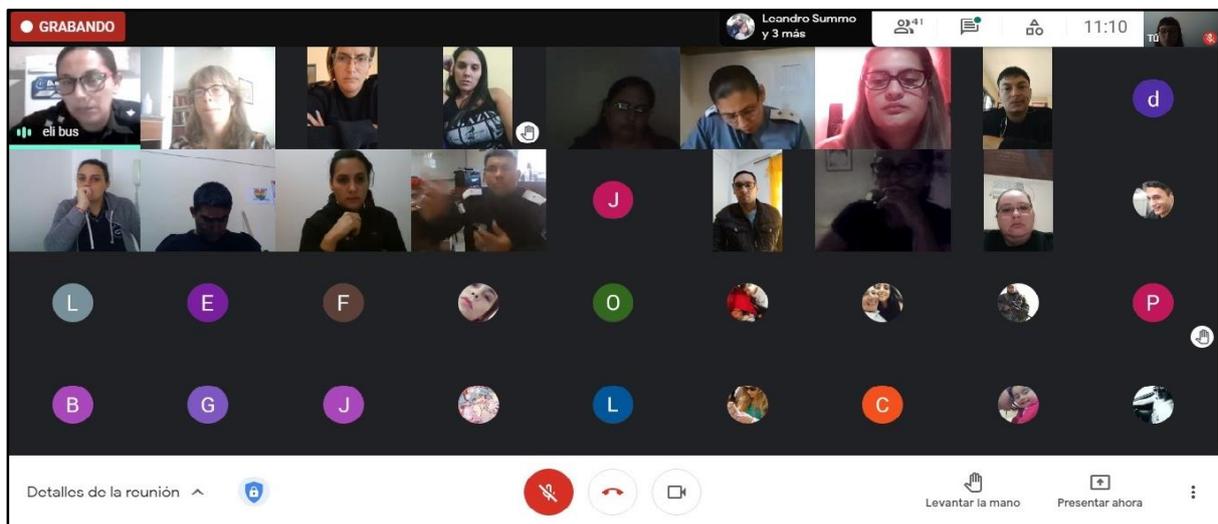
En esta instancia encontrarán:

- Dos videos de las docentes con los principales conceptos de esta unidad
- La normativa completa como material de consulta ampliatorio (no obligatorio)
- Una actividad/foro para debatir entre todos y todas sobre el nuevo [Protocolo](#)! Esperamos sus comentarios!
- [Encuentro sincrónico](#) el jueves 29/4 a las 10hs <http://meet.google.com/egp-qjvs-tqh>

Recuerden que la **bibliografía obligatoria** para cada módulo se encuentra en el [cuadernillo](#) que subimos en la parte de presentación.

Saludos!

 Módulo 2 parte A	<input checked="" type="checkbox"/>
 Módulo 2 parte B	<input checked="" type="checkbox"/>
 Convención Belem do Pará	<input checked="" type="checkbox"/>
 Ley 26.485	<input checked="" type="checkbox"/>
 Protocolo	<input checked="" type="checkbox"/>
 Revisando el nuevo protocolo	<input checked="" type="checkbox"/>
 Autoevaluación - Módulo 2	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Restringido Disponible hasta antes de 9 de June de 2021, 23:55	
 Encuentro sincrónico 29/4	<input checked="" type="checkbox"/>



Módulo 3

Módulo 3: División sexual del trabajo y tareas de cuidado

Buenos días, hoy iniciamos el recorrido por el Módulo 3, que tiene como tópicos la división sexual del trabajo y las tareas de cuidado.

En este espacio van a encontrar:

- Dos videos realizados por las docentes del curso con los conceptos principales.
- Un video explicativo, para ampliar las categorías de organización social del cuidado y tareas de cuidado
- La normativa perteneciente a esta Unidad (como bibliografía complementaria)
- Una actividad/cuestionario para relevar información sobre las [políticas de cuidado en el ámbito laboral](#).

Les recordamos que el próximo [encuentro sincrónico](#) a través de la plataforma Meet se realizará el jueves 13/5 a las 10 hs: <http://meet.google.com/egp-ojvs-tqh>

Y que la **bibliografía obligatoria** de este Módulo se encuentra disponible en el [cuadernillo](#) ubicado en la sección de presentación.

Saludos!

 Módulo 3 - Parte A	<input checked="" type="checkbox"/>
 Módulo 3 - Parte B	<input checked="" type="checkbox"/>
 El cuidado	<input checked="" type="checkbox"/>
 Consenso de Quito	<input checked="" type="checkbox"/>
 Convenio 190 OIT	<input checked="" type="checkbox"/>
 Políticas de cuidado en el ámbito laboral	<input checked="" type="checkbox"/>
La propuesta es relevar las distintas políticas de cuidado en el ámbito laboral de la Policía de Santa Fe, a partir de los datos que ustedes puedan aportar.	
 Autoevaluación - Módulo 3	<input checked="" type="checkbox"/>
Restringido Disponible hasta antes de 9 de June de 2021, 23:55	
 Encuentro sincrónico 13/05	<input checked="" type="checkbox"/>



The screenshot shows a video player interface. The main content is a presentation slide with a blue background and pink circular accents. The slide title is "DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y TAREAS DE CUIDADO". Below the title, the text reads: "Modelo de familia de varón-proveedor y mujer-ama de casa: Asignación de las tareas domésticas a las mujeres y al trabajo en el ámbito público a los varones en el marco de los roles de género. ¿Complementarios? Mecanismo salarial = Dependencia económica". To the right of the slide is a small video feed showing a woman with glasses speaking. The video player controls at the bottom show a play button, a progress bar at 0:43 / 12:52, and icons for chat, settings, and full screen.

Módulo 3 parte A

Políticas de cuidado en el ámbito laboral

1 ¿En el régimen profesional de la policía de la provincia de santa fe se contemplan las licencias parentales?

Respuesta	Promedio	Total
Sí	<div style="width: 96%;"><div style="width: 96%;"></div></div> 96%	67
No	<div style="width: 4%;"><div style="width: 4%;"></div></div> 4%	3

4 ¿Existen licencias por familiar a cargo?

Respuesta	Promedio	Total
Sí	<div style="width: 86%;"><div style="width: 86%;"></div></div> 86%	60
No	<div style="width: 14%;"><div style="width: 14%;"></div></div> 14%	10

6 ¿Se cobran asignaciones por familiar a cargo?

Respuesta	Promedio	Total
Sí	<div style="width: 73%;"><div style="width: 73%;"></div></div> 73%	51
No	<div style="width: 27%;"><div style="width: 27%;"></div></div> 27%	19



Módulo 4

Módulo 4: Diversidad sexual

¡Buenos días! Hoy empezamos a transitar el último Módulo de este curso. La temática que nos convoca en esta unidad es la Diversidad Sexual y para abordarla vamos a trabajar con distintos materiales y recursos.

En esta ocasión les dejamos:

- Un video explicativo sobre la diversidad sexual
- Un video a cargo de las docentes del curso con los principales conceptos del Módulo 4
- Un video explicativo sobre Masculinidad y masculinidades
- La normativa sobre esta cuestión (como bibliografía ampliatoria optativa)
- Una Actividad de debate sobre las prácticas policiales con el colectivo LGTBQ+. Esperamos sus comentarios!

Les recordamos que la bibliografía obligatoria de esta unidad se encuentra en el cuadernillo que está disponible en la sección de presentación

El próximo encuentro sincrónico es el jueves 27/5 a las 10 hs. Link de acceso a la reunión: <http://meet.google.com/egg-ojvs-tgh>

 Diversidad sexual	<input checked="" type="checkbox"/>
 Módulo 4	<input checked="" type="checkbox"/>
 Masculinidades	<input checked="" type="checkbox"/>
 Normativa módulo 4	<input checked="" type="checkbox"/>
 Prácticas policiales con el colectivo LGTBQ+	<input checked="" type="checkbox"/>
 Autoevaluación - Módulo 4	<input checked="" type="checkbox"/>
 Encuentro sincrónico	<input checked="" type="checkbox"/>

Restringido Disponible hasta antes de 9 de June de 2021, 23:55



The screenshot shows a video player interface. The main content is a presentation slide with a blue background. On the left, there is an image of two hands holding a circular object with a rainbow-colored, textured surface. The text on the slide reads: "Introducción a la perspectiva de género" and "Módulo 4". At the bottom of the slide, there are logos for UNR, CFI (Consejo Federal de Inversiones), and the Government of Santa Fe Province. The video player controls at the bottom show a play button, a progress bar at 0:03 / 13:46, and various settings icons. A small video inset in the top right corner shows a woman with glasses and long hair, identified as "Carla MT26".

Módulo 4

Prácticas policiales con el colectivo LGBTIQ+
de [Berardi Carolina](#) - Tuesday, 18 de May de 2021, 10:42

De acuerdo a la Resolución del Ministerio de Seguridad 1427 del año 2019, se aprueba la "Guía de actuación sobre Buenas Prácticas con el colectivo LGTBI" que les compartimos. En función de ello quisieramos reflexionar:

¿Creen que se cumple esta reglamentación? ¿Qué dificultades encuentran en la implementación de estas prácticas? ¿Qué otras maneras prácticas encuentran de garantizar trato digno?

 [Prácticas colectivo LGBTIQ.pdf](#)

 **Re: Prácticas policiales con el colectivo LGBTIQ+**
de - Thursday, 20 de May de 2021, 23:40

En líneas generales se cumple, aunque aún hay una cierta discriminación hacia el colectivo, se fue incorporando más y más el trato adecuado con respecto a las prácticas, se fueron aggiornando.

Lo difícil es estar preparado para el momento en que debes tener trato con personas comprendidas en el colectivo, ya que a veces ante la premura quizás no se le logra dar la atención que merecen o la individualidad que requiere.

La única forma de concientizar y que el trato sea mucho más cordial es con capacitación constante, y en todas las áreas de la institución, ya que el personal siempre va rotando

 **Re: Prácticas policiales con el colectivo LGBTIQ+**
de - Friday, 21 de May de 2021, 19:00

Hola, si creo que se respeta la reglamentación, no considero que existan dificultades en su implementación. Y la manera más práctica para garantizar el trato digno, a mi criterio es la educación y capacitación constante de los DERECHOS de todo el personal que integra la institución policial sin importar su identidad de género.

 **Re: Prácticas policiales con el colectivo LGBTIQ+**
de - Sunday, 23 de May de 2021, 21:15

si se tuvo que implementar una guía de actuaciones sobre buenas practicas con el colectivo es porque algo no venia funcionando muy bien, la resolución es nueva, (2019) mismo año de la [Ley Micaela](#), y hasta el momento es muy poco el personal policial que tiene conocimiento de ellas y que las implementa con conocimiento de causa. El trato hacia el colectivo aun no es muy fluido y se nota la incomodidad del personal actuante. si bien la resolución se está dando a conocer por las capacitaciones que brinda el isep aun falta demasiado.

Evaluación final integradora

[Evaluación final integradora](#)

¡Buenos días! Nos encontramos en la última sección de este Curso llamada [Evaluación Final Integradora](#).

Esta instancia es de carácter obligatorio y consta de dos momentos:

1. Un [Examen Final](#) que integra los cuatro módulos desarrollados a lo largo de estas semanas.
2. Una [Evaluación Final](#) sobre el desarrollo del Curso.

Además se volverán a habilitar a partir del día de hoy las cuatro Autoevaluaciones durante una semana (hasta el miércoles 9/6 a las 23, 55 hs) como instancia de recuperatorio para aquellas personas que no pudieron alcanzar el mínimo de tres autoevaluaciones realizadas.

 Examen final	<input checked="" type="checkbox"/>
 Disponible hasta antes de 16 de June de 2021, 23:55	
 Evaluación final	<input checked="" type="checkbox"/>
 Recuperatorio de examen final	<input checked="" type="checkbox"/>

Curso 2: Diversidad sexual, masculinidades y género:

Los días lunes a las 17hs se habilitaron las actividades de clase, y se realizaron, en las fechas estipuladas, las clases sincrónicas.

- Módulo 1: 12/04 actividad asincrónica y autoevaluación.
- Módulo 2: 19/04 actividad asincrónica, 26/04 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Módulo 3: 03/05 actividad asincrónica, 10/05 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Módulo 4: 17/05 actividad asincrónica, 31/06 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Evaluación integradora asincrónica: 7/06 al 21/06
- Corrección de las evaluaciones: 21/06 al 05/07
- Semana de Recuperatorios: 05/07 al 12/07

Encabezado presentación del Curso



Estructura del curso

BIENVENIDA - Información General



Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

Les damos la bienvenida al curso "DIVERSIDAD SEXUAL, MASCULINIDADES Y GÉNERO" del Ciclo de Formación Continua "Seguridad Democrática con Perspectiva de Género". El equipo pedagógico a cargo de acompañar este curso somos Ps. Florencia Catelani y Lic. Dolores Castellá.

Les dejamos a continuación el Programa del curso, donde encontrarán la fundamentación del curso, el abordaje metodológico, los contenidos de los 4 módulos en que se organiza el curso, y el cronograma del mismo.

Asimismo, les compartimos el Cuadernillo correspondiente al curso, que será de lectura obligatoria, y que contiene los materiales con los que trabajaremos en los 4 módulos.

Las actividades correspondientes a la **evaluación final integradora**, estarán disponibles desde el **lunes 07 de junio a las 17hs**; y tendrán 2 semanas para resolverlas.

La fecha límite de entrega es el lunes 21 de junio a las 17hs.

Módulo 1: Perspectiva de género y sexualidades

-  Módulo 1 - Clase A
-  Módulo 1 - Clase B
-  ACTIVIDAD PRÁCTICA DE INTERCAMBIO
-  AUTOEVALUACION - Módulo 1

Módulo 2: Sexualidad y Diversidad

-  Módulo 2 - Clase A
- Como actividad práctica, en este Módulo les dejamos el siguiente cuestionario: "**Comunidad Heterosexual Argentina**", para que puedan realizarlo ANTES del encuentro sincrónico del Lunes 26/4 a las 17.00hs.

La propuesta es que podamos trabajar en el encuentro sincrónico a partir de las resonancias que nos hayan quedado de la encuesta.

También consideramos importante que puedan asistir al encuentro por Meet, con el material del Módulo 2 del [cuadernillo](#) leído.

En la **clase grabada** que dejamos subida, también encontrarán preguntas para la reflexión, que podremos compartir también en el encuentro sincrónico. En este Módulo no hay Foro. La semana que viene, después del encuentro sincrónico, habilitaremos la segunda autoevaluación, que quedará disponible por 7 días, y es de carácter obligatorio.
-  Encuesta Comunidad Heterosexual Argentina
-  Video para ver antes de la AUTOEVALUACIÓN
-  AUTOEVALUACIÓN - Módulo 2
-  CLASE GRABADA

Módulo 3: Legislación y marco normativo sobre derechos sexuales y de la diversidad

-  Módulo 3: Video A
-  Módulo 3: Video B "Contratá Trans"
-  Autoevaluación Módulo 3
-  Ley Nacional 26.743
-  CLASE GRABADA

Módulo 4: Masculinidad: mandatos y violencias

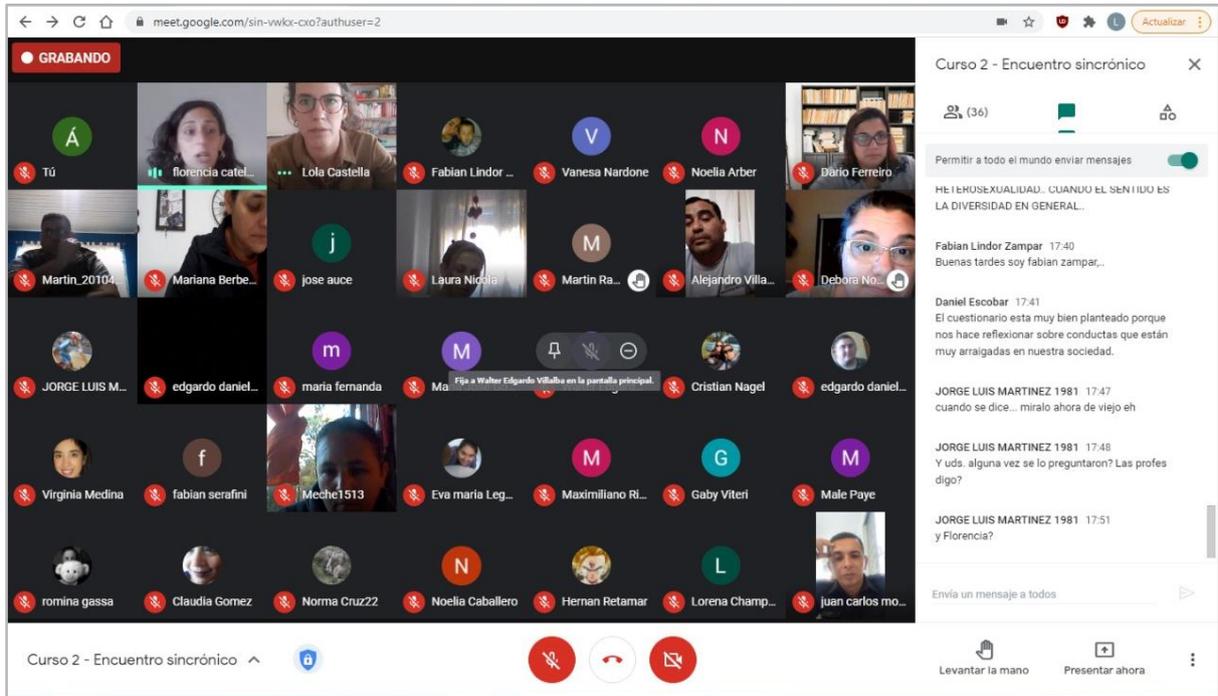
- El **lunes 31/05 a las 17.00hs** nos encontraremos por **Google Meet** para la clase **SINCRÓNICA**, a través de este link: <https://meet.google.com/sin-vwkk-cxo>
- Módulo 4 - Video clase asincrónica
- Video para clase sincrónica
- Autoevaluación Módulo 4
- CLASE GRABADA

Evaluación Final Integradora

- Las actividades correspondientes a la **evaluación final integradora**, estarán disponibles desde el **lunes 07 de junio a las 17hs**; y tendrán 2 semanas para resolverlas.
- La **fecha límite de entrega es el lunes 21 de junio a las 17hs**.
- RECUPERATORIOS DE AUTOEVALUACIONES:** Para quienes tengan pendiente la realización de alguna autoevaluación de módulo, entre el **7 y el 14/6 se habilitarán las 4 autoevaluaciones** para que completen la que les corresponda.
- Evaluación Final Integradora
- Evaluación cualitativa del desarrollo del curso
- Consultas sobre **EVALUACIÓN FINAL**
- RECUPERATORIO

Encuentros sincrónicos

The screenshot shows a video player interface. The main content is a PowerPoint slide titled 'MÓDULO 1' with the following text: 'La violencia de género es una problemática social ESTRUCTURAL y TRANSVERSAL'. Below this, it states: 'No es un asunto privado, es una violación de DDHH, y por lo tanto, una cuestión de Estado.' A video thumbnail of a woman is visible in the bottom right corner of the slide area, with the text 'Área Género y Sexualidad UNR' below it. The video player controls at the bottom show a play button, a progress bar at 0:00 / 15:48, and various icons for settings, full screen, and other functions.



Actividades de intercambio

ACTIVIDAD PRÁCTICA DE INTERCAMBIO

Friday, 9 de April de 2021, 18:46

¿De qué manera creés que influye en la labor policial la desigualdad en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres?

(Responda brevemente en menos de 200 palabras)

[Enlace permanente](#) [Editar](#) [Responder \(réplica\)](#)



Re: ACTIVIDAD PRÁCTICA DE INTERCAMBIO
de LEGUIZA EVA MARIA - Monday, 12 de April de 2021, 17:54

Creo que influye, ya que las mujeres tenemos poco tiempo para capacitarnos, y así ir ascendiendo, en casos hay mujeres que nos hacemos de "goma" para cumplir con todo: la casa, el trabajo, la familia, la capacitación, la formación. Nos deja en desventaja muchas veces con el hombre.

[Enlace permanente](#) [Mostrar mensaje anterior](#) [Editar](#) [Eliminar](#) [Responder \(réplica\)](#)



Re: ACTIVIDAD PRÁCTICA DE INTERCAMBIO
de PALACIO SIMON JESUS - Monday, 12 de April de 2021, 18:05

Buenas tardes creo que influye con la cantidad de horas libre que tiene una mujer luego de salir de su jornada laboral, la cual debe seguir con el cuidado de sus hijos, el aseo de la casa, mas si tiene hijos en la escuela, y por todo este tiempo que se tiene que ocupar del hogar muchas veces deja de capacitarse por no darle los tiempos.

[Enlace permanente](#) [Mostrar mensaie anterior](#) [Editar](#) [Fliminar](#) [Responder \(réplica\)](#)

Gestionar preguntas

posición 1 [Caja de texto] (GÉNERO ASIGNADO)

1 ¿Cuál sería el género asignado de Pol según lo que nos cuenta en el video?

GÉNERO ASIGNADO: es el género asignado según la interpretación cultural de la diferencia sexual, generalmente binaria, que asigna exhaustiva y excluyentemente características "masculinas" a los cuerpos con pene, y "femeninas" a los cuerpos con vagina.

posición 2 [Caja de texto] (Género Asignado 2)

2 ¿Qué otros géneros asignados al nacer conocemos?

posición 3 [Caja de texto] (IDENTIDAD DE GÉNERO)

3 ¿Cuál sería la identidad de género de Pol según lo que nos cuenta en el video?

IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la construcción subjetiva a partir de la cual cada persona vive y siente el género.

Curso 3: Abordajes de las Violencias de Género:

Los días martes a las 17hs se habilitaron las actividades de clase, y se realizaron, en las fechas estipuladas, las clases sincrónicas.

- Módulo 1: 13/04 actividad asincrónica y autoevaluación.
- Módulo 2: 20/04 actividad asincrónica, 27/04 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Módulo 3: 04/05 actividad asincrónica, 11/05 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Módulo 4: 18/05 actividad asincrónica, 01/06 actividad sincrónica y autoevaluación.
- Evaluación integradora asincrónica: 8/06 a 22/06
- Corrección de las evaluaciones: 23/06 a 07/07
- Semana de Recuperatorios 08/07 al 16/07

Encabezado Presentación del Curso

Ciclo de Formación Continua
**SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON
 PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**ABORDAJES DE
 LAS VIOLENCIAS
 DE GÉNERO**

UNR
 CONSEJO FEDERAL
 DE INVERSIONES
 Ministerio de Seguridad
Santa Fe
 Provincia

Estructura del curso

Buenos días!

Bienvenidos y bienvenidas al Aula Virtual del Curso Abordaje de las Violencias de Género.

Hemos diseñado este curso con el objetivo de promover mejores prácticas en el tratamiento cotidiano de los diferentes tipos y modalidades de violencias de género. Queremos hacerlo recuperando las experiencias y saberes que cada participante pueda aportar.

Para esto hemos diseñado, además de materiales didácticos que permiten desarrollar con mayor profundidad cada concepto, espacios de discusión e intercambio, bajo la forma de foros. La participación en los foros no es obligatoria, pero nos permitirá intercambiar opiniones.

En cada módulo encontrarán

1. Una presentación de diapositivas
2. Algunos videos explicativos
3. Un foro de intercambio
4. Una actividad autoevaluativa
5. El enlace a las videoconferencias sincrónicas. (Menos en el Módulo 1, porque el encuentro Sincrónico fue realizado en los talleres presenciales)

El Cuadernillo que compartimos aquí contiene los temas que desarrollaremos a lo largo de estos 4 Módulos.

Este curso estará desarrollado y monitoreado por las docentes Abogada Luciana Vallarela y Lic. Mariángeles Camusso

El día **martes 13/04 a partir de las 17 horas**, estará disponible el material del **módulo 1** junto con la autoevaluación. Tendrán tiempo hasta el **martes 20/04** de realizarla. Ese mismo día se habilitará el material del **módulo 2**, y el **27/04** tendremos un **encuentro sincrónico a las 17 horas**.

Módulo 1. Marcos normativos y conceptuales para el abordaje de las Violencias de Género

Los contenidos fundamentales del Módulo 1 fueron desarrollados y problematizados en los talleres presenciales realizados en cada una de las Sedes del ISEP.

No obstante, compartimos un Powerpoint y un video explicativo con los contenidos centrales de la Unidad para que puedan revisar y ordenar la lectura del material bibliográfico.

También encontrarán el primer Cuestionario de Autoevaluación.

 Presentación Módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>
 Video Estereotipos	<input checked="" type="checkbox"/>
 Modulo Presentación Dinámica del Semáforo	<input checked="" type="checkbox"/>
 Autoevaluación - Módulo 1	<input checked="" type="checkbox"/>
 Video Explicación Marco Normativo	<input checked="" type="checkbox"/>

Módulo 2 - Violencia de género: nociones básicas y responsabilidad del Estado.

En este módulo vamos a precisar los conceptos de Violencia de Género, explicar cuáles son los tipos y modalidades que están tipificados por ley y comenzaremos a desarrollar las nociones vinculadas a las responsabilidades que tiene el Estado para su abordaje.

Este contenido es abordado mediante:

1. Cuadernillo (Compartido en el inicio del Aula virtual)
2. Vídeos Explicativos (2 videos)
3. Presentación Power Point con síntesis.
4. Enlace a nuestro encuentro sincrónico el próximo 27 de abril a las 17 hs. [Aquí](#)

Además tendrán la autoevaluación y un Foro con dos preguntas para responder antes de nuestro encuentro sincrónico a través de Meet.

 Presentación Síntesis Módulo 2	<input checked="" type="checkbox"/>
 Módulo 2 - Video 1	<input checked="" type="checkbox"/>
En este video explicamos la conceptualización de violencia de género tal como es descrita en el marco normativo de nuestro país. También desarrollamos los tipos y modalidades de violencias de género	
 Módulo 2 - Video 2	<input checked="" type="checkbox"/>

Módulo 3: Las víctimas de Violencia de Género

En el módulo 3 vamos a desarrollar los conceptos de Ruta crítica, factores precipitantes, impulsores e inhibidores de las denuncias.

También revisaremos las prescripciones normativas en torno a la identificación de los factores de riesgo así como diversos métodos de evaluación de los mismos.

-  Modulo 3 - Video 1
-  Módulo 3 - Video 2
-  Síntesis Módulo 3
-  Intercambio de opiniones y experiencias sobre los tópicos del Módulo 3

Este foro consta de tres preguntas
-  Autoevaluación Módulo 3

Este examen se compone de 2 grupos de preguntas. En las primeras 5 señale si las siguientes situaciones alientan o inhiben la posibilidad de que una mujer víctima de violencia de género pueda llevar adelante la denuncia y el proceso penal consiguiente

En las últimas 5, señale el nivel de riesgo que Ud advierte en las situaciones de violencia de género que se describen, marcando con el color rojo aquellas que son indicadoras de grave riesgo, color amarillo las que tienen un nivel de riesgo medio y de color verde aquellas que Ud no considera de riesgo para la mujer
-  Enlace para participar del Segundo Encuentro Sincrónico Virtual

MARTES 11/5 a las 17 HS

Módulo 4: Abordaje de las VDG

-  Síntesis Módulo 4
-  Video 1 - Abordajes de las VDG

En este primer video planteamos los ejes centrales del Módulo 4, especialmente aquellos aspectos que tienen que ver con la recolección de pruebas en los casos de Violencias de Género
-  Video 2 - Estereotipos sobre las Víctimas de VDG

En este segundo desarrollo, reflexionamos sobre los estereotipos y prejuicios que circulan sobre las víctimas de las VDG y atentan contra una escucha empática del relato de las denunciadas.
-  Video 3 - Otros abordajes sobre las VDG

En este último video planteamos interrogantes que nos permitan reflexionar sobre los abordajes habituales de las VDG, reconociendo sus límites, con el objeto de que podamos imaginar y propulsar respuestas innovadoras.
-  Intercambio de opiniones y experiencias sobre el Módulo 4

En este Foro vamos a presentar **dos** situaciones hipotéticas. (una en cada pregunta)

Deberán señalar qué delito debe probarse y qué pruebas recopilaría para llevar adelante la investigación por el hecho. Recuerde que se debe probar el hecho denunciado y el contexto de género en que ocurre
-  Enlace para participar del Tercer Encuentro Sincrónico Virtual

Martes 1/6 - 17 hs

Nombre	Calif. máx.	Acciones
Abordajes de las Violencias de Género	-	Editar ▾
↓ Autoevaluación - Módulo 1	10.00	Editar ▾
↓ Autoevaluación Módulo 2	10.00	Editar ▾
↓ Autoevaluación Módulo 3	10.00	Editar ▾
↓ Autoevaluación Módulo 4	10.00	Editar ▾
↓ Examen Final - Análisis de Caso	100.00	Editar ▾
↓ Autoevaluación N°2 - Nueva versión	10.00	Editar ▾
↓ Recuperatorio	100.00	Editar ▾
📌 Total del curso Media ponderada simple de calificaciones.	100.00	Editar ▾

Material didáctico

Módulo 3

Las víctimas de los hechos de VDG.



Ruta Crítica

Proceso que se construye a partir de la secuencia de decisiones tomadas y acciones ejecutadas por las mujeres afectadas, en general, por la violencia en sus relaciones de pareja y las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones.
Reconstruye la lógica de las decisiones, acciones y reacciones de las mujeres afectadas, así como la de los factores que intervienen en este recorrido

Factores Precipitantes

1. Comprender los efectos de la violencia en la vida de sus hijos
2. Descubrir infidelidad
3. Sentir en riesgo su vida
4. Agotamiento de la situación



Causas posibles del retiro de las denuncias:

- falta de apoyo económico
- el temor a represalias
- tradicional desconsideración de la víctima
- desconfianza a las declaraciones de la mujer (el «acoso procesal»)
- la imposibilidad de retirar las denuncias
- no sentirse escuchadas por el sistema penal
- los hijos

Genera enojo y decepción en las personas que acompañaron el caso.

Instancias de participación

de GROSSO PRASIUK MARCOS - Friday, 23 de April de 2021, 10:53

En variadas situaciones del ámbito laboral se da tipos y modalidades de violencia de genero, para el personal subalterno femenino es destacable mencionar que sufren maltrato del tipo psicológico (donde se las menosprecia en ciertas tareas por su condición de mujer), y hacia el personal superior femenino, de la modalidad Institucional y un tanto mediática (poniendo en tela de juicio ordenes sobre los subalternos desvalorizando y buscando errores sobre estas decisiones por su condición de mujer)

[Enlace permanente](#) [Mostrar mensaje anterior](#) [Editar](#) [Separar](#) [Eliminar](#) [Responder \(réplica\)](#)

Re: Pregunta Número 1
de MIGNACO FACUNDO MANUEL - Friday, 23 de April de 2021, 19:05

Podría decirse que en el ámbito laboral la mujer policía recibe en algunas ocasiones maltrato psicológico y acoso laboral.-

[Enlace permanente](#) [Mostrar mensaje anterior](#) [Editar](#) [Separar](#) [Eliminar](#) [Responder \(réplica\)](#)

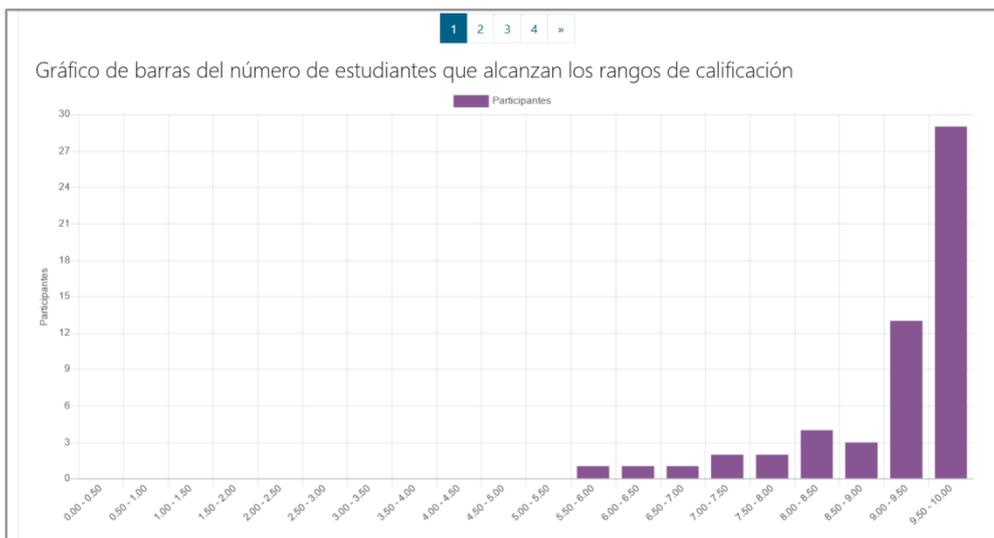
Re: Pregunta Número 1
de CANTERO SERGIO MARTIN - Saturday, 24 de April de 2021, 02:41

Desde mi punto de vista condiero que los tipos de violencia que habitualmente se presentan en uestro trabajo son fisica, psicológica y simbólica. Me refiero a fisicas, aquellas que en ocasiones han sido vulneradas en su seguridad personal cuando intervinieron en un procedimiento; psicologicas por ejemplo la degradación del trabajo que llevan adelante la gran mayoría de mujeres en la fuerza, que mucho creen que las oficinas "no hacen nada" cuando esta actividades es fundamental para la función policial, la organización de la operatividad; en cuanto a lo simbólico, prevalecen aún en la sociedad la imagen del "ser policia" como el hombre fuerte, duro y capaz de afrontar cualquier riesgo, es decir policia=hombre entonces cuando observan a una mujer resolviendo cualquier tipo de conflictos quedan sorprendidos.

En cuanto a las modalidades laboral porque se dan en el ambito donde desarrollan su trabajo, institucional porque en ocasiones no es solo la sociedad sino también por los mismo funcionarios que han desprestigiado la labor de las mismas.

[Enlace permanente](#) [Mostrar mensaje anterior](#) [Editar](#) [Separar](#) [Eliminar](#) [Responder \(réplica\)](#)

Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	Revisión del intento	
<input type="checkbox"/>	ANALIA SOLEDAD MASSIN Revisión del intento	alaso08@hotmail.com	Terminados	2 de June de 2021 18:49	2 de June de 2021 19:15	25 mins 59 segundos	9.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓
<input type="checkbox"/>	ELIANA JUDITH CARRIZO Revisión del intento	elijc_08@hotmail.com	Terminados	2 de June de 2021 19:37	2 de June de 2021 19:43	6 mins 55 segundos	6.40	✓ 1.00	✗ 0.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓
<input type="checkbox"/>	MARIANO MINNUCCI Revisión del intento	mminnucci@hotmail.com	Terminados	3 de June de 2021 08:14	3 de June de 2021 08:19	4 mins 36 segundos	9.60	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓
<input type="checkbox"/>	DANIELA FRIONI Revisión del intento	danielafrioni@gmail.com	Terminados	3 de June de 2021 08:36	3 de June de 2021 08:50	13 mins 27 segundos	10.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓
<input type="checkbox"/>	MARCELO OSCAR ZALAZAR Revisión del intento	drmarcelozalazar@gmail.com	Terminados	3 de June de 2021 09:06	3 de June de 2021 09:10	3 mins 50 segundos	10.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓ 1.00	✓
<input type="checkbox"/>	DANIEL FERNANDO			3 de June	3 de June	2 mins 32						



Con este informe final se da cumplimiento total al Plan de Tareas presentado en el Proyecto, incluyendo la tarea número 5 que consta de “Elaborar una devolución escrita (informe breve) con la evaluación general de cada uno de los Cursos, participación de los/as cursantes y temáticas emergentes” (Programa, 2020, p.3), la cual está desarrollada en los apartados que se encuentran a continuación.

