

Edición 2025

MANUAL

Ley Micaela

UNCUYO



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

SECRETARÍA DE
BIENESTAR
UNIVERSITARIO

DIRECCIÓN DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD

Créditos

Rectora

Cont. Esther Lucía Sánchez

Vicerrector

Mgtr. Gabriel Alejandro Fidel

Secretario de Bienestar Universitario

Abog. Juan Pablo Cebrelli

Directora de Género y Diversidad

Lic. Camila Pessino Busajm

Coordinadora de capacitaciones

Abog. Josefina Ferro

Coordinadora de la Consejería de Género

Abog. Agostina Bordón Carratalá

Equipo

Lic. Fabiola Riveros Quinteros

Tec. Marcela Cruz García

Abog. Emilia Marina Giachini Meza

Abog. Emilia Cabrera Horn

Diseño y comunicación

Lic. Valentina Feuillade

D.G. Germán Aloí

Introducción general

Este libro reúne un conjunto de módulos originalmente creados como material de formación sobre diversas temáticas relacionadas con género, diversidad, violencia y prevención. Los materiales aquí reunidos fueron elaborados por la Dirección de Género y Diversidad, perteneciente a la Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Cuyo.

El orden en que se presentan estos módulos ha sido alterado con respecto a su disposición original. El objetivo de este cambio es generar una mejor fluidez temática para todos/as/es aquellos/as/es lectores/as interesados/as/es en su contenido. De cualquier forma, y como su nombre lo indica, cada módulo puede ser leído de forma independiente.

A lo largo de este libro, se presentan distintos recursos digitales complementarios a la formación original. Estos recursos podrán ser accedidos mediante los vínculos incrustados en este documento y a través de la tabla de recursos que se encuentra a continuación del índice y en las referencias.

Tabla de contenidos

Introducción general.....	2
Introducción a la perspectiva de género y diversidad.....	7
La perspectiva de género.....	7
(Des)igualdad de géneros.....	9
Diferencia entre sexo y género.....	10
Estereotipos de género.....	12
Patriarcado.....	14
Los ayudadores - Campaña #YoMeOcupo.....	16
Diversidad sexual.....	18
¿Qué significan las siglas LGBTTIQP+?.....	19
Perspectiva en la diversidad sexual.....	20
Paradigmas: Binarismo, Biologicismo y Hetero-cis normatividad.....	20
Lenguaje inclusivo.....	24
Interseccionalidad.....	25
Intersección: niños, niñas y adolescentes.....	27
Violencias por motivos de género.....	27
Introducción.....	28
Violencias por motivos de género.....	28
La Ley N.º 26.485.....	30
Tipos y modalidades de violencias por motivos de género.....	31
Ley Olimpia.....	37
El círculo de la violencia.....	38
El amor romántico y sus mitos.....	42
¿Qué es el amor romántico?.....	42
¿Por qué y de qué modo se vincula el amor romántico con la violencia por motivos de género?.....	42
Mitos de amor romántico.....	42
El concepto de femicidio y travesticidio. Los crímenes de odio.....	48
Femicidio.....	48
¿Qué diferencia un femicidio de un homicidio?.....	49
El crimen de odio de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.....	50

Travesticidio/transfemicidio.....	50
Los Contextos Femicidas.....	51
Otros contextos femicidas.....	52
Cifras.....	53
Derechos Humanos.....	57
Introducción.....	57
Enfoque de Derechos Humanos.....	57
Derechos de las mujeres y las diversidades.....	59
Hitos a través de la historia.....	61
Transversalización de la perspectiva de género. Buenas prácticas de implementación en políticas públicas.....	62
Violencia por motivos de género en el ámbito universitario.....	62
Recuento de obstáculos.....	64
Violencia sexual en las Instituciones de Educación Superior.....	66
Transversalizar la perspectiva de género.....	67
Herramientas y recursos.....	71
Estudiantes.....	71
Licencias Estudiantiles (Ord.18/2018 CS).....	71
Registro acorde a la identidad de género autopercebida.....	72
Becas de identidades plurales.....	74
Derecho a la Salud Integral.....	74
Cupo laboral trans (Ord. 11/21 CS y Ord. 19/21 CS).....	74
Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género (Ord. 682/2017 CS).....	76
Personal.....	76
Licencia por violencia de género (Ord. 57/2019 R).....	76
Licencias para Personal de Apoyo, Docentes y Cargos de Gestión.....	77
Consejería en sexualidades, identidades de género y situaciones de violencia patriarcal.....	79
¿Qué ofrece la consejería?.....	79
a. Asistencia integral.....	79
b. Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ en el ámbito de la UNCUIYO.....	80
c. Campañas de concientización.....	80

d. Formación académica.....	80
Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo (Res.682/17 CS).....	81
Circuito del Procedimiento Administrativo.....	81
Conclusiones generales.....	85
Referencias.....	86

Tabla de recursos

1. #ArgentinaSinViolencias: hablemos de estereotipos de género	8
2. Girl toys vs boy toys: The experiment - BBC Stories	12
3. ESI, aprender para decidir: División sexual del trabajo - Canal Encuentro	14
4. Los ayudadores - Campaña #YoMeOcupó	16
5. Masculinidades	17
6. Campaña "Expectativas"	20
7. Lenguaje inclusivo: ¿Cómo se transforma el idioma? Protón	24
8. Cartografía feminista: Interseccionalidad, Sandra Hoyos (UNITV) - Canal Encuentro	26
9. De privilegios y opresiones	26
10. Poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas: Si no es usted, ¿quién?	27
11. Empecemos a pensarlo. #ArgentinaSinViolencias	29
12. ¿Situaciones de todos los días? #ArgentinaSinViolencias	29
13. ¿Alguna vez dijiste o escuchaste una frase como esta? #ArgentinaSinViolencias	29
14. ¿Te suena esta situación? #ArgentinaSinViolencias	29
15. #BesosLesbianos Procesan a Mariana Gómez, detenida cuando besaba a su esposa	31
16. La historia de Paula Marisa Pisak, un caso emblemático de violencia obstétrica Semana Mundial del Parto Respetado Página 12	35
17. Cris Miró: Mi verdadero nombre es el que siento	36
18. #ArgentinaSinViolencias: hablemos de violencias de género	41
19. Los mitos del amor romántico, un concepto que reproduce un sistema jerárquico entre géneros	45
20. ESI en primera persona: amor romántico y violencia - Cafayate, Salta (2022)	45
21. Blog de Coral Herrera Gómez	45
22. Crítica al pensamiento amoroso/ Mari Luz Esteban Galarza	45
23. Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina	55
24. Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos	58
25. Las mujeres y la Declaración Universal de Derechos Humanos	58
26. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing -Empoderando a las mujeres - Empoderando a la humanidad: ¡Imagínalo!	59
27. Principios de Yogyakarta	59
28. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -Todas las Mujeres (Español)	59
29. Campaña de Difusión y Sensibilización de la Ley Nacional 26.485	60
30. Video Ley Micaela hitos 2025	61
31. Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino	64

32. "PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIAS SEXISTAS EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO" 66
33. ¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas? 69
34. Quereme trans, un informe necesario: Trabajo - Canal Encuentro 69

Introducción a la perspectiva de género y diversidad

La sanción de la Ley Micaela es un gran paso, pero su aplicación es una oportunidad que nos invita a que la temática de género y de violencia contra las mujeres sea tratada con la debida responsabilidad para cambiar la cruda realidad imperante en la actualidad. Luchar contra las violencias y revertir situaciones de desigualdad implica que el sistema universitario nacional necesita del compromiso de todos los actores de la vida pública de nuestro país.

Néstor “Yuyo” García
Papá de Micaela García

En este primer módulo compartiremos ciertas nociones que ayudarán a entender e incorporar las perspectivas de género y diversidad. En este apartado, abordaremos conceptualmente los siguientes temas: perspectiva de género, la diferencia entre sexo y género, estereotipos, división sexual del trabajo, patriarcado y masculinidad hegemónica.

El contenido teórico será acompañado de videos para profundizar lo trabajado. Estos enlaces estarán incrustados en este mismo documento y podrán encontrarse, además, en la tabla de recursos.

La perspectiva de género

Una perspectiva es una mirada, un lugar desde donde observar y desde la cual observarnos, haciendo y siendo con otras/os/es. Cuando nos referimos a perspectiva de género, hablamos de la forma en la cual ver las relaciones de las personas con el fin de advertir la desigualdad de géneros y de poder.

Las noticias, nuestra educación, el lenguaje y también lo que decidimos ignorar o destacar está atravesado por percepciones modeladas culturalmente que no son inocentes, neutrales o desinteresadas. Por el contrario, estas expresan la forma en la que aprendimos a percibir el mundo.

Por este motivo, existen frases como “llora como una nena” o “detrás de todo gran hombre siempre hay una gran mujer”. Estas expresiones revelan qué es lo que se valora como positivo en una sociedad, quién tiene la posibilidad de hacer algo y, en definitiva, quién tiene el poder y quién no.

La **perspectiva de género** es una categoría para el análisis. Es un “par de anteojos” que permite analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y los estereotipos

cuando nos relacionamos con las personas. Este enfoque brinda herramientas para problematizar las desigualdades y construir nuevas y mejores opciones que propongan mayores estándares de igualdad (Ministerio de las mujeres, género y diversidad, 2021).

Figura 1

¿Alguna vez has escuchado frases machistas?



Nota: frases obtenidas por la Secretaría de las mujeres de OAXACA. Tomado de Secretaría de las Mujeres [@sm_goboax]. (14 de noviembre de 2024). *¿Alguna vez has escuchado frases machistas? Desde niñas nos han repetido frases sexistas y violentas que nos impactan* [Imagen]. Instagram. https://www.instagram.com/sm_goboax/p/C7kmnWtNe27/

Estas frases no quedan solo en los dichos o en las conversaciones cotidianas, sino que se cuelan en los ámbitos laborales, familiares, culturales, educativos. En ocasiones, tienen tanto impacto que tuercen una decisión o un destino.

Les invitamos a encontrar otros ejemplos de estereotipos de género que posiblemente podemos identificar en nuestra cotidianidad. Veamos el siguiente video:

[#ArgentinaSinViolencias: hablemos de estereotipos de género](#)

(Des)igualdad de géneros

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** es un documento que, el 10 de diciembre de 1948, fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París. En su preámbulo recoge el reconocimiento de la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Posteriormente, la **Convención Americana de Derechos Humanos** de 1969 realizó dos incorporaciones. La primera -en el artículo 17 de Protección a la Familia-, el deber por parte de los Estados de tomar medidas adecuadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges. La segunda incorporación la realiza en artículo 24 con la declaración de igualdad de todas las personas ante la ley.

En 1976 entraron en vigor **los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Civiles y Políticos, y su Protocolo facultativo**, así como el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**. A partir de ellos, los Estados parte se comprometieron a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente pacto.

Sin embargo, es desde la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** del año 1979 que se adopta un “Tratado Internacional”. Su objetivo principal es la visibilización y el reconocimiento de la desigualdad de género y la discriminación hacia las mujeres por el solo hecho de ser mujer.

Si bien esta primera Convención Internacional (específica en la temática) estaba destinada únicamente a la problemática de discriminación por razón de género, fue esencial a la hora de progresar en el reconocimiento de la desigualdad de géneros, bregando por conquistas de derechos para mujeres y personas del colectivo LGBTTIQP+.

En 1995 se adoptó -por la Organización de Naciones Unidas- la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**. A partir de esta, no solo se visibilizan algunos obstáculos para la igualdad de género y se insta a los gobiernos y sociedades civiles a trabajar para hacer de los derechos de mujeres y minorías una realidad, sino que también (y principalmente) se reafirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos (como se puede ver en el art. 14).

La temática sobre género cuenta con todo un respaldo normativo internacional desde hace muchos años. A partir de este, se sancionaron leyes nacionales destinadas a resguardar los derechos de las mujeres y personas del colectivo. Trabajaremos el plexo normativo en cada punto que abordemos.

Diferencia entre sexo y género

Por lo general vemos que **sexo** y **género** se usan como sinónimos para referirse a conductas, actividades y formas de ser en los hombres y las mujeres. Sin embargo, **sexo** y

género son dos conceptos diferentes. En la Tabla 1 podemos ver sus diferencias:

Tabla 1

GÉNERO ≠ SEXO | GÉNERO ≠ MUJER | GÉNERO ≠ FEMINISMO

SEXO	GÉNERO
El sexo se entiende como las características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómicas.	El género se refiere a las características socialmente construidas sobre la base de la diferencia sexual-biológica. Incluye todas las creencias, comportamientos, funciones y relaciones entre mujeres y hombres, construidas por la sociedad, y asignadas según el sexo con el que nacemos.

Nota. Elaborado con datos obtenidos de la Universidad Nacional de La Plata por la Dirección de Género y Diversidades de la Universidad Nacional de Cuyo. Tomado de Dirección General, Perspectiva de Género: introducción a sus aspectos conceptuales y al plexo jurídico - normativo. <https://unlp.edu.ar/wp-content/uploads/95/35495/3daeadf5da2a2597bffd2e0ed59fcofo.pdf>

La diferenciación busca visibilizar que no hay solo dos categorías de género diferenciadas de forma clara y excluyente (mujer/varón), sino que esa clasificación binaria es resultado de un proceso de interpretación cultural, histórica y política de los cuerpos. El género puede o no coincidir con el sexo asignado al momento de nacer. En el caso de que coincida, por ejemplo que la persona tenga vulva (característica socio-culturalmente asignada al género femenino) y se autoperciba mujer, entendemos que la persona es “cis-género”. En el caso de que no coincida, por ejemplo que la persona tenga pene (característica socio-culturalmente asignada al género masculino) y se autoperciba mujer, entendemos que la persona “transgénero”.

El género define y regula una serie de rasgos establecidos para varones y mujeres que son adquiridos en el proceso de socialización, en la familia o la escuela. Engloba discursos, saberes, formas de hacer y relaciones de poder que configuran cómo observamos el mundo, concebimos a quienes nos rodean y percibimos las diferencias socioeconómicas, culturales y políticas entre las personas en un contexto determinado.

Entendemos al género como una **categoría de análisis** para comprender y estudiar las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la sociedad. Como categoría explicativa, es adoptada desde distintas disciplinas científicas. Esto se debe a que demuestra ser útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia biológica se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre las personas.

El concepto “género” permitió cuestionar la validez del *determinismo biológico* sobre los sexos. Según este, muchas de las funciones sexuales asumidas por hombres y mujeres eran determinadas por su sexo y eran prácticamente innatas (CAF, 2017). Con los estudios de género, se pudo comprender que la opresión que sufren las mujeres y personas del colectivo LGBTTIQP+ es producto de las relaciones sociales específicas que organizan ese sistema. Estas relaciones no son inocentes o neutras, sino que son manifestaciones de poder que se cimientan en supuestos, generalizaciones y estereotipos. Se trata de un guión invisible que dicta qué es esperable del rol femenino (ser sumisa, cariñosa, maternal, observadora, abnegada, débil o frívola, entre muchos otros), y lo deseable para el rol masculino (fuerte, ejecutivo, inteligente, serio, distante, etc.). Esto demarca que todo lo que queda por fuera, lo “anormal”, es lo que debería excluirse (como las identidades, expresiones y orientaciones diversas y disidentes que ponen en crisis la estructura binaria).

Figura 2

Niña jugando con tractor de juguete



Nota. Tomado del El País, 14 de diciembre de 2020. (<https://elpais.com/mamas-papas/2020-12-14/toy-planet-ocho-anos-fomentando-el-juego-entre-ninos-y-ninas-si-n-importar-el-juguete-el-color-o-el-genero.html>).

Estereotipos de género

Desde el momento del nacimiento, nuestra vida comienza a tomar forma al calor de normas y valores sociales que se presentan como naturales e incuestionables. Las canciones infantiles, la ropa, los juegos y juguetes, la forma en que se nombra en la escuela y el lugar que ocupamos en la familia o en los grupos de socialización están fuertemente teñidos por roles y estereotipos de género. Así, vemos cómo el género será reafirmado según lo construido y transmitido como propio de lo femenino y como propio de lo masculino.

Entendemos como **rol de género** al conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado.

*Por esto nos preguntamos: ¿Quiénes realizan el rol **productivo**? ¿Quiénes realizan el rol **reproductivo**?*

Estos roles y cualidades modelan la forma en que son evaluadas las personas, la consideración que reciben, las expectativas que se depositan sobre ellas/os/es y, esencialmente, las funciones que pueden o no desempeñar.

Veamos el siguiente video:

 [Girl toys vs boy toys: The experiment - BBC Stories](#)

De forma inconsciente, a través de la educación que se recibe en la escuela y en la familia, aprendemos y reproducimos modos de hacer, pensar y mirar el mundo que proponen experiencias diferentes según el género. Así se va construyendo un modelo de femineidad distinto al de masculinidad, donde una misma actitud o comportamiento se valora de manera diferente si la realiza un varón, una mujer o una persona del colectivo LGBTTIQP+.