3.3 Notas finales

3.3.1 Curso Introducción a la perspectiva de género

APELLIDO Y NOMBRE	ASISTENTE O APROBADO
ALMIRON RITA ROSANA	ASISTENTE
ALVAREZ SORAYA SOLEDAD	APROBADO
ALVAREZ VERONICA SOLEDAD	APROBADO
AMADO EVANGELINA SOLEDAD	APROBADO
ARRIOLA MARIANELA LUCRECIA	ASISTENTE
BATTAUZ NOELIA BELEN	APROBADO
BETIG MARIANELA	APROBADO
BRAVO ANDREA VERONICA	APROBADO
BRITOS LEILA NAHIR	APROBADO
CAÑETE LEONARDO DAVID	APROBADO
CAPELETTI GUSTAVO RUBEN	APROBADO
CARRANZA NATALIA VALERIA	APROBADO
CEJAS SILVANA SILVINA	APROBADO
COLOMBO MARIA BELEN	APROBADO
CORTEZ ANALIA ADRIANA	APROBADO

DADICH DARIO VICTOR	APROBADO
DE LOS SANTOS PERALTA ALBERTO	APROBADO
DIAZ ANTONELA TAMARA	APROBADO
DIAZ LORENA SOLEDAD	APROBADO
GIORDANA MARCO SEBASTIAN	APROBADO
GOMEZ MARTA BEATRIZ	APROBADO
GONZALEZ AHILIN ANTONELLA	ASISTENTE
GONZALEZ HUGO ORLANDO	ASISTENTE
GONZALEZ IVANA VANINA	ASISTENTE
GRASSI ENRIQUETA GLADYS	APROBADO
JUAREZ FLAVIA YANINA	APROBADO
KAUFMANN DEBORA MARIANA	APROBADO
LAPROVITTA MAXIMILIANO JOSE L.	APROBADO
LEGUIZAMON IVAN JESUS	APROBADO
LENCINA LUCILA BELEN	ASISTENTE
LESCANO CARLOS DANIEL	APROBADO
LEZCANO ZULMA LILIANA	APROBADO

LOCATELLI FRANCISCO JAVIER	APROBADO
MACHADO ALEJANDRO RAMON	APROBADO
MALVACIO ALEJANDRA LORENA	APROBADO
MARIAUX NANCI ELISABET	APROBADO
MARIAUX PRISCILA BELEN	APROBADO
MARTINEZ IVANA MAGALI	APROBADO
MENDIETA RUBEN DARIO	APROBADO
MENDOZA CAROLINA ANASTACIA	APROBADO
MORENO GUSTAVO OMAR	APROBADO
MOYANO NADIA MARIA DE LUJAN	APROBADO
NASIMBERA SABAS LUCIANA YANINA	APROBADO
NOVERO VALERIA SOLEDAD	APROBADO
OLARIAGA DAVID ALEJANDRO	APROBADO
ORTEGA LAURA GISELA	ASISTENTE
PAGANI CAROLINA	APROBADO
PARODI IVANA VANESA	APROBADO
PERALTA CRISTIAN SEBASTIAN	APROBADO

PEREZ MAURICIO MAXIMILIANO	APROBADO
PEREZ ROTOR ALEJANDRO FABIAN	APROBADO
QUIÑONES JESICA IVANA	APROBADO
RAMIREZ ALEXIS WALDEMAR	APROBADO
ROBERTS GABRIELA ALEJANDRA	APROBADO
RODRIGUEZ LINO ROLANDO	APROBADO
ROMERO GABRIELA NOEMI	APROBADO
RUIZ MONICA VANESA	ASISTENTE
SALTEÑO DIEGO ALBERTO MARTIN	APROBADO
SANDOVAL VALERIA SOLEDAD	ASISTENTE
SANINI ARIEL ALEJANDRO	APROBADO
SANTA CRUZ FERNANDO DAMIAN	APROBADO
SCIARRATTA SILVANA	APROBADO
SIMIL MARIANELA CECILIA	APROBADO
SPESSOTT BRUNO DANILO	APROBADO
SUMMO LEANDRO SAUL	APROBADO
VALDEZ CARO ALBANO LUCAS ABEL	ASISTENTE

VAN PERDICK BÁRBARA HEIDI	APROBADO
VARISCO NATALIA PAMELA	APROBADO
VASQUEZ MARIA FERNANDA	APROBADO
VEGA JUAN PABLO	APROBADO
VELAZQUEZ OLGA ESTER	APROBADO
VILLARREAL FLORENCIA MARIA	APROBADO
VILLASBOAS GRACIELA NORMA	APROBADO
YOLIANO MARIA DE LOS ANGELES	APROBADO
ZARATE EVANGELINA INES	APROBADO

3.3.2 Curso Diversidad Sexual, Masculinidades y Género

Apellido y Nombres	ASISTENTE O APROBADO
AUCE JOSE MARIA	APROBADO
AVILA GUSTAVO RENE	APROBADO
BANDEO PABLO ROBERTO	APROBADO
BERBERICH MARIANA SOLEDAD	APROBADO
BIES EDGARDO DANIEL	APROBADO
BORSATO JUAN JESUS	APROBADO
BRAZZAR HECTOR ANTONIO	APROBADO

CABALLERO NOELIA SOLEDAD	APROBADO
CAÑAL RODRIGO	APROBADO
CHAMPANI LORENA AMORINA	APROBADO
CLAUDIA MARTINA PONCE	APROBADO
COPPONI ALEJANDRO	APROBADO
CRUZ NORMA ALEJANDRA	APROBADO
FARIAS JUAN PABLO	APROBADO
FARIOLI CLARISA BETIANA	APROBADO
FAVATIER LORENA MARIELA	APROBADO
FERRARO ALEJANDRA DANIELA	APROBADO
FERREYRA DANIELA PAOLA	APROBADO
FRANCO GISELA SOLEDAD	APROBADO
GASSA ROMINA LUCIANA	APROBADO
GOMEZ CLAUDIA ESTER	APROBADO
GONZALEZ MARIA FERNANDA	APROBADO
GONZALEZ MARIA JOSE	APROBADO
GORONDON MARCELA VIVIANA	APROBADO
IRUSTA NATALIA DEBORA	APROBADO
KIFERLING CLAUDIO MARCELO	APROBADO
LEGUIZA EVA MARIA	APROBADO
LOPEZ MARCELA VERONICA	APROBADO
MAIDANA MARIA MERCEDES	APROBADO
MARTINEZ JORGE LUIS	APROBADO

MISKOW FRANCISCO FERNANDO	APROBADO
MORENO JUAN CARLOS	APROBADO
MUDRY VANINA BEATRIZ	APROBADO
MURILLO MARIA CAROLINA	APROBADO
NAGEL CRISTIAN DAVID	APROBADO
NARDONE VANESA ALICIA	APROBADO
NAVARRO VIVIANA AMELIA DEL V	APROBADO
NICOLA LAURA ANALIA	APROBADO
NOROÑA DEBORA VIRGINIA	APROBADO
OCAMPO GRISELDA ESTER	APROBADO
OCAMPO HORACIO MIGUEL	APROBADO
ORTEGA GUSTAVO JAVIER	APROBADO
PALACIO SIMON JESUS	APROBADO
PAULON ALEJANDRO DANIEL	APROBADO
PAYE MAGDALENA NOEMI	APROBADO
QUARIN GISELA SOLEDAD	APROBADO
QUIROGA ROSANA ALEJANDRA	APROBADO
RAMOS MARTIN ARIEL	APROBADO
RETAMAR LUIS HERNAN	APROBADO
RIVAROLA DARIO OSVALDO	APROBADO
RIVERO MAXIMILIANO GERMAN	APROBADO
RODRIGUEZ GUSTAVO JAVIER	APROBADO
SUNEIR CRISTIAN RODRIGO	APROBADO

TAMAGNO MARTIN ENRIQUE	APROBADO
VICTOR MARTIN EDUARDO	APROBADO
VILLALBA WALTER EDGARDO	APROBADO
VILLAN ANRIQUEZ ALEJANDRO A	APROBADO
ZAMPAR FABIAN LINDOR	APROBADO
BENSEÑOR ANA CAROLINA	Asistente
ESCOBAR DANIEL AUGUSTO	Asistente
ROJAS IVANA PATRICIA	Asistente

3.3.3 Curso Abordajes de las Violencias de Género

Apellido y Nombres	ASISTENTE O APROBADO
AGUIRRE LIDIA RAMONA OTILIA	APROBADO
ARANDA JUAN MARCELO	APROBADO
ARANDA MARIELA OLGA	APROBADO
BARONI MARTIN	APROBADO
BULACIO MAURICIO	APROBADO
CANCINOS MIGUEL ANDRES	APROBADO
CANTERO SERGIO MARTIN	APROBADO
CAPPELLO GONZALO DAMIAN	APROBADO
CARRIZO ELIANA JUDITH	APROBADO

CASCO GABRIEL ALEXIS	APROBADO
CORREA MARIA DEL LUJAN	APROBADO
CORTESE ROMAN SALVADOR	APROBADO
DERRIER GUSTAVO FABIAN	APROBADO
DIAZ JULIANA MICAELA G.	ASISTIDO
DICOSIMO OCTAVIO PABLO	APROBADO
FARIAS MIRNA NOEMI	APROBADO
FERREIRO DARIO JAVIER	APROBADO
FERREYRA CLAUDIA VERONICA	APROBADO
FILCHEL DANIEL FERNANDO	APROBADO
FREYRE GABRIEL HERNAN	APROBADO
FRIONI DANIELA	APROBADO
GIMENEZ JULIO SEBASTIAN	APROBADO
GONZALEZ JUAREZ, YAMILA	APROBADO
GONZALEZ MARTIN ELIO	APROBADO
GOYENECHEA MARIO ISMAEL	APROBADO
GRAZIANI SILVINA SOLEDAD	APROBADO
GROSSO PRASIUK MARCOS A.	ASISTIDO
GUEDON DIEGO GABRIEL	APROBADO
HASPERHRT VALERIA MARINA	APROBADO

HERRERA MAURO GABRIEL	APROBADO
IBAÑEZ ANIBAL OSCAR	APROBADO
LOPEZ MARIA SOLEDAD	APROBADO
MALPASSI GERARDO HUGO	APROBADO
MANDAR MARIA NANCI	APROBADO
MARCHETTI VERONICA NATALIA	APROBADO
MARTINEZ MARIA ALEJANDRA	APROBADO
MASSIN ANALIA SOLEDAD	APROBADO
MIGNACO FACUNDO MANUEL	APROBADO
MINNUCCHI MARIANO ORESTES	APROBADO
MOLINA CRISTIAN EDUARDO	APROBADO
MONTAGNER ARIEL OSCAR	APROBADO
NAVARRO MARIELA GISELA	APROBADO
NAVICELLI GISELA NOEMI	APROBADO
OCAMPO LIDIA MARÍA	APROBADO
OVANDO SERGIO ALBERTO	APROBADO
PANDEVENE MARCELA VIVIANA	APROBADO
POLI IVAN DANIEL	APROBADO
ROBERTS DAVID ANDRES	APROBADO
ROBLES SILVIA HAYDEE	APROBADO

ROCCA MARCELO ANSELMO	APROBADO
RODRIGUEZ CAROLINA ANGELICA I	APROBADO
RODRIGUEZ KARINA VERONICA	ASISTIO
RODRIGUEZ LEONARDO DAVID	APROBADO
SANCHEZ ANDREA	APROBADO
SAUCEDO CARLOS JAVIER	APROBADO
SCHWEIZER ELVA	APROBADO
SOSA IGNACIO RAMON	APROBADO
VUCKOVIC YAMILA ELIZABET	APROBADO
ZALAZAR DANIELA G.	APROBADO
ZALAZAR MARCELO OSCAR	APROBADO

3.4 Evaluación de cursos

3.4.1 Curso Introducción a la perspectiva de género

El curso estuvo orientado a quienes concursan para las jerarquías de Oficial, Subinspector/a, e Inspector/a, de un total de 83 cursantes, 65 obtuvieron su certificación del curso aprobado y 10 de asistentes.

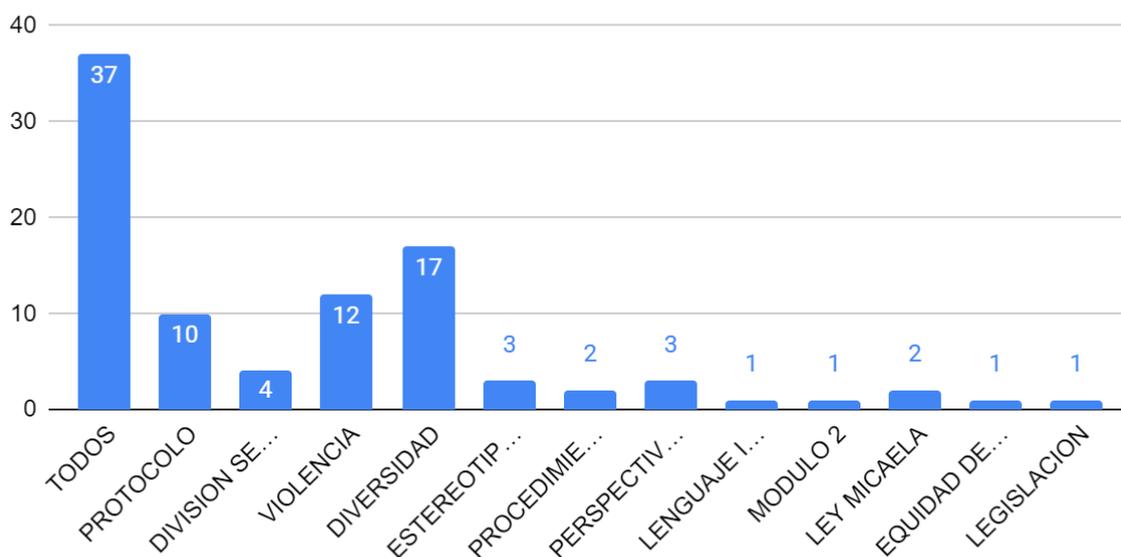
La distribución de contenidos en los cuatro módulos del curso estuvo orientada por el programa del mismo, el cuadernillo de elaboración propia y el cronograma de fechas de cursado, así como también por algunos interrogantes temáticos que fueron surgiendo a lo largo de las semanas y por la necesaria articulación con las prácticas laborales y las experiencias singulares de las personas que atravesaron el trayecto. En función de esto fuimos elaborando diferentes recursos didácticos acordes a los entornos virtuales, ejemplo de ello fueron los videos de las docentes explicando los principales conceptos de cada unidad, así como también la organización de recursos ya existentes: entre éstos mencionamos

distintos materiales audiovisuales y la legislación correspondiente a cada temática. También dedicamos un espacio a la participación de lxs cursantes, orientada a la reflexión de las categorías aportadas en articulación con sus vivencias, para ello propusimos tres foros de debate con preguntas disparadoras y una encuesta sobre las políticas de cuidado en el ámbito policial.

En las clases sincrónicas fue posible lograr un intercambio muy interesante y participativo que tuvo como propuesta construir una mediación conceptual de los relatos y experiencias aportadas en cada caso. Estuvieron organizadas de modo que se pudiera realizar un revisión de las principales dificultades surgidas de la autoevaluación del módulo anterior más una serie de propuestas destinadas a habilitar la participación sobre los temas centrales de la unidad en cuestión.

Respecto del interés de los/as estudiantes en la temática general del curso, éste se ve reflejado en la mayoría que reunió la respuesta: “todos los conceptos” (37), al consultarles por las categorías que les resultaron más útiles o interesantes de las desarrolladas a lo largo del trayecto. También destacamos la cantidad de respuestas que obtuvieron diversidad sexual (17), violencia de género (12) y protocolo (10).

CURSO 1 - Conceptos mas interesantes



¿Cuáles de los conceptos desarrollados le resultaron más interesantes o útiles para su tarea?

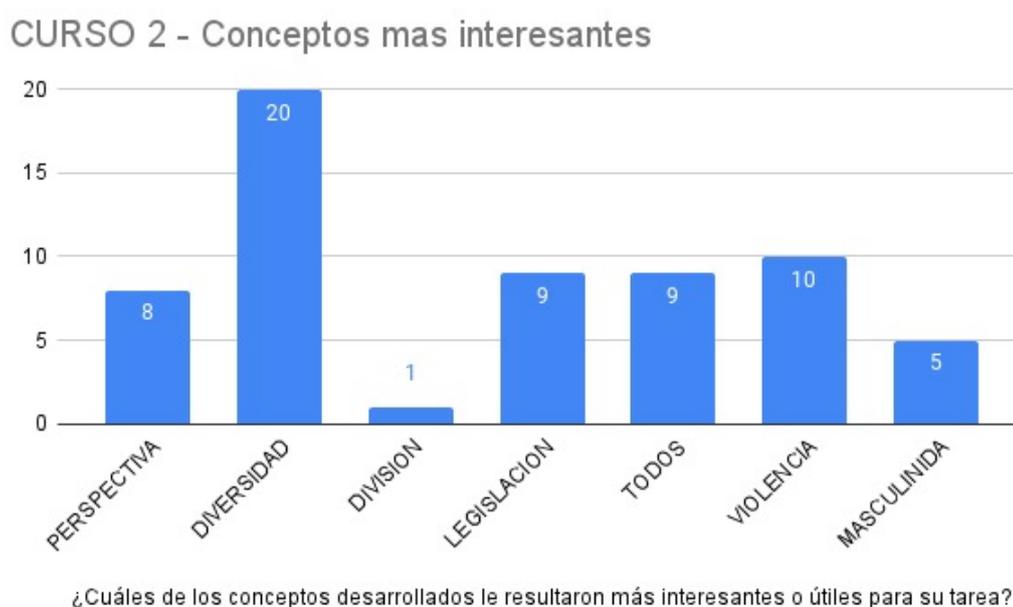
3.4.2 Curso Diversidad Sexual, Masculinidades y Género

En este curso se inscribieron e ingresaron al aula virtual 81 personas, de las cuales 63 participaron del desarrollo de los cuatro módulos de cursado, y finalmente 58 aprobaron entregando el trabajo integrador.

En general el desarrollo del cursado y la participación en el mismo ha sido muy bueno. Tanto en la instancia presencial como en las clases sincrónicas virtuales, los foros de debates y actividades sugeridas hubo una activa participación. En reiteradas ocasiones referenciaban lo leído con su práctica diaria, lo que enriqueció aún más el intercambio.

La recepción de los contenidos fue positiva, los y las participantes han expresado en reiteradas ocasiones, desde el comienzo del cursado en las instancias presenciales, la necesidad y pertinencias de las temáticas planteadas.

En cuanto a los contenidos que les resultaron de mayor interés y utilidad se destaca el de “diversidad sexual”, tal como manifestaron en la evaluación cualitativa final, plasmada en el siguiente cuadro:



Durante el cursado, fue recurrente el pedido de incrementar la formación en perspectiva de género y diversidad en la Policía de Santa Fe. Se valoró especialmente la formación respecto a marcos normativos, procedimientos y protocolos de actuación, y recomendaciones para promover buenas prácticas policiales enmarcados en las orientaciones ministeriales relativas a la “Ley Micaela”.

Siendo el curso destinado a la jerarquía de Subcomisario/a y Comisario/a, en muchos casos se expresó que el conocimiento adquirido fue considerado una herramienta para trabajar también con el personal a cargo. En general, la posibilidad de participar del Ciclo fue altamente valorada.

3.4.3 Curso Abordajes de las Violencias de Género

Este curso estaba dirigido a personal jerárquico y con personas a cargo en diferentes dependencias. Esto constituía un desafío porque en general eran personas más formadas, con mucha experiencia y prácticas muy instaladas que podían emerger como resistencia a los nuevos contenidos. Sin embargo, el cursado resultó ameno y enriquecedor para todas las partes involucradas.

En general el desarrollo del cursado ha sido muy bueno, encontrándose una buena recepción en los/as participantes y un compromiso con las clases y los contenidos. Del total de inscriptos, un 63 % aproximadamente cumplió con la entrega de todos los exámenes parciales y la entrega del trabajo final. Algunos más, han realizado la mayoría de los trabajos, aunque no la totalidad, y la entrega del trabajo final. Dos cursantes, si bien no pudieron completar las entregas parciales, sí cumplieron con el trabajo final. Y cinco personas realizaron la primer entrega parcial pero no pudieron completar el resto del cursado.

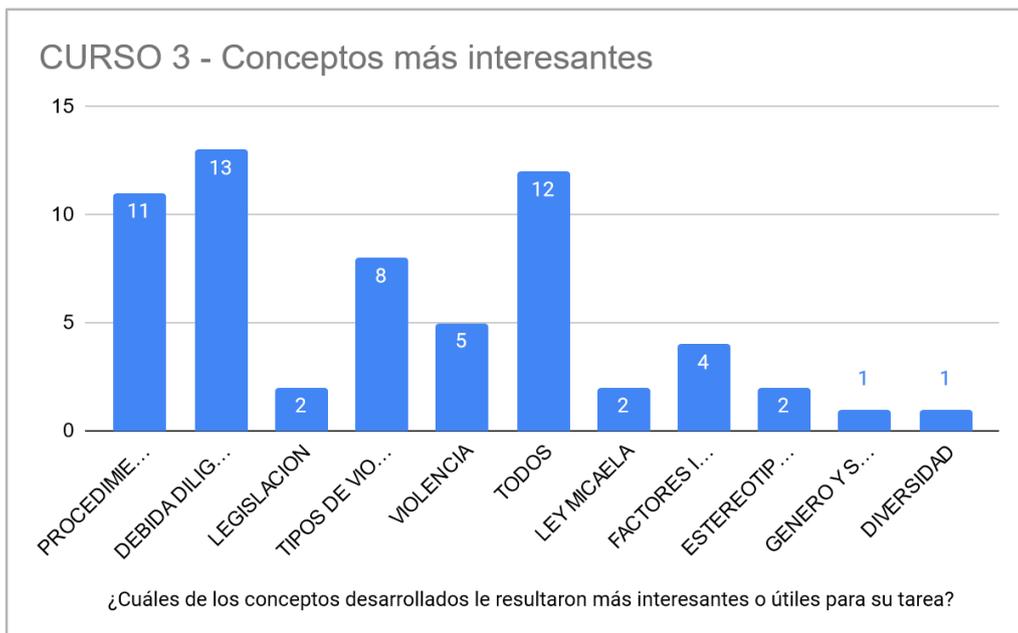
En los encuentros sincrónicos la participación fue muy activa y se evidenciaba lectura de los textos propuestos. En muchas oportunidades referenciaban lo leído con su práctica diaria, lo que enriqueció aún más el intercambio.

Respecto a la formación, y esto surge fundamentalmente de la realización del trabajo final, se evidencian dificultades para encuadrar los hechos en las figuras delictivas y consiguientemente la identificación de los medios de prueba que permitieran demostrar cada hecho. Esto resulta llamativo porque los/as cursantes son personal jerárquico, con varios años de servicio, y la colaboración con la Fiscalía en las investigaciones que se inician por comisión de ilícitos resulta ser una de las tareas fundamentales de la policía.

También surgió, y sobre todo por parte de las mujeres que son personal policial y se encontraban realizando el curso, referencias a situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y varones, al “techo de cristal” y las dificultades de las mujeres a acceder a cargos jerárquicos. Si bien reconocieron que con el tiempo esta situación ha mejorado, han referido que algunas situaciones de inequidad persisten. También se hizo referencia a que en los primeros tiempos de ejercicio de la función, las tareas que se encargan son las que socialmente se

corresponden con el rol femenino, por ejemplo, preparar la comida, lavar los móviles policiales, etc.

En general, la respuesta de las personas cursantes fue muy positiva, tanto a nivel oral en el último encuentro sincrónico, como a través de mensajes escritos enviados por mail y por la plataforma de cursado. Fue recurrente el pedido de incrementar la formación en perspectiva de género así como requerimientos de formación específicos, y la posibilidad de participar del Ciclo fue altamente valorada.



ROBLES SILVIA HAYDEE 10:23

Luciana y Mariangeles: muchas gracias por su devolución. He aprovechado al máximo los contenidos de esta propuesta tan perfectamente planificada. Recordando mis comienzos en la institución policial, cuando nuestro querido y admirado profesor de Derecho Penal Otto Crippa García nos enseñaba lo limitados que eran los delitos de instancia privada hasta estos días donde estamos obligados a capacitarnos en materia de violencia de género y diversidad sexual, puedo darme cuenta de cuanto hemos avanzado como institución y como sociedad. Ustedes han sido impecables como educadoras y guías en el recorrido de este ciclo y las agradezco.

IBANEZ ANIBAL 18:15

muchas graciasLa verdad que muy bien explicado y desarrollados los distintos temas dados .-Lo que en mi caso en particular me gusto la tematica que es de mucha ayuda para nuestra carrera.-y Para entender las distintas situaciones por las que pasan las vitimas de violencia de genero.-

CARRIZO ELIANA JUDITH 02:34

😊 EXCELENTE PODER ESCUCHARLAS Y ADQUIRIR MUCHÍSIMOS CONOCIMIENTOS!! MUCHAS GRACIAS 😊

3.5 Evaluación del Ciclo

El Ciclo de Formación Continua “*Seguridad Democrática con Perspectiva de Género*” estuvo destinado al personal policial de la Provincia de Santa Fe que estuviera realizando su formación para futuros ascensos, con el propósito de brindar herramientas teórico-prácticas que permitieran generar nuevas capacidades para un mejor desarrollo del trabajo cotidiano y para el fortalecimiento institucional. Además, y de acuerdo a los contenidos diseñados para cada uno de los 3 (tres) cursos propuestos, el criterio que se utilizó para la convocatoria y luego conformación de los listados de inscriptos/as estuvo orientado en función de las diferentes funciones y jerarquías dentro de la Policía de Santa Fe. En este sentido, podemos decir que fue un acierto elaborar una convocatoria segmentada y voluntaria, ya que ambas cuestiones colaboraron en generar una buena disposición a realizar las actividades propuestas y a vincularlas con su ámbito de trabajo y desempeño.

En relación a los cupos y la distribución de los mismos, cada curso contó con 80 (ochenta) vacantes, asignadas de manera equitativa entre las 4 (cuatro) sedes de la provincia de Santa Fe. La cantidad de inscriptos/as superó con creces el cupo establecido y la selección de los mismos estuvo a cargo del ISEP. Por un lado, notamos una alta demanda de formación en temáticas de género y diversidad sexual debido a la importante cantidad de personas inscriptas para realizar los cursos, y por otro, consideramos que la distribución geográfica de los cupos fue una decisión importante, en términos de acceso, y reconocida por los/as participantes que muchas veces no cuentan con una oferta adecuada de formación en sus respectivas localidades.

La modalidad de cursado establecida para el ciclo en su conjunto fue semi-presencial, constando de una única clase de carácter presencial, seguida de un conjunto de clases, actividades y seguimiento en formato virtual (sincrónicas y asincrónicas) por medio de la plataforma administrada por la Universidad Nacional de Rosario. La modalidad semi-presencial permitió tener un primer contacto entre docentes y cursantes a partir de lo cual pudimos construir una evaluación general sobre las/os participantes de cada curso. A su vez, la dinámica de taller despertó interés e introdujo a los/as cursantes en la temática general del Ciclo. El dictado virtual de cada curso habilitó la realización de las actividades y el acceso a los recursos didácticos de forma autoadministrada de modo que no estuviera sujeta a un horario específico, y también posibilitó el encuentro e intercambio de experiencias entre personas de diferentes zonas de la provincia. Esta combinación de modalidades -taller presencial, actividades virtuales sincrónicas y recursos didácticos autoadministrables- fue muy valorada por las personas participantes, ya que facilitó el acceso y la participación, dado que realizan sus actividades de capacitación en medio de obligaciones laborales.

Los contenidos teóricos de cada curso fueron de interés, considerados novedosos y necesarios para el desarrollo de la tarea policial y generaron demandas de capacitación para todos y todas los miembros de la fuerza. Entre los contenidos que fueron mencionados de interés para futuras formaciones pueden señalarse las temáticas de género en términos generales, su abordaje y perspectiva teórico/práctica; también, la diversidad sexual, la violencia de género y las masculinidades. Notamos, además, un interés particular en la referencia a casos prácticos, la “simulación de juicios”, y el tratamiento de protocolos de actuación pertenecientes al ámbito de la Policía de Santa Fe.

También fue valorada la actividad de las docentes coordinadoras, tanto por la experticia técnica como por la apertura al diálogo, la predisposición y la respuesta a diferentes inquietudes. Los encuentros sincrónicos fueron además destacados como espacios para el diálogo y la puesta en común de situaciones y experiencias. Todos los encuentros se prolongaron más allá del horario programado por propia voluntad de las personas participantes.

Estos espacios permitieron además la emergencia de reflexiones sobre las problemáticas de violencias de género intrainstitucionales que, debidamente puestas en conocimiento de las personas responsables, permitirá el desarrollo de acciones tendientes a abordarlas y a disminuir inequidades. Este aporte de información ha sido muy valorado por la Subsecretaría de Bienestar y Género en la Policía y la Dirección Provincial de Género en la Policía dependientes del Ministerio de Seguridad de Santa Fe.

Entendemos que la posibilidad de capacitarse en estas cuestiones, empezar a visibilizar las diferentes situaciones y nombrarlas genera diferentes demandas hacia el interior de las instituciones en términos de políticas efectivas que puedan abordar estas problemáticas y transformen la vida de sus agentes y el vínculo con la sociedad.

Por último y en términos autoevaluativos, consideramos que el equipo de trabajo funcionó de manera armónica y comprometida, que el trabajo fue realizado con solvencia y que cada una de las docentes adquirimos nuevas y valiosas experiencias que enriquecen nuestra trayectoria como capacitadoras en perspectiva de género.

En este sentido, destacamos que el interés y la motivación de las y los participantes fundamenta una vez más la importancia de la formación en perspectiva de género para todas las instituciones del Estado, aún para aquellas que, a priori, se imaginan como más resistentes.

4. CONCLUSIONES

A partir de lo detallado en este Informe Final correspondiente al proyecto PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA POLICÍA DE SANTA FE: CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA “SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, desde el equipo coordinador evaluamos la experiencia realizada de manera satisfactoria, habiendo podido desarrollar las tareas previstas y alcanzado los objetivos tal como se plantearon en el proyecto inicial.

Se presentaron en el informe, el cronograma de las tareas llevadas adelante, la evaluación general del proyecto en relación a los objetivos planteados y la evaluación particular de los tres cursos realizados: “Introducción a la perspectiva de género. Abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género”, “Diversidad sexual, masculinidades y género” y “Abordajes de las Violencias de Género. Desarrollando buenas prácticas para el trabajo cotidiano de atención de los diferentes tipos y modalidades de violencias”.

El objetivo del proyecto fue fortalecer el Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe, capacitando a 240 (doscientos cuarenta) de sus miembros, de distintas jerarquías, en perspectiva de género, para que puedan responder de manera profesional y fundada a demandas sociales emergentes vinculadas con el género, la diversidad y las violencias sexistas. En este sentido, entendemos que la sensibilización y capacitación sobre estas temáticas (marco normativo, conceptual y procedimental) constituye un umbral a partir del cual desarrollar acciones que permitan intervenir con solvencia y criterio en situaciones de su práctica profesional.

Por otra parte, las instancias reflexivas promovidas contribuyen a la transformación de la propia institución, a la revisión de prácticas anquilosadas discriminatorias o violentas y a la posibilidad de generar mejores climas de trabajo para todos y todas sus integrantes. Los resultados que expusimos dan cuenta del interés, la movilización y la satisfacción de las personas cursantes con la propuesta.

ANEXOS

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
“SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Introducción a la perspectiva de género.

Abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género

Duración del curso:

24 horas cátedra.

Modalidad de cursado:

El curso tiene una duración de 24 horas cátedra y se desarrollará en 4 módulos. Cada uno de ellos contará con una instancia de trabajo virtual

asincrónica, una instancia de re-trabajo sincrónico y una instancia de autoevaluación de los contenidos del módulo.

El primer encuentro del Módulo 1, será de carácter presencial, con una duración total de 5 horas cátedra, a realizarse en las ciudades de Rosario, Recreo y Reconquista.

Se les enviará previamente un cuadernillo digitalizado con los materiales necesarios para el cursado.

El curso se aprobará con una instancia evaluativa en modalidad virtual y la realización de al menos el 75% de las autoevaluaciones.

Docente/s:

Licenciada Carla Millán y Licenciada Carolina Berardi

Destinatarios/as:

El curso está destinado a quienes integran el Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe.

Fundamentación:

En las últimas cinco décadas, al menos, se produjeron grandes transformaciones socioculturales en nuestro país y el mundo en materia de género y diversidad sexual que implicaron una modernización del plexo normativo. En este sentido es que se desplegaron diversas iniciativas que buscan la implementación efectiva de estas normas, dentro de las cuales se destaca la capacitación obligatoria en género

para los tres poderes del estado, conocida como “Ley Micaela”, a la que adhiere la provincia de Santa Fe.

De todas formas, la consagración de estos derechos en leyes y convenciones internacionales y nacionales no basta para su real garantía, y la violencia por motivos de género continúa perpetuándose en nuestra sociedad. Es por esto que resulta esencial la formación continua en este tema, para adecuar la institución y sus prácticas a las normativas internacionales, nacionales y provinciales vigentes en materia de género y diversidad sexual.

La formación es una dimensión central en el proceso de erradicar la violencia y la desigualdad basadas en el género, tanto al interior de la institución como en su contacto con la sociedad y el resto de las dependencias estatales.

Objetivo general:

Contribuir a la formación en perspectiva de género con el propósito de brindar herramientas teórico-prácticas que permitan generar nuevas capacidades para un mejor desarrollo del trabajo cotidiano y para el fortalecimiento institucional.

Objetivos específicos:

- Brindar enfoques teóricos a los fines de permitir un acercamiento a la perspectiva de género y de la diversidad sexual
- Aportar herramientas teórico-conceptuales que permitan reflexionar sobre la desigualdad de género, la división sexual del trabajo y las violencias basadas en el género y la orientación sexual.

- Promover una reflexión crítica sobre las prácticas laborales y su contribución a la erradicación de las desigualdades basadas en el género.
- Facilitar herramientas prácticas para adecuar las actuaciones policiales a la normativa vigente en materia de género y diversidad sexual.
- Contribuir a la construcción de ámbitos laborales libres de discriminación y violencia por motivos de género.

Módulos de trabajo:

Módulo 1: Marcos normativos y conceptuales para el abordaje de la perspectiva de género y diversidad.

Contenidos:

-Definiciones conceptuales: Género, sexo, perspectiva de género. Asignación de género, expresión de género, identidad de género, orientación sexual, desigualdad de género.

-Normativa internacional y nacional de no discriminación por motivos de género. Derechos económicos, sociales y culturales consagrados y la correspondiente obligación estatal. Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Ley 27.499: Ley Micaela. Ley de Educación Sexual Integral 26.150.

Módulo 2: Violencia de género: tipos y modalidades.

Contenidos:

- Conceptualización de violencia, violencia de género, acoso sexual, abuso sexual, violencia en el ámbito laboral, micromachismos.

- Normativa internacional y nacional para la erradicación de la violencia por razones de género. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará). Ley 26.485: Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Módulo 3: División sexual del trabajo y tareas de cuidado.

Contenidos:

- Definiciones conceptuales. División sexual del trabajo, reproducción de la vida, trabajo de cuidados, segregación por motivos de género.
- Políticas de promoción y corresponsabilidad en el ámbito laboral. Cuotas o cupos, formación, espacios de cuidados. Régimen Profesional
- Normativa: Consenso de Quito, Convenios y Recomendaciones OIT.

Módulo 4: Diversidad sexual

Contenidos:

- Definiciones conceptuales. Transformaciones socioculturales y su impacto en las instituciones. Heteronorma y diversidad sexual. El lenguaje frente al binarismo administrativo: ¿cómo registrar la diversidad?
- Normativa: Ley 26.743: Ley de Identidad de género. Ley de Matrimonio Igualitario.

Condiciones de aprobación:

Aprobar el examen de evaluación final y realizar al menos el 75% de las autoevaluaciones.

Requerimientos tecnológicos:

Todos los participantes deberán contar con dispositivos (Teléfonos celulares, notebook o PC de escritorio) para conectarse a Internet y datos o conexión wifi disponible.

Bibliografía obligatoria:

Cuadernillo *Introducción a la perspectiva de género* producido por el equipo docente, a los fines de dictado del curso.

Bibliografía de referencia:

Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades: Introducción a la teoría feminista*. Buenos Aires, Argentina: Ed Nueva Visión.

Fabbri, L. (2014). Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo/género. *Revista Izquierdas*, nº 19, 143-157.

Femenías, M. L. (2013). *Violencias cotidianas, en las vidas de las mujeres*. Rosario, Argentina: Prohistoria Ediciones.

Maffía, D. (2008) *Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica*.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. *Revista Nueva Sociedad*, nº 256, 30-44.

Strada, J., Sacco, E., Ascencio, D., Cabanillas, G. y Bosch, N. (2018) Más precarizadas y con menores salarios: La situación económica de las mujeres argentinas. Buenos Aires, Argentina: Centro de Economía Política Argentina (CEPA).

OIT y PNUD. (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: Transformar las economías para realizar los derechos. Panamá.

Varela, N. (2008). Feminismo para principiantes. Barcelona, España: Ediciones B.

Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017). Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual. En Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El Trabajo en Conflicto, dinámicas y expresiones en el contexto actual. Grupo Temático nº6. Buenos Aires, Argentina.

Legislación:

Consenso de Quito. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Ecuador, 9 de agosto de 2007.

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Naciones Unidas, 1979.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará"

Convenio sobre la violencia y el acoso OIT 190

Ley de Educación Sexual Integral N° 26150 (2006)

Ley de Identidad de Género N° 26743 (2012)

Ley de Matrimonio Igualitario N° 26618 (2010)

Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado N° 27499 (2019)

Ley de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres N° 26.485 (2009)

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
“SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Diversidad sexual, masculinidades y género

Duración del curso

24 horas cátedra.

Modalidad de cursado:

El curso tiene una duración de 24 horas cátedra y se desarrollará en 4 módulos. Cada uno de ellos contará con una instancia de trabajo virtual asincrónica, una instancia de re-trabajo sincrónico y una instancia de autoevaluación de los contenidos del módulo.

El primer encuentro del Módulo 1, será de carácter presencial, con una duración total de 5 horas cátedra, a realizarse en las ciudades de Rosario, Recreo y Reconquista.

Se les enviará previamente un cuadernillo digitalizado con los materiales necesarios para el cursado.

El curso se aprobará con una instancia evaluativa en modalidad virtual.

Docente/s:

Licenciada Dolores Castellá y Ps. Florencia Catelani.

Destinatarios/as:

El curso está destinado a quienes integran el Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe.

Fundamentación:

En las últimas décadas se produjeron grandes transformaciones socioculturales en nuestro país y el mundo en materia de género y diversidad sexual que implicaron una modernización del plexo normativo. Sin embargo, la consagración de estos derechos en leyes y convenciones internacionales y nacionales no basta para su real garantía; y la violencia por motivos de género continúa perpetuándose en nuestra sociedad. En este sentido es que se desplegaron diversas iniciativas que buscan la implementación efectiva de estas normas, dentro de las cuales se destaca la capacitación obligatoria en género para los tres poderes del estado, conocida como "Ley Micaela", a la que adhiere la provincia de Santa Fe.

En este marco, resulta esencial la formación en perspectiva de género y diversidad sexual para adecuar la institución y sus prácticas a las normativas internacionales, nacionales y provinciales vigentes en materia de género y diversidad sexual. La formación es una dimensión central en el proceso de erradicar la violencia y la desigualdad basadas en el género, tanto al interior de la institución como en su contacto con la sociedad y el resto de las dependencias estatales.

Objetivo General:

Contribuir a la formación en torno a la perspectiva de género y a la diversidad sexual, con el propósito de brindar herramientas teórico-prácticas que permitan generar nuevas capacidades para un mejor desarrollo del trabajo cotidiano y para el fortalecimiento institucional.

Objetivos Específicos:

- Aportar a la formación en temáticas de género, derechos humanos, diversidad, masculinidades y prevención de la violencia de género.
- Sensibilizar respecto a las problemáticas de género y diversidad, promoviendo la reflexión crítica sobre los estereotipos y mandatos de género que atraviesan las instituciones públicas y que reproducen desigualdades.
- Generar conocimientos teóricos sobre los derechos en materia de género y diversidad que conforman el marco normativo actual.
- Promover una mirada crítica sobre los mandatos de la masculinidad, sus privilegios y su relación con la reproducción de la violencia de género.

Contenidos:

Módulo 1

Perspectiva de género y sexualidades

- Roles y estereotipos de género. El género como mandato
- Desigualdades y violencias de género.
- División Sexual del Trabajo: tareas de cuidado. Doble y triple jornada laboral.

Módulo 2

Sexualidad y Diversidad

- Perspectiva integral de la sexualidad.
- ¿Qué tiene que ver el género con la orientación sexual?
Discriminación basada en el género y orientación sexual. La heterosexualidad obligatoria. Diversidad.
- Asignación sexual/Orientación sexual/Identidad de género/Expresiones de género
- Derechos sexuales reproductivos y no reproductivos.

Módulo 3

Legislación y marco normativo sobre derechos sexuales y de la diversidad

- Cambios de perspectiva: integralidad en los derechos
- Identidad de género / Matrimonio igualitario / Cupos laborales trans: cuál es su aporte, qué establecen.

- Trato digno

Módulo 4

Masculinidad: mandatos y violencias

- ¿Qué es la masculinidad?
- Los mandatos tradicionales de la masculinidad y sus privilegios
- Resultados de la socialización jerárquica
- Costos de los mandatos tradicionales de masculinidad
- Violencias de Género y complicidad entre varones

Cronograma:

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA: "SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"					
	SEMANA N°	Hs Cátedra (40 ´)	Min RELOJ		Modalidad
Módulo 1	1	5	200	INTRODUCCIÓN	PRESENCIAL
	2	2	80	Trabajo Módulo 1	Asincrónico
		1	40	Autoevaluación	Asincrónico
Módulo 2	3	2	80	Trabajo Módulo 2	Asincrónico
	4	2	80	Retrabajo Módulo 2	Sincrónica
		1	40	Autoevaluación	Asincrónica
Módulo 3	5	2	80	Trabajo Módulo 3	Asincrónica
	6	2	80	Retrabajo Módulo 3	Sincrónica

		1	40	Autoevaluación	Asincrónica
Módulo 4	7	2	80	Trabajo Módulo 4	Asincrónica
	8	2	80	Retrabajo Módulo 4	Sincrónica
		1	40	Autoevaluación	Asincrónica
	9	1	40	Evaluación integradora	Asincrónica
Total		24	960		

Condiciones de aprobación:

Aprobar el examen de evaluación final y realizar al menos el 75% de las autoevaluaciones.