El modelo binario hegemónico que divide a las sociedades en varones y mujeres como categorías opuestas, excluyentes y dicotómicas, asigna diferentes roles para cada una/o/e y anula o expulsa a las personas que no se identifican con este modelo. Los roles establecen ciertos comportamientos esperables y deseables para los géneros, cristalizando las relaciones desiguales entre ambos y estableciendo límites para su desarrollo y desenvolvimiento en la sociedad (MMGD, 2021)

Los **estereotipos de género** son una serie de representaciones o ideas generalizadas y

aceptadas socialmente que intervienen en la construcción de la identidad de las personas. Son construcciones mentales que forman parte del mundo de lo simbólico e influyen en la forma en la que se comportan y rige en todos los aspectos de la vida.

Los estereotipos funcionan como un conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia que escapan al control de la razón. Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo.

El objetivo de los estereotipos de género es que parezca “natural” que los hombres estén mejor dotados para determinados roles y las mujeres para otros. A los varones se les atribuyen *roles productivos* más valorados porque se relacionan con actividades y funciones en el ámbito público que generan dinero, ganancia, rentabilidad. Por su parte, a las mujeres y personas del colectivo LGBTTIQP+ se les asignan *roles reproductivos*, vinculados al afecto, la crianza, educación y cuidado de niñxs, adolescentes y personas con algún grado de dependencia

Tabla 2

Características normalmente atribuidas Nota. Elaborado por la Dirección de Género y Diversidad.

Se dice que los varones son...	Se dice que las mujeres son...
FUERTES, racionales, activos, PROVEEDORES, valientes, AGRESIVOS, independientes, entre otros calificativos.	DÉBILES, frágiles, emotivas, pasivas, DE LA CASA, sentimentales, AMOROSAS, TEMEROSAS, dóciles, dependientes, entre otros calificativos.

Nota. Elaboración propia.

Los estereotipos se encuentran reflejados en la división de trabajo. Esta división asigna roles/trabajos distintos de acuerdo al género: a las mujeres se les destina el trabajo reproductivo, las tareas necesarias para garantizar el cuidados, bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar, mientras que el trabajo productivo, vinculado al que se realiza en el mercado y de manera remunerada, aparece asociado a los varones.

Las tareas llamadas comúnmente reproductivas o domésticas, lejos de estar circunscritas al ámbito del hogar, son pilares del funcionamiento social. Los quehaceres domésticos (limpieza de casa, aseo y arreglo de ropa, preparación y cocción de alimentos, compras para el hogar; reparación y mantenimiento de bienes de uso doméstico), los cuidados de personas (de personas menores de edad, enfermas y adultas mayores miembros del hogar), y el apoyo escolar, recaen de manera asimétrica sobre las mujeres.

Les recomendamos ver el siguiente video:

 [ESI, aprender para decidir: División sexual del trabajo - Canal Encuentro](#)

Patriarcado

Las situaciones de estereotipos, violencia y discriminación por motivos de género no deben ser leídas como temas individuales. Estas son y deben ser trabajadas como temas estructurales de la sociedad.

La primera aproximación al concepto de “patriarcado” la podemos hacer señalándolo como el sistema social, político, cultural y económico en el que vivimos. Este establece privilegios en todos los ámbitos de nuestra vida para un solo género: el masculino. El patriarcado, como sistema, ordena nuestras vidas. Para esto se basa en la supremacía, la jerarquía, el privilegio de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad.

Esta forma de organización social reproduce un modelo en el que los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres y otras identidades sexo-genéricas, configurando relaciones asimétricas de poder que benefician a unos sobre otras/os/es y constituye una situación de injusticia y desigualdad que está en la base de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

Figura 3

Eso que llaman amor es trabajo no pago



Nota: tomado de Nadie nos invitó. (octubre 2019). “Eso que llaman amor es trabajo no pago” | Murales que interpelan en la ciudad de Buenos Aires. <https://nadienosinvito.com.ar/eso-que-llaman-amor-es-trabajo-no-pago-murales-que-grita-en-la-ciudad-de-buenos-aires/>

Entonces, al estar naturalizado y socialmente legitimado, no se sitúa solo en el plano individual/personal, sino (y sobre todo), en el plano político-social, económico y cultural. En mayor o menor medida, todas/os/es estamos afectados por esas relaciones. Por ello, la superación de la violencia es también la superación de un determinado modelo social (Bodelón, Encarna 2008).

El modo bajo el cual cada sociedad organiza la educación y distribuye saberes ayuda a

comprender las regulaciones de saber/poder que gobiernan y distribuyen las prácticas y los fundamentos políticos que las sostienen. La educación puede contribuir tanto para reproducir la manera en que cada sociedad organiza las diferencias de sexos biológicas o bien para modificar la atribución de características y roles culturales a cuerpos sexuados.

Te recomendamos ver el siguiente video:

 [Los ayudadores - Campaña #YoMeOcupa](#)

Los ayudadores - Campaña [#YoMeOcupa](#)

I. Masculinidades Hegemónicas

Ya hemos señalado que el género es un concepto dinámico que refiere a los comportamientos y atributos que la sociedad considera esperables y deseables de acuerdo con el sexo asignado al nacer: mujer (vulva) = femenino; varón (pene) = masculino. El concepto engloba las ideas que las sociedades construyen acerca de qué es y cómo es ser “mujer” y “varón”. Es un modelo binario que invisibiliza y niega otras identidades posibles. Así, socialmente se atribuye qué es lo correcto y adecuado para cada uno de los géneros, qué le toca a cada quien hacer, sentir y esperar en los distintos espacios en los que transcurre sus trayectorias personales y colectivas, tanto en el ámbito privado (la casa, la familia) o en el ámbito público (la escuela, el trabajo o las organizaciones sociales).

Mientras se espera que las mujeres sean dependientes, tiernas, emocionales y sentimentales, de los varones se requiere otro tanto. Para ellos también pesan los mandatos e ideales que son transmitidos, inculcados y reproducidos socialmente.

Cuando nos detenemos a mirar desde esta perspectiva, las enseñanzas que reciben los varones en cuanto a qué es “ser hombres”, encontramos rápidamente que los comportamientos, preferencias, actitudes y violencias que los varones ejercen y que son vistas como propias de su género no vienen preestablecidas genéticamente ni responden a “leyes de la naturaleza”, sino que han sido aprendidas.

El Instituto de Masculinidades y Cambio Social, en Varones y Masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes (2019), sostiene que:

La masculinidad es un concepto relacional, ya que existe sólo en contraste con la feminidad. Se trata, además, de un concepto moderno, no ha existido desde siempre ni

en todas las culturas. Es un conjunto de significados, siempre cambiantes, que construimos a través de nuestras relaciones con nosotros mismos, con los otros y con nuestro mundo. La masculinidad no es estática ni atemporal, es histórica. (p. 11)

Existe un cierto modelo de ser varón que denominamos **Masculinidad Hegemónica**. Este modelo reúne una serie de características que podemos identificar:

- Ser proveedor (especialmente en lo económico a nivel de la familia; tiene gran importancia el trabajo remunerado)
- Ser protector, valiente, fuerte (especialmente respecto de la mujer y las niñas/es/os).
- Ser independiente (refiere a los distintos tipos de autonomía)
- Ser potente, viril, heterosexual
- Ser procreador (paternidad)

Te invitamos a ver el siguiente video para completar lo que hemos visto hasta aquí:



La masculinidad no solo 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 (Chiodi, 2019).

Diversidad sexual

En este apartado trataremos los temas introductorios a la perspectiva de la **diversidad sexual**. Se desarrollarán conceptos fundamentales que nos permitirán acercarnos al cuestionamiento y crítica de paradigmas como el binario y *heterocisnormativo* a partir de los cuales se sustentan las desigualdades de poder.

¿Por qué y para qué es importante hablar de diversidad sexual?

- Porque es indispensable visibilizar todas las identidades de género, no solo las de varón y mujer.
- Para que todas las personas puedan vivir en libertad, igualdad y sin discriminación.
- Para que todas las personas puedan disfrutar su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal.
- Para que niñas y adolescencias puedan crecer libres de prejuicios, estigmatizaciones y violencias basadas en el género.
- Para comprender la riqueza de la diversidad sexual.
- Para conocer, respetar y defender siempre los derechos de todas las personas.
- Para promover el cambio cultural necesario para conformar un mundo más justo e igualitario.
- Para comprender que cuando hablamos de los derechos del colectivo LGBTTIQP+, estamos hablando de derechos humanos.

La perspectiva de la diversidad se ha incorporado ampliamente en nuestra legislación como un derecho humano fundamental, a través, principalmente, del derecho a la identidad de género. Esto ha permitido cuestionar la heteronormatividad imperante en nuestra sociedad, así como también el binarismo de género (varón-mujer). Este último se sustenta en los caracteres biológicos para establecer identidades esenciales de género (ser “niño”- ser “niña”) y define que las personas sientan, se perciban y se identifiquen con un determinado género.

La identificación que cada persona realiza con un género es lo que denominamos

“**identidad de género**”. Esta puede corresponderse o no con el sexo biológico de las personas. Si coincide, se lo denomina cisgénero y, si no coincide, transgénero.

Muy distinta a la identidad de género es la sexualidad de las personas, es decir, su **orientación sexual**. Ésta se refiere específicamente a la atracción sexual, erótica, emocional o amorosa que sienten las personas hacia otras. El objeto de atracción está dado en términos de género y no de sexo biológico. Esta orientación puede ser:

- Homosexual, cuando se dirige a personas del mismo género
- Heterosexual, cuando se dirige hacia personas del género opuesto
- Bisexual, cuando se dirige tanto a personas de su propio sexo binario como a aquellas del otro sexo binario
- Pansexual, cuando se dirige a otras personas independientemente de su identidad de género
- Asexual, cuando no tiene atracción sexual o un nulo deseo hacia otras personas

¿Qué significan las siglas LGBTTIQP+?

La sigla designa colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y pansexuales. Esta sigla suele ir modificándose en la medida en que diferentes grupos se visibilizan. A continuación daremos aproximaciones a algunos de estos términos.

Las personas **Transgénero** son aquellas que autoperciben, sienten y expresan una identidad de género que no corresponde con el género asignado al momento de su nacimiento. Este término incluye, por ejemplo, a las personas transexuales, travestis e intergénero. Las **mujeres trans** son aquellas mujeres cuyo género asignado al nacer es masculino. Por su parte los **varones trans** son aquellos varones cuyo género asignado al nacer es femenino. En cuanto al término **Travestis**, en Argentina suele reconocerse desde una resignificación política en el movimiento de la diversidad sexual destinado a identificar a las personas que utilizan una vestimenta generalmente atribuida al género opuesto al suyo; por ejemplo, una persona cuya identidad de género es varón y se viste con prendas que, por cuestiones culturales, son atribuidas al género femenino. Ello no implica que su identidad de género sea mujer.

Las personas **Intersex** son aquellas cuyos cuerpos (cromosomas, órganos reproductivos

y/o genitales) no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales que constituyen el sistema binario varón/mujer. Algunas organizaciones de personas intersex prefieren referirse a la intersexualidad como parte de la diversidad corporal.

El término **Queer** incluye a personas que rechazan todo tipo de clasificaciones hegemónicas del sistema binario varón/mujer. Este término también se refiere a la teoría que rechaza categorías estancas respecto de la sexualidad, la orientación sexual, la identidad de género, etcétera.

Finalmente, el término **Pansexual** designa a aquella persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas independientemente del género o sexo de estas.

Perspectiva en la diversidad sexual

Transversalizar la perspectiva de diversidad sexual en la sociedad supone diseñar, desarrollar y monitorear proyectos que contribuyan a la integración e igualdad de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas. Implica considerar necesidades, deseos, decisiones, barreras y oportunidades que, histórica y estructuralmente, las personas del colectivo LGBTTIQP+ han atravesado en el acceso a la salud, a la vivienda, a la educación, al trabajo, entre otros. Además, conlleva valorar el efecto diferencial que tiene para los géneros cualquier decisión y acción que se toma o planifica desde el Estado en sus distintos poderes, jurisdicciones, áreas y/o niveles.

En Argentina la expectativa de vida de la **población trans** es de 35 años. El estigma, la discriminación y la falta de acceso a la educación, la salud, la vivienda y el trabajo son factores que reducen la esperanza de vida de las personas trans a la mitad de la de la población argentina (Fundación Huésped, 2014).

Podemos ampliar esta información en:

 [Campaña "Expectativas"](#)

Paradigmas: Binarismo, Biologicismo y Hetero-cis normatividad

Un paradigma es una teoría, o conjunto de teorías, que se aceptan sin cuestionar, suministrando la base y el modelo para resolver problemas y avanzar en el conocimiento. En

gran parte del mundo predomina la cultura biologicista, machista y patriarcal que ha determinado también la sexualidad. Bajo esta perspectiva se considera que el sexo y el género abarcan solo dos categorías rígidas (binarismo) determinadas por lo anatómico (biologismo): masculino/varón y femenino/mujer, que establecen roles, comportamientos y expectativas.

Este sistema o modelo, que acabó por llamarse paradigma binario y heterocisnormativo, excluye a aquellas identidades que no se enmarcan dentro de estas categorías (como las personas trans o intersex) y a todas aquellas orientaciones sexuales distintas a la heterosexual (como la homosexualidad, la bisexualidad, etc.). Aquellas identidades que se apartan de la norma (personas del colectivo LGBTTIQP+) resultan excluidas por ser consideradas como “lo desviado” e incluso, para algunas posturas, “lo enfermo”. Es un paradigma que oprime a lo distinto, a aquello que altera y amenaza su unicidad, predominio y protagonismo.

Por esto, pareciera que no tuviera sentido nombrar las orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y diversidades corporales no hegemónicas. La mayoría de la población, al pensar en una familia, se imagina a la familia biparental y heterosexual, con hijos.

Figura 4

Familia biparental y heterosexual con hijos



Nota: tomado de El Diario AR. (3 de agosto de 2024). *Día mundial de la Planificación Familiar: ¿por qué se celebra el 3 de agosto?*

https://www.eldiarioar.com/sociedad/dia-mundial-planificacion-familiar-celebra-3-agosto_1_11568489.html

Para erradicar la discriminación y lograr la equidad es necesario lograr una mirada desde un nuevo paradigma: el de los Derechos Humanos. Las personas en su diversidad son seres humanos con derechos inherentes. Los derechos de la población LGBTTIQP+ son derechos humanos, ni más ni menos. Profundizaremos sobre ello en los próximos capítulos, analizando el plexo normativo protector para las diversidades.

Figura 5

Retrato de paternidad gay



Nota. Fotografía tomada por Heynen Bart, presente en Dodge, David. (18 de junio de 2021). New 'Una familia como la nuestra': retratos de la paternidad gay. New York Times. <https://www.nytimes.com/es/2021/06/18/espanol/paternidad-gay-fotografias.html>

A través de los años, las personas del colectivo LGBTTIQP+ han luchado por lograr el reconocimiento normativo de sus derechos. El principal marco normativo internacional en torno al resguardo al derecho fundamental de la identidad de género y cuestiones de orientación sexual lo encontramos en los **Principios de Yogyakarta**.

En las convenciones internacionales mencionadas ya se ratificaba la obligación de los

Estados de garantizar la protección de todas las personas contra toda discriminación por cuestiones de género. Sin embargo, la persistente violación a los derechos humanos de las personas -por su orientación sexual e identidad de género- constituye un patrón global arraigado que crea la necesidad de reforzar este compromiso con los derechos humanos.

Por todo ello, surgen en el año 2006, los **Principios de Yogyakarta** en el seminario internacional en Indonesia. A partir de este, se trabajó sobre las obligaciones de derechos humanos contraídas por los Estados en relación a la orientación sexual y la identidad de género, en virtud de los tratados y leyes de derechos humanos existentes.

En este sentido, y cumpliendo con el mandato internacional en torno a los derechos humanos, Argentina sancionó en el año 2010 la **Ley 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario**. Se convirtió así en el primer país de Latinoamérica en reconocer el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo. El artículo 2 de la Ley 26.618 establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo” (Ley 26.618, 2010).

De esta forma, comenzó un camino de reconocimiento de los derechos de las personas del colectivo a nivel nacional. En el año 2012 se sancionó la **Ley 26.743 Ley de Identidad de Género** con el fin de resguardar el derecho a la identidad de género. Esta ley define la identidad de género, cuyos pilares son el reconocimiento de su identidad de género y el libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género. Regula también la rectificación registral conforme la identidad de género autopercibida mediante simplemente un procedimiento administrativo. Conforme a esta ley, contamos en nuestro ámbito universitario con la declaración jurada administrativa para todas las personas estudiantes de la universidad. Tiene como fin amparar el ejercicio del derecho a la ley de identidad de género. Esta herramienta se ampliará más adelante.

Por último, y considerando específicamente las barreras laborales que pesan sobre las personas del colectivo LGBTTIQP+, se sancionó en el año 2021 la **Ley Nacional 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins"**. Esta ley regula medidas de acción positiva a fin de contrarrestar esta situación de vulneración a derechos de acceso laboral y establece un cupo mínimo (1 %) de cargos y puestos del Estado Nacional para población del colectivo. Su objetivo es que personas travestis y trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad. Si bien la regulación de los derechos de las personas del colectivo LGBTTIQP+ se ha dado de manera

progresiva (en ciertos aspectos), queda aún mucho trabajo por realizar a fin de erradicar la desigualdad de género y lograr una sociedad más justa.

Lenguaje inclusivo

Se entiende como lenguaje no sexista aquel que evita el sesgo hacia un sexo o género en particular. Es lenguaje inclusivo aquel que no oculta, subordina, jerarquiza o excluye a ninguno de los géneros y busca ser responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad de géneros. El lenguaje inclusivo busca promover una comunicación que evite expresiones sexistas y migre, desde la masculinización del lenguaje, hacia un lenguaje sin discriminación en el que se incluyan todos los géneros.

Les invitamos a acceder al siguiente link donde se visualizará un video sobre lenguaje inclusivo:

 [Lenguaje inclusivo: ¿Cómo se transforma el idioma? | Protón](#)

Mucho se ha teorizado en cuanto a esto. Les traemos una cita de “Los cuadernos feministas para la transversalización” para poder empezar a realizar el esfuerzo de incluir a todas las personas cuando hablamos:

El lenguaje inclusivo es una intervención del discurso público que persigue el objetivo de lograr ciertos efectos en el auditorio. Específicamente, denunciar la situación de desigualdad entre el hombre y la mujer, y lograr un cambio cultural que pueda llegar a tener impacto en lo social. Es la configuración discursiva que rodea la lucha política sobre temas de la mujer. Es decir, es un fenómeno retórico y político antes que lingüístico. Adicionalmente y en un momento más reciente, también fue adoptado por muchas personas que no se autoperciben hombres ni mujeres. En ese sentido, si bien puede decirse que su origen tuvo que ver con los reclamos de la mitad de la población (en diferentes capítulos de nuestra historia, que pueden resumirse mediante la serie todos y todas, tod@s, todxs, todes) es hoy también una opción para la minoría no binaria. (Kalinowski 2020, pág. 17)

Interseccionalidad

Figura 6

Representación interacción raza/etnia-género-clase



Nota. Imágen tomada de Mercociudades. (2021). *São Paulo convoca a consultoría para capacitación sobre territorio, etnia y género en políticas públicas.*
<https://sursurmercociudades.org/sao-paulo-convoca-a-consultoria-para-capacitacion-sobre-territorio-etnia-y-genero-en-politicas-publicas/>

En este apartado les ofrecemos un primer acercamiento al concepto de **interseccionalidad**. Este término fue acuñado por las referentes del feminismo negro como una categoría de discriminación consecuencia de la interacción de diferentes ejes de subordinación social. Se trata de una categoría de análisis necesaria para señalar las distintas formas en las que interactúan la raza/etnia-género-clase, ya que generan múltiples opresiones sobre la vida de las personas.

Sobre esto, la académica estadounidense Kimberlé Crenshaw (1989) señalaba que es imposible reducir la violencia de género a una cuestión biológica y propone observarla como un todo, teniendo en cuenta las múltiples dimensiones que construyen la identidad personal, tales como la etnia, la raza, la sexualidad, entre otras. En este sentido es que la perspectiva de género desde el concepto de interseccionalidad propone una mirada que abarca la diversidad de historias de vida que construyen la identidad de una persona y/o comunidad.

En función de lo explicado, te recomendamos un video sobre una cartografía feminista realizada a Sandra Hoyos:

▶ *Cartografía feminista: Interseccionalidad, Sandra Hoyos (UNITV) - Canal Encuentro*

Entonces: ¿coincidimos que es un término que propone develar las desigualdades múltiples, simultáneas y articuladas en función de la inscripción genérica (mujer, varón, trans) de clase social y racial?

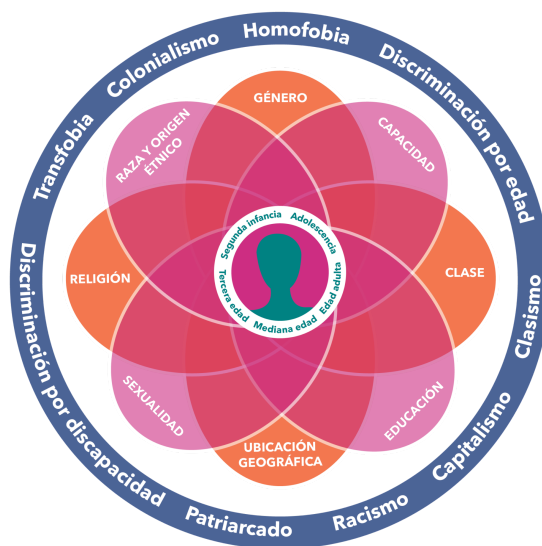
Pensemos que cuando hablamos de interseccionalidad nos referimos a una categoría teórica que se propone “captar” las múltiples relaciones de poder que construyen opresión. ¿Qué es lo que sucede? Existen sesgos racistas, etnocéntricos y heteronormativos que tienden a homogeneizar las desigualdades, lo que invisibiliza las opresiones como procesos socialmente contruidos. Esto impacta directamente en el acceso y ejercicio de derechos de personas que detentan diversas características (origen étnico-nacional, diversidad, discapacidad, pobreza).

Para más información te proponemos ingresar al siguiente enlace:

De privilegios y opresiones

Figura 7

Representación de intersecciones



Nota. representación de posibles intersecciones. Tomado de JASS. (s.f.). *La Interseccionalidad*. <https://justassociates.org/es/ideas-clave/la-interseccionalidad/>

Todas nuestras acciones y nuestra forma de vincularnos transmiten determinadas ideas y relaciones sobre el género y la sexualidad. Por ello, consideramos que revisar nuestros supuestos y posicionamientos nos permitirá una sociedad más libre e igualitaria.

Intersección: niños, niñas y adolescentes

Además del género, la edad opera como una dimensión de vida sobre la que se construyen estereotipos y discriminaciones específicas. Así, se pueden identificar mecanismos, acciones y obstáculos que vulneran a las infancias y adolescencias a través de un sistema adultocéntrico.

Este tipo de configuración construye un modelo donde se legitima la mirada de las personas adultas y se priorizan sus decisiones, particularmente las del adulto modélico (varón, cis, heterosexual, blanco y sin discapacidad). A los efectos de pensar conjuntamente las nociones de infancia y género, resulta útil recurrir a la idea de interseccionalidad.

Relacionar y hacer una intersección entre género y generación permite detectar y comprender las relaciones de poder y desigualdad que se establecen en torno a estas dos variables. Permite comprender cómo operan y cuál es la valoración en relación a los géneros y grupos de edad, en cada contexto histórico y social.

Concretamente, en este caso, una mirada interseccional implica visibilizar cómo las variables sexogenéricas y etarias, es decir, el sexo, el género y la condición de niñez y adolescencia, se superponen sobre la persona, provocando situaciones singulares y específicas de ejercicio y vulneración de derechos. Reconociendo este extremo, incorporar el enfoque de género como herramienta de análisis al trabajo en infancia y adolescencia permite ampliar la mirada sobre lo que hasta ahora eran puntos ciegos de la reflexión, prácticas y políticas en materia de promoción y protección de derechos, y comprender que las niñeces también se encuentran atravesadas por las cuestiones de género.

Te invitamos a ver el siguiente video:

 [Poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas: Si no es usted, ¿quién?](#)

Violencias por motivos de género

Figura 8

L

Marcha Ni Una Menos



Nota. Imagen tomada de El Cronista. (2023). Ni Una Menos ¿Por qué se conmemora hoy y qué marchas hay en todo el país? <https://www.cronista.com/informacion-gral/ni-una-menos-por-que-se-conmemora-hoy-y-que-marchas-hay-en-todo-el-pais/>

Introducción

En este módulo trabajaremos las violencias por motivos de género. Éstas son manifestaciones de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros. La perspectiva que hemos trabajado en este documento las enmarca como un problema social, cultural y político. Es decir, cuando hablamos de violencias por motivos de género no nos estamos refiriendo a un fenómeno individual, de pareja o intrafamiliar, sino a la subordinación social de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTTIQP+) en el marco de un orden de género y una política sexual que adquiere características particulares en el actual escenario histórico.

Violencias por motivos de género

Es fundamental que podamos comprender que, cuando hablamos de las violencias por motivos de género, no se limitan a la violencia ejercida por algunos varones hacia determinadas mujeres y LGBTTIQP+ sino que se estructuran como norma en la vida social. Estas violencias ordenan y regulan las relaciones entre las personas y, más específicamente, entre los géneros. Es necesario recuperar esta **noción estructural** para comprender en profundidad su origen, sus dinámicas y las posibilidades para su superación.

A continuación, les invitamos a observar un ejemplo de cómo se encuentra normada nuestra cotidianidad por violencias no tan “visibles”

 *Empecemos a pensarlo. #ArgentinaSinViolencias*

Consideramos que el patriarcado es la matriz de las desigualdades de género. Es un sistema que organiza la sociedad de manera jerárquica y configura las relaciones sociales, políticas, culturales, económicas y ambientales. Como vimos en el módulo anterior, este sistema oprime, subordina y domina a las mujeres y LGBTTIQP+. A continuación, veremos cómo la violencia contra ellos/as/es es la expresión más explícita de esta dominación.

La relación jerárquica de los géneros hace que uno se posicione por encima de los otros, ejerciendo el control y autoridad en distintos ámbitos del orden social y de la vida de las personas. Es por esto que toda conducta u omisión que atente contra la vida, libertad, dignidad, integridad psicológica, física, económica, patrimonial y la seguridad personal de mujeres y LGBTTIQP+ es considerada violencia por motivos de género

Observemos las siguientes situaciones:

 *¿Situaciones de todos los días? #ArgentinaSinViolencias*

Con simples gestos podemos afectar la dignidad de una persona:

 *¿Alguna vez dijiste o escuchaste una frase como esta? #ArgentinaSinViolencias*

Y finalmente:

 *¿Te suena esta situación? #ArgentinaSinViolencias*

Proponemos los siguientes interrogantes para reflexionar luego de los videos anteriores:

- *¿Qué ideas se están dando por hechas?*
- *¿Según esas ideas, pensemos en qué “está bien” y qué “está mal”?*
- *¿Cómo se distribuye el poder (por ende, el control), quiénes pueden y qué pueden?*
- *¿Quiénes quedan por encima de otros y por qué?*

La Ley N.º 26.485

La Ley N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, sancionada en el año 2009, es un hito normativo y un avance en materia de prevención, asistencia y abordaje de las violencias por motivos de género. Esta ley marcó un cambio de paradigma en el abordaje de las violencias por motivos de género, ya que fue la primera que planteó el tema *de manera integral*, dejando de considerarlo exclusivamente doméstico o del ámbito privado.

La idea de integralidad plantea un horizonte de transformación cultural profunda que coloca al Estado como responsable de garantizar una vida libre de violencias para toda la ciudadanía. No solo porque es el encargado de aplicar sanciones a través del sistema judicial sino, también, porque es 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. Dicha Ley en su artículo 4 brinda una **definición** amplia del concepto de violencia contra las mujeres:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. (p. 2)

Consideraremos la frase “toda conducta” porque la violencia por motivos de género se expresa de muchas formas y con distintas intensidades. Puede ser desde un comentario sobre nuestro cuerpo en la calle, los celos que nos aíslan o alejan de otras personas, los gritos, las palabras que buscan herir la autoestima, hasta romper cosas durante una discusión, las amenazas, empujones, golpes, etc. Todos estos comportamientos tienen un origen común: **las estructuras desiguales y jerárquicas del sistema patriarcal.**

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.

Un ejemplo de este tipo de violencia es el siguiente: *“Marcia tiene 23 años y convive con su pareja que es un joven de 26. Cada almuerzo o cena - que ella cocina-, su novio le refiere que su mamá cocina mejor y que le falta mucho por aprender. Marcia quiere trabajar fuera de la casa pero su novio insiste en que no tiene ni la imagen adecuada -le dice gorda- ni tampoco la inteligencia para aprender a hacer un trabajo. Le dice que, para no ponerse en situaciones ridículas, mejor, se ocupe solo de tener limpia y ordenada la casa.”*

- **Violencia sexual:** este tipo de violencia de género refiere a cualquier acción que implique la vulneración, en todas sus formas (con o sin acceso genital) del derecho de las mujeres y LGBTTIQP+ a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación. Incluye la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la violación a personas que ejercen la prostitución. La prostitución forzada, explotación sexual, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas son otros ejemplos de violencia sexual.

- **Violencia económica y patrimonial:** se trata de la violencia que se dirige a ejercer control de los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres y LGBTTIQP+. Se da cuando el agresor: se queda o controla sus bienes o propiedades; retiene, destruye o se lleva objetos, documentos personales, bienes, dinero, entre otros; limita los recursos económicos necesarios para tener una vida digna; controla los ingresos, o cuando se cobra un menor salario por la misma tarea.

- **Violencia simbólica:** se presenta a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y LGBTTIQP+ en la sociedad.

Figura 10

Representación de valores estereotipados



Nota. Imagen tomada de la nota de El País. (1 de agosto de 2018). Niños "campeones" y niñas "cocineras", el anuncio sexista de Carrefour que rechazan en Argentina. https://elpais.com/internacional/2018/08/01/solo_en_argentina/1533129965_002699.html

Esta publicidad (de un reconocido supermercado argentino) reproduce claros estereotipos de género, a partir de los cuales los juguetes divertidos, creativos, intelectuales y desafiantes están destinados a los niños varones, a quienes les atribuyen el calificativo "campeones". Mientras que, para las niñas, solo restan aquellos juguetes que reproducen roles de cuidado (bebotes, muñecas, cocinitas) y les asignan tareas domésticas, en el espacio privado de sus casas.

- **Violencia política:** este tipo de violencia apunta a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres y LGTBTTIQP+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Veamos la foto oficial del G20 del 2019, en la que **podemos, con mucho esfuerzo, distinguir a las dos únicas líderes** que se pierden entre los más de veinte mandatarios varones.

Figura 11

Foto oficial del G20



Nota. Foto oficial del G20 2019 en Osaka, Japón. Tomada de Business Wire. (2019). Japón Recibe a los *Líderes del Mundo en su Primera Cumbre del G20 en Osaka*. <https://www.businesswire.com/news/home/20190630005062/es/>

En el artículo 6 de la ley se describen **diversas modalidades en las que pueden manifestarse las violencias** contra las mujeres y LGBTTIQP+ en diferentes ámbitos:

- **Violencia doméstica:** es aquella ejercida por un/a/e integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de mujeres y LGBTTIQP+. 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 a las relaciones vigentes o finalizadas y la convivencia no es un requisito.

- **Violencia institucional:** es aquella realizada por funcionarios/as/es, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y LGBTTIQP+ tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan sus derechos. Quedan comprendidas las que se ejercen

en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil. Existe violencia institucional, por ejemplo, cuando una mujer acude a un organismo estatal en busca de asistencia (por ser víctima de violencia por parte de su pareja) y, la institución, “suple” la voluntad de la mujer, tomando decisiones sobre ella aún cuando no eran de voluntad de la mujer consultante (por ejemplo, presionando a formalizar denuncia penal y disponiendo medida de prohibición de acercamiento).

- **Violencia laboral:** es aquella que discrimina a mujeres y LGBTTIQP+ 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 realización de tests de embarazo. También constituye violencia de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho a igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre un/a/e determinado/a/e trabajador/a/e con el fin de lograr su exclusión laboral.

- **Violencia contra la libertad reproductiva:** es aquella que vulnera el derecho de las mujeres y otras personas gestantes a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos. La Ley N° 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, busca, entre otros de sus objetivos principales, potenciar la participación femenina en la toma de decisiones relativas a su salud sexual y procreación responsable.

- **Violencia obstétrica:** es aquella que se ejerce sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y otras personas gestantes, expresada en un trato deshumanizado, abuso de medicalización y patologización de los procesos naturaleza Ley N° 25.929, de parto humanizado, regula expresamente los derechos de los que gozan las personas gestantes durante el embarazo, el trabajo de parto, el parto y el postparto, así como también, los derechos de la persona recién nacida.

Les invitamos a leer la siguiente historia de una mujer víctima de violencia obstétrica:

[*La historia de Paula Marisa Pisak, un caso emblemático de violencia obstétrica | Semana Mundial del Parto Respetado | Página|12*](#)

- **Violencia mediática:** es la que se ejerce en la publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipadas, a través de cualquier medio masivo de comunicación, que promueva la explotación de mujeres y LGBTTIQP+ (o sus imágenes) o que injurie, difame, discrimine,

deshonre, humille o atente contra su dignidad promoviendo la desigualdad de trato y la construcción de patrones socioculturales que reproducen desigualdad y discriminación.

Les invitamos a ver el siguiente video:

[Cris Miró: Mi verdadero nombre es el que siento](#)

- **Violencia en el espacio público:** es aquella ejercida contra las mujeres y LGBTTIQP+, 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 afectan o dañan la dignidad, integridad, libertad (de libre circulación o permanencia en los espacios en los que transitan) y/o generan un ambiente hostil u ofensivo hacia la persona afectada.

“Martina es una joven trans que con su amiga Noe van todas las tardes a estudiar a la casa de Cami. En las últimas semanas un grupo de chicos del barrio se paran en la esquina y no las dejan avanzar. Ayer, además, uno de los pibes insultó a Martina y le dijo que quería tocarla para ver cuán mujer era.”

- **Violencia pública política:** es aquella que, fundada en motivos de género y a través de intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impide o limita el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos.