Cupo máximo: 80 personas

Requerimientos tecnológicos: Todos los participantes deberán contar con dispositivos (Teléfonos celulares, notebook o PC de escritorio) para conectarse a Internet y datos o conexión wifi disponible.

Bibliografía obligatoria:

Cuadernillo *Diversidad Sexual, Masculinidades y Género* producido por el equipo docente, a los fines de dictado del curso. (En elaboración, sujeto a la aprobación del presente programa).

Bibliografía de referencia:

- Bonino, Luis (2017). *Micromachismos, 25 años después*. Algunas reflexiones. Disponible en <http://www.trasversales.net/t41lb.pdf>
- Carosio, Alba (2011). "La crítica feminista de los derechos humanos". En Guillén, Maryluz (2011) *Los Derechos Humanos desde el Enfoque Crítico*. Caracas: Defensoría del Pueblo/Fundación Juan Vives Suriá.
- Dorlin, Elsa (2009). *Sexo, Género y Sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Esquivel, Valeria (2011). "La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda". Serie *Atando cabos/Deshaciendo nudos* PNUD.
- Fabbri, Luciano (2014). *Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo/género*. En Revista Izquierdas, núm. 19, pp. 143-157. En <https://tinly.co/P4dT9>
- Fausto-Sterling, Anne (2006). *Cuerpos Sexuados*. Barcelona: Melusina.
- Femenías, María Luisa (2008). *Violencias cotidianas (en la vida de las mujeres). Los ríos subterráneos. Volumen I*. EDITORIAL PROHISTORIA EDICIONES. Rosario.
- Lamas, Marta (2003). "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género". En Marta Lamas (comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Pueg. En <https://tinly.co/6shx1>
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2009).
- Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010).
- Ley 26.743 de Identidad de género (2012).

- Ley 27.499 Ley Micaela - Capacitación en género y violencia contra las mujeres (2019)
- Radi, Blas (2014). ¿De qué no hablamos cuando hablamos de género? 12º Simposio Internacional SIDA 2014 y 2º Simposio Internacional Hepatitis 2014. Fundación Huésped, Buenos Aires. En [¿De qué no hablamos cuando hablamos de género?](#)
- Rich, Adrienne (1996) [1980]. "Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana". *DUODA Revista d'Estudis Feministes*, núm. 10, pp-15-45. En shorturl.at/HO268
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. En Revista Nueva Sociedad, N° 256 pp. 30-44. Disponible en: https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Wayar, Marlene (2018) *Travesti. Una teoría lo suficientemente Buena*. Buenos Aires, Editorial Muchas Nueces.
- Wittig, Monique (1981). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid, España: Ed. Egales. En shorturl.at/IHJQ8

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
**“SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

MINISTERIO DE SEGURIDAD

PROVINCIA
DE SANTA FE


Abordajes de las Violencias de Género

Desarrollando buenas prácticas para el trabajo cotidiano de atención de los diferentes tipos y modalidades de violencias

Duración del curso:

24 horas cátedra.

Modalidad de cursado:

El curso tiene una duración de 24 horas cátedra y se desarrollará en 4 módulos. Cada uno de ellos contará con una instancia de trabajo virtual asincrónica, una instancia de re-trabajo sincrónico y una instancia de autoevaluación de los contenidos del módulo.

El primer encuentro del Módulo 1, será de carácter presencial, con una duración total de 5 horas cátedra, a realizarse en las ciudades de Rosario, Recreo y Reconquista.

Se les enviará previamente un cuadernillo digitalizado con los materiales necesarios para el cursado.

El curso se aprobará con una instancia evaluativa en modalidad virtual.

Docente/s:

Lic. Mariángeles Camusso y Abog. Luciana Vallarella

Destinatarios/as:

El curso está destinado a quienes integran el Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe.

Fundamentación:

El presente programa forma parte de una iniciativa global que busca avanzar en el fortalecimiento institucional del Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe, desde una perspectiva de género.

La motivación rectora es la de detectar y abordar los diversos emergentes vinculados a la temática de género en las prácticas cotidianas de integrantes del Sistema Policial de Santa Fe. Apuntamos a que las y los miembros de la policía comprendan sus responsabilidades como agentes del Estado y por lo tanto garantes de los derechos humanos comprendidos en la normativa y legislación provincial, nacional e

internacional en lo que refiere a prevención, atención y sanción de las violencias de género (en adelante VDG).

En este sentido, destacamos que, entre todos los agentes del Estado implicados, la Policía constituye, en muchas situaciones de VDG, la puerta de acceso de víctimas y testigos/as al sistema judicial; la conducta y actitudes de sus miembros constituyen factores centrales para realizar intervenciones efectivas, para contribuir a la predisposición de víctima y testigos a denunciar los hechos así como para la prevención de futuros incidentes.

En consecuencia, el propio proceso de denuncia, la relación con la policía y las actitudes que víctimas y testigos tienen hacia ella son factores que pueden favorecer o entorpecer el desarrollo de los casos. En muchas ocasiones, la forma de intervenir ante un incidente de VDG depende de la decisión de los agentes de policía y éstas suelen estar atravesadas por actitudes y creencias que se traducen en la valoración de la gravedad de los hechos, en la existencia de actitudes sexistas que pueden llevar a culpabilizar a la víctima, haciéndola responsable de su propia situación (Medina, 2002). La identificación del carácter genérico de algunos tipos de violencia permitirá realizar intervenciones de calidad y además, optimizar los procedimientos para generar insumos valiosos para el posterior desarrollo de los casos judiciales.

El curso apunta a recuperar la experiencia cotidiana de los miembros de la fuerza policial, problematizar algunas concepciones y rutinas de trabajo y proponer conceptos y herramientas que contribuyan a mejorar estos procesos.

Objetivo general:

Contribuir a la formación en Perspectiva de Género para el desarrollo de

buenas prácticas de atención y abordaje de las violencias de género.

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar a las personas asistentes en temáticas de género, derechos humanos y atención de la violencia de género.
- Aportar conceptualizaciones teóricas que permitan comprender la violencia de género como fenómeno estructural y definir, describir e identificar sus tipos y modalidades.
- Promover la comprensión de las responsabilidades que establece el marco normativo para el personal policial, en tanto representantes del Estado, en el abordaje de las violencias.
- Promover el desarrollo de buenas prácticas en la atención de las violencias de género.

Contenidos:

Módulo 1. Presentación. Marcos normativos y conceptuales para el abordaje de las Violencias de Género

Definiciones conceptuales: Género, sexo, perspectiva de género. Estereotipos de género. Desigualdades y Violencias de Género. Machismo. Sexismo.

Normativa internacional y nacional. Derechos económicos, sociales y culturales consagrados y la correspondiente obligación estatal. Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Ley 26.485. Ley 27.499: Ley Micaela. Ley de Educación Sexual Integral 26.150.

Módulo 2. Violencia de género: nociones básicas y responsabilidad del Estado.

Violencia de género: concepto, modalidades y tipos. Normativa y jurisprudencia internacional, nacional y provincial.

Responsabilidad del Estado como garante de derechos y responsabilidad de los agentes. Obligación de abordaje de casos desde una perspectiva de género. Alcances de la noción de *Debida diligencia reforzada*.

Módulo 3. Las víctimas de los hechos de VDG.

La ruta crítica de las personas afectadas por la violencia de género. Factores facilitadores y factores inhibidores para el desarrollo de los procesos de denuncia. Indicadores de riesgo. Las razones por las que lxs denunciantes piden "retirar la denuncia".

Módulo 4. Abordajes de las VDG.

Declaración de la víctima. Prueba en los hechos de género, principio de amplitud probatoria. Límites en las pruebas y en la información que se puede generar respecto de las víctimas. Prejuicios y estereotipos de género. Otros abordajes posibles desde el sistema penal.

Cronograma:

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA: "SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"					
	SEMANA N°	Hs Cátedra (40')	Min RELOJ		Modalidad
Módulo 1	1	5	200	INTRODUCCIÓN	PRESENCIAL
	2	2	80	Trabajo Módulo 1	Asincrónico
		1	40	Autoevaluación	Asincrónico
Módulo 2	3	2	80	Trabajo Módulo 2	Asincrónico
	4	2	80	Retrabajo Módulo 2	Sincrónica
		1	40	Autoevaluación	Asincrónica

Módulo 3	5	2	80	Trabajo Módulo 3	Asincrónica
	6	2	80	Retrabajo Módulo 3	Sincrónica
		1	40	Autoevaluación	Asincrónica
Módulo 4	7	2	80	Trabajo Módulo 4	Asincrónica
	8	2	80	Retrabajo Módulo 4	Sincrónica
		1	40	Autoevaluación	Asincrónica
	9	1	40	Evaluación integradora	Asincrónica
Total		24	960		

Condiciones de aprobación:

Aprobar el examen de evaluación final y realizar al menos el 75% de las actividades de autoevaluación

Cupo máximo:

80 personas

Requerimientos tecnológicos:

Todos los participantes deberán contar con dispositivos (Teléfonos celulares, notebook o PC de escritorio) para conectarse a Internet y datos o conexión wifi disponible.

Bibliografía obligatoria:

Cuadernillo sobre la temática producido a los fines del dictado del curso por el equipo docente. (En elaboración, sujetos a la aprobación del presente programa)

Bibliografía ampliatoria /de referencia:

Arduino, Ileana (2017) "Mecanismos de simplificación alternativos al juicio y género en el proceso penal: redefinir la discusión desde la política criminal" en *Género y Justicia Penal*. Buenos Aires: E. Didot.

Di Corleto, Julieta (2017) "Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género", en *Género y Justicia Penal*. Buenos Aires: E. Didot.

Larrauri, Elena (2008) "Por qué las mujeres maltratadas retiran las denuncias?" en *Mujeres y Sistema Penal*, Buenos Aires: BdF

Larrauri, Elena (2008) "Cinco tópicos sobre las mujeres víctimas de violencia" en *Mujeres y Sistema Penal*, Buenos Aires: BdF

Organización Panamericana de la Salud (2000) "La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina"

Normativa

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Recomendaciones CEDAW Nros 28, 33, 35

Convención Americana de Derechos Humanos

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

CIDH, Caso Velázquez Rodríguez Vs. Honduras, 1988

CIDH, "Caso Loayza Tamayo Vs. Perú", Sentencia de 17 de septiembre de 1997

CIDH, "Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú", Sentencia de 25 de noviembre de 2006

CIDH, "Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs México", Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

CIDH, "Caso Fernández Ortega y otros vs México", Sentencia de 30 de agosto de 2010.

CIDH, "Caso Rosendo Cantú y otra vs México, Sentencia de 31 de agosto de 2010.

CIDH, Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas 2007

CIDH, Informe N° 54/01. Caso N°12051 Maria da Penha Fernandes. Brasil. 16 de abril de 2001

Ley nacional Nro 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley provincial Nro 13.348 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
“SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

CUADERNILLO DE CONTENIDOS

1

CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ESPECIALIZACIÓN
“Introducción a la perspectiva de género.
Abordajes y herramientas teóricas y normativas
para erradicar las desigualdades de género”



Santa Fe
Provincia

Presentación

Este cuadernillo corresponde al curso “Introducción a la perspectiva de género: abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género”. El mismo forma parte del Ciclo de Formación Continua “Seguridad democrática con perspectiva de género” que tiene como propósito el fortalecimiento institucional y la generación de nuevas capacidades, a partir del abordaje de temáticas vinculadas a la perspectiva de género y diversidad sexual.

En las últimas décadas se produjeron grandes transformaciones socioculturales en nuestro país y el mundo en materia de género y diversidad sexual que supusieron una modernización de la legislación. En este sentido, se desplegaron diversas iniciativas que buscan la implementación efectiva de estas normas, dentro de las cuales se destaca la capacitación obligatoria en género para los tres poderes del estado, conocida como “Ley Micaela”, a la que adhiere la provincia de Santa Fe.

De todas formas, la consagración de estos derechos en leyes y convenciones internacionales y nacionales no basta para su real garantía, y la violencia por motivos de género continúa perpetuándose en nuestra sociedad. Es por esto que resulta esencial la formación continua en este tema, para adecuar la institución y sus prácticas a las normativas internacionales, nacionales y provinciales vigentes en materia de género y diversidad sexual.

La formación es una dimensión central en el proceso de erradicar la violencia y la desigualdad basadas en el género, tanto al interior de la institución como en su contacto con la sociedad y el resto de las dependencias estatales.

A lo largo de estas páginas, recorreremos los principales conceptos vinculados a la perspectiva de género, los problemas que ésta permite visualizar, y las herramientas disponibles para transformar dichas realidades.

A modo organizativo, el curso -y este cuadernillo- se divide en 4 (cuatro) módulos temáticos. En el primero, introducimos **qué es la perspectiva de género**, sus principales conceptos y normas vinculadas. En el segundo módulo, nos dedicaremos a analizar la **violencia de género, sus tipos y modalidades**, los modos de reproducción -de los más sutiles a los más graves-, y las herramientas para su prevención y erradicación. En el tercero, nos adentraremos en **el trabajo**, poniendo en el centro la idea de división sexual y sus consecuencias tanto al interior de las instituciones como para la vida de las mujeres. Allí analizaremos también la normativa internacional de la Organización Internacional de Trabajo vinculada a estas cuestiones y su inclusión en las leyes nacionales. Por último, el cuarto y último módulo versa sobre **diversidad**, las identidades diversas y el derecho a vidas libres de discriminación, así como también el rol del lenguaje, del modo de nombrar, en estas transformaciones.

Módulo 1.

Marcos normativos y conceptuales para el abordaje de la perspectiva de género y diversidad.

1.1. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO DECIMOS PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género es un enfoque que permite identificar y cuestionar la existencia de desigualdades entre los géneros -en principio, diremos varones y mujeres-, y entender estas desigualdades como relaciones de poder. Esta mirada nos invita a reconocer la mayor relevancia que tienen en la sociedad los atributos, funciones, valores y saberes vinculados a lo masculino, y la menor valoración que poseen las cualidades, trabajos y capacidades asociados a lo femenino. Es decir, la relación entre los géneros es una relación de jerarquía.

Por el contrario, las perspectivas “neutras” o “ciegas al género” invisibilizan los efectos e implicancias que las relaciones de género conllevan en nuestras sociedades. Es decir, desconocen la relevancia que tiene la pertenencia a uno u otro género en términos sociales, políticos, económicos, etc.

Al mismo tiempo, la perspectiva de género implica comprender estas relaciones como construcciones sociales, históricas, y no como designios de la “naturaleza”. No hay elementos biológicos que expliquen la jerarquización de lo “masculino” sobre lo “femenino” sino que se fue constituyendo social y culturalmente y se reprodujo a lo largo de la historia.

A. Ahora bien, ¿qué es el género? ¿en qué se diferencia del sexo?

El género es una construcción social, cultural, histórica, a través de la cual se clasifica a las personas de forma binaria (masculino-femenino), y dicotómica: no se puede ser varón y ser mujer al mismo tiempo, y no hay nada por fuera de esas categorías, es decir, no se puede ser otra cosa que no sea varón o mujer.

A cada una de estas categorías –varón/mujer o masculino/femenino-, se le asignan toda una serie de atributos, características, normas, conductas y funciones diferenciales que constituyen estereotipos de género. La categoría de género tiene un carácter relacional: “lo que se entiende por masculino se define con relación a lo que se entiende por femenino, y viceversa, en un horizonte de significaciones mutuas” (Fabbri, 2014, p.145). De este modo, nos encontramos con pares de conceptos dicotómicos que se atribuyen a uno u otro género, y entre los cuales los asociados con lo masculino son más valorados socialmente.

MASCULINO	FEMENINO
racional	emocional
mente	cuerpo
ámbito público/mercado	ámbito privado/hogar
trabajo productivo	trabajo reproductivo
activo	pasivo

Un estereotipo es una imagen socialmente compartida, muy simplificada y con pocos detalles, carente de fundamentos científicos, con que se pretende definir, caracterizar y calificar a un grupo social: en este caso, en función de su género.

Estos estereotipos limitan y regulan las aspiraciones de las personas, al mismo tiempo que condicionan las expectativas que los demás tienen sobre ellas: no se espera lo mismo de un varón que de una mujer, en su comportamiento, en sus modos de hablar, de pensar, de sentir, de vestirse. Estos estereotipos son transmitidos a través de mecanismos de socialización desde la primera infancia. Ya desde la niñez se asocia a los ingenieros y astronautas con varones, y a las cocineras o maestras con mujeres, y es a través de juegos, roles, canciones, películas y cuentos que se reproducen estos modelos.

La escuela, la familia, los medios de comunicación y el ámbito de trabajo, son instituciones de socialización que transmiten estos estereotipos, promoviendo imágenes y experiencias que refuerzan estos modelos. Los mecanismos a través de los cuales se transmiten estos discursos establecen **mandatos** diferenciales de acuerdo al género y constituyen un aspecto central en la conformación de las identidades.

Es decir, mientras que a las mujeres se les enseña a ser dedicadas y maternales, los varones aprenden a disponer del cuerpo y del tiempo de las mujeres. A las mujeres se las educa para el amor mientras que a los varones se les demanda que demuestren fuerza y decisión. Estos mandatos vulneran el derecho a desarrollarnos libremente. Cuando las trayectorias y vivencias de las personas se apartan de estos mandatos que nos indican cómo debemos ser según el género

que nos asignaron, comienzan a operar dispositivos de disciplinamiento centrados en la violencia. Las múltiples formas y modalidades en que ésta se manifiesta se desarrollarán con mayor detalle en el módulo siguiente.

**Si pensamos desde la perspectiva de GÉNERO,
¿las siguientes afirmaciones son VERDADERAS
O FALSAS?**

- Los hombres son más agresivos que las mujeres.
- Las mujeres son mejores para cuidar a las/os niñas/os.
- Los hombres tienen más necesidades sexuales que las mujeres.
- Los hombres no lloran.
- Las mujeres son románticas y sentimentales.
- Las mujeres tienen más habilidades para la limpieza de la casa

Fuente: Dirección General de Políticas de Género (2017)

Ahora bien, **¿es lo mismo el género que el sexo?** Podemos empezar señalando que el sexo es un concepto complejo y controvertido. en términos generales cuando hablamos de sexo nos referimos a la corporalidad, a los cuerpos. En su acepción más aceptada (la teoría sexo-género), implica un conjunto de

componentes biológicos (hormonas, gónadas, genitales, cromosomas) a partir de los cuales se define su pertenencia a uno u otro grupo: macho-hembra.

Sin embargo, esta dicotomía es ficticia, construida: en la naturaleza no hay blanco o negro, sino diferencias de grado y múltiples combinaciones posibles. Es la concepción social del género y su formato binario el que hace que no pueda haber nada en el medio. Como decíamos antes: o se es macho o se es hembra, no se puede ser otra cosa. ¿Qué sucede entonces con quienes no encajan completamente en estas categorías?

Veamos lo que sucedió con la deportista española María Patiño en 1988: para participar de los Juegos Olímpicos debían pasar por un “control de feminidad”. Pero los médicos descubrieron que sus células tenían un cromosoma Y, que su vulva escondía unos testículos y que no tenía ovarios ni útero. Por ende, para el Comité no era una mujer, y no la dejaron participar.

En este sentido nos preguntamos ¿qué define a una mujer? ¿su capacidad reproductiva? ¿su genitalidad? ¿la presencia de estrógeno?

Para comenzar a responder esas preguntas, distinguiremos conceptos que suelen confundirse:

- **Asignación de género:** es el género que nos asignan al nacer en función de nuestros genitales. Cuando la anatomía no encaja en las categorías macho-hembra (como sucede en el caso de las personas denominadas intersex) suele producirse un episodio violento: la realización de intervenciones quirúrgicas tempranas en orden de poder inscribir a esa persona en uno de los dos sexos.
- **Identidad de género:** refiere a la percepción, a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, pudiendo corresponderse o no con el sexo asignado al nacer. Por ello se dice que la identidad de género es una categoría auto-percibida. Se conforma a partir de componentes sociales, psíquicos y culturales.

Estos conceptos serán retomados y profundizados en el último módulo de este curso.

SEXO	GÉNERO
Órganos reproductivos: útero, testículos	Roles
Genitales: vagina, pene	Atributos
Hormonas: estrógeno, testosterona	Características
Cromosomas: XX, XY, XXY	Estereotipos
CORPORALIDAD	MANDATOS

En suma, lo que nos interesa problematizar no son las diferencias en las corporalidades si no el hecho de que la clasificación de las personas en varón o

mujer establece asimetrías de poder que producen desigualdades en todos los ámbitos de la vida. Desnaturalizar estas prácticas y hacerlas visibles es fundamental para empezar a transformar esta realidad. La legislación de nuestro país sobre esta materia nos permite reconocer esa situación y garantizar un piso de derechos para avanzar en la construcción de una sociedad más democrática e igualitaria y menos sexista.

1.2. Machismo y sexismo: ¿son lo mismo?

La polarización de las conductas y actitudes de acuerdo al género produce asimetrías de poder que constituyen lo que denominamos machismo. Hablamos de machismo para referirnos a todas las actitudes, posturas y comportamientos relacionados a la idea de que el varón es superior a la mujer por el simple hecho de ser varón. Su principal característica es la degradación de lo femenino; su mayor forma de expresión, la violencia contra de las mujeres.

*"El machismo es un discurso de la **desigualdad**. Consiste en la discriminación basada en la creencia de que los hombres son superiores a las mujeres. En la práctica, se utiliza machismo para referirse a los actos o a las palabras con las que normalmente de forma ofensiva o vulgar se muestra el sexismo que subyace en la estructura social"* (Varela,Nuria, 2008, p.180)



Los **micromachismos**, a su vez, son sutiles maniobras, modos, estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina, Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad, ni planificación, sino que son

dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse varones”.

El **sexismo**, por su parte, refiere a aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferencial de las personas en razón de su sexo y de las expectativas construidas en torno a éste. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores a los varones por naturaleza.

De alguna manera, podríamos decir que el machismo corresponde a las **relaciones interpersonales** de los varones en relación a las mujeres mientras que el sexismo define los **patrones socioculturales** que regulan las instituciones. El **sexismo** es:



“el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas. Es decir, ya no se trata de costumbres, chistes o manifestaciones de 'poderío' masculino en un momento determinado, sino de una ideología que defiende la subordinación de las mujeres y todos los métodos que utiliza para que esa desigualdad se perpetúe”.
(Varela, Nuria, 2008, p.180)

1.2. LEGISLACIÓN

Una de las primeras normativas internacionales a las que adhiere el Estado Argentino en esta materia, y a la cual se le otorga jerarquía constitucional, es la **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, en el marco de las Naciones Unidas, en el año 1985. Esta Convención contiene en su primer artículo una clara definición sobre la discriminación por motivos de género:

A los efectos de la presente convención, la expresión "**discriminación contra la mujer**" denotará toda *distinción, exclusión o restricción*, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado *menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio* por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los *derechos humanos y las libertades fundamentales* en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CEDAW, 1979)

En este sentido, el Estado se compromete a realizar políticas activas para revertir esta situación que impliquen erradicar prácticas culturales que sostienen prejuicios y vínculos jerárquicos. Además, esta convención establece distintos ámbitos en donde se deben implementar acciones para eliminar la discriminación: educación, salud, representación y participación política, trabajo, ruralidad, ocio, deportes, etc.

En relación al derecho a la educación, cuyo uno de sus aspectos es la eliminación de nociones estereotipadas sobre lo femenino y los masculino, en el año 2006 se sanciona la **Ley 26.150 de Educación Sexual Integral**. En ella se establece que

los y las estudiantes tienen derecho a recibir educación en materia de sexualidad en todos los niveles y establecimientos educativos del país. La definición de sexualidad que reconoce esta normativa es integral en la medida en que no queda reducida a los aspectos biológicos sino que involucra las dimensiones sociales, históricas, afectivas, psicológicas y éticas (Ley 26.150, 2006).

Otra de las formas a través de las cuales el Estado busca garantizar la erradicación de la discriminación es por medio de la formación de sus agentes. En ese marco, en 2019 se promulgó la Ley 27.499, conocida como **Ley Micaela**, que establece en su Artículo 1:

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. (Ley 27.499, 2019)

Asimismo, invita a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a replicar esto en sus jurisdicciones. La Provincia de Santa Fe ya ha ratificado su adhesión en 2019 a través de la Ley 13.891.

Para finalizar este primer módulo queremos proponer algunas preguntas que nos inviten a reflexionar sobre las distintas temáticas que estuvimos trabajando y su vinculación con las experiencias y vivencias de cada uno/a.

PREGUNTAS DISPARADORAS

1. ¿Cómo se expresan los estereotipos y mandatos de género hacia adentro de la institución en la que se desempeña?

2. ¿Existen jerarquías de acuerdo al género al interior de la organización?
3. En su experiencia laboral dentro del sistema policial, ¿puede identificar actitudes machistas o sexistas? ¿Cuáles?

Módulo 2.

Violencia de género.

2.1. CONCEPTO VIOLENCIA DE GÉNERO

Una de las principales problemáticas vinculada a las desigualdades de género es la violencia. Constituye una de las prácticas en las que con mayor crudeza se expresa el dominio de los varones. En términos generales, la violencia de género es aquella ejercida hacia las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres. Para su abordaje, se sancionó en Argentina en 2009 la **Ley 26.485**: Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En la misma, se define a la violencia contra las mujeres 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.” (art. 4).

Sin embargo, el problema de la violencia de género ya formaba parte de la legislación mediante normativas internacionales. Uno de los primeros antecedentes es la **CEDAW**, incorporada a nuestro texto constitucional en su art 75 inciso 22, por lo que tiene jerarquía constitucional; así como también, la **Convención de Belem Do Pará** (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer).

En todas las normativas, se reconoce a la violencia de género como una **manifestación de las relaciones de poder** históricamente desiguales entre mujeres y varones, que las coloca en una situación de subordinación frente al varón que puede tener por resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Resulta innegable que este tipo de violencia trasciende fronteras y sucede en la mayoría de las sociedades, en cualquiera de los ámbitos de la vida social, entre personas de todos los grupos sociales, étnicos, culturales, independientemente de su edad, nivel de ingresos, estudios u ocupación.

Como veíamos en el módulo anterior, nuestras culturas están llenas de mitos, mandatos y expectativas sociales. Éstas “habilitan” a los varones a ocupar el lugar de agresores y a dirimir sus problemas por medio de la violencia. La violencia es, en muchos casos, una consecuencia de la creencia según la cual los hombres tienen “derecho a ciertos privilegios”, por ejemplo, a decidir cuándo y cómo tener una relación sexual, a avasallar física o psicológicamente a una mujer. Las costumbres sociales, tales como alentar la conducta agresiva y reprimir la expresión de las emociones (por considerarse una cualidad “femenina”), resolver los conflictos con la fuerza física, asumir riesgos a cualquier costo, terminan “autorizando” el uso de la violencia y convalidando a los varones en una posición dominante en relación con las mujeres.

Es por eso que se habla de “**razones de género**”. Se hace referencia a que el despliegue de violencia se enmarca “dentro de un sistema socio-cultural de dominación y subordinación de las mujeres que es aplicado por los hombres y se denomina **patriarcado**. Este sistema está sustentado ideológicamente en preceptos **androcéntricos** -mirada masculina del universo- que legitiman prácticas de violencia contra la mujer, basadas en los roles atribuidos como

“naturales” y “biológicos” a unos y otras, y en el discurso de superioridad masculina que busca, a su vez, controlarlas y mantenerlas dentro del modelo que el patriarcado ha querido imponerles: el de la mujer sumisa, madre, hija o esposa” (ONU Mujeres y OACNUDH, 2014, p.38).

Lo que esto quiere decir es que los hechos que se enmarcan en un contexto de violencia de género, no constituyen situaciones coyunturales y circunstanciales sino que son expresión de una violencia que es **sistemática y estructural**.

Por otra parte, es preciso hacer hincapié en que la violencia contra las mujeres no es un asunto privado (el famoso “no te metás”), es una violación de los derechos humanos y por lo tanto una cuestión de Estado. Asimismo, el Estado se comprometió a garantizar **el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia** (Convención Belem do Pará).

¿Es lo mismo “**violencia de género**” y “**violencia contra las mujeres**”? Si bien son conceptos parecidos y a veces se los intercambia, no son iguales. “**Violencia de género**” es una noción más amplia que “**violencia contra las mujeres**” ya que incluye, además la violencia que se dirige contra otros sujetos (no mujeres) por su condición de género como pueden ser las personas que poseen orientación sexual o identidades de género distintas a las dominantes, por ejemplo, personas homosexuales, intersexuales, transgénero o transexuales.

2.2. TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los tipos y modalidades que puede asumir esta violencia están explicados en la ley nacional Nro. 26.485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ambitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, a la que nuestra provincial adhiere a través de la ley provincial Nro 13.348. Esta normativa nos indica que existen los siguientes **tipos de violencia de género**:

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

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

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

prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

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

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

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

6. Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

A su vez, estos distintos tipos de violencia de género pueden manifestarse a través de las **modalidades** que a continuación se detallan:

1. Violencia doméstica: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

2. Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

3. Violencia laboral: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

4. Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

5. Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

6. Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

7. Violencia en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

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

*Debe quedar claro que estos distintos tipos y modalidades de violencia de género **sólo constituyen delito** cuando el hecho, a su vez, encuadra en algún ilícito penal descrito en nuestro Código específico. Por ejemplo, si un hombre golpea a una mujer, ese hecho encuadra en el delito de lesiones tipificado en el art. 89 del Código Penal y, al mismo tiempo, es un supuesto de violencia física.*

¿Sabías que en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia de Santa Fe existe la **Licencia por Violencia de Género** para las trabajadoras estatales que se encuentren atravesando una situación de violencia de género?

La licencia se otorga por un plazo de tres (3) días hábiles, con goce de sueldo y sin requerir un mínimo de antigüedad en el cargo. La licencia entra en vigencia a partir de la comunicación de la situación de violencia ante el superior jerárquico del área en la que presta servicio la trabajadora, debiendo en el plazo de setenta y dos (72) horas presentar la certificación emitida por organismo pertinente de atención al que recurra la denunciante. (Ley Provincial N° 13.696)

La importancia de conocer esta clasificación radica en comprender que **“la violencia física es el emergente excesivo de una violencia estructural más profunda”** (Femenías, 2013, p.27). La violencia física es lo más visible, lo más explícito y a la vez la más extrema de las manifestaciones, pero es sostenida y acompañada por mecanismos invisibles, más sutiles y por ende más difíciles de desandar. Como vemos a continuación con la metáfora del iceberg, lo que no se ve es también constitutivo de la violencia, y es la base sobre la que se llevan a cabo las formas más extremas.

Asimismo, es importante señalar que, especialmente en las relaciones de pareja, antes de la violencia física hubo manifestaciones de violencia distintas, menos perceptibles, menos evidentes, pero que hacen a un **“Círculo de violencia”** que puede ser descrito a través de tres fases¹. La primera es la de **acumulación de tensión** en la cual se acumulan enojos e ira, va aumentando el nivel de agresividad, mediante burlas, humillaciones. Por su parte, se reduce la autoestima de la mujer, creyendo que es merecedora de esos maltratos. Luego sucede la explosión, la violencia física, explícita. En general, en este momento la mujer busca ayuda. Por último, la fase de arrepentimiento, o “luna de miel” en la cual el varón promete cambiar, dejar de actuar así y muchas veces la mujer confía en ello; pero luego el círculo vuelve a empezar (Dirección General de Políticas de Género, 2017).

¹. También es definido como “espiral de la violencia” para hacer referencia al movimiento ascendente que va adquiriendo la misma.



A. Femicidios

La más extrema de las violencias es el asesinato. A la muerte violenta de mujeres por razones de género se la denomina también femicidio o feminicidio según la legislación de cada país. En el caso de Argentina, en el 2012, a través de la Ley 26.791, se introdujeron reformas en el artículo 80 del Código Penal.

El homicidio de una mujer no necesariamente es un femicidio. Para que lo constituya, tiene que mediar una violencia particular, que se enmarca en un contexto específico; debe estar determinado por razones de género.

Los actos femicidas están arraigados en un sistema que refuerza la discriminación y el desprecio contra las mujeres y sus vidas. A su vez, reproducen los estereotipos de la masculinidad asociada a la fortaleza física y al poder para controlar las vidas y los cuerpos de las mujeres, para, en última instancia, preservar los órdenes sociales de inferioridad y opresión. (UFEM, 2018, p.18)

Asimismo, se incluyó la figura de “femicidio vinculado” cuando el objetivo del homicidio es dañar a una mujer sobre la cual se ejerce dominación.



2.3. PRÁCTICAS POLICIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A continuación, recuperamos de la propuesta del Ministerio de Seguridad de la provincia² algunas buenas prácticas para el abordaje de situaciones de violencia con perspectiva de género en el ámbito policial. Es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Quien reciba a la denunciante debe presentarse con nombre, apellido y jerarquía, en función de entablar una relación más personalizada y favorecer la comunicación con la víctima.
- Es importante recordar que las víctimas de violencia se acercan a las instituciones en busca de un acompañamiento profesional, necesitan ser escuchadas, respetadas y asesoradas en los pasos a seguir a partir de la denuncia.
- Si la denunciante o testigos/as son menores de edad, debe tomarse testimonio de acuerdo a las normas procesales vigentes, con intervención de las autoridades judiciales pertinentes.
- Se debe generar un ambiente cómodo y seguro para las personas que denuncian, en un ámbito confidencial y cuidado para que pueda expresarse.
- Si la denunciante lo solicita, puede ser acompañada por una persona de su confianza para favorecer la contención.
- En caso de estar acompañada por un /a testigo, es importante tomar declaración también a esa persona (con los recaudos necesarios si son menores de edad).

² Al momento de la redacción del presente cuadernillo, el material producido por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe se encontraba inédito.

- Se recomienda en la medida de lo posible priorizar que las declaraciones las tome personal femenino. Muchas veces las mujeres víctimas de violencia de género prefieren evitar encontrarse con una persona del mismo género que las agredió, sobre todo en momentos de mucha conmoción y desorden emocional.
- Es importante destinar un tiempo para tomar las declaraciones sin interrupciones externas y sin mostrar apuro. Hacer contacto visual, no distraerse de la entrevista, mostrar también con el lenguaje corporal que se está sosteniendo a quien padeció una situación de violencia.
- La escucha activa establece estar atento/a a las distintas manifestaciones del miedo, la autoculpabilización, reconocer y sostener a la persona en las decisiones que fue tomando. Es fundamental visibilizar la singularidad de esa persona y de la situación que atraviesa, y abstenerse de juzgar su comportamiento. Evitar siempre las afirmaciones que tengan una carga imperativa o de juicio moral “cómo vas a hacer eso?” “yo en tu lugar haría...” “estuviste mal...” “no deberías haber hecho/dicho/ido a...”.
- En caso de reincidencias y denuncias reiteradas de una víctima al mismo agresor, nunca realizar un juicio de valor sobre esa persona y sus dificultades. “¿Vos de nuevo por acá? ¿Y ahora qué te hizo?” entre otras preguntas o afirmaciones, pueden debilitar enormemente y culpabilizar a la persona que está atravesando esa situación de violencia.
- Tener presente la llamada “espiral de la violencia”, marcado generalmente por el momento de irrupción o hecho violento desencadenante; seguido de un período de aparente calma y amorosidad (llamado “luna de miel”) por parte del agresor; continuado por un nuevo momento de maltratos y violencias más sutiles, hasta que se produce una nueva explosión de la

violencia física y maltratos. Esto repercute en la autoestima de las víctimas, suelen volverse muy inseguras y tener muchos temores. En muchas ocasiones están aisladas de otras personas y se vuelven dependientes de su agresor, tanto económica como emocionalmente.

- A partir de la denuncia, evitar que la denunciante tenga contacto con el agresor, para ello articular con los dispositivos correspondientes para el otorgamiento de las medidas autosatisfactivas pertinentes.
- En la toma de denuncias en particular, pero durante el accionar policial cotidiano general, es muy importante dejar de lado estereotipos y roles culturales impuestos socialmente a los géneros, así como los prejuicios que los acompañan. Esto evita incurrir en comportamientos discriminatorios o revictimizantes.
- Como funcionario/as público/as, es fundamental respetar las creencias y los sistemas de valores de las personas con las que nos vinculamos, aunque puedan ser distintos a los propios. Ser siempre respetuoso/a del otro/a es fundamental para desempeñar una buena tarea diaria.

MÓDULO 3

División sexual del trabajo y tareas de cuidado.

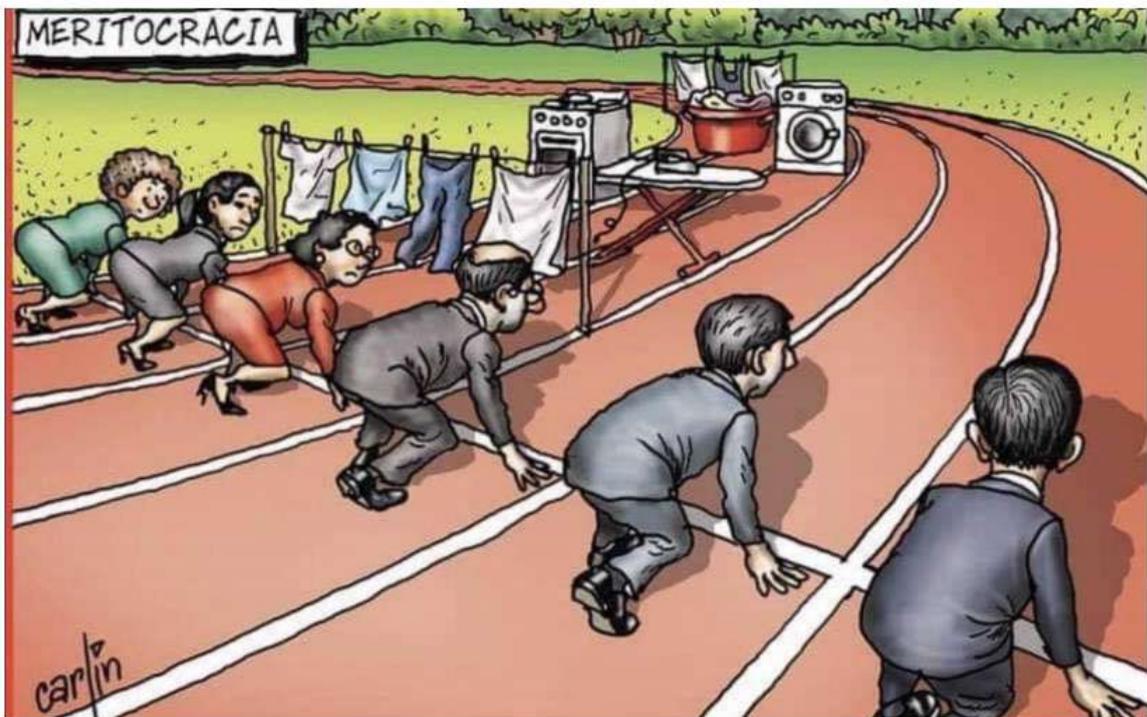
Uno de los ámbitos en los cuales se manifiesta la desigualdad de género es en el trabajo. Esto se da en un doble sentido. Por un lado, hablamos de **división sexual del trabajo** para referirnos a la habitual asignación de las tareas domésticas a las mujeres y al trabajo en el ámbito público a los varones en el marco de los roles de género. Si bien a simple vista podrían pensarse como trabajos complementarios, éstos se encuentran jerarquizados a través del salario: el trabajo que las mujeres realizan en el hogar no involucra una remuneración mientras que el que efectúan los varones sí, consolidándose un modelo de familia de varón-proveedor y mujer-ama de casa y una situación de dependencia económica.