Dicho ejercicio de violencia atenta claramente contra la normativa vigente en materia de representación política de mujeres y LGBTTIQP+ tal como la Ley Paridad, Ley 27.412 (sancionada en el año 2017), la cual promueve, mediante medidas de acción positiva, la participación de mujeres y personas del colectivo en la vida política.

“El objetivo de la Ley es garantizar que exista paridad de género en los órganos legislativos, buscando que la cantidad de personas de los géneros femenino y masculino, en dichos cuerpos, sea aproximadamente la misma. Esta Ley se aplicó para las listas de cargos electivos y partidarios. De esta manera, las listas legislativas deberán tener, a partir de 2019, el 50 por ciento de candidatas mujeres de forma intercalada y secuencial”.

Cualquier acción u omisión que desaliente o menoscabe el ejercicio político o su actividad política se encuentra en esta modalidad de violencia. Puede ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales y medios de comunicación, entre otros.

Figura 12

Ni una menos por Liniers



Nota. Imagen ilustrada por Liniers y tomada de Noticias Positivas. (8 de octubre de 2016). <https://noticiaspositivas.org/24532-2/>

Ley Olimpia

El 23 de octubre de 2023 se promulgó la Ley 27.736, llamada “Ley Olimpia”. Esta incorpora a la Ley 26.485 **la violencia de género en entornos digitales**, regulándola como otra modalidad de las violencias de género.

La norma define a la violencia digital o telemática de esta forma:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia digital las conductas que:

- Atenten contra su integridad, dignidad, identidad, reputación, libertad, y contra el acceso, permanencia y desenvolvimiento en el espacio digital
- Impliquen la obtención, reproducción y difusión, sin consentimiento de material digital real o editado, íntimo o de desnudez, que se le atribuya a las mujeres
- La reproducción en el espacio digital de discursos de odio misóginos y patrones estereotipados sexistas
- Situaciones de acoso, amenaza, extorsión, control o espionaje de la actividad virtual, accesos no autorizados a dispositivos electrónicos o cuentas en línea
- Robo y difusión no consentida de datos personales en la medida en que no sean conductas permitidas por la ley 25.326 y/o la que en el futuro la reemplace
- Acciones que atenten contra la integridad sexual de las mujeres a través de las tecnologías de la información y la comunicación
- Cualquier ciberataque que pueda surgir a futuro y que afecte los derechos protegidos en la presente ley

Esta ley representa una conquista más en torno a los derechos humanos, ampliando el ámbito de protección contra las violencias de género y otorgándole seguridad jurídica al resguardo del derecho fundamental a una vida sin violencias.

El círculo de la violencia

Existen situaciones de violencia de género en las parejas que son evidentes para muchas personas, ya sea porque el maltrato o la agresión sea pública, porque la persona agredida lo haya comentado a su red de confianza, porque la violencia sea física y haya causado lesiones visibles, etc. Frente a este tipo de situaciones, las personas suelen preguntarse ¿y por qué continúa en la relación de pareja?. Allí es donde surgen ciertas creencias o mitos sobre la violencia machista en las relaciones. Se trata de significaciones que reproducimos, las cuales están atravesadas por las construcciones socioculturales de roles y estereotipos de género desarrolladas en el primer capítulo. Veamos algunos ejemplos:

→ *“A la mujer le debe gustar que la maltraten, de lo contrario se hubiese separado”*

→ *“Un hombre no maltrata porque sí; ella también habrá hecho algo para provocarlo”*

- “Si una mujer es maltratada continuamente, la culpa es suya por seguir conviviendo con ese hombre”
- “Si hay hijos/as/es de por medio, hay que aguantar por el bien de los chicos”
- “Los hombres que maltratan lo hacen porque tienen problemas con el alcohol o las drogas”
- “Los hombres que ejercen violencia están locos”
- “La violencia sólo se produce en sectores populares”
- “Si no hay lesiones visibles en el cuerpo, no hay violencia”
- “Las niñas y niños no se dan cuenta de la violencia”
- “La mayoría de las denuncias por violencia de género son falsas”

La naturaleza del carácter relacional del género, como motivo de violencia, ha motivado estudios que profundizan en los procesos mentales intervinientes en la expresión de la violencia y el padecimiento de quien es receptora de la misma a través del tiempo. En 1978 la psicóloga estadounidense **Lenore Walker** describió la dinámica de la violencia en las relaciones de pareja, reconociendo su carácter cíclico en tres fases.

Figura 13

Ciclo de tres fases de Lenore Walker



Nota. Tomado de Castellón, A. (2016). Ciclo de la violencia intrafamiliar. *Perspectiva Criminológica*. <https://www.criminologiacr.com/post/ciclo-de-la-violencia-intrafamiliar>

Veamos cada una de ellas:

- **Fase de acumulación de tensión:** durante esta etapa, el varón ejerce violencia basada en el género. Se burla, humilla y muchas veces ridiculiza a su pareja. En esta fase suele minimizarse o justificarse las agresiones. La agresividad del varón va en aumento. Se genera un impacto directo en su autoestima (violencia psicológica) al presenciar frases como:
 - *“¡Ves que sos una inútil, no servís para nada!”*
 - *“¡Cuando seas vos la que aportes más económicamente en la casa, tomás las decisiones que quieras. Mientras tanto, las cosas las decido yo!”*
 - *“¡El auto que decís que te compraste, no lo hubieses podido comprar si no hubiese sido por mi!”*
 - *“Llego de trabajar para que no nos falte nada y vos siquiera tenes iniciativa para arreglar las cosas de la casa”*
 - *“¿De verdad vas a tomar consejos de tu amiga? Es una mediocre que no sabe que hacer de su vida, ¿ella te va a aconsejar a vos?”*
 - *“¿Por qué te pone tantos me gusta en todo lo que subís al Facebook?”*
- **Fase de explosión:** implica ejercer violencia física hacia su pareja/víctima. El varón atenta sobre la integridad física de la mujer. Generalmente, a medida que pasa el tiempo estos episodios son más seguidos y más agresivos. En general en estos momentos es cuando la mujer se acerca a solicitar asesoramiento en áreas de la mujer provincial, hospitales, fiscalías, juzgados, etc.
- **Fase de arrepentimiento:** en esta etapa no suele ejercerse violencia física hacia la mujer. Generalmente hay un pedido de perdón y arrepentimiento por parte de la persona que ejerce violencia y se promete un cambio conductual con intentos de cambio de comportamiento: promete que las cosas van a cambiar y no volverán a suscitarse episodios similares. Al estar en presencia de violencia psicológica y simbólica, la mujer puede creer en ese cambio. A medida que pasa el tiempo, esta fase dura menos, es decir, los momentos de calma son más cortos. En esta fase es

cuando, generalmente, las mujeres dudan si denunciar y no quieren continuar con el proceso judicial (en caso de que esté iniciado).

→ *“Perdóname, sin vos no puedo vivir”*

→ *“Te juro que voy a cambiar”*

→ *“Me muero si estoy sin vos y sin los chicos”*

El ciclo de la violencia nos permite ver que antes de la violencia física hubo otros indicios y tipos de violencia que crean terreno fértil para las formas de violencia más extremas como es la agresión física.

¿Cómo reconocer las violencias por motivos de género?

El poder que ejercen los varones sobre las mujeres y el colectivo LGBTIQP+ funciona de manera muy compleja. Si bien, no solemos identificar como violentas ciertas acciones que suceden en nuestra vida cotidiana, éstas se van encadenando y allanan el camino hacia las manifestaciones más extremas de violencias.

Algunas formas de violencias por motivos de género (por ejemplo, aquellas que recorrimos en el apartado anterior) son explícitas, como la violencia física, el abuso sexual o las amenazas. Otras, son menos evidentes o no están visibilizadas como violencias: el humor sexista, las actitudes de control o dominación o sus manifestaciones en publicidades y en medios de comunicación. Las formas visibles e invisibles se articulan entre sí y contribuyen a reforzar la discriminación por motivos de género que habilita y naturaliza que las violencias más evidentes ocurran.

Las formas más extremas y visibles de violencia por motivos de género (como el femicidio, el travesticidio y el transfemicidio) son las más penalizadas por la sociedad. Sin embargo, al mismo tiempo, hay mayor permisividad para otros tipos de violencia que también forman parte de un sistema de valores, creencias y mandatos que discriminan, oprimen y violentan a mujeres y LGBTIQP+.

Cerramos este tema con el siguiente video:

 [#ArgentinaSinViolencias: hablemos de violencias de género](#)

El conocimiento de las manifestaciones y modalidades de las violencias basadas en el

género es fundamental para realizar una detección temprana e intentar así, evitar ataques contra la integridad psicofísica de las personas.

El amor romántico y sus mitos

Existen mandatos sociales y culturales establecidos para las relaciones afectivas entre las personas, los cuales se incorporan como verdades absolutas. Se ha construido una serie de mitos en torno al “deber ser” del desarrollo de los vínculos amorosos. Estas creencias nos moldean -mediante roles estereotipados- hacia una única forma de relacionarnos sexoafectivamente, propiciando relaciones desiguales sexistas.

¿Qué es el amor romántico?

El amor romántico es una manera particular de entender y vivir los vínculos sexoafectivos y/o las relaciones de pareja. Este modelo adquiere sentido en el marco heteronormativo. La heteronormatividad implica considerar que la heterosexualidad es la única forma aceptable y “normal” de expresar la orientación sexual y los deseos sexoafectivos.

Los rasgos que caracterizan al modelo del amor romántico (muchas veces) son reproducidos por las familias, los grupos de pares, o productos culturales como películas o series que se centran en la existencia de un amor ideal, asociado al casamiento y para toda la vida. El modelo del amor romántico involucra, también, la idea de sacrificio para sostenerlo. Estas características contribuyen a reproducir la creencia de que una persona no es realmente feliz hasta encontrar a quién complementa su vida.

¿Por qué y de qué modo se vincula el amor romántico con la violencia por motivos de género?

La creencia que sostiene al amor romántico implica la reproducción de estereotipos de género que conlleva desigualdades. Replica un modelo de amor y vinculación entre las personas que, habitualmente, deja a las mujeres y diversidades en un lugar de inferioridad, afectando sus derechos. Mediante los mitos del amor romántico, que veremos a continuación, es posible identificar cómo se reproducen distintos tipos de violencia por motivos de género, los cuales pueden presentarse de manera más o menos visible.

Mitos de amor romántico

A continuación, presentamos los mitos en torno al amor romántico:

- **Media naranja:** se basa en la creencia de que cada persona tiene a alguien predestinada/o/e para ser su pareja. Esa persona funciona como complemento, como la mitad perfecta: “media naranja”. Según este mito, hasta tanto no nos encontramos con la persona que nos complementa, estamos incompletos, nos falta algo. Y a su vez, deshacer el vínculo implica “haber fallado” en el amor y volver a ser nuevamente incompletas/os/es. Esta complementariedad, en muchos casos, valida la abnegación femenina a cambio de la protección masculina.
- **El amor es a primera vista (flechazo):** está basado en la idea de que el amor sucede “como un flechazo” entre dos personas destinadas a estar juntas. Esto no es del todo así ya que es posible, por ejemplo, sentirse muy atraído por alguien a primera vista y después de conocerlo más de cerca, perder totalmente el interés. Este mito confunde la atracción o la pasión con el amor. El amor se desarrolla a lo largo de una relación donde las personas van conociéndose y descubriendo cualidades una de la otra que las llevan a la conclusión de querer estar juntas.
- **Mito del emparejamiento:** es la creencia de que, para ser feliz, hay que tener una pareja. Este mito infiere que vivir en pareja es algo natural, universal y que existe en todas las épocas y culturas. Este mito implica, por lo tanto, soportar todo a cambio de no estar solo/a/e. Esta idea deja fuera de lo normativo a todas aquellas personas que no cumplen con este “deber”.
- **Solo te enamoras una vez en tu vida:** esta creencia sostiene que el verdadero amor sucede una única vez en la vida. Implica que si en esa relación existen aspectos dañinos, hay que hacer todo lo posible para saltarlos, ya que “como la primera vez, ninguna”. Supone que si la relación termina, no volveremos a enamorarnos.

Figura 14

Mito de los celos



Nota. Fotografía tomada de Redacción Clarín. (24 de mayo de 2018). *Detectá a tiempo la violencia: cuál es el perfil de un manipulador.*

https://www.clarin.com/entremujeres/pareja/detectando-violencia-pareja-perfil-manipulador_o_SyKR3p0MZ.html

- **Mito de los celos:** se entienden los celos como señal de amor cuando esto, en realidad, implica control y dominio sobre la otra persona. Esta idea se encuentra estrechamente vinculada con la del amor como posesión, con comportamientos egoístas, represivos y violentos propiciando la violencia de género dentro de la pareja.
- **El amor es para toda la vida** (mito de la perdurabilidad): se basa en la idea de que cuando encontramos “el amor” será parte de nuestra vida para siempre.
- **El amor duele:** sostiene que las peleas, el sufrimiento, el dolor son parte del vínculo amoroso. Esta idea es socialmente aceptada y validada por los dichos: “los que se pelean se aman” o “quien bien te quiere te hará sufrir”. Este mito legitima cualquier comportamiento dañino o violento en nombre del amor romántico.
- **Mito de la omnipotencia:** La suposición de que el amor todo lo puede. Lleva consigo la idea de que sufrir es compatible con el amor. Por esta creencia se puede continuar con una pareja que trae sufrimiento en lugar de terminar la relación en pos del bienestar, ya que supone que solo el amor es lo que importa, sosteniendo relaciones malsanas y violentas en nombre del amor.
- **Mito de la monogamia:** también llamado mito de la fidelidad y exclusividad. Esta creencia sostiene que no se puede sentir amor por dos personas a la vez. Plantea la

exclusividad obligada como única opción.

- **Mito de la entrega total:** esta falacia está basada en la creencia de que el amor verdadero implica fusión con la otra persona, dependencia y adaptación a ella. Supone el olvido de la propia vida y la dependencia hacia la otra persona. El amor se entiende como un sacrificio en el que se debe renunciar a objetivos, proyectos, vínculos propios por la relación de pareja.

Te invitamos a ver los siguientes videos:

 *Los mitos del amor romántico, un concepto que reproduce un sistema jerárquico entre géneros*

 *ESI en primera persona: amor romántico y violencia - Cafayate, Salta (2022)*

Y a explorar los siguientes recursos

[*Blog de Coral Herrera Gómez*](#)

[*Crítica al pensamiento amoroso/ Mari Luz Esteban Galarza*](#)

Figura 15

Mitos en torno al Amor Romántico

Mitos en torno al Amor Romántico

1 **Mito de "la media naranja" o de la "fe ciega en el destino"**
Consistente en creer que se elige a la pareja que tenemos predestinada y que ha sido la única o mejor elección posible

2 **Mito del "emparejamiento"**
Creencia de que la pareja heterosexual es algo natural y universal o de que la monogamia amorosa está presente en todas las épocas y culturas

3 **Mito de la exclusividad**
Creer que es imposible que nos gusten varias personas a la vez

4 **Mito de los celos**
Creencia de que los celos son un signo de amor

5 **Creer que amor y enamoramiento son equivalentes**
Se puede creer que si una persona deja de estar apasionadamente enamorada es que ya no ama a su pareja y lo mejor es cortar la relación

6 **Mito de la omnipotencia**
Creer que "el amor lo puede todo" o que "cualquier sacrificio es válido por la pareja"

7 **Concepción mágica del amor**
Creencia de que nuestros sentimientos amorosos no están influidos por factores socio-biológicos-culturales

8 **Mito del matrimonio o de la convivencia**
Creer que el amor debe conducir siempre a la unión estable de la pareja y constituirse en la única base de la convivencia de la pareja

9 **Mito de la unidad**
Creencia de que ambos miembros de la relación han de ser "uno"

10 **Creencia de que discutir es malo**
Una pareja que no discute no es necesariamente una buena pareja

11 **"Los polos opuestos se atraen"**
Las personas que tienen objetivos, intereses, gustos y perspectivas comunes son las que más se atraen y mejor se llevan a largo plazo

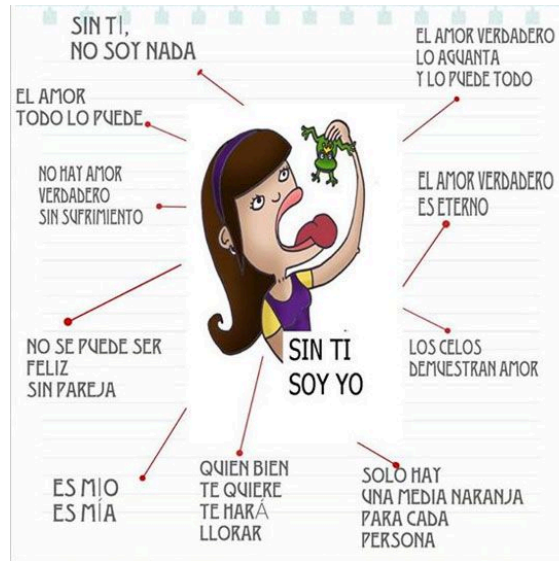
Fuente: Yela, Carlos (2003). La otra cara del amor: mitos, paradojas y problemas. Encuentros en psicología social, 1(2), 263-267. Revisado y ampliado por Gata Almazán.

Nota. Tomado de Yela, C. (2003). La otra cara del amor: mitos, paradojas y problemas. Encuentros en psicología social. 1(2) 263-267. Ampliado por Almazán, G. (s.f.).

https://scontent.feoh1-1.fna.fbcdn.net/v/t1.o-9/16473266_1287713394600969_920787074374352303_n.jpg?oh=2632e658afe995da09d901e7ec2c0cee&oe=58FF04CB

Figura 16

Algunos mitos del amor romántico



Nota. Tomado y adaptado de Gorette Rodríguez. (2016). *¿Fueron felices y comieron perdices? los problemas derivados del mito del amor romántico?* <https://www.goretterodriguezpsicologa.es/fueron-felices-y-comieron-perdices-los-problemas-derivados-del-mito-del-amor-romantico/>

Figura 17

Amor romántico/ Alternativas éticas



Nota. Tomado de Rodríguez, J. (2022). *Los mitos y los timos del amor romántico.* *Binary.* <https://binary.media/los-mitos-y-los-timos-del-amor-romantico/>

El concepto de femicidio y travesticidio. Los crímenes de odio

En este capítulo daremos a conocer información en torno a la forma de violencia más extrema hacia las mujeres y personas del colectivo LGTTIQP+: el femicidio, travesticidio y los crímenes de odio. Posteriormente, expondremos información estadística de la Suprema Corte de Justicia de la nación.

Femicidio

Este término fue desarrollado como un concepto teórico-político para visibilizar un fenómeno con manifestaciones y características particulares: **las muertes violentas de mujeres por razones de género**. La expresión “femicidio” (o *femicide*, en inglés) fue acuñada por **Diana Russell** en la década de 1970. Surge como alternativa al término neutro de “homicidio”. Tenía como fin político reconocer y visibilizar la discriminación, la opresión, la desigualdad y la violencia sistemática contra las mujeres que, en su forma más extrema, culmina en la muerte. De acuerdo con la definición de Russell, el femicidio se aplica a todas las formas de asesinato sexista, es decir, “los asesinatos realizados por varones, motivados por un sentido de tener derecho a ello o superioridad sobre las mujeres, por placer o deseos sádicos hacia ellas, o por la suposición de propiedad sobre las mujeres” (p. 77-78).

En desarrollo del concepto anterior, la investigadora mexicana **Marcela Lagarde** acuñó el término “feminicidio”. Lo definió como el acto de matar a una mujer solo por el hecho de su pertenencia al sexo femenino, pero confirió a ese concepto un significado político con el propósito de denunciar la **falta de respuesta del Estado** en esos casos y el incumplimiento de sus obligaciones internacionales de garantía, incluso el deber de investigar y de sancionar (2005).

En el ámbito internacional de los derechos humanos, punto 2, se definió el femicidio como:

La muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.

Esta definición es la adoptada desde el año 2008 por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) que funciona en el ámbito de la OEA.

¿Qué diferencia un femicidio de un homicidio?

Un femicidio siempre es un homicidio. Es decir, la muerte de una persona en manos de otra. Sin embargo, el femicidio tiene un elemento particular que lo diferencia de cualquier homicidio, y es el hecho de que se trata del asesinato por un varón a una mujer por el solo hecho de ser mujer. No siempre el homicidio de una mujer va a constituir un femicidio. Para que lo constituya, deben reunirse las siguientes condiciones:

- Que exista una muerte provocada a una persona
- Que la persona a quien se da muerte sea una **mujer**
- Que la persona que da muerte a la mujer sea un varón
- Que la razón por la que ese varón da muerte a esa mujer sea por cuestiones de género (por el solo hecho de ser mujer)

En el femicidio, el homicidio se enmarca en un contexto de violencia de género y no necesariamente se da en el ámbito de pareja. Es decir, puede existir femicidio cometido por un varón hacia una mujer con la que no se mantenía una relación de pareja, pero que sí existía violencia de género (por ejemplo, compañeros de trabajo).

La diferencia sustancial entre el femicidio y el homicidio es que el primero está determinado por razones de género.

El femicidio refunda y perpetúa los patrones que culturalmente han sido asignados a las mujeres: subordinación, debilidad, delicadeza, feminidad, etc. 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.

El crimen de odio de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión

La violencia, o el crimen por odio, tiene su raíz en la discriminación estructural. Esta, a su vez, es producto del mandato patriarcal que impone normas y conductas sociales determinadas y considera desviante lo que se aparta de ellas (particularmente de heterocisnormatividad). Según esto, lo “correcto” es, supuestamente, ser heterosexual y tener una identidad de género igual a la asignada al momento del nacimiento. De este modo, el ataque de la persona autora enuncia que cualquier otra identidad de género, expresión u orientación sexual debe ser censurada, corregida y castigada. Esto incluye travesticidios, transfemicidios y asesinatos a mujeres lesbianas.

El crimen por odio puede, asimismo, ser una expresión de la misoginia, una ideología que consiste en despreciar a las mujeres y a todo lo considerado como femenino, cualquiera sea su orientación sexual, identidad y expresión de género.

Travesticidio/transfemicidio

Las personas trans construyen una identidad de género que no se condice con los criterios sociales y culturales considerados tradicionales sobre la femineidad y la masculinidad, impugnando la normatividad que exige coherencia entre sexo genital y género. Por ello, **las poblaciones trans están a menudo sometidas a condiciones estructurales de vulnerabilidad, marginalidad, violencia sistemática y sufren múltiples exclusiones** en las instituciones de socialización primaria, en el sistema de salud, en el mercado laboral y en el seno familiar. Estas condiciones estructurales de vulnerabilidad suelen operar como condicionantes del transcurso vital de esta población, lo que las coloca en un estatus social desventajoso (grupo de riesgo) que es leído por otros actores como condiciones de posibilidad (o escenarios de impunidad) para la aplicación de la violencia en diversos grados y manifestaciones.

Los crímenes contra esta población están asociados a los asesinatos por discriminación o crímenes de odio y presentan particularidades en el modo en que se cometen, aunque comparten con los otros contextos femicidas el determinante de género. Su especificidad se concentra en que están destinados a la eliminación/erradicación del colectivo trans por razones de discriminación estructural.

Los Contextos Femicidas

Los femicidios, aún cuando comparten las razones de género, pueden darse en múltiples escenarios y con diversas modalidades comisivas que *conforman el contexto en que el delito tuvo lugar*. Las diferentes formas de expresión de los femicidios pueden ser integradas en **cinco grandes contextos femicidas**:

1. Femicidios íntimos o familiares (que incluye el femicidio vinculado)
2. Femicidios sexuales
3. Femicidios en contexto de criminalidad organizada
4. Travesticidios/transfemicidios
5. Otros tipos de femicidios

Esta categorización surge de la necesidad de distinguir los crímenes cometidos en el ámbito íntimo o familiar, en los que subyace una noción de mujer como propiedad y posesión, de aquellos ocurridos en ámbitos sexuales, en los que la mujer resulta ser un objeto de consumo y desecho.

Femicidios íntimos o familiares se dan en el ámbito de vínculos de pareja, ex pareja y familiares entre víctima y victimario. Se inscriben generalmente en un ciclo de distintos tipos de violencias previas (física, sexual, psicológica, verbal, económica) que culminan en el acto femicida. Estos incidentes previos pueden haber sido denunciados por la víctima o no. De allí surge la importancia de recoger información sobre la historia de la relación y los antecedentes de la violencia. No obstante, un femicidio íntimo o familiar puede no haber sido antecedido por incidentes de violencia explícita. La existencia de éstos no constituye una condición *sine qua non* del femicidio íntimo y su inexistencia no descarta el crimen de género.

Dentro del ámbito de los femicidios íntimos podemos incluir, conceptualmente, a los llamados femicidios vinculados. Es decir, el asesinato de terceras personas que tienen un vínculo familiar o afectivo con la mujer con la que el agresor tiene (o ha tenido) una relación. Ello, con el objeto de castigarla o destruirla psíquicamente a través del sufrimiento que le causa la muerte de su ser querido.

Los femicidios sexuales pueden darse en cualquier ámbito, vincular o no vincular, y ser

cometidos por personas del entorno de la víctima o desconocidos. Caracteriza a este femicidio la vinculación de la violencia sexual (vulnerando la libertad e integridad sexual de las personas) con el homicidio. Presentan características específicas en el modo de ejecución, el procedimiento femicida y las circunstancias, que dejan rastros en la escena del hecho y en el cuerpo de la víctima, tales como: el cuerpo de la mujer desnuda, semidesnuda o en posición sugestiva de actividad sexual reciente; puede estar atada y amordazada y con lesiones en el cuello compatibles con estrangulación manual o a lazo. Este tipo de femicidio afecta de gran manera a mujeres de ocupaciones marginales y estigmatizadas, como las trabajadoras sexuales o vinculadas al narcotráfico.

Los femicidios en contextos de criminalidad organizada ocurren en el marco de organizaciones criminales o de bandas organizadas de menor envergadura dedicadas a acciones ilícitas (como puede ser el caso de la narcocriminalidad/narcomenudeo, la trata de personas, o los tráficos variados). En esos contextos, los homicidios de mujeres suelen emerger de su utilización como mercancías, como producto de venganza entre bandas, por el escaso valor asignado a su vida o como respuesta a su desviación en relación a lo que se espera que sea su comportamiento de acuerdo al estatus de su género. Algunas características vinculadas a este tipo de femicidio:

- Captación y traslado de la persona al extranjero, privación de su libertad, suministro de estupefacientes, etc.. Todo ello, con antelación al acto femicida.
- Secuestro, desarraigo o incomunicación de la víctima con respecto a su entorno familiar/amistades.
- Desaparición de los cuerpos de las víctimas, usualmente descartados por vías que impiden su hallazgo. En estos casos, las investigaciones se inician como denuncias de desapariciones.

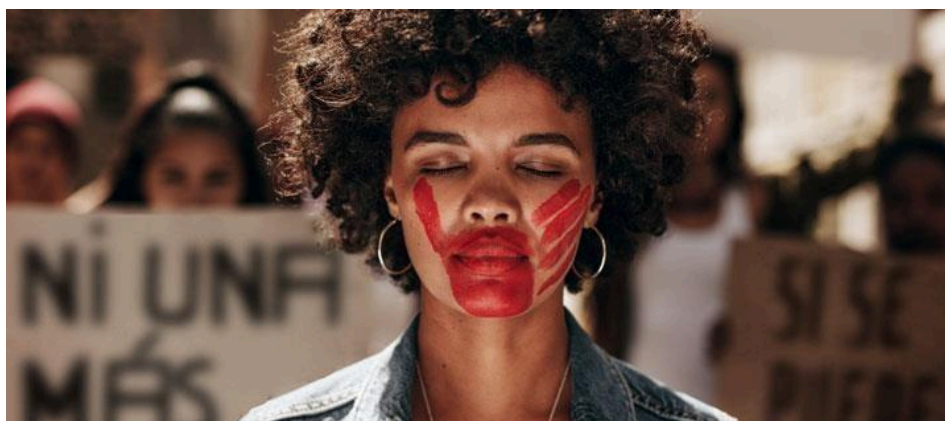
Otros contextos femicidas

Los **otros contextos femicidas** incluyen todos los demás supuestos en los que un varón mata a una mujer mediando violencia de género, aunque no exista un vínculo familiar o afectivo y/o sexual previo, ni un ataque sexual, ni razones de odio. En estos casos, el fundamento del agravante radica en el hecho de que se dió muerte a la mujer por el solo hecho de ser mujer. Pueden darse, por ejemplo, cuando una mujer es asesinada por un un vecino, un amigo, un

colega de trabajo o por una persona completamente desconocida con la que no tenía ningún vínculo anterior. Aquí también se incluyen aquellos femicidios en el marco de violencias institucionales, como las sufridas en contexto de encierro: cárceles, hospitales de salud mental, etc.

Figura 18

Marcha en manifestación a femicidios



Nota. Imagen tomada de Lara, L. (22 de julio de 2020). Empresas de Comunicación repudian aumento de asesinatos de mujeres. *Tico Urbano*. <https://ticourbano.com/2020/07/22/empresas-de-comunicacion-repudian-aumento-de-asesinatos-de-mujeres/>

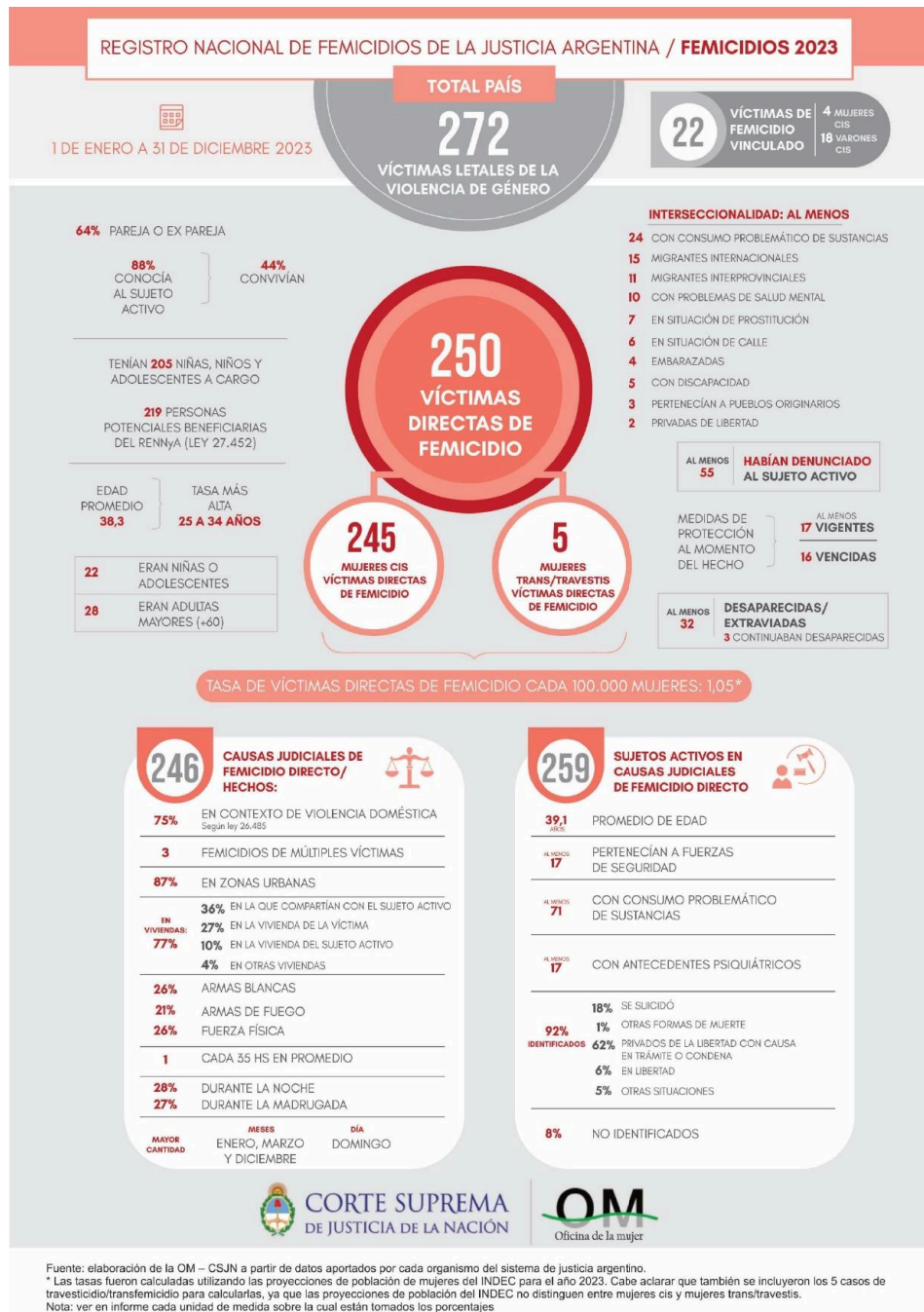
Cifras

De acuerdo al Registro Nacional de Femicidios, consignado por la Oficina de la Mujer, dependiente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 hubo **226 víctimas** directas de femicidio.

En el año 2023 hubo 250 víctimas directas de femicidio y 22 víctimas de femicidio vinculado. En el siguiente gráfico se pueden observar los distintos contextos.