Pese a que ésta puede no ser la situación de todas las mujeres, en términos estadísticos, se comprueba esta división sexual del trabajo: los varones participan menos en las tareas domésticas (sólo el 58% contra el 89% de las mujeres) y destinan menor cantidad de horas (3,4 horas diarias contra 6,4 de las mujeres) (INDEC, 2013). Sin embargo, la proporción de hogares con jefatura femenina es muy significativo: “el 27% de los hogares argentinos con menores son monoparentales (...) y de estos el 83% tiene jefatura femenina” (Strada et al., 2018, p.15).

Por otro lado, como las mujeres han venido incorporándose efectivamente al mercado de trabajo, al trabajo “productivo”, también nos encontramos con desigualdades en este ámbito. Esta incorporación no fue acompañada de una

redistribución de las tareas del hogar, por lo cual en la mayoría de los casos, las mujeres realizan una **“doble jornada laboral”**: en el mercado y en su hogar.

Esta responsabilización produce una sobrecarga de trabajo y una “pobreza de tiempo”, impidiéndoles formarse, participar de ámbitos de sociabilización laboral, disfrutar del ocio, entre otros. Así como también condiciona los modos en los cuales se insertan efectivamente al trabajo: acceden a los empleos más precarizados, de menos horas, que sean lo suficientemente flexibles para “conciliar” con el hogar, que requieren menores calificaciones, y por ende, los peores pagos.



Esto nos permite introducir el concepto de segregación vertical: las mujeres se encuentran dentro de la pirámide ocupacional, en los segmentos más bajos, dificultando seriamente el acceso a puestos jerárquicos, de poder.



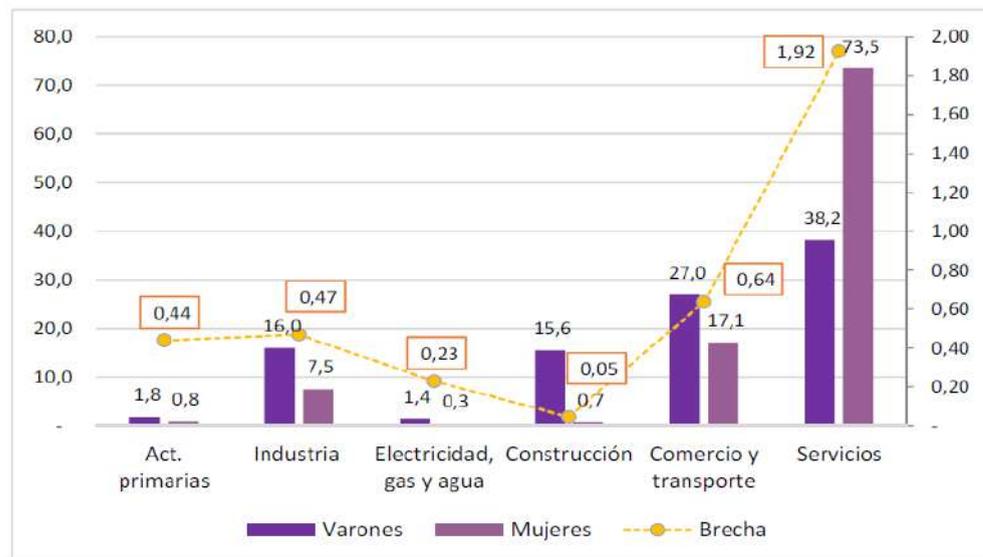
Fuente: Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017).

Incluso en espacios donde las mujeres están sobrerrepresentadas, los cargos jerárquicos son ocupados por varones. Ejemplo de esto podemos ver en el ámbito universitario: las mujeres son mayoría entre el estudiantado y la docencia, pero las jefaturas de cátedra y los decanatos y rectorados continúan siendo ocupados por varones.

A su vez, las desigualdades en el ámbito laboral se manifiestan en el tipo de trabajos (o rama de actividad) en los que se insertan varones y mujeres: la mayoría de los puestos laborales ocupados por mujeres se vinculan a tareas asociadas a lo femenino, entre ellas cuidados, educación y limpieza, como una extensión del trabajo doméstico que se les adjudica. Por el contrario, en los rubros de ingeniería, computación y construcción, predominan los varones. Es importante señalar que la inserción de las mujeres en determinadas áreas de trabajo se produce cuando las mismas pierden reconocimiento, y con ello,

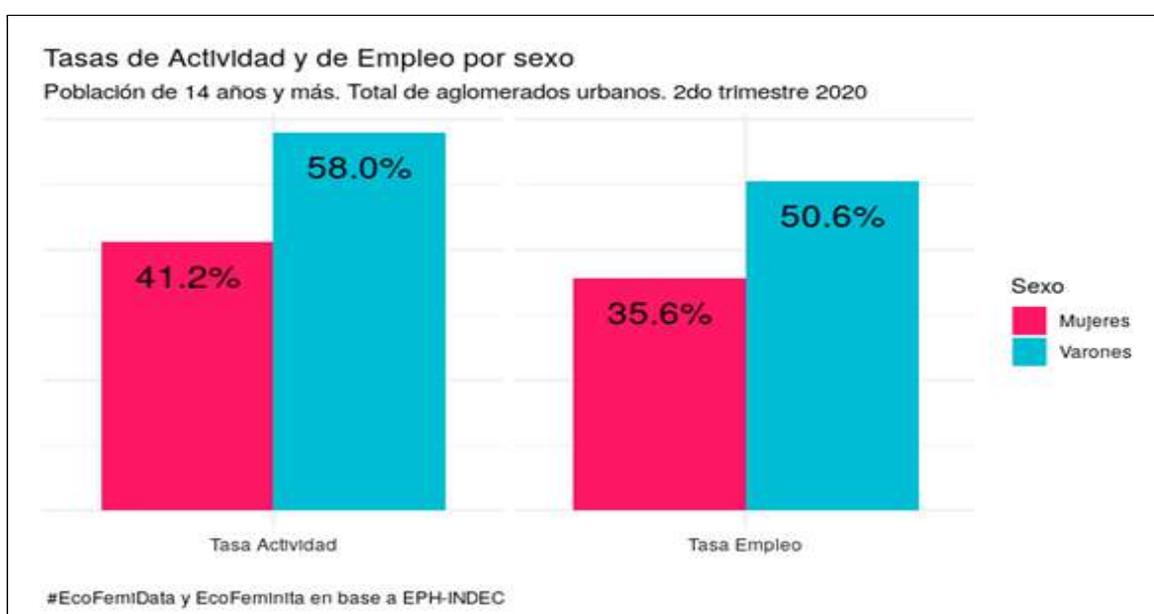
retribución económica (tal es el caso de la docencia universitaria). A la inversa, cuando un área se jerarquiza socialmente, los varones ganan lugar: pensemos por ejemplo en la industria del software, que en sus comienzos era terreno de las mujeres y al adquirir mayor relevancia fue asumida por los varones.

Este fenómeno, denominado segregación horizontal, está fuertemente asociado a los estereotipos de género de los que hablamos anteriormente: las distintas características que se les atribuyen a las mujeres son determinantes para el tipo de trabajo que conseguirán. En efecto, en la educación, la salud, los trabajos domésticos y el comercio minorista se encuentran la gran mayoría de los empleos femeninos. A su vez, estos modelos condicionan las aspiraciones y limitan las posibilidades de imaginarse y desarrollarse laboral y profesionalmente en otros ámbitos. Ejemplo de esto es la baja cantidad de mujeres que se anotan para estudiar ingeniería o para trabajar en el sector del transporte.



Fuente: Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017).

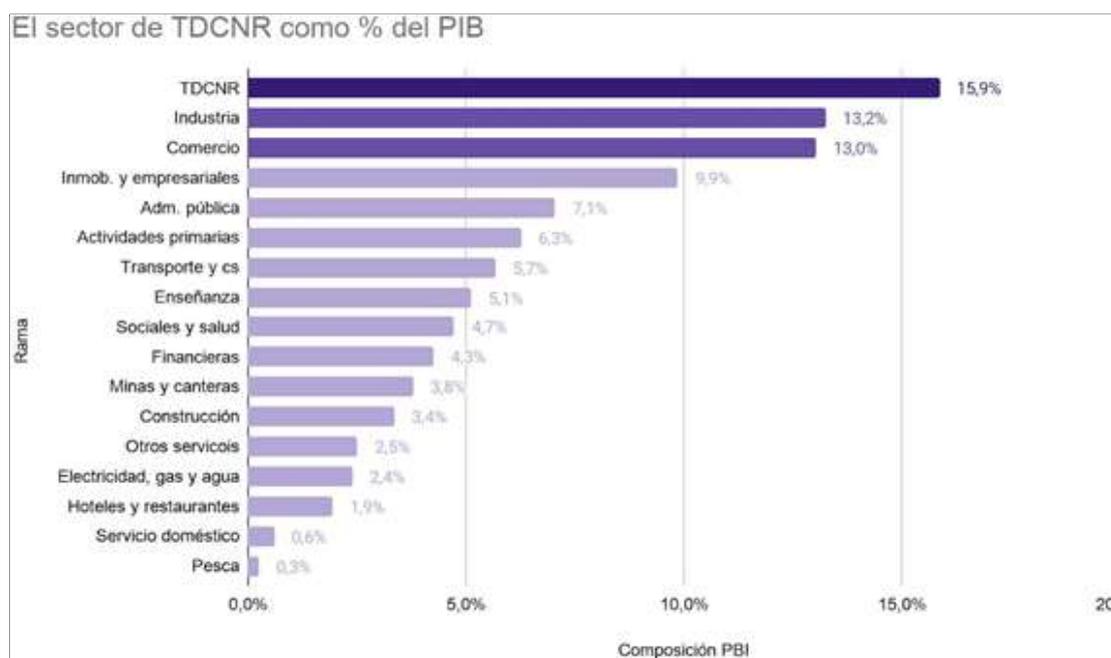
En suma, las mujeres ocupan los lugares más bajos de la pirámide ocupacional, y a su vez, se desempeñan en los trabajos peores considerados socialmente. Estos fenómenos explican en gran parte la **brecha salarial** entre mujeres y varones, que en la actualidad es del 27%. Esta situación ayuda a comprender por qué las mujeres se encuentran mayoritariamente entre los sectores con menores ingresos de la sociedad; es decir, están sobrerrepresentadas en la indigencia y en la pobreza, por lo cual hablamos de la **“feminización de la pobreza”**.



Asimismo, como vemos en el gráfico, las mujeres participan en menor medida del mercado laboral (tasa de actividad). Esto está fuertemente condicionado por su responsabilidad en las tareas de cuidados. Este trabajo está muy poco valorado socialmente, al punto de no reconocerlo como tal: ¿cuántas veces oímos la expresión “mi mamá no trabaja, es ama de casa”? De este modo, se asocia el cuidado al amor de madre, y se pierde de vista la cantidad de tiempo y energía destinado, las oportunidades que se desestiman para realizarlo

(laborales o de formación) y el valor que produce este trabajo. Ese valor está dado por la provisión diaria de trabajadores aseados, alimentados, descansados y educados para el mercado.

Es decir, el trabajo que realizan las mujeres gratuitamente sostiene el trabajo que se realiza en el mercado. Reflexionemos: ¿cuánto saldría pagar todo ese trabajo? Distintos Estados se han aventurado a realizar estas mediciones, arrojando datos muy sorprendentes. Si el trabajo doméstico fuera pago, en Argentina, ocuparía el primer lugar en aporte al Producto Bruto Interno, con el 15,9% como se ve en el gráfico siguiente.



Fuente: Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2020.

3.1. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Una vez que observamos estas desigualdades y sus fundamentos es necesario reconocer con qué herramientas contamos para construir ámbitos laborales libres de discriminación y más igualitarios. Para esto, vamos a revisar algunas normativas y recomendaciones que realizan aportes para la consecución de este propósito.

En efecto, podemos agrupar este tipo de iniciativas en lo que denominamos **políticas de “acción positiva”**, que establecen mecanismos para corregir las desventajas de origen de las mujeres, y **políticas de cuidado**, que proponen una serie de medidas para distribuir la responsabilidad sobre estas tareas.

Por el lado de las políticas de cuidado, es necesario mencionar que las mismas se enmarcan en múltiples derechos reconocidos por el Estado, en particular, los derechos de la infancia, la vejez y la discapacidad. Sin embargo, en el año 2007, en el marco de la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Argentina suscribe el Consenso de Quito, en el cual, por primera vez, se reconoce al cuidado como un derecho. Esto implica que es una obligación del Estado, que es responsable por su garantía. En dicho documento, asimismo, se establece que es necesario superar los estereotipos de género y la división sexual del trabajo, y promover la responsabilidad compartida a la hora de cuidar: entre varones y mujeres pero también entre el Estado, las familias, la comunidad y las empresas. El bienestar de las personas es reconocido como una responsabilidad social.

Cuando hablamos de políticas de cuidado no nos referimos a una política en particular sino a un conjunto de políticas que en su articulación configuran una determinada forma de organizar el cuidado, de distribuir responsabilidades (Faur, 2014). Si entendemos que para cuidar necesitamos tiempo, dinero o servicios de cuidado, podemos clasificar a las políticas de acuerdo a ello: políticas de tiempo (licencias parentales), políticas de dinero (transferencias de ingresos) y políticas de servicios de cuidado (infraestructura).

En el ámbito de las **licencias**, encontramos en la legislación vigente la “licencia por maternidad” y la “licencia por paternidad”. Según la Ley de Contrato de Trabajo, que establece el mínimo legal de las mismas, la “licencia por maternidad” es de 90 días corridos de los cuales la mitad deben ser antes del parto, o mínimo 30 días antes de la fecha presunta. Luego de eso, cuentan con una hora diaria por lactancia. En cambio, la “licencia por paternidad” es de 2 días corridos (de los cuales, por lo menos uno debe necesariamente ser hábil). Otras licencias existentes se vinculan a nacimiento, matrimonio, fallecimiento, estudio.

Esta amplia diferencia entre las licencias da cuenta de una concepción feminizada de los cuidados, y no fomenta la corresponsabilidad. En ese sentido, es importante rescatar las recomendaciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo en este asunto: extender la licencia de maternidad a 18 semanas, incorporar licencias por adopción, impulsar licencias parentales durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad (que puedan ser tomadas por mujeres o varones indistintamente), entre otras (Recomendación 191, OIT, 2000).

En cuanto a las políticas de **dinero para cuidar**, cabe mencionar la Asignación Familiar por Hijo (o su equivalente para trabajadores informales -Asignación Universal por Hijo-), la Asignación por Embarazo, por nacimiento, por adopción o por matrimonio.

Por último, las políticas de **servicios de cuidado** se vinculan a la provisión de espacios que permitan impulsar la corresponsabilidad. Por ejemplo, guarderías en los lugares de trabajo, así como espacios de cuidado en los centros de formación, que permitan la incorporación de estudiantes con hijxs a cargo.

En relación a las políticas de acción positiva, nuestro país viene implementando desde hace varias décadas, a través de distintas leyes, la obligatoriedad de un cupo mínimo de mujeres en ámbitos a los que mayoritariamente no pueden acceder. Esto supone reconocer que si tratamos de igual modo a varones y mujeres en el ámbito laboral, político o en las instancias de toma de decisiones, sólo contribuimos a perpetuar las desigualdades existentes.

A diferencia de esto, lo que se busca con estas políticas es favorecer a un grupo que se considera en una situación de desventaja, en este caso las mujeres. Para ello se establece un mínimo de participación obligatoria, o directamente una distribución paritaria, como en las normativas más actuales. Un ejemplo de esto es el establecimiento de un cupo del 30% en la integración de listas para ocupar cargos en el poder legislativo o la conformación paritaria (50%) de las autoridades de un partido político.

A. Violencia en el ámbito laboral

La violencia en el ámbito laboral es también uno de los factores que afectan la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo e incluye un amplio abanico de situaciones que se encuentran definidas en el Convenio 190 de la OIT (2019):

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Artículo 1)

De este modo, se abarcan el abuso físico o verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho. Aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo “dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Convenio 190 OIT, 2019).

Este Convenio fue ratificado por el Congreso de nuestro país en el año 2020 para entrar en vigencia en junio de 2021 (Ley 27.580, 2020). De este modo, el Estado “deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (Artículo 4, Convenio 190 OIT, 2019).

Esta ratificación es fundamental porque es el primer tratado internacional que aborda de manera específica y exhaustiva la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Asimismo, desarrolla el alcance de las obligaciones que al respecto

tienen los Estados y también los particulares. Es un modo de proteger a las mujeres de las prácticas que buscan excluirlas del ámbito de trabajo.

Este Convenio va en consonancia con la política llevada adelante por múltiples organizaciones, incluidas el Estado, los sindicatos, las empresas, etc. que han ido incorporando **Protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género**, para dar respuesta a prácticas en el ámbito del trabajo que no configuran delitos penales pero que requieren un abordaje integral para garantizar ambientes libres de todo tipo de violencia.

Si sufrís violencia o acoso en el ámbito laboral, podés acudir a la **Subsecretaría de Bienestar y Género en la Policía:**
Ministerio de Seguridad, Primera Junta 2823 (Santa Fe)
Te. (0342) 4505200 interno 6213
Whatsapp. 342 - 538 0139
Mail: bienestarygenerominseg@santafe.gov.ar

Las políticas mencionadas son solo algunas de un universo más vasto de acciones posibles y herramientas disponibles que permitan introducir cambios profundos en los distintos ámbitos de la vida social, para erradicar las desigualdades basadas en el género y favorecer espacios laborales e institucionales más equitativos y democráticos. En este sentido, incorporamos, a modo de cierre de este módulo, una serie de recomendaciones para construir buenas prácticas en los lugares de trabajo.

B. Construyendo ambientes laborales libres de violencia y de discriminación.³

- No dar por sentada la heterosexualidad entre compañeros/as de trabajo. Utilizar un lenguaje inclusivo, por ejemplo preguntar ¿tenés pareja? o ¿estás saliendo con alguien? en lugar de ¿tenés novio o novia?
- Las “bromas” que humillan a una persona por su identidad de género u orientación constituyen expresiones de odio y discriminación.
- Reproducir mitos sobre la identidad sexual estigmatiza a las personas LGBTQI+.
- Descalificar, agredir, insultar y hostigar a personas por su identidad sexual es violencia laboral.
- Erradicar los comentarios sexistas o con connotación sexual, “piropos”, insinuaciones, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual.
- Evitar acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- No difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.

³ Recuperado del material producido por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe. Al momento de la redacción del presente cuadernillo, se encontraba inédito.

MÓDULO 4.

Diversidad sexual.

4.1. PERSPECTIVA INTEGRAL DE LA SEXUALIDAD.

Entender la **sexualidad** desde una **perspectiva integral** supone, en primera instancia, tener una mirada crítica de la visión que la reduce sólo a los aspectos biológicos relacionados con la reproducción y la genitalidad. Por el contrario, implica pensarla como una dimensión humana fundamental que articula también aspectos psicológicos, sociales, económicos, afectivos, éticos, legales, históricos, espirituales. Está presente a lo largo de la vida y abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Desde esta mirada, también se tiene en cuenta la afectividad, los sentimientos, la relación con el propio cuerpo y entre los cuerpos, los cuidados y el placer.

Las formas de vivir la sexualidad son diversas y están atravesadas por los modos culturales y de época, que han ido cambiando a lo largo de la historia. Existen además derechos sexuales y derechos reproductivos plasmados en leyes y programas bajo la responsabilidad del Estado.

La **perspectiva de género** es muy importante a la hora de pensar la sexualidad porque requiere reconocer y poner en discusión los mandatos sociales en torno a

la masculinidad y a la feminidad, los estereotipos y las representaciones de género, y cómo éstos reproducen las desigualdades e inciden en el ejercicio de nuestros derechos.

Reflexionando sobre los mandatos sociales y sexistas sobre la sexualidad

- Las mujeres tienen menos deseo sexual que los varones, queda mal cuando una mujer se muestra deseosa o toma la iniciativa.
- El hombre tiene que conquistar a la mujer, siempre estar dispuesto a tener relaciones, y tener un “buen rendimiento”
- Las mujeres siempre tenemos que estar dispuestas cuando nuestra pareja quiere tener relaciones sexuales.
- No es normal que siendo hombre te guste otro hombre, debe haber tenido un trauma en la infancia.
- Una mujer es lesbiana porque no tuvo buenas experiencias con varones.

¿Alguna vez sentiste que te juzgaron de esta manera o te impusieron alguno de estos mandatos? ¿Qué otros mandatos sociales respecto al género y las sexualidades que sean necesarios visibilizar y cuestionar se te ocurren?

Este tipo de mandatos producen muchos daños y sufrimientos, pero además vulneran derechos. Es muy importante visibilizarlos, hablar de ellos, ponerlos en debate para construir conductas y prácticas sociales que no sean

discriminatorias y violentas. Los cambios culturales y en la forma de relacionarnos son centrales para que efectivamente podamos ejercer el derecho a una sexualidad libre, placentera y responsable.

Pensar la perspectiva de género apunta también a promover vínculos más equitativos, libres de violencias y todo tipo de discriminación.

A. ¿Qué tiene que ver el género con la orientación sexual? Discriminación basada en el género y orientación sexual. Heterosexualidad obligatoria y diversidad.

Como decíamos en el primer módulo, los seres humanos nacemos con diferentes características corporales, entre ellas, con diferentes genitales. Es la cultura en la que nacemos, y no la naturaleza, la que ordena de manera binaria (en dos términos) la **diversidad de nuestros cuerpos**.

La **asignación de género** es el género que nos asignan al nacer según nuestros genitales (vagina: femenino, pene: masculino).

Aquellas personas que se identifican con el género que les fue asignado al nacer, se consideran personas **cisgénero** (el prefijo “cis” significa “del mismo lado”). En cambio, las personas **trans** (travestis, transexuales y transgénero) son quienes se identifican y perciben en un género distinto al que les asignaron al nacer (por ejemplo, un varón trans es aquella persona que asignada hembra/mujer al nacer, se siente, construye y percibe a sí misma como varón).

¿Conocés sobre INTERSEXUALIDAD?

Se denomina intersexuales a las personas con genitales, cromosomas, gónadas no identificables con la asignación “macho” o “hembra”, presentando diversas combinaciones entre los mismos. O sea que no pueden ser leídas por el binomio sexual imperante en nuestra cultura (macho/hembra). A menudo se realizan intervenciones quirúrgicas sin su consentimiento poco tiempo después del nacimiento, con la sola finalidad de que “parezcan nenas o nenes” creando una apariencia física con la que en definitiva la persona intersex no se sabe si se identificará. En ocasiones generan consecuencias irreversibles como cicatrices severas, infecciones urinarias, reducción o pérdida total de la sensibilidad sexual y dependencia de la medicación. Por otra parte, vulneran el derecho a la integridad y a la autodeterminación sobre el propio cuerpo como también al libre desarrollo de las personas. La intersexualidad no es una patología, sino una condición de no conformidad física con criterios culturalmente definidos de normalidad corporal (macho/hembra). Hoy en día la intersexualidad es considerada parte de la **diversidad corporal**.

En este punto es importante recordar que la **identidad de género** es la percepción interna o vivencia interna que una persona tiene de su propio género y de sí misma, si se considera mujer o si se considera hombre u otra alternativa, más allá del género que le haya sido asignado al momento de nacer. Por ello se dice que la identidad de género es una categoría **auto-percibida**. Se conforma a partir de componentes sociales, psíquicos y culturales.

Si nos adecuamos a las expectativas culturales, dirán que somos “normales”, que actuamos de modo “natural”. En cambio, si no nos sentimos a gusto con esos mandatos, o nuestra identidad de género no coincide con la que nos asignaron al nacer, nos califican de “raros”, “desviados”, “anormales” y hasta “enfermos”, solemos recibir diferentes formas de segregación, discriminación, estigmatización u otras formas de la violencia, incluso violencia física. Estas prácticas y discursos vulneran derechos, la mayor expresión de estas violencias son los travesticidios y crímenes de odio hacia homosexuales, lesbianas y otras identidades diversas.

La **expresión de género** refiere al conjunto de características por medio de las cuales manifestamos y expresamos nuestra identidad. Es la forma en que las personas manifiestan su género a través de la apariencia física (vestimenta, estilos de cabellos, el uso de cosméticos), la forma de hablar, los gestos, el nombre, el comportamiento en la interacción con los demás, etcétera.

Por otra parte, la **orientación sexual** puede definirse como la capacidad de una persona de sentir atracción sexual, erótica o afectiva por otras personas. Si esa atracción se dirige a personas de un género diferente al propio hablamos de **heterosexualidad**; si se dirige a personas del género propio, hablamos de **homosexualidad**. Si el deseo incluye a ambos géneros su orientación es **bisexual**, si la atracción es independiente del género se nombra como **pansexual**. Si no hay deseo sexual hacia otras personas hablamos de **asexualidad**.

Decimos que la sociedad constituye la heterosexualidad como obligatoria porque funciona como norma (**heteronormatividad**), como la única orientación posible, como el único modelo válido, “natural” y “normal” de relación sexoafectiva. Al

heterosexismo lo conforman todas aquellas actitudes, pensamientos, que perpetúan la heterosexualidad como norma obligatoria, invisibilizando las múltiples orientaciones sexuales existentes. Es la estigmatización, denigración o negación de cualquier identificación que no sea heterosexual.

Abriendo preguntas..

“La heterosexualidad es lo natural porque es lo que permite la reproducción”. Esta afirmación que se utiliza muchas veces como justificación, es muy discutible. Por un lado contrasta con la realidad, hoy en día las vías de acceso a la maternidad y paternidad, son múltiples y no dependen exclusivamente de la reproducción biológica entre un varón y una mujer. Y, además, ¿por qué creer que el fin primero y último de la sexualidad es la reproducción? ¿Qué lugares ocupan entonces nuestros deseos, nuestros gustos, nuestras libertades?

Como ya vimos, la sexualidad es una dimensión humana que implica un proceso complejo de construcción atravesado por diversos factores. No puede ser reducido a explicaciones genéticas, biológicas ni psicológicas. Las orientaciones sexuales son diversas y no debemos atribuirles valores morales. Tenemos derechos a vivir la sexualidad de forma libre, placentera, cuidada, sin violencias ni discriminación.

Cuando hablamos de **diversidad sexual** nos referimos a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, comportamientos y

características que conforman la pluralidad de formas de vivir y sentir la sexualidad. Esta concepción busca incorporar la idea de igualdad, normalizando y reconociendo la libertad sexual y el derecho a decidir con quién y cómo cada persona comparte su vida y sus prácticas sexuales.

B. ¿Por qué es importante no presuponer la identidad de género o la orientación sexual de las personas?

Tendemos a presuponer y hacer inferencias respecto a la sexualidad de las personas por su aspecto, en función de los patrones que hemos aprendido como “normales” por la sociedad. Es fundamental dejar de hacerlo, prestar atención a cómo la persona se nombra o preguntar en caso de que sea necesario, para así garantizar el derecho al trato digno.

En ese sentido, no debemos confundir la expresión de género con la identidad de género. Por ejemplo, puede que alguien tenga características socialmente consideradas “masculinas” pero se auto-perciba como mujer.

En cuanto a la orientación sexual, representa una característica personal que es independiente de la identidad de género y de la expresión de género; además puede cambiar a lo largo del tiempo. Por lo tanto, la identidad o expresión de género de una persona no permite inferir su orientación sexual.

Solemos **presuponer que la orientación sexual de las personas es heterosexual**, y esto es porque, como ya vimos, socialmente se asume como norma de conducta general y adecuada la heterosexualidad. La “heteronorma” implica que se **jerarquiza** esta orientación sexual por sobre las otras posibles, produciendo discriminación, violencias y desigualdades.

Las diversidades sexuales comúnmente son invisibilizadas, y por eso es fundamental nombrarlas. Se suele utilizar la sigla **LGBTTTIQ+** que designa a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, intersex y queer. Hay que resaltar que las formas de expresar la sexualidad y la construcción de identidad son procesos dinámicos que se dan a lo largo de la vida de las personas, continuamente emergen nuevas formas de expresión, identidad u orientación sexual.

4.2. LEGISLACIÓN Y MARCO NORMATIVO.

A. Ley 26.618 de “Matrimonio Igualitario”

Esta ley, sancionada en el año 2010, termina con la discriminación que llevaba adelante el propio Estado al no reconocer uniones civiles que no fueran entre un hombre y una mujer cis. Más allá de los derechos puntuales, coloca en un pie de igualdad a todas/os las/os ciudadanas/os sin distinción de orientación sexual e identidad de género.

Establece que las personas del mismo sexo pueden contraer matrimonio. Usa el término «contrayentes», en lugar de hombre o mujer. Reconoce y garantiza la igualdad jurídica para las parejas del mismo sexo. Contiene una cláusula de interpretación para aplicar el resto de la normativa en relación a que todas las familias, sean de igual o distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones, y prohíbe interpretar o aplicar normas en el sentido que limiten, restrinjan, excluyan o supriman el goce de los mismos derechos.

También es importante nombrar que en 2014 se promulgó el Nuevo Código Civil y Comercial que reconoce más y mejores derechos para todas las familias, cualquiera sea su composición. Incorpora en todo su articulado la ley de matrimonio igualitario y la ley de identidad de género, y reconoce a las familias ensambladas de cualquier tipo.

B. Ley 26.743 de “Identidad de género”.

Sancionada en el año 2012, establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo con ésta e identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad.

En el Artículo 2º aporta la siguiente definición:

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

Esta legislación sostiene varios principios.

- Despatologización: no considerar la identidad de género una enfermedad.

- Desjudicialización: prevalece el simple trámite administrativo para el cambio registral, pudiendo ser realizado al sólo requerimiento de la persona.
- Descriminalización: no considerarla como un delito o falta.
- Desestigmatización: aporta a combatir prejuicios o estigmas.

a. Modificación de documentos:

Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercibida (Art. 3º). Sin la necesidad de tener una cirugía de reasignación ni tratamiento médico o psicológico, ni tampoco autorización judicial. Es un trámite sencillo que realiza la persona en el Registro Civil. Los datos anteriores al cambio registral son confidenciales.

b. Trato digno:

Se debe respetar la identidad de género adoptada por las personas. Aun cuando no se haya realizado la rectificación en la documentación (acta de nacimiento y DNI), se establece el derecho a ser tratada/o según la identidad de género autopercibida tanto en lo escrito, como en el lenguaje oral. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Es decir, que aunque el documento diga que la persona se llama Carlos, si ella se autopercibe como mujer y eligió como su nombre María, así debe ser llamada.

c. Salud:

Las personas tienen derecho a acceder a tratamientos hormonales y/o intervenciones quirúrgicas, totales o parciales, de manera gratuita ya sea en el sistema público de salud, obras sociales o el ámbito privado.

d. Niñas, niños y adolescentes:

Las personas menores de 18 años necesitan autorización de su representante legal (madre, padre, tutor) para rectificar partidas y documentos. Si la/el representante legal se niega a otorgar la autorización, la niña, el niño o adolescente puede solicitarlo judicialmente en un proceso abreviado y rápido.

¿DE QUE SE TRATA EL HOMO-ODIO?

El término homo-odio se emplea cada vez más, en la actualidad, para reemplazar la utilización de “homofobia” por considerarlo un término que no representa la profundidad de estos actos de discriminación. Vivimos en una sociedad cis heteronormativa, con todo lo que ello implica, por lo tanto los actos discriminatorios y/u odiantes no pueden ser camuflados detrás de la carátula de “enfermedad” sino que son actitudes culturales, transmitidas y aprendidas, para denotar reforzar y perpetuar esa norma cis heterosexual.

Los crímenes de odio hacia un género, orientación o identidad sexual, fueron incorporados en el Código Penal de nuestro país en el año 2012 como agravantes por expresar el mayor grado de violencia hacia un grupo social (Ley 26.791, 2012).

FUENTES: Glosario para hablar de disidencias sexuales UNR y Ley 26.791

C. Ley Provincial 13.902: Cupo laboral travesti trans

Fue aprobada en el año 2019, y reglamentada en 2020. Tiene por objeto favorecer la inserción y estabilidad laboral de personas travestis, transexuales y transgénero, alentando su contratación y empleo en el sector público y privado a los fines de garantizar el derecho al trabajo. Según esta ley el Estado provincial incorporará en su personal bajo las diferentes modalidades de contratación a personas travestis, transexuales y transgénero, en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de personas que hayan procedido a la rectificación registral de sexo, nombre e imagen, en el territorio provincial. Para ello se conformará un Registro de Aspirantes.

4. 3. EL LENGUAJE FRENTE AL BINARISMO ADMINISTRATIVO:

A. ¿Cómo registrar la diversidad?

Una de las cuestiones a ser tenidas en cuenta para garantizar el derecho al trato digno que plantea la Ley de identidad de género implica repensar la forma de dirigirnos hacia las personas y la forma de registrar la diversidad.

En este sentido, nos parece fundamental cerrar este cuadernillo con una serie de recomendaciones específicas para el personal policial en relación con el trato a personas trans.

B. Buenas prácticas policiales para el trato a personas trans⁴

- Aunque comúnmente utilizamos expresiones como “señor” o “señora”, incluso como una muestra de respeto, es recomendable utilizar lenguaje

⁴ Recuperado del material producido por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe. Al momento de la redacción del presente cuadernillo, se encontraba inédito.

neutro en los casos en que no sepamos cómo desea ser llamada una persona.

- Para garantizar una comunicación adecuada se sugiere preguntarle respetuosamente como prefiere ser nombrada. En adelante debemos llamarla en todas las situaciones por ese nombre, independientemente del que aparezca en su DNI.
- En los casos en que no sepamos su nombre autopercebido podemos llamarla por el apellido.
- Para la redacción de la denuncia o para cualquier otro trámite, siempre debe utilizarse el género que corresponda con la identidad de género autopercebida de la persona. Mientras no se haya realizado el cambio en el DNI, la forma correcta de registrar los datos es combinar las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud de la persona.

Bibliografía ampliatoria / de referencia:

Consenso de Quito. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Ecuador, 9 de agosto de 2007.

Convención de Belem do Pará - Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. OEA, 1994.

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Naciones Unidas, 1979.

Dirección General de Políticas de Género (2017). Formación de promotoras y promotores territoriales en género. Buenos Aires, Argentina.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico. Buenos Aires, Argentina.

Dorlin, E. (2009). Sexo, género y sexualidades: Introducción a la teoría feminista. Buenos Aires, Argentina: Ed Nueva Visión.

Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. En V. Esquivel (Ed.) La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región (pp. 190-246). Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.

Fabbri, L. (2014). Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo/género. Revista Izquierdas, nº 19, 143-157.

Faur, E. (2014). El cuidado infantil en el Siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno editores.

Femenías, M. L. (2013). Violencias cotidianas, en las vidas de las mujeres. Rosario, Argentina: Prohistoria Ediciones.

INDEC (2013). Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Buenos Aires, Argentina: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Ley Nº 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 13 de mayo de 1976.

Ley Nº 26.150. Programa nacional de educación sexual integral. Buenos Aires, Argentina, 23 de octubre de 2006.

Ley N° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Buenos Aires, Argentina, 1 de abril de 2009.

Ley N° 26.618. Matrimonio Civil. Código civil-modificación. Buenos Aires, Argentina, 21 de julio de 2010.

Ley N° 26.743. Identidad de género. Buenos Aires, Argentina, 23 de mayo de 2012.

Ley N° 26.791. Código penal-modificaciones. Buenos Aires, Argentina, 14 de noviembre de 2012.

Ley N° 27.499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Buenos Aires, Argentina, 10 de enero de 2019.

Ley N° 27.580. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Buenos Aires, Argentina, 15 de diciembre de 2020.

Ley Provincial 13348. Adhesión a la Ley nacional n° 26.485. Santa Fe, 17 de julio de 2013.

Ley Provincial 13696. Ley para trabajadoras en situación de violencia de género. Santa Fe, 9 de enero de 2018.

Ley Provincial 13891. Adhesión a la Ley Micaela. Santa Fe, 26 de septiembre de 2019.

Ley Provincial 13902. Cupo Laboral travesti-trans. Santa Fe, 27 de noviembre de 2019.

Maffía, D. (2008) Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica. Recuperado el 20/11/20 de:<http://dianamaffia.com.ar/archivos/>

Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf

Ministerio de Seguridad (no publicado) Capacitación obligatoria Ley Micaela.

OIT y PNUD. (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

OIT (2000). Recomendación 191: Recomendación sobre la protección de la maternidad.

OIT (2019). Convenio 190: sobre la violencia y el acoso. Ginebra, Suiza.

ONU Mujeres y OACNUDH (2014). Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). Panamá.

ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: Transformar las economías para realizar los derechos. Panamá.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Revista Nueva Sociedad, nº 256, 30-44.

Strada, J., Sacco, E., Ascencio, D., Cabanillas, G. y Bosch, N. (2018) Más precarizadas y con menores salarios: La situación económica de las mujeres

argentinas. Buenos Aires, Argentina: Centro de Economía Política Argentina (CEPA).

Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres - UFEM (2018). Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres (femicidios). Buenos Aires, Argentina.

UNR. Glosario para hablar de disidencias sexuales.

Varela, N. (2008). Feminismo para principiantes. Barcelona, España: Ediciones B.

Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017). Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual. En Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El Trabajo en Conflicto, dinámicas y expresiones en el contexto actual. Grupo Temático nº6. Buenos Aires, Argentina.

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
“SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

CUADERNILLO DE CONTENIDOS

2

CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ESPECIALIZACIÓN
“Diversidad sexual, masculinidades
y género”



Santa Fe
Provincia

Presentación

Este cuadernillo corresponde al curso “Diversidad sexual, masculinidades y género”. El mismo forma parte del Ciclo de Formación Continua “Seguridad democrática con perspectiva de género” que tiene como propósito el fortalecimiento institucional y la generación de nuevas capacidades, a partir del abordaje de temáticas vinculadas a la perspectiva de género y diversidad sexual.

En las últimas décadas se produjeron grandes transformaciones socioculturales en nuestro país y el mundo en materia de género y diversidad sexual que se tradujeron en una transformación de la legislación tendiente a garantizar derechos humanos de las mujeres y colectivos de la diversidad sexual.

La consagración de estos derechos en leyes y convenciones internacionales y nacionales no basta para su real garantía, y la violencia por motivos de género continúa perpetuándose en nuestra sociedad. En este sentido es que se desplegaron diversas iniciativas que buscan la implementación efectiva de estas normas, dentro de las cuales se destaca la capacitación obligatoria en género para los tres poderes del Estado, conocida como “Ley Micaela” (Ley N° 27499), a la que adhiere la provincia de Santa Fe.

La formación es una dimensión central en el proceso de erradicar la violencia y la desigualdad basadas en el género, tanto al interior de la institución como en su contacto con la sociedad y el resto de las dependencias estatales. Es por esto que resulta esencial la formación continua en este tema, para adecuar la institución y sus prácticas a las normativas internacionales, nacionales y provinciales vigentes en materia de género y diversidad sexual.

A modo organizativo, el curso -y este cuadernillo- se divide en 4 (cuatro) módulos temáticos. En el primero, introducimos qué es la **perspectiva de género** y las ideas claves para pensar las desigualdades y violencias de género. En el segundo nos dedicaremos a desarrollar los conceptos relacionados a la sexualidad y la diversidad desde un enfoque integral y de derechos. En el tercer módulo realizamos un recorrido por **la legislación y las normativas** a tener para trabajar estos temas, promover buenas prácticas policiales y un ambiente laboral libre de discriminación. Por último, en el cuarto módulo nos adentramos a problematizar los mandatos tradicionales de la **masculinidad**, sus costos y la relación con las violencias de género.

Módulo 1.

Perspectiva de género y sexualidades.

1.1. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO DECIMOS PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género es un enfoque que permite identificar y cuestionar la existencia de desigualdades entre los géneros -varones y mujeres e identidades de la diversidad sexual-, y entender estas desigualdades como relaciones de poder. Esta mirada nos invita a reconocer la mayor relevancia que tienen en la sociedad los atributos, funciones, valores y saberes vinculados a lo masculino, y la menor valoración que poseen las cualidades, trabajos y capacidades asociados a lo femenino. Es decir, la relación entre los géneros es una relación de jerarquía.

Por el contrario, las perspectivas “neutras” o “ciegas al género” invisibilizan los efectos e implicancias que las relaciones de género conllevan en nuestras sociedades. Es decir, desconocen la relevancia que tiene la pertenencia a uno u otro género en términos sociales, políticos, económicos, etc.

Al mismo tiempo, la perspectiva de género implica comprender estas relaciones como construcciones sociales, históricas, y no como designios de la “naturaleza”. No hay elementos biológicos que expliquen la jerarquización de lo “masculino” sobre lo “femenino” sino que se fue constituyendo social y culturalmente y se reprodujo a lo largo de la historia.

a. Ahora bien, ¿qué es el género?

El género es una construcción social, cultural, histórica, que se conforma a partir del sexo que nos es asignado al nacer. Hace referencia a los roles, atributos, responsabilidades y características que se asigna a las personas por ser varones o mujeres, en una cultura y un momento histórico determinados.

Desde pequeño/as, aprendemos las características y comportamientos “femeninos” y “masculinos” considerados apropiados socialmente. En este proceso de socialización, se reproducen una serie de **estereotipos** (cómo son) y **roles** (qué deben hacer) de género, que funcionan con una lógica de opuestos, complementarios y jerárquicos.

La categoría de género tiene un carácter relacional: “lo que se entiende por masculino se define con relación a lo que se entiende por femenino, y viceversa, en un horizonte de significaciones mutuas” (Fabbri, 2014, p.145). De este modo, nos encontramos con pares de conceptos dicotómicos que se atribuyen a uno u otro género, y entre los cuales los asociados con lo masculino son más valorados socialmente.

MASCULINO	FEMENINO
racional	emocional
mente	cuerpo
ámbito público/mercado	ámbito privado/hogar
trabajo productivo	trabajo reproductivo
activo	pasivo

Un estereotipo es una imagen socialmente compartida, muy simplificada y con pocos detalles, carente de fundamentos científicos, con que se pretende definir, caracterizar y calificar a un grupo social: en este caso, en función de su género.

Estos estereotipos limitan y regulan las aspiraciones de las personas, al mismo tiempo que condicionan las expectativas que los demás tienen sobre ellas: no se espera lo mismo de un varón que de una mujer, en su comportamiento, en sus modos de hablar, de pensar, de sentir, de vestirse. Estos estereotipos son transmitidos a través de mecanismos de socialización desde la primera infancia. Ya desde la niñez se asocia a superhéroes y policías con varones, y a las princesas o maestras con mujeres, y es a través de juegos, roles, canciones, películas y cuentos que se reproducen estos modelos.

La escuela, la familia, los medios de comunicación y el ámbito de trabajo, son instituciones de socialización que reproducen estos estereotipos, promoviendo imágenes y experiencias que refuerzan estos modelos. Los mecanismos a través de los cuales se transmiten estos discursos establecen **mandatos** diferenciales de acuerdo al género y constituyen un aspecto central en la conformación de las identidades.

Es decir, mientras que a las mujeres se les enseña a ser dedicadas y maternales, los varones aprenden a disponer del cuerpo y del tiempo de las mujeres. A las mujeres se las educa para el amor mientras que a los varones se les demanda que demuestren fuerza y decisión. Cuando las trayectorias y vivencias de las personas se apartan de estos mandatos que nos indican cómo debemos ser según el género que nos asignaron, comienzan a operar dispositivos de disciplinamiento.



machismo

Hablamos de **machismo** para referirnos a todas las actitudes, posturas y comportamientos relacionados a la idea de que el hombre es superior a la mujer por el simple hecho de ser hombre. Su principal característica es la degradación de lo femenino; su mayor forma de expresión, la violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades en contra de las mujeres.

"El machismo es un discurso de la desigualdad. Consiste en la discriminación basada en la creencia de que los hombres son superiores a las mujeres. En la práctica, se utiliza machismo para referirse a los actos o a las palabras con las que normalmente de forma ofensiva o vulgar se muestra el sexismo que subyace en la estructura social" (Varela, 2008, p.180)

Si pensamos desde la perspectiva de GÉNERO, ¿las siguientes afirmaciones son VERDADERAS O FALSAS?

- Los hombres son más agresivos que las mujeres.
- Las mujeres son mejores para cuidar a las/os niñas/os.
- Los hombres tienen más necesidades sexuales que las mujeres.

- Los hombres no lloran.
- Las mujeres son románticas y sentimentales.
- Las mujeres tienen más habilidades para la limpieza de la casa

Fuente: Dirección General de Políticas de Género (2017)

1.2. DESIGUALDADES Y VIOLENCIAS DE GÉNERO

Al hablar de desigualdad de género nos referimos a las asimetrías de poder existentes entre varones y mujeres e identidades de la diversidad sexual, estas impactan en todos los ámbitos de la vida social. Se expresa en la diferencia de oportunidades y acceso a recursos económicos, sociales, culturales, políticos entre otros.

Una de las principales problemáticas vinculada a las desigualdades de género es la violencia. Constituye una de las prácticas en las que con mayor crudeza se manifiesta el dominio de los varones. En la Ley 26.485: “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, se define la violencia contra las mujeres 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.” (art. 4).

Existen diversos tipos y modalidades en los que se expresa la violencia de género, los cuales están tipificados en la ley, para leerla puedes acceder al siguiente link:

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

a. ¿Es lo mismo “violencia de género” y “violencia contra las mujeres”?

Si bien son conceptos parecidos y a veces se los intercambia, no son iguales. “Violencia de género” es una noción más amplia que “violencia contra las mujeres” ya que incluye, además la violencia que se dirige contra otros sujetos (no mujeres) por su condición de género como pueden ser las personas que poseen orientación sexual o identidades de género distintas a las dominantes, por ejemplo, personas homosexuales, intersexuales, transgénero o transexuales.

Este tipo de violencia está en el origen de todas las sociedades y es transversal, es decir, atraviesa a todos los grupos sociales, étnicos, culturales, de cualquier edad, nivel de ingresos, estudios u ocupación. Por otra parte, es preciso hacer hincapié en que la violencia de género no es un asunto privado (el famoso “no te metás”), es una violación de los derechos humanos y por lo tanto una cuestión de Estado.



b. Prácticas policiales con perspectiva de género

Recuperamos del cuadernillo “Ley Micaela” producido por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe¹ algunas buenas prácticas para el abordaje de situaciones de violencia con perspectiva de género en el ámbito policial.

¹ Al momento de la redacción del presente cuadernillo, el material producido por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe se encontraba inédito.

- Quien reciba a la denunciante (de una situación de violencia de género) debe **presentarse** con nombre, apellido y jerarquía, en función de entablar una relación más personalizada y favorecer la comunicación con la víctima.
- Es importante recordar que las **víctimas de violencia** se acercan a las instituciones en busca de un acompañamiento profesional, necesitan ser escuchadas, respetadas y asesoradas en los pasos a seguir a partir de la denuncia.
- Si la denunciante o testigos/as son **menores de edad**, debe tomarse testimonio de acuerdo a las normas procesales vigentes, con intervención de las autoridades judiciales pertinentes.
- Se debe generar un **ambiente cómodo y seguro** para las personas que denuncian, en un ámbito confidencial y cuidado para que pueda expresarse.
- Si la denunciante lo solicita, puede ser acompañada por una persona de su confianza para favorecer la contención.
- En caso de estar acompañada por un/a **testigo**, es importante tomar declaración también a esa persona (con los recaudos necesarios si son menores de edad).
- Se recomienda en la medida de lo posible priorizar que las declaraciones las tome **personal femenino**. Muchas veces las mujeres víctimas de violencia de género prefieren evitar encontrarse con una persona del mismo género que las agredió, sobre todo en momentos de mucha conmoción y desorden emocional.
- Es importante **destinar un tiempo para tomar las declaraciones** sin interrupciones externas y sin mostrar apuro. Hacer contacto visual, no

distraerse de la entrevista, mostrar también con el lenguaje corporal que se está sosteniendo a quien padeció una situación de violencia.

- La **escucha activa** establece estar atento/a a las distintas manifestaciones del miedo, la autoculpabilización, reconocer y sostener a la persona en las decisiones que fue tomando. Es fundamental visibilizar la singularidad de esa persona y de la situación que atraviesa, y abstenerse de juzgar su comportamiento. Evitar siempre las afirmaciones que tengan una carga imperativa o de juicio moral “cómo vas a hacer eso?” “yo en tu lugar haría...” “estuviste mal...” “no deberías haber hecho/dicho/ido a...”.
- En caso de **reincidencias** y denuncias reiteradas de una víctima al mismo agresor, nunca realizar un juicio de valor sobre esa persona y sus dificultades. “¿Vos de nuevo por acá? ¿Y ahora qué te hizo?” entre otras preguntas o afirmaciones, pueden debilitar enormemente y culpabilizar a la persona que está atravesando esa situación de violencia.
- Tener presente la llamada “**espiral de la violencia**”, marcado generalmente por el momento de irrupción o hecho violento desencadenante; seguido de un período de aparente calma y amorosidad (llamado “luna de miel”) por parte del agresor; continuado por un nuevo momento de maltratos y violencias más sutiles, hasta que se produce una nueva explosión de la violencia física y maltratos. Esto repercute en la autoestima de las víctimas, suelen volverse muy inseguras y tener muchos temores. En muchas ocasiones están aisladas de otras personas y se vuelven dependientes de su agresor, tanto económica como emocionalmente.
- A partir de la **denuncia**, evitar que la denunciante tenga contacto con el agresor, para ello articular con los dispositivos correspondientes para el otorgamiento de las medidas autosatisfactivas pertinentes.

- En la toma de denuncias en particular, pero durante el accionar policial cotidiano general, es muy importante **dejar de lado estereotipos** y roles culturales impuestos socialmente a los géneros, así como los prejuicios que los acompañan. Esto evita incurrir en comportamientos discriminatorios o **revictimizantes**.



Como funcionario/as público/as, es fundamental **respetar las creencias** y los sistemas de valores de las personas con las que nos vinculamos, aunque puedan ser distintos a los propios. Ser siempre respetuoso/a del otro/a es fundamental para desempeñar una buena tarea diaria.

1.3. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: TAREAS DE CUIDADO. Doble y triple jornada laboral.

Uno de los ámbitos en los cuales se manifiesta la desigualdad de género es en el trabajo. Esto se da en un doble sentido. Por un lado, hablamos de **división sexual del trabajo** para referirnos a la asignación de las tareas domésticas a las mujeres y al trabajo en el ámbito público a los varones en el marco de los roles de género. Si bien a simple vista podrían pensarse como trabajos complementarios, éstos se encuentran jerarquizados a través del salario: el trabajo que las mujeres realizan en el hogar no involucra una remuneración mientras que el que efectúan los varones sí, consolidándose un modelo de familia de varón-proveedor y mujer-ama de casa y una situación de dependencia económica.

Por otro lado, como las mujeres han venido incorporándose efectivamente al mercado de trabajo, al trabajo “productivo”, también nos encontramos con desigualdades en este ámbito. Esta incorporación no fue acompañada de una redistribución de las tareas del hogar, por lo cual en la mayoría de los casos, las mujeres realizan una **“doble jornada laboral”**: en el mercado y en su hogar.

Dentro del mercado de trabajo, o trabajo “productivo”, además se dan discriminaciones de género. Existe una **segregación vertical**, que significa que las mujeres se encuentran dentro de la pirámide ocupacional, en los segmentos más bajos, dificultando seriamente el acceso a puestos jerárquicos, de poder. Incluso en espacios donde las mujeres están sobrerrepresentadas, los cargos jerárquicos son ocupados por varones.

A su vez, las desigualdades en el ámbito laboral se manifiestan en el tipo de trabajos (o rama de actividad) en los que se insertan varones y mujeres: la mayoría de los puestos laborales ocupados por mujeres se vinculan a tareas asociadas a lo femenino, entre ellas cuidados, educación y limpieza, que a la vez son las menos valoradas socialmente y menos reconocidas en términos económicos. Por el contrario, en los rubros de ingeniería, computación y construcción, predominan los varones.

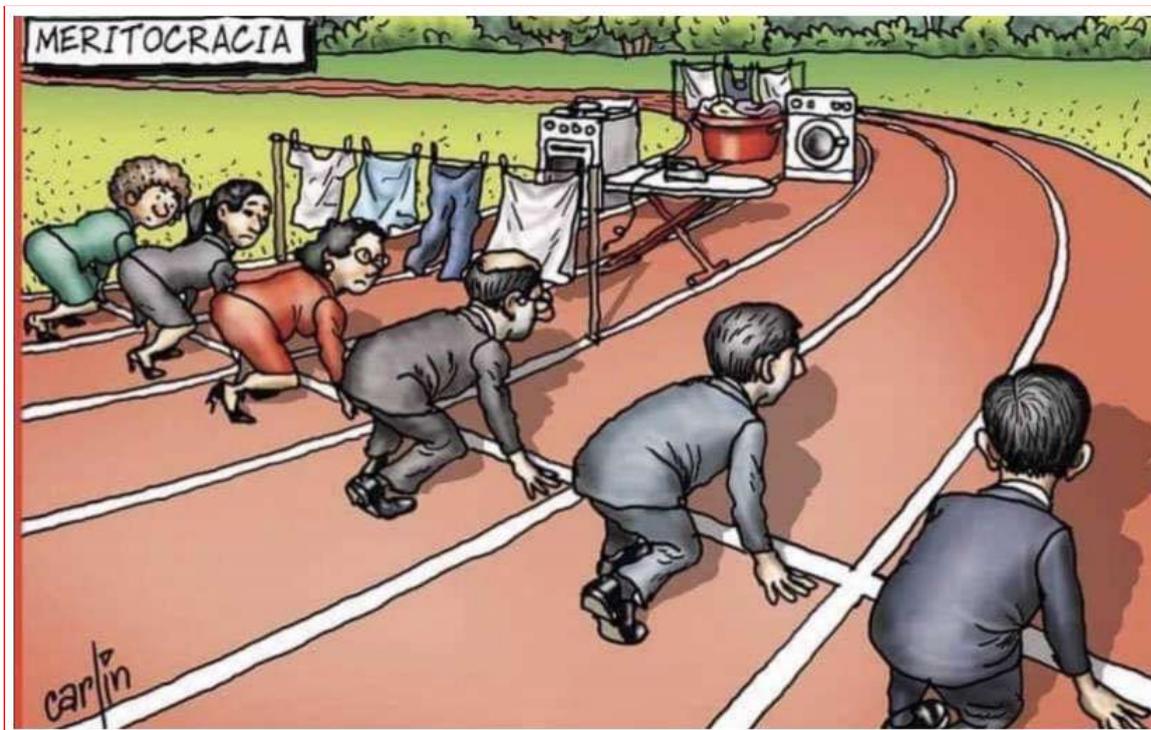
Este fenómeno, denominado **segregación horizontal**, está fuertemente asociado a los estereotipos de género de los que hablamos anteriormente: las distintas características que se les atribuyen a las mujeres son determinantes para el tipo de trabajo que conseguirán.

Las desigualdades en el mundo del trabajo están fuertemente relacionadas a la desigual distribución de las **tareas de cuidado**, que recaen mayormente sobre las

mujeres y feminidades. Esta responsabilización produce una sobrecarga de trabajo y una “pobreza de tiempo”, impidiéndoles formarse, participar de ámbitos de sociabilización laboral, disfrutar del ocio, entre otros. Así como también condiciona los modos en los cuales se insertan efectivamente al trabajo: acceden a los empleos más precarizados, de menos horas, que sean lo suficientemente flexibles para “conciliar” con el hogar, que requieren menores calificaciones, y por ende, los peores pagos.

Los trabajos de cuidado están muy poco valorados socialmente, al punto de no reconocerlo como tal: ¿cuántas veces oímos la expresión “mi mamá no trabaja, es ama de casa”? De este modo, se asocia el cuidado al amor de madre, y se pierde de vista la cantidad de tiempo y energía destinado, las oportunidades que se desestiman para realizarlo (laborales o de formación) y el valor que produce este trabajo. Ese valor está dado por la provisión diaria de trabajadores aseados, alimentados, descansados y educados para el mercado.

Es decir, el trabajo que realizan las mujeres gratuitamente sostiene el trabajo que se realiza en el mercado. Reflexionemos: ¿cuánto saldría pagar todo ese trabajo? Distintos Estados se han aventurado a realizar estas mediciones, arrojando datos muy sorprendentes. Si el trabajo doméstico fuera pago, en Argentina, ocuparía el primer lugar en aporte al Producto Bruto Interno, con el 18%. (https://back.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf)



PREGUNTAS DISPARADORAS

1. ¿Cómo se juegan los estereotipos y mandatos de género hacia adentro de la policía?
2. ¿De qué manera creés que influye en la labor policial la desigualdad en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres?

Módulo 2.

Sexualidad y Diversidad.

2.1. PERSPECTIVA INTEGRAL DE LA SEXUALIDAD

Entender la sexualidad desde una **perspectiva integral** supone, en primer instancia, tener una mirada crítica de la visión que la reduce solamente a los aspectos biológicos relacionados con la reproducción y la genitalidad. Y, en cambio, poder pensarla como una dimensión humana fundamental que articula también aspectos psicológicos, sociales, económicos, afectivos, éticos, legales, históricos, espirituales y religiosos. Está presente a lo largo de la vida y abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Desde esta mirada, también se tiene en cuenta la afectividad, los sentimientos, la relación con el propio cuerpo, los cuidados y las relaciones interpersonales.

La sexualidad se vivencia y se expresa por medio de pensamientos, deseos, fantasías, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, funciones y relaciones. Si bien puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se vivencian o expresan siempre.

Las **formas de vivir la sexualidad** son diversas y están atravesadas por los modos culturales y de época, es decir, han ido cambiando a lo largo de la historia. La perspectiva de género es muy importante a la hora de pensar la sexualidad

desde un enfoque integral. Porque requiere reconocer y poner en discusión los mandatos sociales en torno a la masculinidad y a la feminidad, las relaciones de poder entre los géneros, los estereotipos y las representaciones de género, y cómo estos reproducen desigualdades e inciden en el ejercicio de nuestros derechos.

Reflexionando sobre los mitos y mandatos sociales sobre la sexualidad

- Las mujeres tienen menos deseo sexual que los varones, queda mal cuando una mujer se muestra deseosa o toma la iniciativa.
- El hombre tiene que conquistar a la mujer, siempre estar dispuesto a tener relaciones, y tener un “buen rendimiento”
- Las mujeres para realizarse como mujeres tienen que tener hijos
- El hombre que expresa sus sentimientos y llora ante su pareja es un débil, sometido.
- Las mujeres siempre tenemos que estar dispuestas cuando nuestra pareja quiere tener relaciones sexuales.
- No es normal que siendo hombre te guste otro hombre, debe haber tenido un trauma en la infancia.
- Una mujer es lesbiana porque no tuvo buenas experiencias con varones.

¿Alguna vez sentiste que te juzgaron de esta manera o te impusieron alguno de estos mandatos? ¿Qué otros mandatos sociales respecto al género y las sexualidades que sean necesarios visibilizar y cuestionar se te ocurren?

Este tipo de mandatos producen muchos daños y sufrimientos, pero además vulneran derechos. Es muy importante visibilizarlos, hablar de ellos, ponerlos en debate para construir conductas y prácticas sociales que no sean discriminatorias y violentas. Los cambios culturales y en la forma de relacionarnos son centrales para que efectivamente podamos ejercer el derecho a una sexualidad libre, placentera y responsable.

Si pensamos desde la perspectiva de género que veíamos en el primer módulo, esta nos invita también a reflexionar y promover vínculos más equitativos, libres de violencias y todo tipo de discriminación.

2.2. ¿QUÉ TIENE QUE VER EL GÉNERO CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL? Discriminación basada en el género y orientación sexual. La heterosexualidad obligatoria. Diversidad.

Los seres humanos nacemos con diferentes características corporales como resultado de procesos biológicos, entre ellas, nacemos con diferentes genitales. Es la cultura en la que nacemos, y no la naturaleza, la que ordena de manera binaria (en dos términos) la diversidad de nuestros cuerpos. Clasifica así a partir de esas diferencias genitales (que llamamos diferencia sexual) y nos **asigna un sexo** dividiéndonos entre machos (quienes nacen con pene) y hembras (quienes nacen con vagina).

¿Conocés sobre INTERSEXUALIDAD?

Se denomina **intersexuales** a las personas con indicadores fisio-anatómicos (genitales, cromosomas, gónadas) no identificables con los tradicionalmente asignados “macho” o “hembra”, presentando diversas combinaciones entre los mismos. O sea que no pueden ser leídas por el binomio sexual que impera en nuestra cultura (macho/hembra). A menudo se realizan intervenciones quirúrgicas sin su consentimiento poco tiempo después del nacimiento, con la sola finalidad de que “parezcan nenas o nenes” creando una apariencia física con la que en definitiva la persona intersex no se sabe si se identificará. En ocasiones generan consecuencias irreversibles como cicatrices severas, infecciones urinarias, reducción o pérdida total de la sensibilidad sexual y dependencia de la medicación. Por otra parte, vulneran el derecho a la integridad y a la autodeterminación sobre el propio cuerpo como también al libre desarrollo de las personas. La intersexualidad no es una patología, sino una condición de no conformidad física con criterios culturalmente definidos de normalidad corporal (macho/hembra). Hoy en día se ubica la intersexualidad como parte de la diversidad corporal.

Si lo pensamos un poco más, la intersexualidad nos viene a poner en descubierto que la clasificación entre machos y hembras, entonces, no es un mero hecho biológico, sino una interpretación cultural que hace que toda la variedad de cuerpos sea reducida a dos únicos sexos. Nuestros cuerpos son diversos, tenemos derecho a que sean respetados y a disfrutarlos.

Fuente: Glosario para hablar de disidencias sexuales (UNR) y -
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-i-de-lgbtiq-que-es-la-intersexualidad>

En función del sexo se nos asigna también un género (masculino o femenino), que viene acompañado de un montón de mandatos culturales que vamos aprendiendo y nos van condicionando, por ejemplo, a desear unas cosas y rechazar otras, a jugar con pelotas o muñecas, a expresarnos, a vestirnos, a desarrollarnos según mandatos de género que establecen “qué es de varón y qué es de mujer”. Esto es lo que llamamos socialización de género, es decir, las formas en que nos crían y educan en lo que es masculino o femenino según la cultura y el momento histórico. Como ya vimos en el módulo 1, las diferencias entre los géneros además van asociadas a distintas valoraciones y jerarquizaciones que producen desigualdades entre las masculinidades y las feminidades.

CIS y TRANS



Aquellas personas que se identifican con el género que les fue asignado al nacer, se consideran personas **cisgénero** (el prefijo “cis” significa “del mismo lado”). En cambio, las personas **transgénero** (travestis, transexuales y transgénero) son quienes se identifican y perciben en un género distinto al que les asignaron al nacer (por ejemplo, un varón trans es aquella persona que asignada hembra/mujer al nacer, se siente, construye y percibe a sí misma como varón).

Si nos adecuamos a esas expectativas culturales, dirán que somos “normales”, que actuamos de modo “natural”. En cambio, si no nos sentimos a gusto con esos mandatos, o nuestra identidad de género no coincide con la que nos asignaron al nacer, nos califican de “raros”, “desviados”, “anormales” y hasta “enfermos”, solemos recibir diferentes formas de segregación, discriminación, estigmatización u otras formas de la violencia, incluso violencia física. Estas prácticas y discursos vulneran derechos, la mayor expresión de estas violencias son los femicidios, travesticidios y crímenes de hacia homosexuales, lesbianas y otras identidades diversas por razones de género y/o orientación sexual.

Dentro de esas expectativas culturales, también se espera determinada orientación sexual: la heterosexualidad, es decir, la atracción emocional, afectiva y sexual por el “sexo opuesto”. Decimos que la sociedad constituye la **heterosexualidad como obligatoria**, porque funciona como **NORMA (heteronormatividad)**, como la única orientación posible, es decir como el único modelo válido, “natural” y “normal” de relación sexoafectiva y de parentesco.

El heterosexismo lo conforman todas aquellas actitudes, pensamientos y prácticas que perpetúan la heterosexualidad como norma obligatoria, invisibilizando las múltiples orientaciones sexuales que existen. Es también la estigmatización, denigración o negación de cualquier identificación que no sea heterosexual.

Abriendo preguntas..

1. “La heterosexualidad es lo natural porque es lo que permite la reproducción”. Esta afirmación que se utiliza muchas veces como justificación, es muy discutible. Por un lado contrasta con la realidad, hoy en día las vías de acceso a la maternidad y paternidad, son múltiples y no dependen exclusivamente de la reproducción biológica entre un varón y una mujer. Y, además, ¿por qué creer que el fin primero y último de la sexualidad es la reproducción? ¿Qué lugares ocupan entonces nuestros deseos, nuestros gustos, nuestras libertades?

Referencia: Cuadernillo Varones y Masculinidad(es) (2019)

Como ya vimos, la sexualidad es una dimensión humana que implica un proceso complejo de construcción atravesado por diversos factores. No puede ser reducido a explicaciones genéticas, biológicas ni psicológicas. Las orientaciones sexuales son diversas y no debemos atribuirles valores morales. Tenemos derecho a vivir la sexualidad de forma libre, placentera, cuidada, sin violencias ni discriminación.

Cuando hablamos de DIVERSIDAD SEXUAL nos referimos de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, comportamientos y características que conforman la pluralidad de formas de vivir y sentir la sexualidad que tenemos las personas. Esta concepción busca incorporar la idea de igualdad normalizando y reconociendo la libertad sexual, el

derecho de cada persona a decidir con quién y de qué manera comparte su vida y sus prácticas sexuales.

Es importante mirar nuestras relaciones desde el enfoque de género, ya que esto nos permite observar que allí donde creíamos que había simples e inocentes diferencias, hay relaciones de desigualdad, discriminación y/o violencias que vulneran derechos. En ese sentido, es fundamental re-pensar nuestras prácticas y conductas, tanto en el ámbito laboral como por fuera de este, para no reproducirlas. Incluso también para reconocer cuando somos quienes están sufriendo ese tipo de situaciones, y saber cuáles son los derechos con los que contamos.

2.3. ASIGNACIÓN DE SEXO/ORIENTACIÓN SEXUAL/IDENTIDAD DE GÉNERO/EXPRESIONES DE GÉNERO

Repasamos algunos conceptos:

La **asignación de sexo** es el sexo que nos asignan al nacer según nuestros genitales (vagina→ asignación de sexo femenino, pene ---> asignación de sexo masculino). Generalmente la asignación es desde la mirada médica.

La **identidad de género** es la percepción interna o vivencia interna que una persona tiene de su propio género y de sí misma, si se considera mujer o si se considera hombre u otra alternativa, más allá del género que le haya sido asignado al momento de nacer. Por ello se dice que la identidad de género es una categoría auto-percibida. Se conforma a partir de componentes sociales, psíquicos y culturales.

La **expresión de género** refiere al conjunto de características por medio de las cuales manifestamos y expresamos nuestra identidad. Es la forma en que las personas manifiestan su género a través de la apariencia física (vestimenta, estilos de cabellos, el uso de cosméticos), la forma de hablar, los gestos, el nombre, el comportamiento en la interacción con los demás, etcétera.

La **orientación sexual** puede definirse como la capacidad de una persona de sentir atracción general -sexual, erótica o afectiva- por personas de su mismo género, el opuesto o ambos. Si esa atracción se dirige a personas de un género diferente al propio hablamos de **heterosexualidad**; si se dirige a personas del género propio, hablamos de **homosexualidad**. Si el deseo de una persona incluye a ambos géneros su orientación es **bisexual**, si la atracción es independiente del género se nombra como **pansexual**. También hay personas que no sienten deseo sexual hacia otras (**asexualidad**).

¿De qué se trata la HOMOFOBIA y el HOMO-ODIO?

El término homofobia se utiliza comúnmente para nombrar todas las actitudes hostiles hacia gays, lesbianas, bisexuales, trans u otras disidencias sexuales. Dicho término fue utilizado por primera vez por un psicólogo norteamericano en 1971 para intentar explicar “un temor que provoca un comportamiento irracional de huida o el deseo de destruir a los homosexuales o cualquier cosa que lo recuerde”.

Posteriormente surgieron otros términos para referir al mismo comportamiento hacia otras identidades, por ejemplo lesbofobia, transfobia, LGBTIfobia, entre otros.

Sin embargo, el término homofobia se utiliza comúnmente para nombrar todas las actitudes hostiles.

El término homo-odio se emplea cada vez más, en la actualidad, para reemplazar la utilización de “homofobia” por considerarse que un término que no representa la profundidad de estos actos de discriminación. Vivimos en una sociedad cis-heteronormativa, con todo lo que ello implica, por lo tanto los actos discriminatorios y/u odiantes no pueden ser camuflados detrás de la carátula de “enfermedad” sino que son actitudes culturales, transmitidas y aprendidas, para denotar, reforzar y perpetuar esa norma cis heterosexual.

Referencia: Glosario para hablar de disidencias sexuales UNR

¿Por qué es importante no presuponer la identidad de género o la orientación sexual de las personas?

Tendemos a presuponer y hacer inferencias respecto a la sexualidad de las personas por su aspecto, en función de los patrones que hemos aprendido como “normales” por la sociedad.

En ese sentido, no debemos confundir la expresión de género de una persona con su identidad de género. Por ejemplo, puede que alguien tenga características socialmente consideradas como “masculinas” pero se auto-perciba como mujer. Es fundamental prestar atención a cómo la persona se nombra o preguntar en caso de que sea necesario, para así garantizar el derecho al trato digno.

En cuanto a la orientación sexual, representa una característica personal que es independiente de la identidad de género, de la expresión de género y características sexuales; además puede cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo. Por lo tanto, la identidad o expresión de género de una persona no permite hacer inferencias con respecto a la orientación sexual de la misma. Por ejemplo, una persona trans puede ser heterosexual, homosoexual u otra orientación, siendo esta independiente de su identidad u expresión de género.

Solemos presuponer que la orientación sexual de las personas es heterosexual, y esto es porque, como ya vimos, socialmente se asume como norma de conducta general y adecuada la heterosexualidad.

Las diversidades sexuales comúnmente son invisibilizadas, y por eso es fundamental nombrarlas. Se suele utilizar la sigla **LGBTTTIQ+** que designa a las personas **lesbianas, gays, transgénero, transexuales, travestis, bisexuales, intersex y queer**. Hay que resaltar que las formas de expresar la sexualidad y la construcción de identidad son procesos dinámicos que se dan a lo largo de la vida de las personas, continuamente emergen nuevas formas de expresión, identidad u orientación sexual.

2.4. DERECHOS SEXUALES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS.

Los derechos sexuales y los derechos reproductivos son parte de los Derechos Humanos, es decir son propios a todas las personas sin discriminación alguna. Buscan garantizar que las personas puedan tomar decisiones sobre su vida sexual y reproductiva con libertad, confianza y seguridad. Se refieren también a la libertad para ejercer la sexualidad de manera saludable, sin ningún tipo de abuso, coerción, violencia o discriminación.

Todas las personas tenemos derecho a²: (*)

- Disfrutar una vida sexual saludable y placentera, sin presiones ni violencias.
- Vivir la identidad de género y la orientación sexual libremente.
- Acceder a información y atención, con respeto y confidencialidad.
- Recibir atención gratuita e integral de la salud sexual y la salud reproductiva.
- Elegir si tener o no hijas/os, con quién, cuántas/os y cuándo tenerlas/os.
- Elegir y recibir métodos anticonceptivos de manera gratuita en hospitales, centros de salud, obras sociales y prepagas.
- Acceder a tratamiento de reproducción médicamente asistida.
- Acceder a los tratamientos para modificación corporal de acuerdo a la ley de identidad de género.
- Acceder a la interrupción legal del embarazo en las situaciones previstas por la legislación nacional.

Podes encontrar más información sobre tus derechos en la página del Ministerio de Salud:

<https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual>

² Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual>

PREGUNTAS PARA REFLEXIÓN

1. ¿Cuáles son las principales desigualdades y violencias basadas en género en el marco de la policía?
2. ¿Qué sucede hacia adentro de la policía con las diversidades sexuales?
3. ¿Por qué pensar el bienestar policial desde la perspectiva de género y diversidad?

MÓDULO 3

Legislación y marco normativo sobre derechos sexuales y de la diversidad.

3.1. CAMBIOS DE PERSPECTIVA: INTEGRALIDAD EN LOS DERECHOS

En las últimas décadas, se puede reconocer una transformación en la normativa en el país y en el mundo. Como punto de partida para estos avances, podemos ubicar a la *Convención sobre la eliminación de toda forma de violencia contra las mujeres (ONU-CEDAW, 1979)* y la *Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)*. En ese período, muchos países de la región y en el nuestro, sancionaron las que hoy se conocen como **“leyes de primera generación”**, como la *Ley Nacional de Protección contra la violencia familiar (N° 24.417, 1994)*, que situaban el problema de la violencia machista en el ámbito doméstico o intrafamiliar.

Una década más tarde, se comienzan a sancionar las **“leyes de segunda generación”**, que se diferencian de las primeras porque identifican las **causas estructurales** de la violencia de género y definen distintos tipos de manifestaciones y ámbitos en los que se producen estas violencias, advirtiendo, también, que pueden ser producidas por la **acción u omisión del Estado**. Con estas leyes se interpreta que las manifestaciones de la violencia machista son una violación a los derechos humanos y se definen medidas de protección

integral que prevén la eliminación de prácticas jurídicas como la mediación o la conciliación; proponen endurecer las sanciones; quitar los atenuantes; e incluir programas de recuperación y atención de varones agresores.

Algunas de las más recientes normativas de protección integral frente a la violencia contra las mujeres, sancionadas en la mayoría de los países de América Latina, también tipifican el feminicidio; en algunos casos incluyen sanciones contra el acoso sexual, el acoso laboral o al acoso callejero y la difusión de imágenes íntimas por medios electrónicos; otras han ido incorporando sanciones contra el acoso y violencia política. También se han elaborado las leyes referidas al tráfico y trata de personas; otras que determinan la creación de órganos especializados en diferentes ámbitos del Estado; las que definen la implementación de sistemas de registro de los casos de violencia; y las que se refieren a las medidas de protección de las víctimas, entre otros instrumentos normativos.

En esta nueva generación normativa podemos situar la *Ley Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales* (N° 26.485, 2009). La idea de **“integralidad”** también plantea un horizonte de transformación cultural profunda, ubicando al Estado como responsable de garantizar “una vida libre de violencias” para toda la ciudadanía. Esto, no sólo debido a la aplicación de sanciones a través del sistema judicial (que aún presenta muchos déficits en relación a la perspectiva de género y del derecho internacional de los derechos humanos), sino, también porque es el Estado quien debe promover e implementar políticas públicas tendientes a remover y eliminar las condiciones

que hacen posible que las violencias se produzcan, y asistir y proteger a quienes las padecen.

3.2. EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL / IDENTIDAD DE GÉNERO / MATRIMONIO IGUALITARIO / CUPOS LABORALES TRANS: CUÁL ES SU APORTE, QUÉ ESTABLECEN.

En la República Argentina existe un plexo normativo (es decir, una serie de leyes) que garantizan el ejercicio efectivo de los derechos humanos de todas las personas en igualdad de condiciones, independientemente de su orientación sexual y su identidad de género, entendiendo que el derecho a una sexualidad libre de coerción, violencia y discriminación promueve el ejercicio de la libertad y la diversidad y constituye un pilar de la vida democrática.

Las leyes más importantes en este sentido son las siguientes:

a. Ley 26.150 de Educación Sexual Integral

¿Qué establece? Establece que todos los y las estudiantes del país tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada. Además, crea el “Programa Nacional de Educación Sexual Integral” que nace en el año 2008 a cargo del Ministerio de Educación de la Nación. Este programa está pensado y orientado a respetar la identidad de los niños, niñas y adolescentes, y a ofrecer en la escuela un espacio de comprensión, respeto y acompañamiento.

¿Cuál es su principal aporte? La educación sexual integral, con perspectiva de género pasa a ser un derecho de todos los niños, niñas y adolescentes, que debe ser garantizado por el Estado e implementado en todas las escuelas.

b. Ley 26.618 de “Matrimonio Igualitario”

Esta ley se sanciona en el año 2010, su mayor aporte se basa en acabar con la discriminación que llevaba adelante el propio Estado al no reconocer uniones civiles que no fueran entre un hombre y una mujer. Más allá de los derechos puntuales, coloca en un pie de igualdad a todas/os las/os ciudadanas/os sin distinción de orientación sexual e identidad de género.

¿Qué establece? Que las personas del mismo sexo pueden contraer matrimonio. Usa el término «contrayentes», en lugar de hombre o mujer. Reconoce y garantiza la igualdad jurídica de las personas del mismo sexo. Contiene una cláusula de interpretación para aplicar el resto de la normativa en relación a que todas las familias, sean de igual o distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones, y prohíbe interpretar o aplicar normas en el sentido que limiten, restrinjan, excluyan o supriman el goce de los mismos derechos.

También es importante nombrar que en 2014 se promulgó el Nuevo Código Civil y Comercial que reconoce más y mejores derechos para todas las familias, estén integradas por parejas del mismo o de distinto sexo o cualquiera sea su composición. Incorpora en todo su articulado la ley de

matrimonio igualitario y la ley de identidad de género, y reconoce a las familias ensambladas de cualquier tipo.

c. Ley 26.743 de “identidad de género”

Fue sancionada en el año 2012

¿Qué establece? Establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratadas de acuerdo con aquella e identificadas de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad (Art. 1º).