Figura 19

Femicidios 2023 - Datos



Nota. Imagen tomada de: Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2023). Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina. <https://om.csjn.gov.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=24>

Se puede acceder al informe completo en el siguiente link:

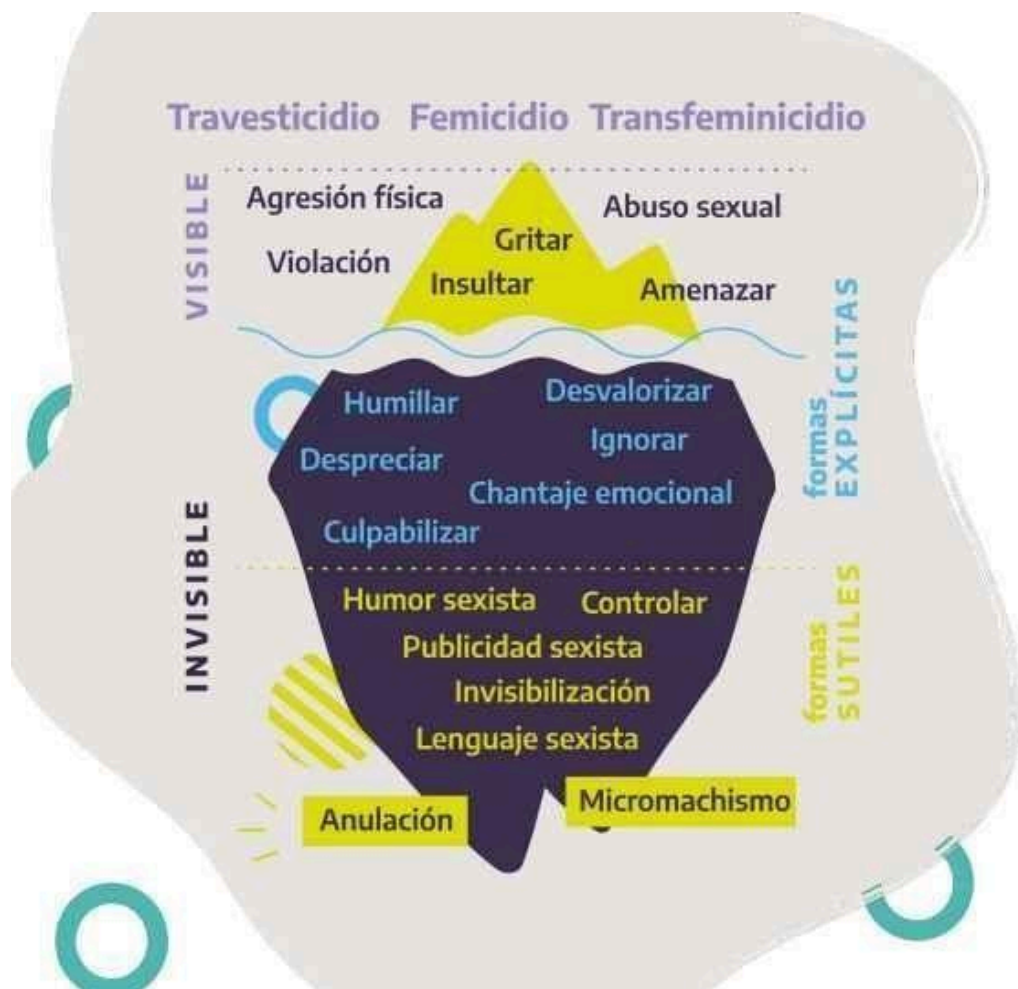
[Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina](#)

En respuesta a las cifras alarmantes y crecientes de violencia machista, que tiene su punto más cruel en el femicidio, surgen movimientos como “Ni Una Menos” que se consolidan como parte de un movimiento histórico que busca visibilizar, denunciar y erradicar la violencia hacia las mujeres. Las multitudinarias marchas y movilizaciones en protesta masiva a la violencia sexista en nuestro país buscan generar cambios concretos en las políticas públicas para transformar las relaciones asimétricas entre las personas, que dan origen a la violencia estructural que sufren las mujeres y personas del colectivo LGBTIQP+.

A continuación, y como cierre de este tema, compartimos un conjunto de indicadores que facilitan la detección temprana de situaciones violentas, ya que permiten evitar situaciones de mayor riesgo a través de una intervención oportuna. El siguiente iceberg que nos permite ver todas las posibles situaciones de violencia con las que convivimos.

Figura 20

Iceberg de indicadores para la detección temprana



Nota. Imagen tomada de: Gobierno de Argentina. (s.f.). *Guía de herramientas para la detección temprana de las violencias por motivos de género.* https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_de_herramientas_para_la_deteccion_de_senales_tempranas_de_las_violencias_por_motivos_de_genero.pdf

Derechos Humanos

En este capítulo se tratarán los temas de Derechos Humanos, el marco normativo nacional e internacional y los derechos de las mujeres y las diversidades

Introducción

Figura 21

Marcha del colectivo LGBTTIQP+



Nota. Tomada de Oliva, A. (2024). Mes del Orgullo: ¿Qué significan las siglas LGBTQ+? *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/tendencias/mes-del-orgullo-que-significan-las-siglas-lgbtq/>

Este capítulo está destinado a conocer el marco normativo relativo a los derechos de las mujeres y personas del colectivo LGBTTIQP+ en Argentina. A nivel internacional hay un amplio recorrido de instrumentos (convenciones, pactos, declaraciones) que han sido ratificados por nuestro país y cuentan con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 Constitución Nacional y normas complementarias). Primero, nos adentraremos en explicar qué significa tener un “enfoque de derechos humanos” para luego comentar legislaciones y principios internacionales que debemos conocer para poder formarnos en perspectiva de género y diversidad.

Enfoque de Derechos Humanos

Lo interesante de este enfoque es que nos sitúa en el pico de la pirámide jurídica. Nos ubica en un entramado de normas supranacionales: convenciones, tratados, protocolos a los que los Estados adhieren y ratifican. Estos otorgan un marco de acción según los compromisos internacionales asumidos.

En el caso de Argentina, el país ha dado rango constitucional a los siguientes instrumentos:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo
- Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
- Convención sobre los Derechos del Niño

El Enfoque en, o con perspectiva de, derechos humanos, implica bregar y trabajar por la construcción y cumplimiento de normas jurídicas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas por su condición de ser humano en sí. Esto es, sin importar su orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, pertenencia o rasgos étnicos, edad, capacidades, entre otras.

Para seguir pensando desde este enfoque, te recomendamos ver los siguientes videos de ONU Mujeres:

 [Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos](#)

 [Las mujeres y la Declaración Universal de Derechos Humanos](#)

Derechos de las mujeres y las diversidades

Los derechos de las mujeres y personas del colectivo LGTTIQP+ son derechos humanos y comprenden todos los aspectos de la vida: la salud, educación, participación política, bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Estos colectivos tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación. Esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible.

Por y para esto contamos con instrumentos internacionales específicos para su protección. Algunos de estos instrumentos son, entre otras:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida también como la Convención Belém do Pará)
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
- Los Principios de Yogyakarta

Te dejamos tres videos importantes en relación a:

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing -

 *Empoderando a las mujeres - Empoderando a la humanidad: ¡Imagínalo!*

Principios de Yogyakarta -

 *Principios de Yogyakarta*

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -

 *Todas las Mujeres (Español)*

Tenemos presente que en Argentina la ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, toma este paradigma de derechos humanos y reglamenta su contenido, tipos y modalidades de violencia como así también, responsabilidades de las/os/es agentes Estatales (entre otros temas que veremos en el siguiente capítulo).

En el siguiente video observamos la campaña de difusión y sensibilización de la Ley 26.485:

 [Campaña de Difusión y Sensibilización de la Ley Nacional 26.485](#)

La Carta de las Naciones Unidas de 1945, en su artículo 1, estipula que uno de los propósitos de las Naciones Unidas es el de fomentar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales “*sin hacer distinción por motivos de raza, **sexo**, idioma o religión*”. Además, incorpora la prohibición de la discriminación por motivos de sexo en su artículo 13 y en todos los instrumentos posteriores, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se afirma que los derechos proclamados en estos no realizan distinción alguna en cuanto al sexo de las personas.

En 1995, la Declaración de Beijing reafirma que los derechos de la mujer son derechos humanos (punto 14) y, en el año 2007, los Principios de Yogyakarta establecen estándares básicos de interpretación garantizando protección a todas las personas contra toda discriminación basada en orientación sexual e identidad de género y su derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos (Principio Número 1).

Hitos a través de la historia

A lo largo de la historia, los derechos de las mujeres y las diversidades han sido el resultado de procesos de lucha y reivindicación que han impulsado transformaciones normativas fundamentales. En Argentina, estos avances se han plasmado en un marco legal que busca garantizar la igualdad de género, incorporando estándares internacionales de derechos humanos. La Constitución Nacional, al otorgar jerarquía constitucional a tratados internacionales, sentó las bases para la sanción de leyes clave, como la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y la Ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, entre otras normativas que consolidan el reconocimiento y ejercicio efectivo de estos derechos.

Estos marcos normativos forman parte de un entramado más amplio de compromisos internacionales asumidos por Argentina, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará y los Principios de Yogyakarta. Estos instrumentos establecen principios y estándares de protección a nivel global, reafirmando la interdependencia entre los derechos humanos y la equidad de género.

Para comprender mejor este proceso de ampliación de derechos y sus hitos fundamentales, los invitamos a recorrer la línea de tiempo que sigue a continuación. En ella se reflejan los principales avances normativos, tanto a nivel nacional como internacional, que han marcado el camino de las luchas.

 [Video Ley Micaela hitos 2025](#)

Transversalización de la perspectiva de género. Buenas prácticas de implementación en políticas públicas

Violencia por motivos de género en el ámbito universitario

Figura 22

Protocolo de intervención institucional



Nota. Elaboración propia.

Comenzaremos este capítulo caracterizando las modalidades y tipos de violencias basadas en el género dentro de las universidades. Esto nos permitirá conocer los instrumentos con los que contamos, ya sea para asesorar a alguien o para utilizarlos en el caso de que estemos transitando una situación encuadrable en este marco de protección.

Sabemos que las consultas y denuncias de violencia de género en el sistema universitario se han visibilizado desde que las instituciones tienen **instrumentos de intervención** como protocolos y programas de sensibilización y capacitación. Entendemos que ya no solo se trata de observar y comprender las violencias en el ámbito doméstico, sino que es necesario incorporar las formas de relacionarse en los vínculos universitarios y laborales al análisis en las construcciones metodológicas.

Desde que en las universidades se implementaron instrumentos para intervenir en situaciones de violencia de género, las formas de definir y categorizar las distintas conductas

discriminatorias y violentas se realizaron a través de la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (26.485). Sin embargo, dichas tipologías podrían encontrarse con límites para adecuarse a las conductas que se evidencian dentro de las instituciones educativas (por existir algunas categorías que escapan a las normadas en el instrumento). Además, no explicitan el grado de alcance en situación de violencia hacia identidades disidentes ni tampoco en vínculos erótico-afectivos no heterosexuales.

Las investigadoras Vázquez Laba, Pagnone y Solis (2022) emprendieron un trabajo de triangulación a partir de distintos materiales empíricos con el objetivo de detectar las *especificidades de situaciones registradas* en el ámbito universitario y construir una tipología de registro y sistematización precisa y exhaustiva para estos ámbitos. Dicho estudio se orientó desde interrogantes como:

¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia de género en las universidades?

¿Cuáles son las especificidades de las violencias que se perpetran en estos espacios?

Todas estas preguntas parten del supuesto de que el fenómeno de la violencia de género se encuentra en constante cambio. Por este motivo, las prácticas en las que se expresa, como así también las conceptualizaciones que se utilizan para definirlas, se modifican. Conjuntamente, los contextos en los que éstas se producen no funcionan únicamente como un telón de fondo, sino que modifican las prácticas y sus interpretaciones.

Muchas veces las violencias ocurridas dentro de la universidad (o en entornos institucionales en general) no son fácilmente reconocidas como tales por su carácter solapado y poco explícito. Actualmente, con la creciente politización de la temática y la puesta en agenda por parte de la política universitaria a nivel nacional, comienzan a ponerse de manifiesto ciertas prácticas que antes eran naturalizadas.

Sin embargo, podríamos decir que existe cierta especificidad de la problemática que debemos tratar dado que, en estos casos, *las desigualdades de género en las relaciones sociales se entrelazan con las lógicas jerárquicas basadas en la matriz saber-poder y muchas veces excluyentes propias de los ámbitos universitarios.*

Por este motivo, la UNCuyo viene fortaleciendo actividades de difusión y prevención de situaciones de violencia en todos sus espacios.

A quienes les interese profundizar en dicha investigación les ofrecemos el siguiente documento:

L

Recuento de obstáculos

Como vimos anteriormente, diferentes estudios feministas dan cuenta de una basta trayectoria de análisis e intervención de las violencias patriarcales en el ámbito universitario. Sin embargo, persiste el interrogante de **por qué solo algunas universidades nacionales poseen avances en este sentido**. Rovetto y Figueroa (2017) ofrecen un **recuento de obstáculos** que nos permiten problematizar e intervenir adecuadamente en las universidades nacionales cuando se trata de violencias de género.

Veamos un grupo de concepciones falsas instaladas y naturalizadas en las instituciones de educación superior frente a las violencias sexistas:

1. **La violencia de género es la violencia física directa**, como golpes, empujones, palizas, etc. Esta es una visión reduccionista de la violencia machista, que la asocia solamente a su forma más cruda y evidente, y que no siempre es la más peligrosa.

Esta violencia oculta el resto de las modalidades de violencia, sin las cuales los golpes no podrían producirse. Restituir el carácter social estructural de la violencia patriarcal abona, justamente, a mostrar que sin socialización diferencial, ni privilegios y jerarquías asociadas a la diferencia sexual, no existiría la violencia en sus manifestaciones más burdas. Insistimos con el carácter violento de la construcción genérica porque allí radica la clave para pensar relacionamente, no solo el vínculo entre personas agresoras y agredidas, sino también en el contexto social general en el cual esas violencias se producen y habilitan.

2. **Quienes accedemos a la educación superior no ejercemos ni padecemos violencia**. Los imaginarios en torno a mujeres autosuficientes y empoderadas y hombres formados, críticos y bien pensantes, son el primer mito a derribar a la hora de trabajar con la violencia en las instituciones de educación superior. Es necesario combatir fuertemente la idea de que golpeadores son hombres pobres, ignorantes, escasos de recursos de todo tipo, y que las mujeres en situación de violencia son amas de casa privadas de educación y derechos básicos, madres de familias numerosas y residentes de barriadas populares. Esos mitos (fuertemente clasistas) ofician de anteojeeras para no reconocer las múltiples modalidades de ejercicio de la violencia, que en no pocos casos llegan a la violencia física directa.

3. **Los acosadores, abusadores y violentos son enfermos, personas con graves traumas que han sido víctimas de violencia y que padecen alguna psicopatología y deben ser abordados como tales.** El principal problema de este mito no tiene que ver solamente con la deshumanización de los violentos, es decir, dotarlos de un carácter extraordinario y, por ello, aislarlos y mostrarlos muy lejanos del resto de los varones normales, sino que radica en que desdibuja todas las redes de sostenimiento de prácticas, de ocultamiento de violencias y de complicidades que permiten a los agresores moverse con impunidad permanente. Cuestionar el mito de la supuesta “naturalidad” de temperamentos violentos en los varones, pero también desmitificar la idea de comportamientos pacíficos de las mujeres, nos permitirá no aceptar en ningún caso la justificación de prácticas violentas y, contemporáneamente, no inhibir las posibilidades de respuestas y de toma de agencia por parte del “sexo débil” frente a los abusos machistas.

4. **La universidad es un lugar de avanzada en la elaboración de ideas y democrático en sus prácticas.** Esta premisa es falsa. Si algo ha quedado en evidencia en esa coyuntura que mencionábamos de avance del movimiento es que las distintas disciplinas distan mucho de poder generar respuestas a las demandas que diversos y numerosos sectores sociales están planteando con fuerza, organización, claridad y capacidad de instalar agenda en la vida política, como son el movimiento de mujeres, feminista y la disidencia sexual. Por ello, cualquier intento por transformar la situación actual de la producción de saberes específicos en nuestras universidades nacionales debe partir de un ejercicio de honestidad intelectual que nos asuma en el lugar real que ocupamos: muchas veces, a la retaguardia de los debates que se colocan a nivel social y de los sujetos que encarnan esas demandas de igualdad y mejoramiento en las condiciones de vida. Gran parte de las prácticas institucionales, así como los conocimientos sobre la realidad social que circulan en los pasillos y las aulas universitarias, no solo contribuyen al sostenimiento del orden heteropatriarcal (en tanto productores y reproductores de discriminaciones generalizadas), sino que en sí mismos constituyen violencia de género. Frente a esto, se hace necesario revisar las estrategias de análisis y los modelos de intervención con el fin de construir prácticas que amplíen los espacios para una democracia radical que tiende a transformar las relaciones de poder que perpetúan todas las formas de desigualdad social (género, clase, etnia, etc.).

Con el propósito de continuar acercándonos a la especificidad de las violencias en las instituciones de educación superior, les proponemos enfocarnos en una de las formas de violencias

que dio origen a la creación de un protocolo específico para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en nuestra Universidad.

Violencia sexual en las Instituciones de Educación Superior

Ahondaremos ahora en la violencia sexual, particularmente en las Instituciones de Educación Superior.

Para comenzar, en el siguiente enlace podemos encontrar el

["PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIAS SEXISTAS EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO"](#)

Las universidades, al igual que otros ámbitos educativos y laborales, no están exentas de alojar cualquier tipo de conducta violenta con motivaciones sexuales y de género. Entre estas se encuentran el abuso sexual, la discriminación o el acoso sexual, basados en el poder desigual que atraviesa todas las relaciones interpersonales y que generan desventajas específicas para las mujeres y otras personas con identidades sexuales disidentes de la heteronormada. Por esta razón y teniendo en cuenta la autonomía de las universidades públicas en nuestro país, estas deben crear sus propios protocolos como herramienta de acción ante casos de violencia de género.