En el Artículo 2º se da la siguiente definición:

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

Impulsa los principios de

- **despatologización:** no considerar la identidad de género una enfermedad, cualquiera sea, coincida o no con el género asignado al nacer
- **desjudicialización:** prevalece el simple trámite administrativo para el cambio registral, pudiendo ser realizado al sólo requerimiento de la persona.
- **descriminalización:** no considerarla como un delito o falta
- **desestigmatización:** aporta a combatir prejuicios o estigmas.

Modificación de documentos: Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida (Art. 3º). Sin la necesidad de tener una cirugía de reasignación ni tratamiento médico o psicológico, ni tampoco autorización judicial. Es un trámite sencillo que realiza la persona en el Registro Civil. Los datos anteriores al cambio registral son confidenciales.

Trato digno: Se debe respetar la identidad de género adoptada por las personas. Aun cuando no se haya realizado la rectificación en la documentación (acta de nacimiento y DNI), se establece el derecho a ser tratada/o según la identidad de género autopercebida tanto en lo escrito, como en el lenguaje oral. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Es decir, que aunque el documento diga que la persona se llama Carlos, si ella se autopercebe como mujer y eligió como su nombre María, así debe ser llamada.

Salud: Las personas tienen derecho a acceder a tratamientos hormonales y/o intervenciones quirúrgicas, totales o parciales, de manera gratuita ya sea en el sistema público de salud, a través de las obras sociales o del ámbito privado.

Niñas, niños y adolescentes: La identidad de género debe respetarse siempre, especialmente en estos casos, aunque no se hayan hecho cambios en la documentación. Para rectificar partidas y documentos las personas menores de 18 años necesitan autorización de su representante legal (madre, padre, tutor). Si la/el representante legal se niega a otorgar la autorización, la niña, el niño o adolescente puede solicitarlo judicialmente en un proceso abreviado y rápido. Se debe tener en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño/a.

d. Ley Provincial De Cupo Laboral Travesti Trans 13.902

Fue aprobada en Octubre del año 2019, y reglamentada en 2020. Esta reglamentación se ajusta también al decreto presidencial 721/2020 que crea el cupo laboral travesti trans en la órbita de la administración pública nacional.

La ley N° 13902 tiene por objeto favorecer la inserción y estabilidad laboral de personas travestis, transexuales y transgénero, alentando su contratación y empleo en el sector público y privado a los fines de garantizar el derecho al trabajo.

Según esta ley el Estado provincial incorporará en su personal bajo las diferentes modalidades de contratación a personas travestis, transexuales

y transgénero, en una proporción no inferior al cinco por ciento de la totalidad de personas que hayan procedido a la rectificación registral de sexo, nombre e imagen, en el territorio provincial. Para ello se conformará un Registro de Aspirantes que recibirá las postulaciones.

Las leyes que promueven “cupos” son leyes que proponen una acción positiva, para beneficiar a grupos sociales que han sido históricamente perjudicados o discriminados por la sociedad. Dentro de este grupo de leyes de acción positiva, nuestro país es pionero a nivel mundial: en 1992 Argentina fue el primer país del mundo en tener la conocida Ley de Cupo Femenino.

Estas leyes forman parte de un amplio conjunto de normas jurídicas existentes en nuestro país, que reconocen el derecho al trato digno y la no discriminación por razones de identidad de género, expresión de género u orientación sexual. El cumplimiento de las mismas, así como la garantía de su aplicación, forma parte de las obligaciones del personal policial.

3.3. TRATO DIGNO: CÓMO REGISTRAR LA DIVERSIDAD

Una de las cuestiones a ser tenidas en cuenta para garantizar el derecho al **trato digno** que plantea la Ley de identidad de género implica repensar la forma de dirigirnos hacia las personas y la forma de registrar la diversidad.

Recuperamos del cuadernillo “Ley Micaela” producido por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe algunas recomendaciones:

a. Buenas prácticas policiales para el trato a personas trans

- Aunque comúnmente utilizamos expresiones como “señor” o “señora”, incluso como una muestra de respeto, es recomendable utilizar lenguaje neutro en los casos en que no sepamos cómo desea ser llamada una persona.
- Para garantizar una comunicación adecuada se sugiere preguntarle respetuosamente como prefiere ser nombrada. En adelante debemos llamarla en todas las situaciones por ese nombre, independientemente del que aparezca en su DNI.
- En los casos en que no sepamos su nombre autopercebido podemos llamarla por el apellido.
- Para la redacción de la denuncia o para cualquier otro trámite, siempre debe utilizarse el género que corresponda con la identidad de género autopercebida de la persona. Mientras no se haya realizado el cambio en el DNI, la forma correcta de registrar los datos es combinar las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud de la persona.

b. Ambiente laboral libre de discriminación

- No dar por sentada la heterosexualidad entre compañeros/as de trabajo. Utilizar un lenguaje inclusivo, por ejemplo preguntar ¿tenés pareja? o ¿estás saliendo con alguien? en lugar de ¿tenés novio o novia?
- Las “bromas” que humillan a una persona por su identidad de género u orientación constituyen expresiones de odio y discriminación.

- Reproducir mitos sobre la identidad sexual estigmatiza a las personas LGBTQI+.
- Descalificar, agredir, insultar y hostigar a personas por su identidad sexual es violencia laboral.

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN

1. ¿Conocías las leyes y derechos trabajados durante el módulo?
2. ¿Viviste alguna situación en la que algunos de estos derechos se vieron afectados?
3. ¿Cómo se podrían fomentar estas buenas prácticas dentro de la policía?

MÓDULO 4.

Masculinidad: mandatos y violencias.

4.1. ¿QUÉ ES LA MASCULINIDAD?

Este módulo está orientado a generar una reflexión en torno a las masculinidades y su relación con las violencias. Para ello comenzaremos preguntándonos qué es la masculinidad. No es una pregunta sencilla, y hay distintas miradas sobre su definición.

Podemos decir que “la masculinidad es un mandato, un conjunto de normas, de prácticas y de discursos, que de ser asumidos de forma más o menos “exitosa” asignan a los varones (cisgénero y heterosexuales, sobre todo) una posición social privilegiada respecto de otras identidades de género.” (ONU) Así, la masculinidad, es un dispositivo que produce y reproduce relaciones desiguales de poder.

A partir de esta definición, sin embargo, se puede hablar de distintos tipos de masculinidades: existen diversas identidades o expresiones de género que se **autoperciben** masculinas (sean varones o no).

Algo importante a considerar, que hace a la construcción de la masculinidad pero también a las dificultades para su deconstrucción, es que la masculinidad se practica, demuestra, reconoce y consolida en los grupos de pares. Los varones están bajo el persistente escrutinio de otros varones: se muestran y representan como varones frente a otros varones y es allí donde se avalan y reproducen muchas de las prácticas más nocivas para ellos y para quienes se relacionan con ellos.

El Varón como medida de lo Universal

La masculinidad no sólo aparece como el elemento jerarquizado del par de género binario (masculino/femenino), sino que también se ubica como representante de la totalidad de la humanidad, como lo universal que habla, mira, juzga y decide. Así, cuando habla un varón, si cumple con las características de la masculinidad normativa (varón, heterosexual, blanco, clase media/alta), pareciera que lo hace en nombre de la totalidad de los seres humanos. Y ello también es un privilegio naturalizado.

4.2. LOS MANDATOS TRADICIONALES DE LA MASCULINIDAD Y SUS PRIVILEGIOS

Como vimos al hablar de estereotipos, las personas no somos criadas de la misma manera. Se potencian ciertos rasgos en los varones y otros distintos en las mujeres. Así, a los primeros se los incentiva desde pequeños a juegos de competencia, de velocidad, de ingenio, de violencia, de violencia; y a las mujeres se les ofrecen juegos ligados a la maternidad, al cuidado, a la delicadeza y a la

limpieza, si hacen deportes se suele incentivar los de flexibilidad o coordinación. Para este apartado, vamos a recuperar las ideas que el Instituto de Masculinidades y Cambio Social, junto a Iniciativa Spotlight, una alianza de la Unión Europea y las Naciones Unidas para contribuir a la eliminación de las violencias contra mujeres y niñas en todo el mundo, compilaron en el cuadernillo “*Varones y Masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes.*” (2019), en torno a los mandatos para alcanzar la masculinidad esperada.

PROVEEDOR

Este mandato les impone la necesidad de conseguir un trabajo para “ser alguien” y la responsabilidad de mantener el hogar, saliendo a trabajar y recibiendo un salario. Este mandato, los aleja de las tareas domésticas, de crianza y de cuidado, y les permite manejar los ingresos familiares, ejercer el poder sobre los demás miembros de la familia e imponer sus reglas para la convivencia. Los varones tienen mejor inserción laboral. En contraposición, las mujeres siguen accediendo a trabajos más precarizados, informales y ligados al cuidado de otros/as, mientras, además, siguen siendo las principales responsables del trabajo en las casas.

PROTECTOR

Este mandato está relacionado con la responsabilidad de cumplir la función de proteger a las demás personas, especialmente, a las mujeres (quienes serían más débiles y, por lo tanto, necesitarían de la protección masculina). En este caso, la protección no está vinculada al cuidado (asumido como femenino), sino al sentido de propiedad y se puede convertir en ejercicio de poder y control hacia

ellas. El ejemplo más representativo de esto son algunas de las formas de la violencia de género: revisarle el celular, no respetar su privacidad, controlar cómo se viste, adónde va y con quién.

PROCREADOR

La exigencia de ser procreador, que se basa en la idea de que para ser un “verdadero varón” hay que tener la capacidad de fecundar y tener hijos (si son varones mejor), lo que implica condicionamientos de potencia y virilidad. A su vez, incluye la motivación de una iniciación sexual temprana, la presión de tener múltiples conquistas amorosas, la obligación de estar siempre dispuesto a tener relaciones sexuales, tener buen rendimiento, y también incluye la imposibilidad de negarse ante la seducción de una mujer³.

Si bien recaen sobre los varones presiones de heterosexualidad y rendimiento, su sexualidad no es moralizada y custodiada, pueden vivirla más tempranamente, de forma activa y exenta de vigilancia. En contraposición, la sexualidad de las mujeres suele ser tutelada, reproductora, proscripta, sancionada y violentada, y en general son los hombres quienes se encargan de hacerlo.

HETEROSEXUALIDAD OBLIGATORIA

La heterosexualidad obligatoria es el mandato que indica que las personas se tienen que sentir atraídas sexoafectivamente por personas del sexo “opuesto”. A los varones les tienen que gustar las mujeres y si no es así, o parece no ser así, serán sancionados a través de distintas formas de discriminación. Una de las

³ Solo a fin de ejemplificar, podemos observar algunas estadísticas anunciadas en la prensa por el Sindicato Argentino de Farmacéuticos y Bioquímicos: el consumo anual en Argentina de sildenafil (viagra) en el año 2013 fue de 7,5 millones de comprimidos (54 comprimidos por minuto) en población masculina menor de 21 años (30% del consumo total) (SAFYB, 2013).

más extendidas hoy en día en las escuelas secundarias, es el acoso escolar. Entendido como una forma ritualizada de violencia en la que la homofobia, a través del miedo, invisibiliza y normaliza el acoso, silencia y aísla a las víctimas y perpetúa la legitimidad de las burlas, insultos y amenazas como una forma válida de relación entre pares (De Stefano Barbero, 2017).

AUTOSUFICIENCIA

Otro mandato fuerte para los varones es la autosuficiencia, vale decir, hacer todo solo, no necesitar ayuda, no depender ni confiar en nadie, tener el control, seguir e imponer las propias reglas sobre los demás. Esto se traduce como un privilegio a través del ejercicio de poder, de dominio y de control, que aparecen como atributos intrínsecos a la masculinidad.

FORTALEZA

Tiene mucha relación con el mandato anterior: tener que ser siempre fuertes, resistentes, duros, tenaces, arriesgados, estar siempre a la ofensiva, enfrentar el riesgo y no demostrar debilidad, pasividad ni vulnerabilidad, ya que estas características están connotadas como femeninas y, por tanto, son temidas y no deseadas. La fuerza física y/o la violencia aparecen, entonces, como atributos de la masculinidad “deseada”.

RESTRICCIÓN EMOCIONAL

Otra de las exigencias más extendidas de la masculinidad es la restricción emocional, es decir, el no expresar las emociones. Así, la construcción de la masculinidad implica presiones y límites en ciertas manifestaciones de la emotividad, en particular, las relativas al miedo, la tristeza y la ternura.

RACIONALIDAD

Se ubica a los varones del lado de la racionalidad y la inteligencia y a las mujeres del lado de los sentimientos y la intuición. Así, los varones tienen el mandato de ser siempre capaces de tomar decisiones, de no dudar y no equivocarse. Al adjudicárseles la inteligencia racional, se los considera más aptos para trabajos que implican responsabilidad, aquellos relacionados con la ciencia, la cultura o la política y, por tanto, gozan de mayor dominio del espacio público. El monopolio de la palabra masculina puede verse en los ambientes más diversos: en las reuniones familiares, en el acoso callejero, en la política. La palabra de los varones sigue valiendo más y esto es porque la “razón” se sigue considerando masculina.

AMBICION DE PODER

La naturalización de las ambiciones de poder de los varones, les otorga una posición ventajosa. Si la misma ambición o anhelo de poder lo encarnara una mujer sería sancionada socialmente. Los mandatos de ser una persona importante y de competir para ganar están muy presentes en la socialización masculina, del mismo modo que lo están la búsqueda de protagonismo, la valorización de la jerarquía y del individualismo en detrimento de lo colaborativo. Pareciera que la masculinidad se mide a través del éxito, del poder y de la admiración que uno es capaz de despertar en los demás.

4.3. RESULTADOS DE LA SOCIALIZACIÓN JERÁRQUICA

Los mandatos que el Instituto de Masculinidades y Cambio Social (2019) sistematiza, están presentes en toda la cultura y la socialización. Están presentes en lo que la escuela, la familia, los amigos, y cualquier persona espera de cada uno de los géneros. Resultado de esto, es que se esperan cosas distintas de varones y mujeres, y los varones no consideran a las mujeres como pares suyos. La masculinidad le otorga a los varones poder en relación a las mujeres, y a su vez, les otorga poder a los varones que encajan con los mandatos, sobre aquellos que no encajan. La masculinidad se afirma sobre la discriminación de género, suponiendo un lugar inferior y subordinado para las identidades y expresiones de género femeninas.

Estas **relaciones de poder** que tiene la masculinidad por encima de otras identidades, y los privilegios que esa posición le dan, sin embargo no son percibidos, ya que se naturalizan, y se presentan ante toda la sociedad como dados. Toda la sociedad es educada para producir y reproducir ese orden jerárquico, y sobre todo, para no cuestionarlo. Sin embargo, pese a que nos socializan para no cuestionar esas relaciones de poder, no quiere decir que esas relaciones no hayan cambiado.

A modo de ejemplo, podemos decir que las mujeres hace 70 años atrás en la Argentina no tenían permitido el voto. Que recién unas décadas después las mujeres comienzan a ingresar masivamente al mercado de trabajo, que en los años '80 se permitió en el país el divorcio vincular, y la patria potestad compartida, y hace apenas algunos años se reconocen los derechos del matrimonio igualitario, y el derecho a la identidad de género.

Es decir, que la relación de poder entre las identidades de género, es una construcción, que es plausible de ser modificada, cuestionada, y transformada. Esta no ha sido la misma a lo largo de toda la historia. Ni es la misma en distintos contextos: hay muchas razones por la que esta relación puede ir cambiando en función de las transformaciones que se vayan dando en la sociedad.

4.4. COSTOS DE LOS MANDATOS TRADICIONALES DE MASCULINIDAD

Los privilegios que enumeramos, también tienen sus costos, ya que implica fuertes presiones para reprimir cualquier posible desvío del guión de género esperado. El Instituto de Masculinidades y Cambio Social (2019), nos advierte que “Ciertos comportamientos masculinos, considerados legítimos y hasta “esperados”, los sitúan en situaciones de riesgo: manejar a alta velocidad y sufrir o provocar accidentes; demostrar que tienen mucha resistencia al alcohol o a las drogas; o involucrarse en situaciones de violencia callejera o violencia letal por usos de armas de fuego y armas blancas. Especialmente en la adolescencia, que es una etapa crucial en la “adquisición” de la masculinidad, la duda sobre si se logrará ser “todo un hombre” puede atormentar y angustiar al adolescente, por lo que suelen reforzarse los estereotipos y valores propios de su identidad de género, incrementando las conductas temerarias y violentas.”

Como vimos cuando desarrollamos los mandatos, la autosuficiencia, la fortaleza, y la restricción emocional, hacen que para la masculinidad le sea difícil pedir ayuda, o pensar que tiene algún problema de salud. Estos mandatos, que les dan grandes privilegios, llevan consigo algunos costos, que hacen que los varones

nieguen problemas de salud, no puedan hablar de lo que les pasa, o no “se cuiden”.

4.5. VIOLENCIAS DE GÉNERO Y COMPLICIDAD ENTRE VARONES

En este apartado es importante volver a las definiciones que vimos en el Módulo 1 sobre las violencias. Decíamos que *“Una de las principales problemáticas vinculada a las desigualdades de género es la violencia. Constituye una de las prácticas en las que con mayor crudeza se manifiesta el dominio de los varones.”* Y a partir de esta idea, nos cabe preguntarnos: ¿qué relación tiene la violencia con los varones? ¿Hay algo propio de los varones que los hace más violentos?

Para responder a estas preguntas, también volvemos sobre algunas de las ideas que trabajamos en este capítulo. La respuesta a estas preguntas, se puede hallar en que desde niñas/os nos enseñan que los varones deben reconocerse como tales en y a partir de la mirada de otros varones. Se configuran sus expectativas y roles de género a partir del permanente reconocimiento de otros varones y, en muchos casos, eso incluye el despliegue de diferentes formas de violencia hacia sí mismos y hacia otras personas, sobre todo hacia mujeres.

La masculinidad funciona, entonces, como un mandato y exige que se pongan a prueba constantemente sus atributos. Se despliegan formas de dominación y violencia para el espectáculo de los otros varones.

Si queremos comprender la violencia y su relación con las formas de masculinidad dominante, necesitamos tener presente la fuerte incidencia que tienen los grupos de pares de género en la conformación de los límites y

fronteras sobre lo que se debe o no hacer como varón y las implicancias sociales que puede tener perder ese lugar de privilegio.

Como señala el Instituto de Masculinidades y Cambio Social (2019),

“El grupo de varones, en tanto manada o cofradía, no es simplemente un espacio para reconocerse y encontrarse. Implica, además, poner en práctica cierta violencia para seguir formando parte de ese grupo. Se trata de ejercicios de violencia que, al principio, pueden ser casi imperceptibles, como el “juego de manos” entre varones o situaciones de competencia por demostrar potencia o éxito, pero con el tiempo se van transformando en formas de violencia que se ejercen sobre otras personas: mujeres o todas/os aquellas/os consideradas/os inferiores desde ese lugar de poder.”

Sitúan como ejemplos de ello a las situaciones de acoso en la vía pública, la difusión de imágenes de sus parejas sexuales, las humillaciones, los insultos homofóbicos hacia otros varones, hasta llegar a violaciones y abusos perpetrados colectivamente.

Por sus **mandatos**, los varones necesitan rechazar los roles y los rasgos que pueden asociarse a los que se espera de las mujeres. El mandato del rechazo a lo emocional, la afirmación viril, y toda la serie de mandatos que fuimos viendo, se refuerzan en ese rechazo a lo femenino como expresión de vulnerabilidad. Y muchas veces *“la demostración de potencia (como opuesto a la vulnerabilidad) se evidencia solo en la posibilidad o capacidad de vulnerar a otros/as”* (IMCS, 2019). Para probar que no se está fallando en el cumplimiento de los mandatos, lo que resta por hacer es ejercer violencia sobre otra persona, llevarla a una

situación de fragilidad que tiene como único objetivo demostrar que uno no es frágil.

PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN

Para varones:

1. ¿Cómo aprendimos a ser los hombres que somos? ¿quiénes nos enseñaron?
2. ¿Qué momentos de nuestra historia personal nos marcaron en el aprendizaje de la masculinidad? ¿Cómo las cambiaríamos?

Para todos y todas:

1. ¿Cómo creen que estos aprendizajes de la masculinidad afectan a los varones? ¿en qué los benefician y perjudican?
2. ¿Qué beneficios y perjuicios tienen las mujeres y diversidades?
3. ¿Cómo crees que los mandatos de la masculinidad operan dentro de la policía?

Bibliografía ampliatoria / de referencia:

Consenso de Quito. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Ecuador, 9 de agosto de 2007.

Convención de Belem do Pará - Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. OEA, 1994.

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Naciones Unidas, 1979.

Cuadernillo Varones y Masculinidad(es) (2019). Instituto de Masculinidades y Cambio Social.

De Stefano Barbero, Matías (2017): “Hacerse hombre en el aula: masculinidad, homofobia y acoso escolar”, Cadernos pagu, nro 50. Disponible en: <<https://www.pagu.unicamp.br/pt-br/cadernos-pagu>>.

Dirección General de Políticas de Género (2017). Formación de promotoras y promotores territoriales en género. Buenos Aires, Argentina.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico. Buenos Aires, Argentina.

Dorlin, E. (2009). Sexo, género y sexualidades: Introducción a la teoría feminista. Buenos Aires, Argentina: Ed Nueva Visión.

Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. En V. Esquivel (Ed.) La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región (pp. 190-246). Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.

Fabbri, L. (2014). Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo/género. Revista Izquierdas, n° 19, 143-157.

Faur, E. (2014). El cuidado infantil en el Siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno editores.

Femenías, M. L. (2013). Violencias cotidianas, en las vidas de las mujeres. Rosario, Argentina: Prohistoria Ediciones.

Ley n° 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 13 de mayo de 1976.

Ley n° 26.150. Programa nacional de educación sexual integral. Buenos Aires, Argentina, 23 de octubre de 2006.

Ley n° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Buenos Aires, Argentina, 1 de abril de 2009.

Ley n° 26.618. Matrimonio Civil. Código civil-modificación. Buenos Aires, Argentina, 21 de julio de 2010.

Ley n° 26.743. Identidad de género. Buenos Aires, Argentina, 23 de mayo de 2012.

Ley n° 26.791. Código penal-modificaciones. Buenos Aires, Argentina, 14 de noviembre de 2012.

Ley n° 27.499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Buenos Aires, Argentina, 10 de enero de 2019.

Ley n° 27.580. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Buenos Aires, Argentina, 15 de diciembre de 2020.

Ley provincial 13348. Adhesión a la Ley nacional n° 26.485. Santa Fe, 17 de julio de 2013.

Ley provincial 13696. Ley para trabajadoras en situación de violencia de género. Santa Fe, 9 de enero de 2018.

Ley provincial 13891. Adhesión a la Ley Micaela. Santa Fe, 26 de septiembre de 2019.

Ley provincial 13902. Cupo Laboral travesti-trans. Santa Fe, 27 de noviembre de 2019.

Maffía, D. (2008) Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica. Recuperado el 20/11/20 de: <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf>

Ministerio de Seguridad (no publicado) Capacitación obligatoria Ley Micaela.

OIT y PNUD. (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

OIT (2000). Recomendación 191: Recomendación sobre la protección de la maternidad.

OIT (2019). Convenio 190: sobre la violencia y el acoso. Ginebra, Suiza.

ONU Mujeres y OACNUDH (2014). Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). Panamá.

ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: Transformar las economías para realizar los derechos. Panamá.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, nº 256, 30-44.

Strada, J., Sacco, E., Ascencio, D., Cabanillas, G. y Bosch, N. (2018) Más precarizadas y con menores salarios: La situación económica de las mujeres argentinas. Buenos Aires, Argentina: Centro de Economía Política Argentina (CEPA).

Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres - UFEM (2018). Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres (femicidios). Buenos Aires, Argentina.

UNR. Glosario para hablar de disidencias sexuales.

Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona, España: Ediciones B.

Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017). Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual. En Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El Trabajo en Conflicto, dinámicas y expresiones en el contexto actual. Grupo Temático nº6. Buenos Aires, Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual> Fecha de consulta: Noviembre de 2020.

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
“SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

CUADERNILLO DE CONTENIDOS

3

CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ACTUALIZACIÓN
“**Abordajes de las Violencias de Género.**
Desarrollando buenas prácticas para el trabajo
cotidiano de atención de los diferentes
tipos y modalidades de violencias”



Santa Fe
Provincia

Presentación

Este cuadernillo corresponde al curso “Abordajes de las Violencias de Género. Desarrollando buenas prácticas para el trabajo cotidiano de atención de los diferentes tipos y modalidades de violencias”. El mismo forma parte del Ciclo de Formación Continua “Seguridad democrática con perspectiva de género” que tiene como propósito el fortalecimiento institucional y la generación de nuevas capacidades, a partir del abordaje de temáticas vinculadas a la perspectiva de género y diversidad sexual.

Entre todos los agentes del Estado, la Policía constituye, en muchas situaciones de VDG, la puerta de acceso de víctimas y testigos/as al sistema judicial. La conducta y actitudes de sus miembros constituyen factores centrales para realizar intervenciones efectivas, para contribuir a la predisposición de víctima y testigos a denunciar los hechos así como para la prevención de futuros incidentes.

Por esta razón, la actualización conceptual y técnica -atendiendo a las cuestiones normativas pero también a las transformaciones socioculturales que se han producido en los últimos años- es fundamental para tomar decisiones e intervenir criteriosamente ante este tipo de incidentes.

A lo largo de estas páginas, recorreremos los principales conceptos vinculados al Abordaje de las violencias, atendiendo a las problemáticas cotidianas a las que debemos enfrentarnos en los espacios de trabajo: las comisarías, la vía pública o cualquier otro espacio donde tengamos que intervenir ante una situación de VDG.

A modo organizativo, el curso -y este cuadernillo- se divide en 4 (cuatro) módulos temáticos. En el primero, realizamos un recorrido sobre conceptos claves que están presentes en toda la legislación y normativas y deben ser comprendidos para poder tomar decisiones. En el segundo módulo, nos centraremos en definir las VDG, sus tipos y modalidades en relación a las consideraciones a tener cuando se debe intervenir sobre ellas. En el tercero, problematizamos la noción de víctima de VDG desde una perspectiva integral y no victimizante. El cuarto y último módulo versa sobre los protocolos a tener en cuenta a la hora de intervenir para realizar procedimientos que contribuyan a garantizar los DDHH de las víctimas.

Módulo 1.

Presentación. Marcos normativos y conceptuales para el abordaje de las Violencias de Género

1.1. NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL.

Como explicamos en la introducción, la **Ley Micaela** viene a reforzar una obligación del Estado que ya estaba presente en legislaciones anteriores: la necesidad de formar a funcionarios y funcionarias, pero también a todas las personas que tengan responsabilidades y se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en perspectiva de género, con el objeto de contribuir a la prevención de la violencia de género en todas sus formas. Esta obligación ya había sido formulada en el ARTÍCULO 7° de la **Ley N° 26.485 (Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales)** que propone que cada organismo promocioe información de acceso público para que la sociedad civil pueda monitorear el grado de cumplimiento de cada uno de los poderes del Estado, ministerios y organismos del Estado Nacional, Provincial y Municipal.

Esta Ley a su vez se inscribe en una serie de normativas nacionales e internacionales que tienen por objetivo sancionar las violencias contra las mujeres y la diversidad sexual. Vamos a repasarlas.

A. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES (CEDAW).

Es una normativa aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas que entró en vigor como tratado internacional en 1981 tras su ratificación por 20 países y ratificada, con una adhesión de más de 100 países en 1989. En nuestro país, esta normativa tiene rango constitucional, es decir está incluida en el artículo 75 inciso 22 de nuestra Constitución. Esto significa que estos tratados prevalecen sobre las leyes y tienen el mismo rango que nuestra ley suprema. .

Su objetivo fundamental es la protección de los Derechos de las Mujeres, entendiéndolos como derechos humanos fundamentales. En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana".

La Convención establece también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

B. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONFERENCIA DE BELEN DO PARA).

Firmada en 1994 en la ciudad de Belen do Para, Brasil, esta convención establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos

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

C. CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (BEIJING, 1995)

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales.

En el marco de estas normativas internacionales, en la década del 90, se sancionaron, en muchos países de la región y en el nuestro, lo que hoy se conoce como las leyes de “primera generación”, que son leyes que sitúan el problema de la violencia en el ámbito doméstico o intrafamiliar. Esta idea de “primera generación” ha servido para diferenciar las normativas más recientes que cuentan con una perspectiva de interpretación diferente respecto al problema de las violencias sexistas. Entre ellas podemos mencionar:

- 1988 Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios (N° 23.592)
- 1993 Decreto Nacional de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional (N° 2.385)

- 1994 Ley Nacional de Protección contra la violencia familiar (24.417)

Las nuevas legislaciones que han sido sancionadas desde mediados de los años 2000 reconocen a las violencia de género como una violación a los derechos humanos de las mujeres (y podríamos ampliar, a las personas con identidades feminizadas o subalternizadas) y como un problema estructural en la sociedad y no circunscrito al ámbito doméstico. Nuestra Ley 26485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres) es un claro ejemplo de este paradigma.

D. LEY 26485: PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES.

Esta Ley se caracteriza por definir la violencia contra las mujeres como toda conducta que, tanto en el ámbito público como privado, afecte la vida, la libertad o la seguridad personal de las mujeres, basándose en una relación desigual de poder. Considera que las violencias de género pueden ser producidas en el ámbito familiar, en cualquier otro ámbito social o ser cometidas por acción u omisión del Estado y sus instituciones.

Esta legislación diferencia entre tipologías y modalidades de violencias. Las tipologías refieren a las distintas formas que pueda adoptar la violencia para manifestarse: física, psicológica, sexual, económica-patrimonial y simbólica. Las modalidades se refieren a los ámbitos donde estas violencias pueden producirse: doméstico, institucional, laboral, mediático, político. (Detallaremos estas clasificaciones en el Módulo 2)

Pero además, establece medidas de protección integral que, si bien en nuestro país aún no están implementadas del todo o tanto como quisiéramos, prevén la eliminación de prácticas como la mediación o la conciliación entre las partes, proponen el endurecimiento de las sanciones, eliminan los atenuantes, e incluyen la implementación de programas de recuperación y atención de varones agresores.

Además, esta definición de protección integral apunta, fundamentalmente, a un cambio simbólico y cultural, ubicando en el Estado la responsabilidad de garantizar una vida libre de violencias no sólo por la aplicación de sanciones a través del sistema judicial, que aún presenta muchos déficits respecto a la perspectiva del derecho internacional de los DD HH en la cual se sustentan las leyes de protección, sino, además, porque el Estado debe promover e implementar políticas públicas tendientes a la erradicación de las condiciones que hacen posible que las violencias sexistas se produzcan en el conjunto de la sociedad, así como a la prevención / protección y reparación de los daños que las mismas producen.

E. LEY PROVINCIAL 13348.

En Santa Fe, esta Ley sancionada en el año 2013, que constituye la adhesión de la provincia a la legislación nacional tiene la particularidad de especificar y ampliar el término “mujeres”, reconociendo como tales a cualquier persona que se autoperciba de esa manera. Para esto, fue clave que nuestro país hubiera sancionado previamente también Leyes que reconocen y amplían los DDHH de la diversidad sexual. (desarrollaremos esto en el punto siguiente)

Por otra parte es importante señalar que a los tipos y modalidades tipificados por la Ley 26485 se agregan en 2019 el acoso callejero -a través de la Ley 27.501- y la violencia política como otras modalidades que restringen la autonomía y el libre desarrollo de la vida de las mujeres.

F. LEYES QUE REFIEREN A LA SEXUALIDAD

En la República Argentina existe un plexo normativo (es decir, una serie de leyes) que garantizan el ejercicio efectivo de los derechos humanos de todas las personas en igualdad de condiciones, independientemente de su orientación sexual y su identidad de género, entendiendo que el derecho a una sexualidad libre de coerción, violencia y discriminación promueve el ejercicio de la libertad y la diversidad y constituye un pilar de la vida democrática. Las leyes más importantes en este sentido son las siguientes:

1. LEY DE MATRIMONIO IGUALITARIO (N° 26.618)

Fue sancionada el 15 de Julio de 2010 y constituye una reforma parcial del Código Civil –que databa de 1869–. El cambio instaurado por esta ley se manifiesta en un agregado al artículo 172 del Código Civil: “El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”. Las restantes modificaciones son consecuencia de esta, y consisten básicamente en cambios terminológicos: el reemplazo de hombre y mujer por el genérico contrayentes; padre y madre por el genérico padres; y “marido y mujer” por unidos en matrimonio.

Establece además, en su Art. 42 que

“Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene el ordenamiento jurídico argentino se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por dos personas del mismo sexo como al constituido por dos personas de distinto sexo. Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones”.

2. LEY NACIONAL DE IDENTIDAD DE GÉNERO (N° 26.743) Año 2012

Fue un paso fundamental para la visibilidad, identidad e inclusión de las personas trans. Establece que las personas travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans tienen derecho a que se les reconozca su identidad de género y a recibir un trato digno.

La ley incorpora el derecho fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con ella, a ser identificada de ese modo en la Partida de Nacimiento y en el Documento Nacional de Identidad (DNI). Dispone que en ningún caso se podrá exigir como condición para eso una intervención quirúrgica, terapia hormonal, tratamiento psicológico o médico.



**Personas trans
menores de edad**

La ley establece que las personas trans menores de edad tienen derecho a la rectificación registral del nombre, el sexo y la imagen en su documentación, y a recibir un trato digno en los ámbitos educativos, aun no habiendo realizado el cambio de identidad en su documentación pública.

3. LEY DE EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL 26.150

Establece que todos los educandos del país tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada. Además, crea el “Programa Nacional de Educación Sexual Integral” que nace en el año 2008 a cargo del Ministerio de Educación de la Nación. Este programa está pensado y orientado a respetar la identidad de los niños, niñas y adolescentes, y a ofrecer en la escuela un espacio de comprensión, respeto y acompañamiento. Explica que la sexualidad no se limita a un aspecto físico y que debe contemplarse la manifestación

emocional de los educandos. Aunque la normativa no haga una mención específica, está reconocido el derecho de los niños, niñas y adolescentes LGBTIQ a recibir una educación sexual integral.

Todas estas leyes colocan a la República Argentina como un país de avanzada en el reconocimiento de los derechos de la población LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex). Al mismo tiempo, nos enfrentan al desafío de transformar la igualdad jurídica en igualdad real, lo cual implica garantizar cotidianamente ámbitos laborales, sanitarios, educativos, institucionales, recreativos, respetuosos de la diversidad sexual y de género.

1.2. PARTE 2. CONCEPTOS CLAVE

A. ¿De qué hablamos cuando decimos perspectiva de género?

La perspectiva de género es un enfoque que permite identificar y cuestionar la existencia de desigualdades entre los géneros -en principio, diremos varones y mujeres-, y entender estas desigualdades como relaciones de poder. Esta mirada nos permite reconocer la mayor relevancia que tienen en la sociedad los atributos, funciones, valores y saberes vinculados a lo masculino, y la menor valoración que poseen las cualidades, trabajos y capacidades asociados a lo femenino. Es decir, la relación entre los géneros es una relación de jerarquía.

Por el contrario, las perspectivas “neutras” o “ciegas al género” (aquellas que no prestan atención a esta diferencia para analizar distintos fenómenos de la

vida social) invisibilizan los efectos e implicancias que las relaciones de género conllevan en nuestras sociedades. Es decir, desconocen la relevancia que tiene la pertenencia a uno u otro género en términos sociales, políticos, económicos, etc.

Al mismo tiempo, la perspectiva de género implica comprender estas relaciones como construcciones sociales, históricas, y no como designios de la “naturaleza”. No hay elementos biológicos que expliquen la jerarquización de lo “masculino” sobre lo “femenino” sino que se fue constituyendo social y culturalmente y se reprodujo a lo largo de la historia.

B. ¿Qué es el género? ¿en qué se diferencia del sexo?

Podemos empezar señalando que el sexo es un concepto complejo y controvertido: en términos generales cuando hablamos de **sexo** nos referimos a las características anatómicas de los cuerpos. Investigaciones contemporáneas, dan cuenta de que el rasgo anatómico visible (la existencia de vulva o pene) no es suficiente para determinar el sexo de una persona. Por el contrario, se considera que existe un conjunto de componentes biológicos (hormonas, gónadas, genitales, cromosomas) cuya combinación permite definir la pertenencia de un individuo a uno u otro grupo: macho-hembra.

Sin embargo, este “par” es ficticio: en la naturaleza no hay blanco o negro, sino diferencias de grado y múltiples combinaciones posibles. Es la concepción social del género y su formato binario el que hace que no pueda haber nada en el medio: o se es macho o se es hembra, no se puede ser otra

cosa. ¿Qué sucede entonces con quienes no encajan completamente en estas categorías?

El **género** es una construcción social, cultural, histórica, a través de la cual se clasifica a las personas de forma binaria (masculino-femenino) y dicotómica: no se puede ser varón y ser mujer al mismo tiempo, y no hay nada por fuera de esas categorías, es decir, no se puede ser otra cosa que no sea varón o mujer.

A partir de esta noción, precisaremos otros conceptos que suelen confundirse:

- **Asignación de género:** es el género que nos asignan al nacer en función de nuestros genitales. Cuando la anatomía no encaja en las categorías macho-hembra (denominados intersex) suele producirse un episodio violento: la realización de intervenciones quirúrgicas tempranas en orden de poder inscribir a esa persona en uno de los dos sexos.
- **Identidad de género:** refiere a la percepción, a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, pudiendo corresponderse o no con el sexo asignado al nacer. Por ello se dice que la identidad de género es una categoría auto-percibida. Se conforma a partir de componentes sociales, psíquicos y culturales.

A cada una de estas categorías –varón/mujer o masculino/femenino–, se le asignan toda una serie de atributos, características, normas, conductas y funciones diferenciales que constituyen estereotipos de género. La categoría de género tiene un carácter relacional: *“lo que se entiende por masculino se define con relación a lo que se entiende por femenino, y viceversa, en un*

horizonte de significaciones mutuas” (Fabbri, 2014, p.145). De este modo, nos encontramos con pares de conceptos dicotómicos que se atribuyen a uno u otro género, y entre los cuales los asociados con lo masculino son más valorados socialmente.

MASCULINO	FEMENINO
racional	emocional
mente	cuerpo
ámbito público/mercado	ámbito privado/hogar
trabajo productivo	trabajo reproductivo
activo	pasivo

Un **estereotipo** es una imagen socialmente compartida, muy simplificada y con pocos detalles, carente de fundamentos científicos, con que se pretende definir, caracterizar y calificar a un grupo social: en este caso, en función de su género.