Detengámonos en una de las formas de violencias sexistas más frecuentes en los ámbitos de educación superior. Nos referimos a la **discriminación** y el **acoso sexual** que han sido identificados como fenómenos articulados y emergentes a partir de la masiva incorporación de las mujeres en las universidades y en el mercado de trabajo en la segunda mitad del siglo XX. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual se configura cuando se encuentran presentes los siguientes elementos:

- Comportamiento de carácter sexual
- No deseado
- Vinculado, generalmente, a una relación de poder
- Percibido por la víctima como un condicionante hostil, convirtiéndolo en algo humillante

En este sentido, el acoso, *entendido como una expresión sexual no recíproca que se manifiesta en conductas verbales o físicas, no deseadas por quienes lo reciben, causa "inseguridad intelectual" y condiciona el horizonte de posibilidades laborales y formativas de quienes lo padecen.*

Acosar es una forma de discriminación sexual que abarca un amplio espectro de comportamientos que no siempre son comprendidos por las personas que los padecen y mucho menos por las instituciones que permite su reproducción. Entre los ejemplos más típicos podemos mencionar las presiones veladas para la actividad sexual; los comentarios sexistas acerca de la forma de vestir, el cuerpo o actividades sexuales; manoseos o palmaditas innecesarias, pellizcos, guiños o miradas lascivas al cuerpo, rozar de manera constante; la exigencia de favores sexuales bajo amenazas explícitas o encubiertas referentes a empleos, calificaciones o cartas de recomendación; y las referencias insistentes sobre la sexualidad o la identidad sexual de una persona.

La intención y el efecto de los actos mencionados limitan o niegan, sobre la base del sexo, la participación íntegra y equitativa en las oportunidades que todos/as/es podemos tener en las instituciones. Pero, a su vez, como toda conducta agresiva, el acoso constituye un “exceso”. Como tal, los efectos de malestar que provoca exceden las posibilidades de visualizarlo y dificultan denominarlo. Es “acoso” por el solo registro de sentirnos mal cuando se produce. Sin embargo, quienes lo padecen en el ámbito universitario tienden a no denunciarlo, justificándolo con frases como “él es así”, “ya se sabe cómo es tal o cual”, y “siempre hace lo mismo” (Rovetto y Figueroa, 2017).

Luego de haber recorrido la precedente caracterización de las violencias por motivos de género en el ámbito universitario, se plantea la necesidad de dar respuesta como instituciones públicas que conformamos el Estado en renovado compromiso por generar y coconstruir espacios libres de violencias sexistas, respetuosos, diversos e inclusivos. A continuación, conoceremos el paraguas bajo el cual entendemos que se erigen estrategias y políticas para la transformación sociocultural necesaria frente a las desigualdades y discriminaciones por motivos de género.

Transversalizar la perspectiva de género

Figura 23

Ley Micaela en la UNCUYO



Nota. Elaboración propia.

No todas las relaciones de parejas son relaciones heterosexuales. No todas las personas se identifican con su sexo asignado al nacer. No todas las personas se encuadran en el binarismo “varón/mujer”. Empezar a pensar que las relaciones de pareja pueden ser también relaciones homosexuales o bisexuales y que las personas pueden también tener identidad de género trans o no-binaria, es pensar con y desde la perspectiva de género.

Pensar con y desde la perspectiva de género permite que las decisiones que adoptemos sean, cada vez más, decisiones justas e inclusivas.

Si tenemos en cuenta que se toman decisiones desde todos los ámbitos de las instituciones, advertimos que esta perspectiva de género debe estar presente en todos ellos. Transversalizar la perspectiva de género implica ponernos este “lente” de igualdad de género al momento de tomar decisiones, desde todos y cada uno de los ámbitos en los que nos encontremos.

El abordaje de aquellos casos de violencias patriarcales en nuestra Universidad debe ser realizado desde el reconocimiento de la desigualdad de género que existe entre las personas. Esta perspectiva de género no solo debemos encontrarla en la consejería de género como órgano receptor de las denuncias. Debemos encontrarla en la/el/le colega de trabajo que advirtió esta situación de violencia y si la persona jerárquicamente superior tuvo conocimiento de esta situación. Esto permite un abordaje de la situación mucho más inmediata ya que, si se advierte la

particularidad de esta violencia y la mayor vulneración que ella presenta por ser un contexto de género, se realizará, por ejemplo, la derivación directa a las áreas específicas de abordaje de la violencia de género (consejería de género, área de la mujer, UFI de delitos en contexto de género) y se tomarán las medidas necesarias en el ámbito laboral para cumplir con la medida de prohibición de acercamiento en el caso de que exista.

Te invitamos a ver el siguiente video:

 [¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas?](#)

Si tenemos en cuenta que las personas trans tienen un porcentaje mucho menor de egreso del ámbito educativo, la Universidad y las Unidades Académicas deben adoptar una política universitaria con perspectiva de género para revertir esta situación. Las medidas de acción positivas en este caso son fundamentales para igualar oportunidades. En este sentido, el cupo trans es una política adoptada desde la perspectiva de género, partiendo del reconocimiento de la problemática: el escaso ingreso al ámbito de trabajo formal.

Te invitamos a ver el siguiente video:

 [Quereme trans, un informe necesario: Trabajo - Canal Encuentro](#)

Como punto final para este capítulo, compartiremos los Planes Estratégicos que posee la Universidad Nacional de Cuyo. En estos se establece la visión y la misión de la UNCUIYO y un conjunto de líneas de acción y objetivos estratégicos a alcanzar por esta institución. Por ello, en el **Plan Estratégico 2030** se ha establecido la perspectiva de género como eje transversal.

En efecto, en su objetivo N° 5 sobre Bienestar de la Comunidad Universitaria, en la Línea Estratégica N° 1 plantea la “Promoción de políticas de acción afirmativas con base en género, discapacidad, brechas económicas, digitales, territoriales para lograr la mejora en la accesibilidad, fortaleciendo los mecanismos existentes y generando nuevas modalidades que respondan a las necesidades emergentes” (Plan Estratégico 2030, 2021, p.15).

El objetivo estratégico N°7 sobre Gestión Institucional establece que la Universidad buscará:

Promover el fortalecimiento de las capacidades institucionales, garantizando que la comunicación, gestión y administración sea transparente, inclusiva, innovadora, colaborativa, efectiva y con perspectiva de género y diversidad permitiendo el cumplimiento de los fines y funciones que se propone la UNCUIYO. (Plan Estratégico 2030, 2021, p.17)

Finalmente, dentro del objetivo N° 7 se encuentran la Línea estratégica N° 9 sobre Desarrollo de una política integral, transversal y articulada de género en la UNCUYO y el programa estratégico N° 7.8 sobre el Fortalecimiento de la política de género y diversidad en la UNCUYO (Plan Estratégico 2030, 2021).

Estos objetivos visibilizan el reconocimiento que la Universidad realiza a la necesidad de la transversalización de la perspectiva de género tanto para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en el ámbito universitario, como para trabajar para la igualdad de géneros. Solo con un mundo universitario empapado en perspectiva de género en todos y cada uno de sus espacios, se podrá lograr una Universidad inclusiva e igualitaria sin discriminación ni violencias por cuestiones de género.

Herramientas y recursos

Figura 24

Cartel de bienvenida UNCUYO



Nota. Foto propia.

En este apartado exploraremos las herramientas y recursos disponibles para las mujeres y personas del colectivo LGBTTIQP+. Estas buscarán identificar y orientar ante casos de violencia de género en el ámbito universitario mediante la información, acompañamiento y derivación.

Estudiantes

Licencias Estudiantiles (Ord.18/2018 CS)

En aquellos casos en los que los/las/les estudiantes atraviesen contingencias extraordinarias que impidan el normal desarrollo de las actividades propias de un/a/e estudiante universitario/a/e, existe la posibilidad de suspender los plazos académicos, reprogramar las instancias académicas y congelar la situación académica mediante esta licencia estudiantil. Este beneficio permite mantener y conservar los derechos académicos alcanzados al momento de la solicitud, y por el lapso que fije la presente reglamentación.

- **¿Quiénes pueden solicitarla?** Todas las personas que estudian de manera activa en la UNCuyo

➤ **¿Por qué motivos se puede solicitar la licencia?** Existen muchos motivos, por lo que te sugerimos leerla. Pero destacamos los siguientes:

- Embarazo
- Responsabilidad parental
- Adopción o guarda pre- adoptiva con fines de adopción
- Situaciones médicas particulares y/o específicas
- Intervenciones quirúrgicas de alta, media o baja complejidad
- Donación de órganos
- Fallecimiento de familiar, cónyuge y/o quien cohabite en unión convivencial
- Atención del grupo familiar
- Situaciones judiciales específicas
- Situaciones de violencia de género

➤ **¿Dónde tramitarla?** Quien la requiera para sí mismo o para tercero en su representación deberá presentar la solicitud por Mesa de Entradas de su Unidad Académica, dirigida a quien esté a cargo de la Secretaría Académica o Dirección de Asuntos Estudiantiles, Relaciones o Bienestar Estudiantil (el nombre puede variar según la Unidad Académica). El Formulario de Solicitud deberá ir acompañado por una fotocopia de DNI y la documentación respaldatoria que se requiera para acreditar el motivo de solicitud, sin perjuicio de toda otra que se considere adecuada. Todo ello se pedirá en original o copia certificada por autoridad competente.

Registro acorde a la identidad de género autopercibida

Es interés de nuestra Universidad garantizar los derechos de estudiantes trans que recorren sus aulas. Para ello, y en concordancia con las pautas establecidas en la Ley 26.743 de Identidad de Género, se ha de garantizar el trato digno y respetar la identidad de género elegida por la persona, **independientemente de la realización del trámite de cambio en su DNI.**

A continuación, damos a conocer los pasos a seguir para poder garantizar la identidad de género autopercibida siempre en un marco de trato digno, respetuoso y de confidencialidad.

Tenemos tres escenarios diferentes de aplicación: a) ingresantes, b) personas en medio de su trayectoria académica y, c) personas egresadas. Se presentan dos realidades posibles en cada uno de esos escenarios (con y sin cambio registral en su DNI). En función de lo cual se han de garantizar los siguientes pasos administrativos.

1. Ingreso

a. Con cambio registral:

Cuando los documentos requeridos para el ingreso (por ejemplo, título de la escuela secundaria) tengan la identidad anterior de la persona (que no coincide con el actual DNI). La UNCUYO tiene la obligación de respetar la identidad consignada en su último DNI. La verificación se constatará por la correlatividad del número de DNI y apellido de la persona solicitante.

b. Sin cambio registral:

Cuando la persona ingresante tenga una identidad de género autopercebida diferente a la que consta en su DNI, deberá adjuntar una **declaración jurada** ([existe un modelo de descarga gratuita en la página de la Consejería de Género-SBU](#)) donde consigne su nombre de pila e identidad autopercebida, a fin de que el mismo se haga constar en: libreta universitaria, padrones electorales, trámites internos, registros, listados, notas, actas, constancias de asistencia, y todo otro documento interno a la unidad académica.

2. Durante la trayectoria académica

a. Con cambio registral:

En caso de que la persona realice el cambio registral durante la trayectoria académica, ha de presentar una **declaración jurada** que notifique a la Facultad o área de la UNCUYO que corresponda, a fin de adoptar de forma inmediata el cambio de identidad en documentos internos y oficiales. Es decir, tanto aquellos internos a la unidad académica como aquellos destinados a ser presentados ante terceros (analíticos, títulos académicos, etc.).

b. Sin cambio registral:

Si una persona realiza el cambio de identidad de género durante la trayectoria académica, deberá presentar una **declaración jurada** ([existe un modelo de descarga gratuita en la página de la Consejería de Género-SBU](#)¹) donde consigne su nombre de pila e identidad autopercebida, a fin de

¹ <http://www.uncuyo.edu.ar/bienestar/upload/declaracion-jurada-1.pdf>

que el mismo se haga constar en: libreta universitaria, padrones electorales, trámites internos, registros, listados, notas, actas, constancias de asistencia, entre otros documentos internos a la unidad académica.

3. Egreso

Si una persona egresada realiza el cambio registral de su DNI, puede solicitar al área de diplomas la *rectificación* de manera **gratuita**, tal y como consigna el artículo 6 de la ley 26.743 – TRÁMITE: “Los trámites para la rectificación registral previstos en la presente ley son gratuitos, personales y no será necesaria la intermediación de ningún gestor o abogado”.

Becas de identidades plurales

La beca de Identidades Plurales surge en el año 2016 con el objetivo de visibilizar y sostener las trayectorias socioacadémicas de estudiantes trans, posibilitando el acceso y su permanencia en la Universidad. La beca ofrece un monto económico, servicio de comedor y el acompañamiento integral de un equipo inter-área conformado por profesionales de la Dirección Acción Social y la Consejería de Género de Secretaría de Bienestar Universitario. El abordaje se realiza tanto de manera individual como grupal, acorde a los heterogéneos procesos identitarios y circunstancias sociales que transitan los/as/es estudiantes.

- **¿Cómo se puede acceder?** A través de la convocatoria general de becas para ingresantes y estudiantes que la Dirección de Acción Social ofrece todos los años y de manera pública en la página de la Secretaría de Bienestar.

Derecho a la Salud Integral

La UNCUYO pone a disposición de su comunidad herramientas de prevención, promoción y educación para la salud, así como, prestaciones asistenciales a partir de las actividades organizadas por sus diferentes efectores de salud: Dirección de Salud Estudiantil de la Secretaría de Bienestar Universitario, DAMSU, Hospital Universitario, CUSFyC (Centro Universitario de Salud Familiar y Comunitaria - Facultad de Ciencias Médicas), Servicios de Atención a la Comunidad de la Facultad de Odontología, y la Dirección General de Medicina del Trabajo.

Cupo laboral trans (Ord. 11/21 CS y Ord. 19/21 CS)

La Universidad ha fijado un cupo laboral en los cargos del personal del Sector Público Nacional para las personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las respectivas condiciones de idoneidad para el cargo.

- **¿Cómo se accede?** A través de la inscripción en el Registro de Anotación Voluntaria de personas Travestis, Transexuales, Transgénero y No Binarias que aspiran a ingresar a trabajar en la Universidad Nacional de Cuyo.
- **¿Quiénes pueden acceder?** Podrán inscribirse al Registro aquellas personas del colectivo en la “Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación” dependiente de la Secretaría de Bienestar Universitario, a través del mail registrottnb@uncu.edu.ar.

Luego de la inscripción, la comisión correspondiente analizará los antecedentes de las personas inscriptas y realizará una entrevista a fin de conocer el perfil laboral de la persona aspirante. A partir de allí, se elaborará un informe vinculante conforme al orden de mérito de todas las personas inscriptas para luego remitir a la autoridad correspondiente, quien contemplará la incorporación de la persona agente.

Figura 25

Inclusión Laboral Trans



Nota. Tomado de Prensa Institucional UNCUYO. (2021). Personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias tendrán su cupo laboral en la UNCUYO. UNCUYO <https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/personas-travestis-transexuales-transgenero-y-no-binarias-tendran-su-cupo-laboral-en-la-uncuyo>

Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género (Ord. 682/2017 CS)

A partir del año 2017, la Universidad Nacional de Cuyo cuenta con un “Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género”. Busca erradicar la violencia de género del ámbito universitario y dar respuesta a las situaciones que se presentan en la institución. Propende a generar ámbitos de confianza para la exposición y abordaje integral a todas aquellas personas que transitan situaciones de violencia, discriminaciones y/o abusos de poder, por su condición de sexo/género o sexualidad. Por medio de tal instrumento, se garantizan medidas de reparación, no repetición y protección a la persona denunciante. Así mismo, se busca evitar revictimizaciones durante el abordaje de la situación, como las dilaciones en los procesos de sumario e investigación, entre otras.

- **¿Quiénes pueden activarlo?** Toda la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y personal de apoyo, en todos los espacios, institutos y unidades dependientes de la Universidad Nacional de Cuyo
- **¿Dónde y cómo denunciar?** La forma más directa es acercándose al espacio de Consejerías en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal ubicada en el Comedor Universitario. En el caso de que otra área de la universidad recibiera la denuncia, se recomienda remitir a la Consejería de Género para garantizar la atención profesional especializada y su acompañamiento integral.

Personal

Anteriormente, vimos que existen diferentes escenarios en los que pueden ocurrir episodios de violencia basada en el género en el ámbito universitario. Por ello, la Universidad tiene herramientas disponibles para las personas trabajadoras en caso de que se encuentren sufriendo algún tipo de violencia sexista. Estas herramientas buscan acompañar un trabajo saludable y digno. Pero para ello, debemos conocerlas.

Licencia por violencia de género (Ord. 57/2019 R)

- **¿Quiénes pueden acceder a esta licencia?** Las mujeres y/o personas del colectivo LGBTTIQP+, que sean Personal de Apoyo Académico de la UNCuyo o Personal Docente, y que se encuentren en situación de violencia en los términos 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" y/o en los términos de la Resolución N°682/2017-C.S "Protocolo por situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo"². Te recordamos que la Consejería de Género es un espacio disponible para acompañar éste u otros procesos que puedan iniciarse luego de transitar una situación de violencia patriarcal

- **¿Dónde se gestiona?** Se solicita a través de la Consejería de Género quien articula directamente con la Dirección General de Medicina del Trabajo, a los fines, de facilitar y tener un abordaje adecuado de la situación.

sanidad@uncu.edu.ar. Teléfonos: 26144036- 26144037 o al interno 61635

- **Modalidades.** Licencia, reducción horaria o justificación de las inasistencias.