Estos **estereotipos** limitan y regulan las aspiraciones de las personas, al mismo tiempo que condicionan las expectativas que los demás tienen sobre ellas: no se espera lo mismo de un varón que de una mujer, en su comportamiento, en sus modos de hablar, de pensar, de sentir, de vestirse. Estos estereotipos son transmitidos a través de mecanismos de socialización desde la primera infancia. Ya desde la niñez se asocia a los ingenieros y astronautas con varones, y a las cocineras o maestras con mujeres, y es a

través de juegos, roles, canciones, películas y cuentos que se reproducen estos modelos.

La escuela, la familia, los medios de comunicación y el ámbito de trabajo, son instituciones de socialización que transmiten estos estereotipos, promoviendo imágenes y experiencias que refuerzan estos modelos. Los mecanismos a través de los cuales se transmiten estos discursos establecen mandatos diferenciales de acuerdo al género y constituyen un aspecto central en la conformación de las identidades.

Es decir, mientras que a las mujeres se les enseña a ser dedicadas y maternales, los varones aprenden a disponer del cuerpo y del tiempo de las mujeres. A las mujeres se las educa para el amor mientras que a los varones se les demanda que demuestren fuerza y decisión. Cuando las trayectorias y vivencias de las personas se apartan de estos mandatos que nos indican cómo debemos ser según el género que nos asignaron, comienzan a operar dispositivos centrados en la violencia. Esta polarización de las conductas y actitudes constituye lo que denominamos **machismo**.

Hablamos de **machismo** para referirnos a todas las actitudes, posturas y comportamientos relacionados a la idea de que el hombre es superior a la mujer por el simple hecho de ser hombre. Su principal característica es la degradación de lo femenino; su mayor forma de expresión, la violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades en contra de las mujeres.



machismo

"El machismo es un discurso de la **desigualdad**. Consiste en la discriminación basada en la creencia de que los hombres son superiores a las mujeres. En la práctica, se utiliza machismo para referirse a los actos o a las palabras con las que normalmente de forma ofensiva o vulgar se muestra el sexismo que subyace en la estructura social" (Varela,Nuria, 2008, p.180)

El **sexismo**, por su parte, refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico y de las expectativas que se tienen en torno a éste. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.

De alguna manera, podríamos decir que el **machismo** corresponde a las relaciones interpersonales de los varones en relación a las mujeres mientras que el **sexismo** define los patrones socioculturales que regulan las instituciones.



sexismo

El **sexismo** se define como “el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas. Es decir, ya no se trata de costumbres, chistes o manifestaciones de 'poderío' masculino en un momento determinado, sino de una ideología que defiende la subordinación de las mujeres y todos los métodos que utiliza para que esa desigualdad se perpetúe”.
(Varela, Nuria, 2008, p.180)

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

1. En su experiencia laboral dentro de la fuerza, ¿puede identificar actitudes machistas o sexistas? ¿Cuáles?
2. ¿Qué estereotipos de género aparecen con más frecuencia en las tareas cotidianas? ¿Afectan al personal de la policía o a las personas que denuncian?
3. Si una persona trans acude a realizar una denuncia, ¿cómo debe consignarse en la misma su identidad?

Módulo 2.

Violencia de género: nociones básicas y responsabilidad del Estado.

2.1. CONCEPTO VIOLENCIA DE GÉNERO

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es una de las normativas internacionales más importantes aplicables a la problemática de la violencia de género. La misma está incorporada a nuestro texto constitucional en su art 75 inciso 22, por lo que tiene jerarquía constitucional. La Recomendación CEDAW Nro 19 establece que la violencia basada en el sexo es “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”. En la Recomendación CEDAW Nro 35 se expone el término “violencia de género” como un término más preciso para dar cuenta del fenómeno.

Por su parte la Convención de Belem do Pará establece que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género”

Debe quedar claro que cuando se habla de “razones de género” se hace referencia a que el despliegue de violencia se enmarca “dentro de un sistema socio-cultural de dominación y subordinación de las mujeres que es aplicado por los hombres y se denomina **patriarcado**. Este sistema está sustentado ideológicamente en preceptos androcéntricos - mirada masculina del universo - que legitiman prácticas de violencia contra la mujer, basadas en los roles

atribuidos como “naturales” y “biológicos” a unos y otras, y en el discurso de superioridad masculina que busca, a su vez, controlarlas y mantenerlas dentro del modelo que el patriarcado ha querido imponerles: el de la mujer sumisa, madre, hija o esposa”¹.

Lo que esto quiere decir es que los hechos que se enmarcan en un contexto de violencia de género, no constituyen hechos coyunturales y circunstanciales sino que son expresión de una violencia que es **sistemática y estructural**.

2.2. TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los tipos y modalidades que puede asumir esta violencia están explicados en la ley nacional Nro. 26.485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, a la que nuestra provincial adhiere a través de la ley provincial Nro 13.348. Esta normativa nos indica que existen los siguientes **tipos de violencia de género**:

- A. FÍSICA: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- B. PSICOLÓGICA: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que

¹ Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio), ONU Mujeres, p.38

busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

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

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

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

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

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

G. POLÍTICA: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

A su vez, estos distintos tipos de violencia de género pueden manifestarse a través de las **modalidades** que a continuación se detallan:

A. VIOLENCIA DOMÉSTICA: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

- B. VIOLENCIA INSTITUCIONAL: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- C. VIOLENCIA LABORAL: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;
- D. VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- E. VIOLENCIA OBSTÉTRICA: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.
-

- F. VIOLENCIA MEDIÁTICA: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.
- G. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.
- H. VIOLENCIA PÚBLICA-POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.
-

Debe quedar claro que estos distintos **tipos** y **modalidades** de violencia de género sólo constituyen delito cuando el hecho, a su vez, encuadra en algún ilícito penal descrito en nuestro Código específico. Por ejemplo, si un hombre golpea a una mujer, ese hecho encuadra en el delito de lesiones tipificado en el art. 89 del Código Penal y, al mismo tiempo, es un supuesto de violencia física.

2.3. OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE ABORDAR LOS CASOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. RESPONSABILIDAD DEL ESTADO COMO GARANTE DE DERECHOS Y RESPONSABILIDAD DE LOS AGENTES.

La obligación de incorporar la perspectiva de género en los casos de violencia donde las víctimas son mujeres o disidencias sexuales es un mandato constitucional y de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país. Por esto último su incumplimiento puede acarrear consecuencias internacionales para el Estado argentino. Este mandato deriva de la CEDAW: para que el Estado pueda cumplir la obligación de no discriminación debe necesariamente aplicar la **perspectiva de género**. Más específicamente surge de algunas de sus recomendaciones como podemos ver a continuación:

A. Recomendación CEDAW Nro 28

Se establece que los Estados parte tienen la obligación de cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y deben asegurar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer. Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente

fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género. La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra. Además, la discriminación indirecta puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reconocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre.

B. Recomendación CEDAW Nro 35:

Esta recomendación hace referencia a la responsabilidad del Estado por actos discriminatorios de sus agentes, “lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial”

También menciona específicamente al poder judicial y remarca la obligación de abstenerse de incurrir en actos discriminatorios hacia la mujer y de garantizar que todos los procedimientos judiciales en causas relativas a denuncias de violencia por razón de género contra la mujer **sean imparciales, justos y no se vean afectados por estereotipos de género**. Aclarando que las nociones preconcebidas y estereotipadas van a afectar el proceso cuando se refieran a lo que constituye violencia por razón de género contra la mujer, a cuáles deberían ser las respuestas de las mujeres a esa violencia y al criterio de valoración de la prueba necesario para fundamentar su existencia.

C. Recomendación CEDAW Nro 33

Esta recomendación hace referencia específicamente al **acceso a la justicia** de las mujeres. Resalta la obligación de los Estados de aplicar “mecanismos que garanticen que las normas probatorias, investigaciones y otros procedimientos probatorios jurídicos, sean imparciales y no estén influenciados por prejuicios o estereotipos de género”. También manda a asegurar el principio de igualdad ante la ley y se eviten situaciones de discriminación hacia la mujer, especialmente en cuanto a su acceso a la justicia, y se supriman los obstáculos discriminatorios al acceso a la justicia. Afirma que una “gestión inadecuada del caso y de la reunión de pruebas en las causas presentadas por mujeres, dan por resultado fallas sistemáticas en la investigación del caso” y en definitiva en dificultades para el acceso a la justicia de las mismas. Relaciona directamente los estereotipos de género con la negación de justicia.

Y una mención interesante es que establece **que las prácticas discriminatorias no sólo surgen del contenido discriminatorio de las normas sino también de las prácticas y de la falta de capacidad y conocimientos** de las instituciones judiciales y cuasi judiciales para tratar adecuadamente de las violaciones de los derechos humanos de la mujer.

Como recomendación específica para el Derecho Penal, ordena utilizar **un criterio con perspectiva de género** para evitar la estigmatización de la mujer durante todas las actuaciones judiciales, incluida la victimización secundaria en casos de violencia y esto debe respetarse durante el interrogatorio, la reunión de pruebas y otros procedimientos relacionados con la investigación.

La necesidad de incorporar la perspectiva de género también puede deducirse del **artículo 7 de la Convención de Belem do Pará** que establece que los Estados deben actuar con la **debida diligencia** para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

2.4. EL ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA REFORZADA²

Este deber del Estado nace de las obligaciones genéricas de la **Convención Americana de Derechos Humanos** (CADH, artículo 2, interpretación realizada por la Corte IDH en el caso “Velázquez Rodríguez”, párr. 176) y de las obligaciones específicas que impone la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, artículo 7). La Corte Interamericana de Derechos Humanos, además, ha establecido que, en un contexto de violencia, subordinación y discriminación histórica contra las mujeres, los compromisos internacionales “imponen al Estado una responsabilidad reforzada”.

Es decir, los instrumentos internacionales que rigen la materia, a la luz de la interpretación que de ellos han ido haciendo los organismos internacionales, han construido un estándar superior del deber de debida diligencia para los casos de violencia contra las mujeres.

² “Jurisprudencia y doctrina sobre debida diligencia reforzada en la investigación de crímenes de género”, compendio reunido por la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres, Ministerio Público Fiscal de la Nación.

La Corte IDH considera que el deber de investigar efectivamente, siguiendo los estándares establecidos por el Tribunal tiene alcances adicionales cuando se trata de una mujer que sufre una muerte, maltrato o afectación a su libertad personal en el marco de un contexto general de violencia contra las mujeres (Caso González y otras -"Campo Algodonero"-) Vs. México, 2009, párr. 293).

A. Qué implica el deber de diligencia reforzado

Aunque el deber de investigar es una obligación de medios y no de resultados, debe ser asumido por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa o como una simple gestión de intereses particulares que dependa de la iniciativa procesal de las víctimas, de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios (Corte IDH, Caso Fernández Ortega vs México. Sentencia del 30 de agosto de 2010, párr. 191).

...una vez que las autoridades estatales tomen conocimiento de una violación de derechos humanos, tienen el deber de "iniciar ex officio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos" ("Campo algodón", párrafo 290, "Fernández Ortega vs México", párrafo 191).

La CIDH ha establecido que la investigación debe llevarse a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial y debe estar orientada a explorar todas las líneas investigativas posibles que permitan la identificación de los

autores del delito, para su posterior juzgamiento y sanción. El Estado puede ser responsable por no “ordenar, practicar o valorar pruebas” que pueden ser fundamentales para el debido esclarecimiento de los hechos (CIDH, Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas 2007, Capítulo I, B, párrafo 41).

Es relevante traer a colación el informe de la Comisión IDH “Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica”, en el cual se ha identificado como práctica de los sistemas judiciales “una tendencia al desahogo limitado de pruebas, que no se le dé credibilidad a las víctimas, que se traslade a ellas la responsabilidad de las investigaciones, que se dé una interpretación estereotipada de las pruebas, y que se dicten resoluciones relativas a las pruebas carentes de consideraciones de género, lo cual obstaculiza el acceso de las mujeres víctimas de violencia sexual a la justicia”. Si bien este señalamiento alude específicamente al tratamiento que reciben los casos de violencia sexual en Mesoamérica, lo cierto es que se trata de una tendencia que puede identificarse en el trámite de algunas causas por hechos de violencia sexual y de otros tipos de violencia contra las mujeres en nuestro país.

B. No cumplimiento del deber de diligencia

1. Puede acarrear responsabilidad estatal:

(...) la falta de debida investigación y sanción de las irregularidades denunciadas propicia la reiteración en el uso de tales métodos por parte de los investigadores. Ello afecta la capacidad del Poder Judicial para identificar y perseguir a los responsables y lograr la sanción que

corresponda, lo cual hace inefectivo el acceso a la justicia (Corte IDH, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 16 de noviembre de 2009, párr. 346).

(...) Un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la trasgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención (Corte IDH, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Sentencia del 29 de julio de 1988, párr. 172).

(...) la investigación de casos de violaciones de los derechos humanos, que incluye los casos de violencia contra las mujeres, debe llevarse a cabo por autoridades competentes e imparciales. Cuando tales investigaciones no son llevadas a cabo por autoridades apropiadas y sensibilizadas en materia de género o estas autoridades no colaboran entre sí, se registran retrasos y vacíos clave en las investigaciones, que afectan negativamente el futuro procesal del caso (CIDH, Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas 2007, Capítulo I, B, párrafo 46).

(...) En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para

impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización (Comité CEDAW, 29 de enero de 1992, Recomendación general No. 19, párr. 9).

Dado que esta violación forma parte de un patrón general de negligencia y falta de efectividad del Estado para procesar y condenar a los agresores, considera la Comisión que no sólo se viola la obligación de procesar y condenar, sino también la de prevenir estas prácticas degradantes. Esa ineffectividad judicial general y discriminatoria crea el ambiente que facilita la violencia doméstica, al no existir evidencias socialmente percibidas de la voluntad y efectividad del Estado como representante de la sociedad, para sancionar esos actos (CIDH, Informe N° 54/01. Caso N°12051 Maria da Penha Fernandes. Brasil. 16 de abril de 2001, párr. 56).

2. Traduce un mensaje de impunidad:

Esta obligación de investigar debe cumplirse diligentemente para **evitar la impunidad** y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse ya que, conforme ha sostenido la Corte IDH en reiteradas ocasiones, **la impunidad fomenta la repetición de las violaciones de derechos humanos**.

Al analizar la respuesta dada por el Poder Judicial frente a un hecho de violencia doméstica sufrido por una mujer, la CIDH consideró que: *“(...) la falta de juzgamiento y condena del responsable en estas circunstancias constituye un acto de tolerancia por parte del Estado de la violencia que Maria da Penha sufrió, y esa omisión de los tribunales de justicia brasileños agrava las consecuencias directas de las agresiones por su ex marido sufridas por la señora Maria da Penha Maia Fernandes. Es más, como ha sido demostrado previamente, esa*

tolerancia por los órganos del Estado no es exclusiva de este caso, sino una pauta sistemática. Es una tolerancia de todo el sistema, que no hace sino perpetuar las raíces y factores psicológicos, sociales e históricos que mantienen y alimentan la violencia contra la mujer” (CIDH, Informe de Comisión N° 54/01. Caso N°12051 Maria da Penha Fernandes. Brasil. 16 de abril de 2001, párr. 55).

(...) La impunidad de los delitos cometidos envía el mensaje de que la violencia contra la mujer es tolerada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de justicia (Corte IDH, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 16 de noviembre de 2009, párr. 400)

PREGUNTAS DISPARADORAS

1. ¿Puede identificar prácticas discriminatorias realizadas en sus experiencias laborales?
2. ¿Cuáles son los tipos y modalidades más comunes que se presentan en su ámbito de trabajo?
3. ¿Qué implicaría en su propia práctica cumplir con el deber de diligencia reforzada? ¿Qué prácticas actuales podrían mejorarse con el objeto de cumplir con esta obligación?

MÓDULO 3

Las víctimas de los hechos de VDG.

3.1. LA RUTA CRÍTICA DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA DE GÉNERO. FACTORES FACILITADORES Y FACTORES INHIBIDORES PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE DENUNCIA³

Las mujeres que son víctimas de un hecho de violencia, en general, no denuncian apenas ocurrido el primer hecho; lo hacen luego de un proceso complejo y dinámico que implica superar miedos, amenazas, sentimientos de vergüenza, culpa e incertidumbre por el porvenir. Esta acción, romper el silencio, es determinante, ya que implica revelar, en un espacio fuera de su ámbito más íntimo, la situación de violencia que vive, dando inicio a un complicado recorrido por diversas instituciones de la comunidad.

Se define a la **Ruta Crítica** como un proceso que se construye a partir de la secuencia de decisiones tomadas y acciones ejecutadas por las mujeres afectadas, en general, por la violencia en sus relaciones de pareja y las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones. Este es un proceso recurrente, constituido por la conjunción e interacción permanente de factores impulsores e inhibidores relacionados con las mujeres afectadas y las acciones

³ Sección elaborada siguiendo "Ruta crítica: trayectorias que siguen las mujeres en situación de violencia", Defensoría del Pueblo de la provincia de Santa Fe, 2017.

emprendidas por éstas, como así también por la respuesta social encontrada, lo que a su vez se convierte en una parte determinante de la Ruta Crítica. En ese sentido, con el concepto de Ruta Crítica se reconstruye la lógica de las decisiones, acciones y reacciones de las mujeres afectadas, así como la de los factores que intervienen en este recorrido (Sagot, 2000).

Es un proceso no lineal, que implica avances y retrocesos. Los mismos pueden parecer contradictorios o hasta irracionales, pero a menudo son el resultado de elaborados razonamientos, evaluaciones de situación y estrategias que guían sus decisiones y acciones; es así como van construyendo la búsqueda de alternativas para una vida diferente.

A. FACTORES PRECIPITANTES

Los factores precipitantes están asociados a situaciones en donde las mujeres llegan, en determinado momento, a un nivel de saturación tal, que se vuelven insoportables las vivencias de violencias, por lo que deciden emprender acciones para terminar con la situación que sufren. En estas coyunturas, se unen la experiencia cotidiana, los cambios en las percepciones de las afectadas, el contexto familiar y social, y las valoraciones que las mujeres hacen de la situación. De esta manera, mujeres que pasaron muchos años recibiendo agresiones, se enfrentan a un hecho que les resulta intolerable y, superando los miedos y hasta la falta de apoyo, deciden emprender acciones.

A. Comprender los efectos de la violencia en la vida de sus hijos

Implica un proceso interno de observación y reflexión que inician las mujeres en relación al contexto físico, psicológico y emocional en el que viven sus hijos cotidianamente. Estos análisis las llevan a posicionarse como figuras protectoras y responsables de proveer y promover las condiciones necesarias para un desarrollo saludable, evitando exponer a sus hijos/as a nuevas situaciones de violencia. Las preocupaciones de las mujeres en relación a sus hijos tienen que ver con: “el deseo de no querer esa vida para ellos”, “temor a que el agresor los dañe”, “no tolerar más su sufrimiento”, “descubrir situación de abuso sexual”, entre otras.

B. Descubrir infidelidad

La infidelidad de la pareja puede ser un detonante para terminar con la relación y la situación de violencia. La perciben como traición, que afecta la confianza y la autoestima de la mujer. Se observó en los relatos que esta situación impactó negativamente en ellas, afectando su salud, manifestándose como vergüenza, humillación, ingratitud, angustia, inseguridad, baja autoestima y dolores físicos.

C. Sentir en riesgo su vida

Las narraciones de las mujeres describen situaciones de violencia extrema y amenazas de muerte, generando en ellas miedo y la vivencia de estar en peligro, convirtiéndose esto en un estímulo para buscar ayuda. A veces, el grado de intensidad en las agresiones ayudaron a tomar conciencia de que si no se protegía y ponía un límite podía sufrir daños mayores.

D. Agotamiento de la situación

Algunas de las mujeres entrevistadas manifestaron en sus relatos cansancio y agotamiento por tantos años de violencias sufridas en sus relaciones de pareja, como, así también, el deseo y la necesidad de vivir de otra manera, progresar, buscar trabajo, recuperar el bienestar y tranquilidad de ella y sus hijos.

B. FACTORES IMPULSORES

Los factores que **impulsan** a las mujeres a buscar soluciones para sus problemas de violencia en sus relaciones de pareja, pueden ser de dos tipos: internos o externos. Los factores internos están asociados a procesos personales, sentimientos, creencias y razonamientos de las mujeres. Los factores externos se relacionan con las influencias que reciben las mujeres de su medio exterior; tales como apoyos, recursos materiales, información, existencia y calidad de los servicios, aumento de la violencia o efectos de la violencia en otras personas de la familia. En la vida concreta de una mujer afectada, estos dos tipos de factores están íntimamente relacionados y se refuerzan mutuamente.

B.1. Impulsores internos

a) Comprender el riesgo de la situación

Implicó en las mujeres un proceso de reflexión que les permitió percibir en forma clara el riesgo y el peligro al que estaba expuesta su vida y la de sus

hijos e hijas. Es un momento de toma de conciencia y claridad sobre lo que están viviendo, en donde las mujeres realmente entienden la exposición continua de sus vidas y las de hijos/as a la violencia que ejerció el victimario, y las consecuencias que estos eventos conllevan.

b) Confianza en sí misma

Se refiere a la seguridad personal que las mujeres construyeron a partir de las diversas experiencias vividas. A partir de esta seguridad, se produce un aumento de su autovaloración, generando a su vez un nuevo posicionamiento frente al victimario y sus conductas violentas; más fortalecidas, menos influenciadas por sus manipulaciones o agresiones, y con la decisión firme de vivir otra vida.

c) Generar proyectos propios y ponerse metas

Implicó en las mujeres la planificación de actividades específicas con fines laborales, a partir de las cuales sintieron una seguridad económica que les permitió mantenerse firmes en sus decisiones, como así también obtener la tranquilidad necesaria para organizarse con sus proyectos, poniendo en acción planes específicos para alcanzarlos.

d) Interés por conocer sus derechos, recursos y servicios

Hace referencia a la actitud de las mujeres de querer conocer sus derechos y hacerlos efectivos. En estas búsquedas lograron potenciar sus recursos, sentir que tenían poder sobre sí mismas y la confianza necesaria para utilizarlos en favor de su protección.

B.2. Impulsores externos

a) Apoyo de personas cercanas

Dentro del ámbito de las relaciones cercanas de las mujeres entrevistadas, lo interpersonal, conformado en este caso por redes familiares y sociales (amigos, vecinos), ha sido de gran influencia, transformándose, en algunas ocasiones, en fuente de ayuda y confianza para continuar la búsqueda de estrategias que le permitan salir de la situación de violencia.

b) Actitud positiva de operadores

El buen trato recibido, la empatía y la capacidad de escucha obtenida en distintas instituciones por parte de policías, psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas, operadores, influyó en las decisiones y las acciones que emprendieron las mujeres para buscar ayuda y continuar la Ruta Crítica.

c) Espacios de empoderamiento y grupos de ayuda mutua

Participar en grupos de mujeres y talleres, ha permitido a las mujeres tomar conciencia de la situación de violencia, como así también fortalecerse a partir de la reflexión, escucha, acompañamiento y contención de otras mujeres víctimas. La identificación con otras mujeres, sentirse reflejadas en otras historias similares mediante la realización de diferentes actividades de reflexión grupal, con la coordinación de operadores especializados, les permitió comprender que no estaban solas y podían contar con otras personas en este recorrido.

A su vez, la terapia psicológica individual que algunas realizaron las ayudó a pensar sobre la situación que estaban viviendo, comprender dinámicas de las violencias que sufrían y tomar decisiones para recuperar su bienestar y estabilidad emocional.

d) Violencia contra hijos e hijas

Las mujeres relataron que, en muchas ocasiones, las conductas violentas del victimario no se dirigían sólo hacia ellas, sino que también se extendían hacia sus hijos. Golpes, insultos, gritos, exposición a la violencia ejercida contra su madre y atribución de diferentes roles en relación a la familia. Al ver las consecuencias originadas en el desarrollo de sus hijos y el sufrimiento que en ellos veían, las mujeres emprendieron diferentes acciones para salir de la violencia, como separarse, divorciarse o solicitar asistencia psicológica.

e) Programas de ayuda económica

Ante la falta de recursos económicos y materiales propios para tomar la decisión de las mujeres de dar fin a la relación de violencia en la que se encontraban, fue de gran impulso recibir un subsidio económico ya que dio lugar al autovalimiento y la posibilidad de autonomía personal.

f) Información en medios de comunicación

Las estrategias públicas en los medios de comunicación resultaron, para algunas mujeres, recursos útiles para pedir ayuda y salir de la violencia.

C. FACTORES INHIBIDORES

Son estudiados para entender los mecanismos y estrategias que llevan a una mujer a permanecer en una relación donde sufre violencias, a veces durante años, llevándola a sobrevivir en condiciones de precariedad física y psíquica; para lo que es fundamental conocer sus conductas, actitudes, en ocasiones contradictorias e inexplicables para el contexto. Los factores que impiden que una mujer pueda tomar la decisión de salir de la situación de violencia en la que se encuentra pueden ser múltiples, para un mejor ordenamiento se clasifican en internos y externos estando en permanente interrelación.

C.1. Inhibidores internos

a) Creencias sobre sí misma

Se refiere a ideas y creencias acerca de la condición de mujer, tomadas como verdaderas, construidas a lo largo de sus experiencias de sometimiento, e influidas por contextos y relaciones que sostienen y reproducen las desigualdades de género, siendo la mujer ubicada y posicionada en modelos y estereotipos que producen discriminación y limitan su desarrollo. Estas construcciones influyen de manera negativa a la hora de tomar decisiones, inhibiendo el pedido de ayuda. En muchas situaciones, las mujeres sienten que no van a poder ellas solas con la situación a la que deben enfrentarse en la actualidad.

La idea de “familia” debe ser la idea que prima como principio indiscutible de la sociedad, a pesar de la violencia que uno de sus integrantes, en este caso la pareja, ejerce sobre la mujer y sus hijos, también es observado

como un factor de riesgo que inhibe la búsqueda de una vida libre de violencia. La mujer queda atrapada en el estereotipo de madre sostenedora de lo familiar al precio más caro, afectando su integridad y/o su propia vida.

Se observa que las creencias construidas por las mujeres son un entrecruzamiento entre sus experiencias, vivencias, emociones, cogniciones y el contexto socio-cultural donde se encuentran. Estas ideas negativas sobre sí mismas generan un deterioro de la autoestima y un menoscabo en su propia confianza.

b) Miedo e incertidumbre

El sentimiento de que algo malo le va a suceder si decide actuar en busca de su protección, genera un estado de terror que paraliza a la mujer víctima. El terror es una vivencia en donde se sabe quién o qué puede causar daño pero no se puede implementar alguna defensa contra eso. La presencia permanente de amenazas y situaciones de violencia extrema del victimario en su contra, van construyendo la idea de que nunca va a poder salir de esa situación, ya que lo que se puede avecinar es peor.

c) Efectos de la dinámica de la violencia

El sentir y pensar que “más seguro es no denunciar”, “quedarse calladas” y “aceptar” la violencia psíquica, sexual, económica y física pueden entenderse como estrategias activas de sobrevivencia.

Las permanentes manipulaciones de los agresores, generan efectos en las mujeres que son vistos como actitudes pasivas; sin embargo, la reflexión y

el análisis interno es muy alto (el pensar que es mejor y en qué momento). El pensar y creer que él va a cambiar es una manera de afrontar el dolor que se está viviendo en el presente. Las justificaciones son parte de mecanismos que le permiten a la mujer minimizar las agresiones, justificar al victimario y omitir la responsabilidad e intencionalidad de la acción violenta sobre ella. Las promesas de cambio y el mostrarse arrepentidos también son parte de manipulaciones que han provocado la inhibición de las mujeres en la búsqueda de ayuda.

d) Desconocer derechos

El desconocer sus derechos, la vía para acceder a ellos y la posibilidad de ejercerlos, es otro poderoso factor inhibitorio de las mujeres entrevistadas. El desconocimiento del derecho a vivir sin violencia es tal, que incluso pueden encontrarse situaciones en donde la mujer siente que no tiene ningún derecho que la pueda proteger de las agresiones que sufre por parte de su pareja, pensando que es su destino y que debe aguantar. En algunas mujeres se observa que la violencia no es considerada como un delito sobre ellas, una vulneración de sus derechos, ante lo cual pueden denunciar y pedir protección.

e) Naturalización de la violencia

Los procesos subjetivos, que posicionan a una mujer en un determinado lugar para comprender el entorno y sus vivencias, está constituido por su propia historia, el contexto familiar y las coyunturas sociales de su época. La permanente interacción de estas variables genera pensamientos que dan cuenta de cómo perciben su realidad. En algunas circunstancias, estos

factores operan inhibiendo conductas de protección sobre la violencia sufrida. La historia familiar sumada a las dinámicas violentas de los varones hacia las mujeres que se encuentran en algunas familias, produce una normalización de la misma, un como “si así fue siempre, no debe estar mal”. Cuando la violencia es sufrida desde la infancia, cuando en los sistemas familiares impera la masculinidad hegemónica, la discriminación y la violencia hacia la mujer, se instala como normalidad lo que es una violación de derechos.

f) Culpa

El sentimiento de culpa, es una manifestación que las entrevistadas aludieron como elemento inhibitorio de su protección; hacerles sentir que ellas provocaron las agresiones, pensar que algo hicieron mal para que él se ponga de esa manera, que no son buenas mujeres y madres. Las mujeres, en algunas situaciones, parecen hacerse cargo y responsables de las acciones violentas que sufren, al sentirse culpables no se sienten en condiciones de denunciar, pedir ayuda o romper el silencio.

g) Vergüenza

El sentir vergüenza puede ser un factor que aumenta el riesgo de las mujeres a continuar en relaciones violentas; al ocultar lo que sucede y responsabilizarse de las agresiones de su pareja.

h) Amor por el agresor

El amor que algunas mujeres sienten por sus parejas, más allá de las agresiones sufridas, actúa como un poderoso factor inhibitorio para la

búsqueda de ayuda o sostener las acciones iniciadas. El amor entendido como entrega incondicional del propio ser al otro, aun cuando esto implique ponerse en riesgo.

C.2. Inhibidores externos

a) **Violencia institucional: actitud negativa de operadores e inadecuadas respuestas institucionales**

Un factor muy presente como inhibidor y obstaculizante en la búsqueda de ayuda, al decir de las participantes, fue la actitud negativa de operadores respecto a la atención y el trato brindado, como así también las respuestas institucionales inadecuadas.

Las respuestas institucionales incluyeron la falta de apoyo y protección a las mujeres como, así también, la falta de asesoramiento e información; minimización de los hechos ante el relato de las mismas o encubrimiento del victimario. Dichas situaciones generaron un impacto negativo y el retroceso de las mujeres en su decisión de denunciar, solicitar medidas de distancia o tramitar el divorcio.

En algunas oportunidades, los prejuicios de género llevaron a la culpabilización de la mujer como responsable de la violencia sobre ella ejercida.

b) Incumplimiento de la medida de distancia

Se refiere a aquellas situaciones en donde el victimario viola el cumplimiento de la medida de distancia tramitada por las mujeres para su protección, provocando la continuidad de las agresiones en el hogar. En ocasiones las mujeres dan aviso a la policía de la situación, pero relatan que no obtienen la respuesta esperada en torno a la protección.

A partir de estas situaciones se produce en las mujeres la revictimización (esta vez por los organismos de protección del Estado), lo que aumenta la vulnerabilidad, dando lugar a un debilitamiento psíquico y emocional; como así también, a una sensación de impotencia y desprotección frente a la impunidad que posee el incumplimiento de la medida de distancia.

c) Manipulación y amenazas por parte del victimario

Las situaciones de encierro y aislamiento de la mujer, persecución con armas, amenazas telefónicas recibidas o extorsión económica y manipulación con sus hijos ha generado miedo y paralización en las mujeres al momento de dar a conocer su situación; así también, la apariencia del victimario frente al entorno, sus promesas de cambio y arrepentimiento ante las situaciones de violencia, provocaron en las mujeres confusión y sentimientos contradictorios frente a su pareja, la familia y socialmente.

d) Falta de apoyo de familiares

Las mujeres, al solicitar ayuda a personas significativas de su entorno como padre, madre o hermanos, no siempre han encontrado el sostén y la contención que esperaban. Las respuestas de minimización o

culpabilización ante su relato, historias de violencia y negligencia en su familia de origen o la defensa del victimario, en algunos casos, hizo que las mujeres continuaran con la relación y desistieran de recurrir a dichas personas en búsqueda de ayuda.

e) Inseguridad económica y falta de recursos materiales

La inseguridad o dependencia económica, y la falta de recursos materiales, han obstaculizado y hasta detenido las acciones y decisiones de muchas de las mujeres al momento de buscar ayuda fuera del ámbito familiar. La mayoría de ellas carecieron de autonomía económica ante la falta y/o escasez de ingresos propios, imposibilitando que las mujeres puedan separarse y satisfacer las necesidades básicas de ellas y sus niños.

f) Tolerancia de la violencia por parte de su entorno

Un aspecto de la invisibilización de la violencia es su naturalización. En algunas situaciones, se observó la aceptación del entorno de las mujeres a la resolución de conflictos con el uso de la violencia, dando lugar a la legitimidad de los maltratos. Al respecto, las mujeres víctimas de violencia referían que las personas cercanas, a pesar de conocer su situación, minimizaban las conductas del victimario o las consideraban aceptables, generando vulnerabilidad y desprotección al no tener el apoyo y la contención de familiares y vecinos ante tal situación.

g) Mandatos religiosos

Al concurrir a la Iglesia, una de las mujeres víctimas no encontró apoyo ni ayuda, por el contrario, se sintió responsable de la situación e incomprendida⁴.

3.2. LA RUTA CRÍTICA EN LAS INSTITUCIONES

Al tomar la decisión de pedir ayuda, las mujeres, prioritariamente, se acercan a familiares, vecinos y personal de establecimientos educativos donde concurren sus hijos. Personas, que mantenían vínculos cercanos y de confianza con ellas, lo que les permitió superar la barrera del silencio y el aislamiento.

En algunas ocasiones, hablar y contar lo que les sucedía significó en las mujeres un factor determinante para salir de la situación de violencia. Es significativo destacar que cuando las respuestas son de apoyo, las mujeres pueden continuar con más seguridad y confianza la trayectoria iniciada; en otros casos, al no recibir el apoyo esperado, se produce un efecto inhibitorio, retrasando así la búsqueda de ayudas posteriores.

En la mayoría de las mujeres, la **Ruta Crítica** se inicia cuando acuden a la comisaría de su barrio, buscando ayuda, protección y asesoramiento ante la

⁴ Aunque los mandatos religiosos han sido durante mucho tiempo un factor de presión para soportar las violencias, en los últimos años, a partir del trabajo de las propias mujeres que forman parte de comunidades de practicantes y creyentes, la mayoría de las religiones han iniciado un proceso de revisión de posturas patriarcales y comenzado a señalar y condenar las violencias, humillaciones y discriminaciones que sufren las mujeres. (Ver: <https://thepopevideo.org/?lang=es>) No solo esto sino que muchas comunidades religiosas constituyen espacios de protección, ayuda y acompañamiento para las mujeres en situación de violencia.

situación de violencia vivida y luego, o a veces en simultáneo, al Poder Judicial y a Equipos de Atención Integral Especializados en Violencia; obteniendo variadas respuestas.

Estas distintas respuestas son vivenciadas por las mujeres como experiencias positivas o negativas según el efecto que han tenido en ellas. Las primeras las impulsan a iniciar la Ruta y las segundas provocan efectos inhibitorios en su búsqueda de ayuda.



Es muy importante tener en cuenta que las respuestas institucionales pueden ser un incentivo para continuar con el proceso de salida de las situaciones de violencia -impulsores- o pueden, por el contrario, obstaculizar -inhibidores- la búsqueda de ayuda, asistencia y/o protección.

En general, el recorrido que transitan las mujeres incluye varias instituciones, muchas personas con las que entran en contacto y cantidad de veces en que deben asistir y volver a relatar lo que les ha ocurrido. Este recorrido puede incluir las siguientes instituciones:

- Comisarías
- Sistema de Atención de Emergencias 911
- Defensorías Civiles
- Ministerio Público de la Acusación (MPA)
- Unidad Fiscal de Información y Atención a Víctimas y Denunciantes
– Poder Judicial
- Tribunales Colegiados de Familia
- Centro de Asistencia a la Víctima y al Testigo del Delito (CAV) –
Defensoría del Pueblo / Centro de Asistencia Judicial (CAJ) –
Ministerio de Justicia
- Equipos locales de género y/o atención de diferentes comunas y
municipalidades.
- Secretaría de Estado de Igualdad y Género (Equipos de Atención) –
Gobierno provincial
- Escuelas
- Hospitales y Centros de Atención Primaria de la Salud
- Centros de Convivencia Barrial
- Iglesia
- Vecinales
- Línea 144

Del estudio coordinado por la Defensoría del Pueblo provincial (2017), surge que cada mujer ha concurrido en promedio a siete (7) instituciones. A su vez, en busca de ayuda, cada una debió asistir alrededor de diecisiete (17) veces a las diferentes instituciones.

Las instituciones y organismos a los que más recurrieron fueron las comisarías y el Poder Judicial, para realizar denuncias y en busca de protección. Ambas instituciones resultaron ser donde más respuestas negativas obtuvieron las mujeres, las cuáles las inhibieron en sus búsquedas de ayuda. Los Equipos de Atención Integral (CAV, CAJ, Área Mujer y Diversidad Sexual y Políticas de Género) fueron, según las entrevistadas, los espacios donde más experiencias positivas tuvieron al recibir atención.

Es muy importante destacar que **las respuestas que las mujeres obtuvieron en las diferentes instituciones a las cuales acudieron generaron impactos en su subjetividad**, de manera tal que, según esa respuesta haya sido calificada como positiva o negativa en relación al trato, información y atención, provocaron acciones impulsoras o inhibidoras.

Al escuchar a las entrevistadas se evidencia que los recorridos que realizan de un organismo a otro, en la mayoría de los casos, se generan con dificultades en la articulación y/o derivación, perjudicando a la mujer víctima que no sabe bien a dónde la derivaron y con qué objetivos.

Las mujeres que participaron de la investigación hicieron referencia a las distancias que debían recorrer desde sus casas hasta los principales espacios de atención que abordaron sus situaciones de violencia. La localización de los organismos especializados que abordan la problemática de la violencia contra la

mujer están emplazados en el centro sur de la ciudad de Santa Fe. Esto hace que las mujeres que viven en zonas alejadas del microcentro (como lo son los barrios del norte de la ciudad) deban recorrer largas distancias, disponer de recursos económicos y tiempo para acceder a espacios de atención, asesoramiento y denuncia. La mayoría de las mujeres debían realizar estos recorridos con sus hijos, lo que dificultaba aún más el traslado.

3.3. LAS RAZONES POR LAS QUE LXS DENUNCIANTES PIDEN “RETIRAR LA DENUNCIA”

Es probable que en sus prácticas laborales, muchos de ustedes se hayan enfrentado a situaciones en las cuales una mujer que denunció un hecho de VDG, a la que acompañaron diligentemente, por la cual se preocuparon y en la que invirtieron tiempo y recursos, luego decida retirar la denuncia. Esta situación suele generar enojo y decepción entre los profesionales involucrados en el proceso y puede repercutir en una posterior desconfianza y desgano en el tratamiento de otras denuncias. Sin embargo, es necesario problematizar esta situación y preguntarnos por qué sucede esto.