Licencias para Personal de Apoyo, Docentes y Cargos de Gestión³

Recordemos que la totalidad de estas licencias aseguran el goce íntegro de haberes.

- **Franquicia para personal de apoyo con hijo/a/e con discapacidad.** Aplicable a todo el personal, quien podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral, según elija, para poder asistir a su hijo/a/e de manera adecuada. Excepcionalmente, y con la debida acreditación de necesidad de mayor atención, podrá extenderse (media hora más por jornada laboral). Siempre se requerirá la presentación de las certificaciones médicas correspondientes. Aplica siempre y cuando la carga horaria sea superior a 5 horas. Este permiso debe ser solicitado y tiene vigencia durante un determinado periodo. Una vez finalizado, puede ser tramitado nuevamente.
- **Franquicia por lactancia.** Se puede solicitar una franquicia de una hora de la jornada laboral (aplicable tanto al ingreso como a la finalización de la jornada laboral).
- **Licencia por Paternidad y/o madre no gestante.** En la UNCuyo rige la ordenanza 09/20, el decreto 366/2016 y el convenio colectivo de trabajo de Docentes Universitarios 1246/2015. El padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores y diez (10) días posteriores al parto.

² Protocolo disponible en:

<https://www.uncuyo.edu.ar/vinculacion/la-uncuyo-cuenta-con-un-protocolo-para-intervenir-en-casos-de-violencia-de-genero>

³ Link de descarga para formularios de solicitud de licencias: https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/guia_tramites/

- **Licencia postmaternidad.** La madre gestante tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por noventa días a partir del día siguiente al que venciese su licencia posterior al parto. Igual beneficio tendrán los padres adoptantes. Si ambos integrantes de la pareja prestasen servicio en el ámbito de la misma Institución Universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente a la Institución Universitaria.
- **Licencias por interrupción de embarazo.** El personal docente de la universidad tiene derecho a solicitar una licencia de 20 días desde ocurrida la interrupción del embarazo.
- **Licencias por adopción:** Licencia con goce de haberes para personal docente (60 días) y no docentes (45 días). No contempla Organizadores Ejecutores, Coordinadores de Área de Gestión y Autoridades Superiores. Estas licencias se tramitan en la Dirección de Recursos Humanos de la Unidad Académica donde presta servicios⁴.

Tenemos presente que, dependiendo la contratación o el vínculo laboral con la Universidad, esto puede variar. Por lo que recomendamos leer la normativa en profundidad y asesorarse en el área institucional correspondiente.

⁴ Para más información recomendamos consultar en la Dirección de Registros de Personal, Rectorado Anexo. Contacto: 4135000 int 4012 int 4194

Consejería en sexualidades, identidades de género y situaciones de violencia patriarcal

En este capítulo conoceremos cómo se desarrolla el circuito de denuncia mediante un proceso administrativo. Desde el momento en que se recibe la denuncia en la Consejería, hasta que la autoridad disciplinaria decide sobre la sanción del agente o las medidas a tomar.

Figura 26

Consejería en género



Nota. Elaboración propia.

¿Qué ofrece la consejería?

Un espacio de acompañamiento integral e interdisciplinar ante situaciones de violencia patriarcal, en relación con la sexualidad e identidades de género, con el fin de promover la toma de decisiones autónomas y el acceso a derechos reconocidos, garantizando intimidad y confidencialidad.

a. Asistencia integral

Espacio destinado a la escucha atenta y desprejuiciada. Brinda contención y asesoramiento especializado. Además, se acompaña y diseña el proceso de salida y/o reparación a la situación de

violencia abordada y, por lo tanto, se ofrece y facilita el acceso a recursos disponibles (jurídicos, sanitarios, económicos, culturales y sociales) necesarios para la persona que solicita una consejería.

b. Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ en el ámbito de la UNCUYO

Herramienta disponible para denunciar situaciones de violencia de género dentro del ámbito universitario, ya sea entre estudiantes, docentes o personal de apoyo. Ofrece un ámbito de confianza para la exposición y abordaje integral para quienes transitan situaciones violentas, discriminaciones y/o abusos de poder, a partir de su condición de sexo/género o sexualidad dentro del ámbito universitario.

c. Campañas de concientización

Creación de materiales específicos que buscan visibilizar, prevenir e informar sobre tópicos relacionados al género y también, para dar a conocer los recursos con los que cuenta la universidad.

d. Formación académica

Capacitaciones especializadas orientadas a todos los claustros, colegios y dependencias de la UNCUYO. El objetivo es brindar herramientas para la identificación, visibilización, prevención, reparación y erradicación de la violencia patriarcal.

Figura 27

Conquistas que crecen



Nota. Elaboración propia

Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencias sexistas en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo (Res.682/17 CS)

Circuito del Procedimiento Administrativo

La persona denunciante accede a Consejería de Género de la Secretaría de Bienestar Universitario, donde recibe contención y asesoramiento especializado. **(Res.682/17 CS - A DE LAS DENUNCIAS)**.

En caso de que decida iniciar el proceso administrativo, se impulsa el siguiente circuito:

1. La Consejería recibe el **Acta de Denuncia** (relato de la situación de violencia por parte de la persona), labra un **Informe de Recomendaciones** (enmarcando teórica y jurídicamente la situación de violencia) y redacta una **Nota de elevación**.

Se conforma el expediente y se pone en funcionamiento el proceso contenido en la Re. 682/17C.S.).

- a. La Consejería eleva un expediente a la Secretaría de Bienestar mediante nota de elevación.
2. Desde la Secretaría de Bienestar, se envía expediente a la autoridad superior del agente denunciado **(Res.682/17 CS B - DE LAS AUTORIDADES QUE DETENTAN POTESTAD DISCIPLINARIA)⁵**.
3. La autoridad que recibe el expediente. Solo accede al Informe de recomendaciones, respetando principios de confidencialidad y no revictimización **(Res.682/17 CS B - DE LAS AUTORIDADES QUE DETENTAN POTESTAD DISCIPLINARIA)**.
 - a. La autoridad disciplinaria debe remitir a la asesoría letrada correspondiente para que emita dictamen (exigido por art. 44 RIA) accediendo únicamente al informe de recomendaciones.
 - b. El contenido de esta pieza está relacionado a su recomendación sobre el inicio de la Investigación Administrativa correspondiente (Sumario Administrativo o Información Sumaria) y la toma de las medidas de protección incorporadas en el Informe de Recomendaciones. Debe remitir el expediente a la autoridad que detenta la potestad disciplinaria.
 - c. Recibido el expediente por la autoridad que detenta la potestad disciplinaria, ésta deberá resolver respecto a la apertura o no de Investigación Administrativa. En caso de iniciarse cualquier investigación administrativa debe remitirse el expediente el

⁵ Quienes detentan potestad disciplinaria son el/la rector/ay los consejos directivos.

Área de Investigaciones Administrativas para que designe Instructor Sumariante y lleve adelante la sustanciación del proceso.

4. El Área de Investigaciones Administrativas tiene acceso total al expediente. Inicia y lleva adelante la investigación encomendada. **(Res.682/17 CS C - DE LA SUSTENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA)**
 - a. Una vez finalizada la investigación, el Instructor Sumariante emite un Informe Final (art. 115 RIA), y lo eleva a la autoridad del Área para que lo remita a la Dirección de Asuntos Legales. Ésta Dirección realizará el control de legalidad y lo remitirá a la Autoridad que detenta la potestad disciplinaria. **(Res.682/17 CS F - DE LA RESOLUCIÓN DEL SUMARIO)**
5. La Autoridad disciplinaria recibe el expediente con todas las actuaciones agregadas. El informe emitido en la sustanciación del sumario no es vinculante, pero se suele seguir lo recomendado por esta área, ya que así se respeta el debido proceso.
 - a. La autoridad que detenta la potestad disciplinaria (Consejo Directivo o Rectorado, y Consejo Superior en caso de sanciones expulsivas) decide sobre la sanción del agente y puede establecer otras medidas que considere.

Tenemos que tener presente que, como proceso administrativo donde se trabaja con una situación de violencia de género, rigen las disposiciones que protegen al colectivo en general y en particular la 26.485, artículo 16 y concordantes. Exploraremos este artículo a continuación.

Figura 28

Igualdad



Nota. Tomado de El Heraldo de Saltillo. (2024). La importancia de la equidad de género en el ámbito laboral. *El Heraldo de Saltillo*. <https://elheraldodesaltillo.mx/2024/05/02/la-importancia-de-la-equidad-de-genero-en-el-ambito-laboral/>

Artículo 16

El Artículo 16 de la Ley 26.485 establece:

Derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos. Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:

- a) A la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado;
- b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva;
- c) A ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente;
- d) A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte;
- e) A recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos enunciados en el artículo 3° de la presente ley;
- f) A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;
- g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa;
- h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;
- i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quienes son sus naturales testigos;
- j) A oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean

realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género;

k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades.

Conclusiones generales

La promoción de la equidad y el respeto por la diversidad es una responsabilidad institucional, pero también un compromiso individual que requiere una revisión constante de nuestras prácticas, creencias y discursos.

En el desarrollo de estos capítulos, hemos intentado dar herramientas, ya sean prácticas o teóricas, para afrontar, entre otras, distintas situaciones de desigualdad y violencia, o para informar (y formar), sobre conceptos que colaboran con la modificación de estructuras, paradigmas y realidades. Aquí consideramos también definiciones y pautas a nivel internacional y nacional, o locales y a nivel universitario.

La universidad, considerada como espacio de formación y transformación, pone a disposición otro conjunto de herramientas que permitan cuestionar las estructuras desiguales. Sin embargo, la capacitación en perspectiva de género debe ser permanente para lograr ambientes vinculares más saludables e igualitarios. Adoptar la perspectiva de género en cada situación que vivimos, o en cada situación en la que intervenimos, favorecerá la erradicación de desigualdades y limitaciones por razón de género.

Creemos que ese es el camino hacia una comunidad universitaria más respetuosa, equitativa, igualitaria y garante de derechos.

Referencias

- Bodelón González, E. (2008). La violencia contra las mujeres y el derecho no andro-céntrico: pérdidas en la traducción jurídica del feminismo en Lorenzo P., Maqueda, M. L. y Rubio A. (coords.) *Género, Violencia y Derecho* (pp. 275-299) Tirant lo Blanch.
- Borisonik, D. (2017). *Hablar de Diversidad sexual y derechos humanos. Guía informativa y práctica*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/s3d2.libro_.hablemos_diversidad_web.pdf
- CAF Banco de desarrollo de América Latina. (2017). *Introducción a la PERSPECTIVA DE GÉNERO. Cuadernillo para jornadas de capacitación* https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1007/103-4_Cuadernillo_01022017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiodi, A. et Al. (2019). *Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes*. <https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Varones%20y%20Masculinidades.pdf>
- Crenshaw, Kimberlé W. (1991). *Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color*. Stanford Law Review.
- Fundación Huésped. (16 de mayo de 2014). *Campaña «Expectativas»*. Fundación Huésped. <https://huesped.org.ar/noticias/campana-expectativas/>
- Instituto de Masculinidades y Cambio Social - Iniciativa Spotlight. (2019). *Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes*. https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/varones_y_masculinidad
- Kalinowski, S., Gasparri, J., Pérez, S. I., & Moragas, F. (2020). *Apuntes sobre Lenguaje no sexista e inclusivo*. https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RepHipUNR_437efb67e88304b0c283e8bdbd8eefc
- Lagarde, M. (2006). Introducción en Russell, D. y Harmes, R (Ed.), *Feminicidio: una perspectiva global* (pp. 16-42). Comisión Especial para Conocer y Dar Seguimiento a las Investigaciones Relacionadas con los Femicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada.
- Liguori, Gabriela. (s.f.). *La migración como derecho humano: aportes para la intervención profesional*.

- <https://www.uncuyo.edu.ar/articulacionsocial/upload/gabriela-liguori-migracion-e-intervencion-profesional.pdf>
- Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém de Pará. (2008). *Declaración sobre el Femicidio*.
- <https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2018/03/UFEM-Protocolo-para-la-investigaci%C3%B3n-y-litigio-de-casos-de-muertes-violentas-de-mujeres-femicidios.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. [Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad] (3 de julio de 2021). #ArgentinaSinViolencias: hablemos de estereotipos de género [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=xCtYPUhdAC8>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2021). *MASCULINIDADES SIN VIOLENCIA*.
- https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/masculinidades_sin_violencias.pdf
- Naciones Unidas. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*
- <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- Principios de Yogyakarta. (2007). *Principios de Yogyakarta. PRINCIPIOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO*.
- https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Rovetto, F., y Figueroa, N. (2017). "Que la universidad se pinte de feminismos" para enfrentar las violencias sexistas. *Descentrada*, 1(2), e026.
- <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESeo26>
- Russell, D. E. (2006). Definición de femicidio y conceptos relacionados en D.E. Russell, & R.A. Harmes (Ed.), *Femicidio: una perspectiva global* (pp. 74-97). Ed. CEICH-UNAM.
- https://www.academia.edu/75960415/Libro_pdf_libre_Diana_E_Russell_y_Roberta_A_Harmes_edts_Femicidio_Una_perspectiva_global_2006
- Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) Ministerio de Desarrollo Social. (2020). *Perspectiva de Géneros y Diversidad (I). Guía para elaborar contenidos y propuestas de capacitación y sensibilización con perspectiva de géneros en SENAF*.
- https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/perspectiva_de_generos_y_diversidad_1.pdf
- Universidad Nacional de Cuyo. (2021). *Plan estratégico 2030*.
- <https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/335315307162c93e04eb65f5b8c6c399.pdf>

Normativa consultada⁶

Ley 26.485 de 2009. Por la cual se busca la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 1 de abril de 2009. B.O. 31632.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf

Ley 26.618 de 2010. Por la cual se modifica el Código Civil. 21 de Julio de 2010. B.O. 31949.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

Ley 27.499 de 2018. Por la cual se establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la Nación. 19 de diciembre de 2018. B.O. 34031.

Ley 27.736 de 2023. Por la cual se sanciona la Ley Olimpia que incorpora a la Ley 26.485 la violencia de género en entornos digitales. 10 de octubre de 2023. B.O. 35282.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/296572/20231023#>

Referencias específicas de la tabla de recursos⁷

1. <https://www.youtube.com/watch?v=xCtYPUhdAC8>
2. <https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqFoiI&list=PLr3hqiLcIuSkZ5XmpojWpj4XYrE9pOzNk>
3. <https://www.youtube.com/watch?v=nZ6IImHG1T8>
4. <https://www.youtube.com/watch?v=N4IWogTotxU>
5. <https://youtu.be/NEU7CNJiN-g>
6. <https://youtu.be/RrM63vkhnfE>
7. <https://www.youtube.com/watch?v=8z-uPySZohY>
8. <https://www.youtube.com/watch?v=uoXElmtxZHo>
9. <https://latfem.org/de-privilegios-y-opresiones-que-sabemos-de-feminismo-e-interseccionalidad/>
10. <https://www.youtube.com/watch?v=ADFoxSKROcg>

⁶ La normativa ha sido citada en formato BlueBook

⁷ Para un mejor acceso, estas referencias están ordenadas según el índice en la tabla de recursos y el orden de presentación en el documento.

11. <https://www.youtube.com/watch?v=S6yLPbSjM6s>
12. <https://www.youtube.com/watch?v=EI0QfP7ZB4I>
13. <https://www.youtube.com/watch?v=PDTiMrnZIAE>
14. <https://www.youtube.com/watch?v=NWGGHwBjBY8>
15. <https://agenciapresentes.org/2018/02/02/besoslesbianos-procesan-mariana-gomez-detenido-besar-esposa/>
16. <https://www.pagina12.com.ar/736679-la-historia-de-paula-marisa-pisak-un-caso-emblematico-de-vio>
17. <https://www.instagram.com/p/Cs8hmseIWYe/>
18. <https://www.youtube.com/watch?v=q5Eh3EyoZCY>
19. <https://youtu.be/dCNVV3JSJ6U>
20. <https://www.youtube.com/watch?v=DfktiqQQtE8>
21. <https://haikita.blogspot.com/>
22. https://www.feministas.org/IMG/pdf/mari_luz_esteban_-_critica_del_pensamiento_amoroso.pdf
23. <https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=242>
24. <https://www.youtube.com/watch?v=RZyK1ScwiMo>
25. https://www.youtube.com/watch?v=ljHx_5g_BHw
26. <https://www.youtube.com/watch?v=P1pPEokHO8w>
27. <https://www.youtube.com/watch?v=FQ1aMjRJE08&list=PLKim2uksZmW12TiggcDUxUBziPzVSsLqZ>
28. <https://www.youtube.com/watch?v=vgh6dsd9kes>
29. <https://www.youtube.com/watch?v=pIico8BRhEQ>
30. <https://www.youtube.com/watch?v=aoEYTbHCafc>
31. <https://www.redalyc.org/journal/5258/525869877008/html/>
32. https://bibliotecas.uncuyo.edu.ar/sig/digesto/?archivo=DI-R_CS_0682_2017.pdf
33. http://www.youtube.com/watch?v=BSI_XoQfnp8
34. <https://www.youtube.com/watch?v=iEyal5UoEHc>