Elena Larrauri Pijoan, criminóloga y catedrática de Derecho Penal y Criminología en la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona) realizó una profunda investigación para tratar de comprender este fenómeno. Aunque su investigación se centra en experiencias españolas, las situaciones que analiza son absolutamente compatibles con las que se viven en nuestro país. En su texto (que compartimos como bibliografía) se propone

“defender que la mujer no actúa de forma irracional cuando desiste de seguir adelante con el proceso penal; mostrar que el proceso penal no atiende a las necesidades de la mujer que denuncia, ni las respuestas del derecho penal respetan sus intereses, y por ello finalmente contribuyen a alienarla del sistema penal; contribuir, por último, a que los profesionales reflexionen acerca de que el proceso no es en sí un objetivo, sino uno de los medios que la mujer usa para intentar cambiar su situación”. (Larrauri, Elena, 2003)

La autora señala como causas posibles del retiro de las denuncias:

- falta de apoyo económico
- el temor a represalias
- tradicional desconsideración de la víctima
- desconfianza a las declaraciones de la mujer (el «acoso procesal»)
- la imposibilidad de retirar las denuncias
- no sentirse escuchadas por el sistema penal
- los hijos

Además de explicar detalladamente cada una de estas causas, la autora señala que uno de los problemas reside en que la denuncia aparece como un objetivo en sí misma, enfatizado por diferentes tipos de campaña, más que en el hecho de encontrar soluciones integrales para la vida de esas mujeres. Por otra parte, señala que muchas veces la intervención penal puede defraudar las expectativas creadas (por ejemplo, porque el sistema penal absuelve al agresor o no consigue

proteger a la mujer) y que esto tiene efectos simbólicos y reales cuando la experiencia se comunica a otras mujeres. Finalmente observa que el sistema penal puede favorecer la creación de estereotipos que perjudican a las mujeres, caracterizándolas como irracionales o malévolas.

Por estas razones, la autora reflexiona

“si se quiere que las mujeres acudan y confíen en el sistema penal y si se pretende que éste responda adecuadamente a sus necesidades e intereses, es necesario discutir cómo debe ser esta intervención.”
(Larrauri, Elena, 2003)

3.4. DEBER DEL ESTADO DE PREVENIR HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. INDICADORES DE RIESGO⁵

El Estado no sólo debe investigar diligentemente los casos de violencia contra las mujeres y disidencias sexuales sino que tiene **el deber de prevención y protección hacia las víctimas**; así lo establece el artículo 7 de la Convención de Belem do Pará. Especificando el contenido de este deber del Estado, **el Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará de 2017** resalta la vinculación existente entre el deber de prevenir con el deber de tomar medidas efectivas y las consecuencias que acarrea la ausencia de estas medidas, en términos de la responsabilidad internacional del Estado.

⁵ Sección desarrollada teniendo como fuente la exposición de la abogada Ileana Arduino en el Curso “Perspectiva de Género y Sistema Penal” organizado por la Escuela de Capacitación del Ministerio Público de la Acusación, 2020.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que no existe una responsabilidad ilimitada de los Estados frente a cualquier acto de particulares, sino que la misma está vinculada **al conocimiento por parte del Estado de una situación de riesgo real e inmediato** para un individuo o grupo de individuos determinado y a las posibilidades razonables de prevenir o evitar ese riesgo.

La **Recomendación CEDAW Nro 35** recomienda a los Estados establecer mecanismos de protección adecuados para evitar situaciones de violencia contra las mujeres y establece que éstos deberían incluir la evaluación inmediata de los riesgos y la toma de medidas adecuadas en consecuencia, entre las que nombra la emisión y seguimiento de órdenes de desalojo, protección, alejamiento o seguridad de emergencia contra los presuntos autores, incluidas sanciones adecuadas en caso de incumplimiento. También manda a abordar los factores que incrementan el riesgo de las mujeres a la exposición a formas graves de violencia por razón de género, como el acceso y la disponibilidad inmediatos a armas de fuego. En este sentido, esta recomendación asocia el deber de protección de las mujeres que tienen los Estados con el deber de neutralizar los riesgos.

Asimismo establece que los mecanismos alternativos de resolución de conflictos no deberían usarse cuando existan indicadores de nuevos riesgos para las víctimas.

En el **Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Asamblea General de las Naciones Unidas, 2016** se hace alusión a la importancia de la recopilación de información y el uso de los

datos acerca de la violencia contra la mujer como herramienta para su prevención.

El informe **“Violencia armada, violencia por motivos de género y armas pequeñas”** elaborado por el Centro de las Naciones Unidas Regional para la Paz, el Desarme y el Desarrollo en América Latina y el Caribe (UNLIREC) asocia la tenencia y portación de armas pequeñas con los riesgos asociados a la violencia por motivos de género y afirma que la presencia de un arma en el hogar aumenta el riesgo de muerte para las mujeres en un muy alto porcentaje.

En **“Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer”**, resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, 2011, se reconoce la importancia de tomar medidas en relación a la prevención de la violencia contra las mujeres. Resaltan la centralidad de la participación de las mujeres en la elaboración de políticas de prevención. En la evaluación de riesgos manda a analizar la vulnerabilidad de la víctima, las amenazas a las que están expuestas las mujeres y la presencia de armas, entre otros factores.

En este sentido y tal como surge de las distintas recomendaciones internacionales, es importante que los Estados desarrollen mecanismos que permitan intervenir con mayor eficacia frente a aquellos casos en los que se tengan algunas alertas razonables respecto de la posibilidad de que la falta de una intervención adecuada, oportuna y eficaz, es decir preventiva, podría conducir a un desenlace letal. Estos indicadores de riesgo suelen tener relación con características del agresor, como condenas anteriores por hechos de violencia hacia anteriores parejas o consumo excesivo de alcohol y drogas, con

situaciones de vulnerabilidad de la víctima o su propia percepción de estar en riesgo, con la situación de la pareja y el tipo de violencia desplegada.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación del riesgo es una herramienta que permite intervenir con mayor eficacia frente a aquellos casos en los que tengamos algunos alertas razonables respecto a la posibilidad de que si no lo hacemos el desenlace puede ser letal.

Se han desarrollado diferentes sistemas de indicadores del riesgo. Generalmente tienen en cuenta:

- vulnerabilidad de la víctima: percepción de la víctima de encontrarse en peligro de muerte, intentos de retirar denuncias anteriores
- características del agresor: historial de conductas violentas en pareja anterior, consumo abusivo de alcohol y/o drogas, acceso y/o tenencia de armas
- contextos: separación reciente, embarazo de otra pareja
- intervenciones institucionales: quebrantamiento de medidas de restricción, incumplimiento de reglas de conducta

Existen distintos sistemas para medir los riesgos en los casos de violencia de género, por ejemplo **S.A.R.A** que ha sido utilizado en Canadá, Estados Unidos, Alemania, Holanda y los países nórdicos y adaptado también en España. “**Danger Assessment**” (**DA**) es otro de los sistemas utilizados. Estos, entre otros, han sido reconocidos por Naciones Unidas como buenas prácticas y alienta su utilización.

PREGUNTAS DISPARADORAS

1. En su experiencia profesional, cuáles son los factores impulsores o inhibidores más frecuentes de las denuncias de mujeres de VDG?
2. ¿Ha enfrentado situaciones en las que mujeres han retirado una denuncia de VDG? ¿Cuáles son las razones que ellas expusieron para hacerlo?
3. Según su experiencia, ¿cuáles son los riesgos más relevantes a la hora de solicitar una medida de protección para una mujer denunciante?

MÓDULO 4.

Abordajes de las VDG.

4.1. DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA.

En los casos de violencia de género, la declaración de quien ha sufrido el daño es fundamental para la investigación. La víctima es quien mejor información tiene sobre lo que ha ocurrido y también puede aportar datos sobre testigos y evidencias que sean útiles para el proceso y para lograr la sanción del hecho denunciado.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en diversos fallos ha establecido pautas para analizar el relato de las mujeres que han sufrido violencia. Así, en el **Caso Fernández Ortega y otros vs México** (Sentencia del 30 de agosto de 2010) ha dicho que

“la violencia sexual es un tipo particular de agresión que, en general, se caracteriza por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o agresores. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho...” (párrafo 100).

En idéntico sentido se expidió en el caso **Rosendo Cantú y otra vs México** (Sentencia del 31 de agosto de 2010, párrafo 89).

Respecto a posibles divergencias en el relato de la víctima en sus sucesivas declaraciones, la Corte en las mismas sentencias ha afirmado que:

“...las diferencias de relato, más que un problema de consistencia, pueden deberse a obstáculos en la expresión, a la intervención de terceros ... Por lo demás, los hechos relatados por la señora Fernández Ortega se refieren a un momento traumático sufrido por ella, cuyo impacto puede causar que se cometan determinadas imprecisiones al recordarlos...” (Caso Fernández Ortega y otros vs México, párrafo 105; Caso Rosendo Cantú y otra vs México, párrafo 91).

Mientras estas imprecisiones no recaigan sobre aspectos sustanciales, no deben afectar la credibilidad de la mujer (Di Corletto, 2015).

Otra pauta que se ha analizado tanto en la jurisprudencia nacional como internacional tiene que ver con la **coherencia interna** del relato. “De acuerdo con esta proposición, la aceptabilidad de la prueba y su credibilidad racional puede inferirse del grado de exhaustividad del relato, así como también de su persistencia en el tiempo” (Di Corletto, 2017, p. 298).

En párrafos posteriores de los fallos ya aludidos, la Corte Interamericana llama la atención sobre la citación a declarar de las víctimas de estos hechos en forma reiterada; dice al respecto:

*“... en casos de **violencia sexual**, la investigación debe intentar evitar en lo posible la revictimización o reexperimentación de la profunda experiencia*

traumática cada vez que la víctima recuerda o declara sobre lo ocurrido” (Caso Fernández Ortega y otros vs México, párrafo 196).

Como venimos diciendo, el relato de la víctima es una prueba de gran relevancia pero con seguridad nunca será la única prueba existente. Por ello es necesario que los operadores de justicia tengan presente el “**deber de debida diligencia reforzada**” que debe primar en los casos de mujeres víctimas de violencia y realizar investigaciones exhaustivas que permitirán contextualizar el relato de la víctima y aportar otros elementos de convicción. Es preciso considerar las declaraciones de las víctimas “pero también realizar investigaciones eficientes que permitan recolectar toda otra prueba relevante para la determinación del hecho” (Ob cit., 2017, p.297).

4.2. PRUEBA EN LOS HECHOS DE GÉNERO: PRINCIPIO DE AMPLITUD PROBATORIA.

En los casos de violencia de género rige el **principio de amplitud probatoria** que está regulado en los **artículos 16 y 31 de la [ley 26.485](#)**. El mismo surge de considerar las particulares circunstancias en que los hechos de violencia de género ocurren en general: dentro de las viviendas familiares y lejos de la vista de testigos presenciales o siendo testigos de lo que ocurrió los familiares de las partes involucradas, muchas veces, los hijos; otras veces sin dejar prueba física del daño provocado.

Por ello, según este principio, y para evitar que los hechos de violencia queden impunes, podrán probarse por cualquier medio de prueba. El **artículo 31** de la ley

citada enfatiza que **“se considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes”**.

En este sentido, la Corte Interamericana, ha dicho que *“los indicios y las presunciones, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos”* (párrafo 130)⁶.

Deben profundizarse las investigaciones en la búsqueda de elementos que puedan ser cruzados con la versión de la víctima y así reforzar su credibilidad o bien llenar los vacíos dejados por la ausencia de declaración o retractación. Así, deben buscarse otros medios de prueba directa o recurrir a indicios.

“La prueba directa consiste en el enunciado que hace remisión directa al objeto del proceso, la indirecta remite a elementos circunstanciales del hecho principal, que aluden a él de una manera complementaria. Se trata de datos que versan sobre cuestiones diferentes al hecho a probar, pero que están relacionados con él de tal manera que también conectan al imputado con la acción que se le atribuye” (Ibañez, 2009:55 y 125 citado en Di Corletto, 2017, p.300 y 301).

Entre las pruebas indirectas que pueden sumarse a las investigaciones de violencia de género se encuentran, por ejemplo, los informes de los profesionales del efector de salud al que acude la mujer que pueden dar cuenta de la situación de violencia que ella sufre porque ella se lo ha relatado o porque alguna vez la

⁶ Cabe aclarar que esta observación la realiza en el marco de un caso de desaparición forzada, **Caso Velázquez Rodríguez vs Honduras (Sentencia del 29 de julio de 1988)**

han visto golpeada y han dejado constancia en la historia clínica de esta situación.

Para valorar en forma adecuada la declaración de la víctima pero también la producción del resto de la prueba, los operadores del sistema penal deben despojarse de todo prejuicio. Se entiende por prejuicio aquel preconcepto que podría llevar a los operadores a actuar en base a razones equivocadas o discriminatorias. Los **estereotipos de género** que usualmente aparecen entre los agentes del estado son: “mujer honesta”, “mujer mendaz”, “mujer instrumental”, “mujer co-responsable” y “mujer fabuladora” (Di Corletto, 2017). Estos pueden afectar la consideración de lo relatado por la denunciante y el resto de la prueba, convirtiéndose en un obstáculo para el avance las investigaciones y para el acceso a la justicia de las mujeres, por lo que debe evitarse incurrir en estas prácticas.

4.3. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. (Extracto del texto “Cinco tópicos sobre las mujeres víctimas de violencia” en Mujeres y Sistema Penal de Elena Larrauri)

Elena Larrauri señala que existen afirmaciones recurrentes en el ámbito de los agentes del sistema de justicia que constituyen mitos en torno a las mujeres víctimas de violencia y dedica varias páginas a explicarlos y desarticularlos. Señala los siguientes **estereotipos**:

- La **mujer irracional** (que retira la denuncia): Para el sistema penal, una mujer que acude a hacer una denuncia y luego prefiere no avanzar en ella,

demuestra una actitud irracional y patológica, culpándolas de la situación en la que están inmersas. Estas etiquetas negativas llevan a la mujer a la conclusión de que “es inútil denunciar” .

- La **mujer instrumental** (denuncia para quedarse con propiedades): al contrario que en el caso anterior aquí se sostiene que las mujeres denuncian “para” obtener algo. Las mujeres son percibidas capaces de armar un plan con mucho conocimiento de causa. El plan puede estar destinado a quedarse con la casa compartida o a obtener algún otro tipo de beneficio.
- La **mujer mentirosa** (denuncia falsamente): en general, se califica como mujer mentirosa a aquella que decide retirar la denuncia. Este tipo de conductas, como se detalló en el módulo 3, muchas veces obedecen al hecho de que las mujeres buscan al llamar a la policía algún tipo de protección en lo inmediato, pero tal vez no desean proseguir con el proceso penal o buscan una intervención del sistema penal que excede lo puramente penal.
- La **mujer punitiva** (provoca a la pareja para que se le acerque): el sistema penal impide que las mujeres puedan retirar una denuncia penal una vez realizada, castigando en consecuencia cualquier tipo de acercamiento que pueda tener con el agresor, calificándolo de “provocación”. La autora señala que estas conductas son el resultado de un abordaje punitivista de la situación.
- La **mujer vengativa** (que quiere castigar más al hombre): se califica así a las mujeres por el hecho de que ciertas conductas similares tengan más

castigo si las realiza un hombre que si las realiza una mujer (un golpe, por ejemplo) Larrauri explica las diferencias en las consecuencias de estas acciones (un hombre tiene más posibilidades de generar un daño físico que una mujer y por otra parte, el daño psíquico que genera el miedo es muy diferente si la víctima es hombre que si es mujer)

Tras estas consideraciones la autora señala que el sistema penal debe preguntarse **qué tipo de intervención penal es más eficaz para proteger a las mujeres.**

4. 4. OTROS ABORDAJES POSIBLES DESDE EL SISTEMA PENAL.

Los sistemas de justicia penales responden a la complejidad de los casos de violencia de género de la única manera en que saben hacerlo: aplicando de manera automática la herramienta punitiva.

La pretensión de que todos los casos lleguen a juicio se choca con una realidad de recursos escasos, mujeres revictimizadas por el mismo sistema que debe protegerlas y esperas imposibles. Pero, y esto es lo más importante, además es de esperar que existan lineamientos claros de política criminal que establezcan distintos abordajes para la diversidad de situaciones de violencia.

Resulta oportuno comenzar este desarrollo poniendo en crisis la relación directa que suele hacerse entre juicio como garantía de no impunidad o de eficacia de las respuestas penales en los casos de violencia de género. Si los índices de eficacia de las respuestas de los sistemas de justicia se cuentan en sentencias

condenatorias, no es una novedad decir que en los casos de violencia de género, nuestro país se encuentra en una grave falta.

En general, las condenas por hechos de género representan un porcentaje muy exiguo en relación a la cantidad de denuncias recibidas. Pero además, los tiempos de la justicia son excesivamente largos; en la ciudad de Rosario debe esperarse entre un año y medio y dos años para la realización del debate oral y público. Podrá fácilmente observarse que este plazo resulta similar al de la prescripción en un gran número de delitos que suelen ser los que con mayor asiduidad se dan en un contexto de violencia de género, por lo que las posibilidades de que el agresor denunciado sea llevado a juicio se reservan para un número reducido de supuestos. En el camino habrá quedado el grueso de situaciones donde se evidencia la “no respuesta” del Estado.

Ahora bien, es importante preguntarse si llegar a un juicio es el objeto con que las mujeres se acercan a una comisaría a denunciar a quien es o ha sido su pareja.

Al momento de realizar la denuncia por un hecho del que han sido víctimas, las mujeres ponen en conocimiento de la autoridad demandas complejas que exceden el anoticiamiento del hecho particular que han sufrido. En general lo que solicitan es la intervención del Estado para resolver la tenencia de sus hijos y su régimen de visitas, la regulación de la cuota alimentaria, cuestiones relativas a la vivienda, demandas de protección y seguridad. La mayoría de las mujeres pretende intervenciones dirigidas a desactivar los momentos de conflicto ligados al consumo problemático, a la falta de responsabilidad en las tareas de cuidado, a la falta de responsabilidad económica frente al sustento de los hijos. Son muy

pocas las oportunidades en que las mujeres explícitamente solicitan que su agresor sea castigado y vaya preso. La expectativa principal es no ser molestadas, **poder vivir tranquilas**.

Como vemos, estas demandas tienen íntima relación con las condiciones de producción de las violencias, justamente aquello a lo que no suele dar respuesta el derecho penal.

Como explica la criminóloga italiana Tamar Pitch (2003), cuando un conflicto es abordado por el sistema penal se produce una reformulación del mismo en los términos propios de la lengua penal. Esto quiere decir que se relata el caso con un lenguaje técnico específico que además de despersonalizar el caso, establece roles fijos: la víctima siempre es pasiva, el agresor es un sujeto activo y debe "pagar por esa agresión". Este tipo de relato reduce el conflicto a lo que sucede entre esas dos partes (víctima y victimario) sin tener en cuenta el trasfondo, el contexto social, político y cultural en que los hechos de violencia suceden.

Pero además el modo en el que un problema viene a ser construido está inextricablemente conectado con el tipo de solución que aparece disponible (Pitch, 2003). La intervención del sistema penal limita las respuestas posibles y la matriz punitiva será la predominante.

Tomando palabras de Virginia Cano (2020) la herramienta punitiva no suele ser eficaz para intervenir y transformar la inequidad e injusticia en el mundo. Mucho menos para atender a la complejidad y dinamismo con que se desarrollan los casos de género. El derecho penal se transforma en una lengua pobre cuyos límites son rebasados por las condiciones en que los hechos ocurren. Sus respuestas tradicionales aplicadas en forma sistemática, burocrática y acrítica

terminan encorsetando a todos: víctima, agresor y funcionario, generan más problemas y provocan más daño. Es Cano quien señala “*el carácter insuficiente del marco penal para dar cuenta, comprender e intervenir en la complejidad en la que se dan las situaciones de violencia*” (p. 82).

Si la apelación al derecho penal sirvió para **desnaturalizar las violencias**, para nombrarlas como algo “injusto” que debía ser castigado, tal vez debamos revisar cuáles han sido las consecuencias de utilizar **una única respuesta de manera universal** y que fue aplicada en base a generalizaciones que en la realidad no son tales.

Tal vez nuestro horizonte de justicia penal deba contemplar diversidad de intervenciones para las distintas formas de ser en el mundo de cada persona que denuncia y para intentar dar cuenta de esa complejidad y de esa singularidad. Construir justicia, pensando intervenciones específicas y de manera situada.

Será a partir de **una escucha activa de quien ha denunciado**, como condición ineludible de lo que llamamos tutela judicial, como podremos construir cada intervención puntual. Después de todo, existen más recomendaciones internacionales que nos hablan de la autonomía de la mujer y de la exigencia de su participación que aquellas que prohíben las respuestas alternativas.

El objetivo es construir una justicia penal que no se tranquilice con estadísticas decentes sino **que sea una justicia comprometida en buscar el cambio social**, sensible a las realidades diversas, que se resista a la comodidad de lo conocido y se anime a tensar esos límites.

PREGUNTAS DISPARADORAS

1. ¿Qué dificultades ha enfrentado en sus experiencias profesionales a la hora de registrar las denuncias de VDG?
2. ¿Puede describir un caso donde haya tenido que recopilar pruebas para completar la declaración de una víctima de VDG? ¿Qué tipo de pruebas pudieron reunir?
3. ¿Cuál de los estereotipos sobre las mujeres denunciadas circulan con mayor asiduidad en los espacios en los que usted trabaja? ¿Se ha visto Ud mismo reproduciendo alguno de estos estereotipos?
4. ¿Puede identificar cuáles han sido o podrían haber sido las consecuencias negativas de esa práctica discriminatoria o estereotipada?

Bibliografía ampliatoria / de referencia:

Arduino, Ileana (2017) "Mecanismos de simplificación alternativos al juicio y género en el proceso penal: redefinir la discusión desde la política criminal" en *Género y Justicia Penal*. Buenos Aires: E. Didot.

Cano, Virginia (2010) "Afecciones punitivas e imaginación política: desbordes de la lengua penal" en *Los feminismos en la encrucijada del punitivismo*", Daich, Débora y Varela Cecilia, Buenos Aires: Ed. Biblos.

Di Corleto, Julieta (2017) “Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género”, en *Género y Justicia Penal*. Buenos Aires: E. Didot.

Larrauri, Elena (2008) “Por qué las mujeres maltratadas retiran las denuncias?” en *Mujeres y Sistema Penal*, Buenos Aires: BdF

Larrauri, Elena (2008) “Cinco tópicos sobre las mujeres víctimas de violencia” en *Mujeres y Sistema Penal*, Buenos Aires: BdF

Organización Panamericana de la Salud (2000) “La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina”

Pitch, Tamar (2003), “Responsabilidad Limitadas. Actores, Conflictos y Justicia”, Buenos Aires, Ad-Hoc.

Normativa

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Recomendaciones CEDAW Nros 28, 33, 35

Convención Americana de Derechos Humanos

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

CIDH, Caso Velázquez Rodríguez Vs. Honduras, 1988

CIDH, “Caso Loayza Tamayo Vs. Perú”, Sentencia de 17 de septiembre de 1997

CIDH, “Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”, Sentencia de 25 de noviembre de 2006

CIDH, “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs México”, Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

CIDH, “Caso Fernández Ortega y otros vs México”, Sentencia de 30 de agosto de 2010.

CIDH, “Caso Rosendo Cantú y otra vs México”, Sentencia de 31 de agosto de 2010.

CIDH, Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas 2007

CIDH, Informe N° 54/01. Caso N°12051 Maria da Penha Fernandes. Brasil. 16 de abril de 2001

Ley nacional Nro 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley provincial Nro 13.348 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres

CONVOCATORIA (Flyers digitales)

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA SEGURIDAD DEMOCRÁTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CURSOS

- 1** CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ESPECIALIZACIÓN
“Introducción a la perspectiva de género.
Abordajes y herramientas teóricas y normativas para erradicar las desigualdades de género”
- 2** CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ESPECIALIZACIÓN
“Diversidad sexual, masculinidades y género”
- 3** CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ACTUALIZACIÓN
“Abordajes de las Violencias de Género.
Desarrollando buenas prácticas para el trabajo cotidiano de atención de los diferentes tipos y modalidades de violencias”

INSCRIPCIONES: DEL 8 AL 15 DE MARZO DE 2021
DURACIÓN 9 SEMANAS - 24hs CÁTEDRA



Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
**SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

CURSO

1

CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ESPECIALIZACIÓN
**“Introducción a la perspectiva de género.
Abordajes y herramientas teóricas y normativas
para erradicar las desigualdades de género”**

Orientado a quienes concursan para las jerarquías de
Oficial, Subinspector/a, Inspector/a.

INSCRIPCIONES: DEL 8 AL 15 DE MARZO DE 2021
DURACIÓN 9 SEMANAS - 24hs CÁTEDRA



Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
**SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

CURSO

2

CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ESPECIALIZACIÓN
**“Diversidad sexual, masculinidades
y género”**

Orientado a quienes concursan para las jerarquías de
Subcomisario/a y Comisario/a.

INSCRIPCIONES; DEL 8 AL 15 DE MARZO DE 2021
DURACIÓN 9 SEMANAS - 24hs CÁTEDRA



Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

CICLO DE FORMACIÓN CONTINUA
**SEGURIDAD DEMOCRÁTICA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

CURSO

3

CURSO DE PERFECCIONAMIENTO DE ACTUALIZACIÓN
“Abordajes de las Violencias de Género.
Desarrollando buenas prácticas para el trabajo
cotidiano de atención de los diferentes
tipos y modalidades de violencias”

Orientado a quienes concursan para las jerarquías de
Comisario/a Supervisor/a, Subdirector/a, Director/a
y Director/a General

INSCRIPCIONES: DEL 8 AL 15 DE MARZO DE 2021
DURACIÓN 9 SEMANAS - 24hs CÁTEDRA



Ministerio de Seguridad
Santa Fe
Provincia

LISTADO DE CURSANTES**CURSO 1:**

APELLIDO Y NOMBRE	DNI
ALMIRON RITA ROSANA	25896468
ALOERO LAURA BETINA	29779866
ALVAREZ SORAYA SOLEDAD	32476899
ALVAREZ VERONICA SOLEDAD	32348234
AMADO EVANGELINA SOLEDAD	28824171
ARRIOLA MARIANELA LUCRECIA	32430033
BATTAUZ NOELIA BELEN	35120869
BETIG MARIANELA	30788145
BRAVO ANDREA VERONICA	27237725
BRITOS LEILA NAHIR	37661540
CAÑETE LEONARDO DAVID	26662029
CAPELETTI GUSTAVO RUBEN	33734380
CARRANZA NATALIA VALERIA	30141119
CEJAS SILVANA SILVINA	36670329
COLOMBO MARIA BELEN	33957094

CORTEZ ANALIA ADRIANA	28840418
DADICH DARIO VICTOR	29072369
DE LOS SANTOS PERALTA ALBERTO	32146184
DIAZ ANTONELA TAMARA	35147014
DIAZ LORENA SOLEDAD	26504586
DIAZ NORA ANDREA	23488371
GALLEGOS MARISOL EDIHT	26094772
GIORDANA MARCO SEBASTIAN	32131262
GOMEZ JULIETA	37041653
GOMEZ MARTA BEATRIZ	23200236
GONZALEZ AHILIN ANTONELLA	38115032
GONZALEZ HUGO ORLANDO	31235942
GONZALEZ IVANA VANINA	32330556
GRASSI ENRIQUETA GLADYS	27057251
JUAREZ FLAVIA YANINA	33098116
KAUFMANN DEBORA MARIANA	36263174
LAPROVITTA MAXIMILIANO JOSE L.	32908916

LEGUIZAMON IVAN JESUS	37333569
LENCINA LUCILA BELEN	34171375
LEON ALEJANDRO JAVIER	32886271
LESCANO CARLOS DANIEL	22206799
LEZCANO ZULMA LILIANA	31627553
LOCATELLI FRANCISCO JAVIER	26985544
LUCIANO MARIA LAURA	31623059
MACHADO ALEJANDRO RAMON	31578086
MALVACIO ALEJANDRA LORENA	29528207
MARIAUX NANCI ELISABET	29069498
MARIAUX PRISCILA BELEN	37154844
MARTINEZ IVANA MAGALI	39569258
MENDIETA RUBEN DARIO	35289587
MENDOZA CAROLINA ANASTACIA	28582388
MORENO GUSTAVO OMAR	26252482
MOYANO NADIA MARIA DE LUJAN	28575903
NASIMBERA SABAS LUCIANA YANINA	33687109

NOVERO VALERIA SOLEDAD	26694459
OLARIAGA DAVID ALEJANDRO	35750164
ORTEGA LAURA GISELA	27862049
PAGANI CAROLINA	33969884
PARODI IVANA VANESA	28891725
PERALTA CRISTIAN SEBASTIAN	30760857
PEREZ MAURICIO MAXIMILIANO	30614955
PEREZ ROTOR ALEJANDRO FABIAN	21528850
QUIÑONES JESICA IVANA	28581106
RAMIREZ ALEXIS WALDEMAR	33827131
ROBERTS GABRIELA ALEJANDRA	34314704
ROBIN ROXANA ROMELIA	23264448
RODRIGUEZ LINO ROLANDO	27867124
ROMERO GABRIELA NOEMI	30100526
RUIZ MONICA VANESA	30554444
SALTEÑO DIEGO ALBERTO MARTIN	27501188

SANDOVAL VALERIA SOLEDAD	28237390
SANINI ARIEL ALEJANDRO	35470259
SANTA CRUZ FERNANDO DAMIAN	32184734
sciarratta silvana	25204725
SIMIL MARIANELA CECILIA	21599944
SPESSOTT BRUNO DANILO	32153251
SUMMO LEANDRO SAUL	31065768
VALDEZ CARO ALBANO LUCAS ABEL	30838375
VARISCO NATALIA PAMELA	32381577
VASQUEZ MARIA FERNANDA	26668895
VEGA JUAN PABLO	26775388
VELAZQUEZ OLGA ESTER	31462815
VILLARREAL FLORENCIA MARIA	34951703
VILLASBOAS GRACIELA NORMA	24414454
YOLIANO MARIA DE LOS ANGELES	23837882
ZARATE EVANGELINA INES	33114324

CURSO 2:

APELLIDO Y NOMBRE	DNI
AGUIRRE YAMILE AYELEN	28331787
ALEGRE SONIA GISELA	26160940
AMADEO ELISABET	25007815
AUCE JOSE MARIA	21721372
AVILA GUSTAVO RENE	27838605
BANDEO PABLO ROBERTO	30562438
BENSEÑOR ANA CAROLINA	27620610
BERBERICH MARIANA SOLEDAD	26113250
BIES EDGARDO DANIEL	21864715
BORDES ROMINA MARIA EUGENIA	28580484
BORSATO JUAN JESUS	26940882
BRAZZAR HECTOR ANTONIO	24475442

BUSTAMANTE LEONARDO EZEQUIEL	31730405
CABALLERO NOELIA SOLEDAD	28239279
CAÑAL RODRIGO	27744943
CHAMPANI LORENA AMORINA	22122499
CLAUDIA MARTINA PONCE	22703307
COMAN ELVIO GUSTAVO	22206865
COPPONI ALEJANDRO	25329126
CRUZ NORMA ALEJANDRA	22775973
DE MEDEIROS ANDREA LORENA	25176184
DIAZ DARIO HERNAN	27881485
ESCOBAR DANIEL AUGUSTO	29452352
FARIAS JUAN PABLO	30305871
FARIOLI CLARISA BETIANA	30265554
FAVATIER LORENA MARIELA	26244293
FERNANDEZ EDGARDO SEBASTIAN	29929770

FERRARO ALEJANDRA DANIELA	22040439
FERREYRA DANIELA PAOLA	30842217
FERREYRA EDUARDO MIGUEL	27620578
FRANCO GISELA SOLEDAD	32105787
GASSA ROMINA LUCIANA	31707494
GOGGI NADIA ALEJANDRA	34380657
GOMEZ CLAUDIA ESTER	25079814
GONZALEZ MARIA FERNANDA	26860475
GONZALEZ MARIA JOSE	28237103
GORONDON MARCELA VIVIANA	26967652
IRUSTA NATALIA DEBORA	30155824
KIFERLING CLAUDIO MARCELO	23882965
LARDITO ANGEL SEBASTIAN	32371187
LEGUIZA EVA MARIA	31000762

LOPEZ MARCELA VERONICA	28228438
MACEDO FRANCO NICOLAS	32644881
MAIDANA MARIA MERCEDES	25077338
MARQUEZ SERGIO EDUARDO MARTIN	29291306
MARTINEZ JORGE LUIS	28795802
MISKOW FRANCISCO FERNANDO	31676762
MORENO JUAN CARLOS	26977291
MUDRY VANINA BEATRIZ	24971550
MURILLO MARIA CAROLINA	28855403
NAGEL CRISTIAN DAVID	26450055
NAVARRO VIVIANA AMELIA DEL V	27670404
NICOLA LAURA ANALIA	28834304
NOROÑA DEBORA VIRGINIA	26383518
OCAMPO GRISELDA ESTER	30729512

OCAMPO HORACIO MIGUEL	25704359
OJEDA VERONICA AGUSTINA	29658148
OLOCCO ALEJANDRA ROMINA	29864665
ORTEGA GUSTAVO JAVIER	31021890
PALACIO SIMON JESUS	31945367
PAULON ALEJANDRO DANIEL	26366041
PAYE MAGDALENA NOEMI	30842218
QUARIN GISELA SOLEDAD	31373460
QUIROGA ROSANA ALEJANDRA	26509661
RAMOS MARTIN ARIEL	25047445
RETAMAR LUIS HERNAN	31384236
RIVAROLA DARIO OSVALDO	27865029
RIVERO MAXIMILIANO GERMAN	30432369
RIVERO SERGIO GABRIEL	31578050

RODRIGUEZ GUSTAVO JAVIER	26694336
ROJAS IVANA PATRICIA	23993036
SARAVIA VALERIA NOEMI	27858925
SERAFINI LELIO RICARDO FABIAN	26308949
SUNEIR CRISTIAN RODRIGO	26093333
TAMAGNO MARTIN ENRIQUE	24474664
VICTOR MARTIN EDUARDO	30904496
VILLALBA WALTER EDGARDO	24943840
VILLAN ANRIQUEZ ALEJANDRO A	29853750
VITERI GABRIELA ALEJANDRA	27696940
ZAMPAR FABIAN LINDOR	24380781

CURSO 3:

APELLIDO Y NOMBRE	DNI
-------------------	-----

ADRIANA ELVIA ESCOBAR	28069748
AGUIRRE LIDIA RAMONA OTILIA	27397331
ARANDA JUAN MARCELO	30254489
ARANDA MARIELA OLGA	27047758
BARONI MARTIN	23964518
BENITEZ FERNANDO LUIS	26461406
BULACIO MAURICIO	33077642
CAINELLI EVA MARIA	27161674
CANCINOS MIGUEL ANDRES	23038651
CANTERO SERGIO MARTIN	23623641
CAPPELLO GONZALO DAMIAN	26461425
CARRIZO ELIANA JUDITH	27129143
CARUSO CARLOS ALBERTO	21827943
CASCO GABRIEL ALEXIS	30603757
CHOCOBAR MARIA EUGENIA	29172396

CORREA MARIA DEL LUJAN	24278052
CORTESE ROMAN SALVADOR	25403032
CRISTIAN ANIBAL ZAMERO	27462514
DANIEL DELAVALLE	24048048
DERRIER GUSTAVO FABIAN	24003669
DIAZ JULIANA MICAELA GUADALUPE	27518375
DICOSIMO OCTAVIO PABLO	24394545
EVERS JAVIER IRIARTE	22437698
FARIAS MIRNA NOEMI	29379074
FERREIRO DARIO JAVIER	30458131
FERREYRA CLAUDIA VERONICA	23716324
FERREYRA VELAZQUEZ CARLOS E.	30484533
FILCHEL DANIEL FERNANDO	21816254
FLEYTA DELIA LUCIANA	26430195

FREYRE GABRIEL HERNAN	23012083
FRIONI DANIELA	26093308
GAMERO DIEGO MARTIN	27668720
GIMENEZ JULIO SEBASTIAN	28144846
GONZALEZ MARTIN ELIO	24719891
GOYENCHEA MARIO ISMAEL	25224559
GRAZIANI SILVINA SOLEDAD	27415647
GROSSO PRASIUK MARCOS A.	24567432
GUEDON DIEGO GABRIEL	22686399
GUSTAVO RUBEN NIETO	24018902
HASPERHRT VALERIA MARINA	28276216
HECTOR ARIEL BERLI	29929534
IBAÑEZ ANIBAL OSCAR	25720402
LOPEZ MARIA SOLEDAD	31419690

MALPASSI GERARDO HUGO	28557765
MANDAR MARIA NANCI	32185234
MARCELO ANSELMO ROCCA	23759903
MARCHETTI VERONICA NATALIA	28520080
MARIANO RODRÍGUEZ MARTINEZ	27211550
MARTINEZ MARIA ALEJANDRA	29185299
MASSIN ANALIA SOLEDAD	29869898
MAURO GABRIEL HERRERA	27334747
MEDRANO VERONICA ALEJANDRA	25566501
MIGNACO FACUNDO MANUEL	24832097
MIGUÉL ÁNGEL ALAIMO	23899897
MINNUCCHI MARIANO ORESTES	22788185
MOLINA CRISTIAN EDUARDO	25588601
MONTAGNER ARIEL OSCAR	26066954

MORERO JOSE ANTONIO	26386972
NAVARRO MARIELA GISELA	29379070
NAVICELLI GISELA NOEMI	30349376
NOVAL JULIA ANALIA	24541952
OCAMPO ANALIA BEATRIZ	23913389
OVANDO SERGIO ALBERTO	26840112
PANDEVENE MARCELA VIVIANA	24912788
POLI IVAN DANIEL	29929745
ROBERTS DAVID ANDRES	32140562
ROBLES SILVIA HAYDEE	23623489
RODRIGUEZ CAROLINA ANGELICA I	27292936
RODRIGUEZ KARINA VERONICA	25769374
RODRIGUEZ LEONARDO DAVID	26604994
RODRIGUEZ MATIAS JOSE	31384302

SAUCEDO CARLOS JAVIER	28891695
SOSA IGNACIO RAMON	34541503
TESTI FABIAN EDUARDO	20180618
VEGA DAMIAN GUSTAVO	23081987
VERONICA GRACIELA FALCHETTO	29931725
VIOTTI FLAVIO ALEJANDRO	21932587
VUCKOVIC YAMILA ELIZABET	33562557
ZALAZAR DANIELA G.	34045515
ZALAZAR MARCELO OSCAR	21994938

FOTOGRAFÍAS



Apertura del Ciclo en Sede Rosario, con la presencia de autoridades del Ministerio, el ISEP y UNR



Desarrollo de dinámicas grupales en Sede Rosario



Apertura del Ciclo en Sede Recreo



Dictado de Cursos en Sede Recreo





Inicio de actividades y desarrollo de Cursos en Sede Reconquista





Inicio de actividades y desarrollo de Cursos en Sede Murphy