



CUADERNILLO DE FORMACIÓN FEDERAL SOBRE *Ley Micaela*



CUADERNILLO DE FORMACIÓN FEDERAL SOBRE

Ley Micaela



Cuadernillo de Formación Federal Sobre Ley Micaela

Centro Nacional de Jubiladxs y Pensionadxs

Presidenta:
Noelia Guzmán

Secretaría de
Género y Diversidad
Clarisa Gambera

EQUIPO DE TRABAJO

Edición:
Victoria Zicarelli

Equipo de Prensa ATE
Diseño gráfico, edición
y diagramación:

Elisa Corzo
Pablo Ismael Carballo

Ilustraciones
Melo

Este material fue hecho a partir del registro de unos encuentros de Formación Federal sobre Ley Micaela, realizados por el departamento de Género y Diversidad en conjunto con el Centro de Jubiladxs y Pensionadxs de ATE, y coordinado por Olivia Ruiz actual secretaria de previsión social de CTAA Nacional. Dictados entre junio y septiembre del 2021 en modalidad virtual, la formación estuvo a cargo de Cinthia Benzion, Presidenta de la Asociación Abogados y Abogadas Laboralistas (AAL).

ÍNDICE

- 3 Presentación
 - La Ley Micaela defiende nuestros derechos
 - por Noelia Guzmán, Presidenta del Centro Nacional de Jubiladxs y Pensionadxs de ATE
- 4 Una herramienta para enfrentar de manera colectiva las desigualdades en el mundo del trabajo
 - por Clarisa Gambera, Secretaria de Género y Diversidad de ATE Nacional.
- 5 Ley Micaela: Hija de la lucha feminista
¿Quién era Micaela García?
- 6 ¿Por qué es necesaria la Perspectiva de Género?
Un recorrido histórico por nuestro marco legal
- 13 Caja de Herramientas
 - Un recorrido por conceptos clave
 - Propuesta taller: Perspectiva de Género
- 16 Violencias de Género y mundo del trabajo
 - Propuesta de taller: Mirar el mundo del trabajo con anteojos violetas

La Ley Micaela defiende nuestros derechos

por **Noelia Guzmán**,
Presidenta del Centro Nacional de Jubiladxs y Pensionadxs de ATE

La Ley Micaela sirve para concientizar sobre desigualdades de género y el machismo que existe en la sociedad. No podemos permitir más el acoso y la violencia hacia nosotras. Lamentablemente los compañeros mayores todavía continúan perpetuando prácticas machistas, pero creo esto está cambiando porque los jóvenes están tomando conciencia de que la igualdad debe existir.

Recuerdo que estando embarazada he vivido situaciones de violencia de género en mi espacio de trabajo y de parte de mis compañeros. En ese momento no tuve la posibilidad de poder defenderme pero hoy con la Ley Micaela tenemos una herramienta muy importante para enfrentar esas violencias. Antes no teníamos posibilidad de denunciar lo que nos pasaba, por miedo o por ignorancia, y además, porque esa violencia se naturalizaba.

La Ley Micaela defiende nuestros derechos y el ajuste que hoy estamos viviendo y que los jubilados ya lo vivimos con Mauricio Macri, también tiene que ver con los derechos

humanos. Nos encontramos en una situación de miseria, el aumento que anunciaron es una mentira. Vuelven otra vez a tocarle el bolsillo a los jubilados, siempre somos los que más sufrimos los ajustes después de haber puesto tantos años de trabajo y aportado a la riqueza de este país.

Aquellas personas que no tuvieron un empleo formal pero también trabajaron, gracias a la Ley de Moratoria Previsional del 2023 pudieron jubilarse. De los 800 mil compañeros que se jubilaron, 500 mil eran compañeras mujeres. Hoy se pretende dejar sin efecto esa ley, dejando sin la posibilidad de que más compañeras se jubilen pero no es culpa de ellas no tener un trabajo formal.

La precarización laboral que existe y que ahora va a ser mayor con este gobierno, se profundiza en las mujeres, producto de la desigualdad de género, esa que el presidente Milei niega. Hay muchas mujeres que no pueden acceder a un trabajo formal porque tienen que atender a su familia, sin embargo, atender a la familia y criar es un trabajo, ese es su aporte.

Una herramienta para enfrentar de manera colectiva las desigualdades en el mundo del trabajo

por **Clarisa Gambera**,
Secretaria de Género y Diversidad de ATE Nacional

El Centro Nacional de Jubiladxs y Pensionadxs fue el segundo espacio de nuestro gremio, después de la Mesa de Conducción Nacional, en demandar la capacitación en Ley Micaela.

Nos marcaron así un rumbo: este no es un tema de las mujeres ni de los sectores más jóvenes sino del conjunto de nuestra organización.

En primer lugar, porque la Ley tiene carácter obligatorio para el Estado, y como representantes de trabajadoras y trabajadores tenemos una obligación que no sólo es administrativa sino ética, porque no podemos representar sin conocer de qué estamos hablando.

Esta Ley es una conquista que nos costó un recorrido de luchas y lágrimas. Es hija de una agenda sindical con perspectiva de género que fuimos construyendo en estos años con los feminismos sindicales dentro.

Viene también como herramienta para responder a una situación

de demanda de derechos que existe hoy y que irrumpen como conflictos en distintos sectores de trabajo. Propone desnaturalizar desigualdades y construir procedimientos para enfrentarlas en el mundo del trabajo y en la sociedad, y por lo tanto también en las organizaciones sindicales que son espejo de ese ordenamiento desigual.

En ese camino estamos, construyendo un protocolo para tratar de abordar de manera colectiva y no individual las situaciones de violencia, en el camino de hacernos cargo como organización de que la violencia no es un problema de una compañera o un compañero sino que es un problema de la sociedad y que tenemos que dar una respuesta política. Necesitamos del conjunto para que esta transformación sea efectiva, real y productiva. Necesitamos a los compañeros varones y a todos nuestros espacios, porque la transformación solo es posible si nos damos ámbitos para promover el debate.

Ley Micaela: Hija de la lucha feminista

Promulgada el 10 de enero de 2019, la Ley 27.499 establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en los tres poderes del Estado.



¿Quién era Micaela García?

La ley lleva el nombre de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, víctima de femicidio.

Micaela era militante del Movimiento Evita y también del movimiento “Ni Una Menos”. Tenía cientos de proyectos, y una vida que abrazaba a su comunidad y la lucha por los Derechos Humanos.

El femicida, Sebastián Wagner, ya había sido condenado a una pena de 9 años por la violación de dos mujeres. Al momento de la violación seguida de muerte de Micaela, se encontraba con el beneficio de libertad condicional.

Esto, junto a la necesidad de honrar la lucha de la joven, fue el puntapié que impulsó a su familia y a todo el movimiento feminista a exigir la Ley Micaela.

Se puso en primer plano la necesidad de capacitación en perspectiva de género para los organismos del Estado y a todxs lxs agentes que lo conforman en sus distintos niveles y jerarquías.

Así, la normativa nació por la conmoción social por el femicidio y por la violencia institucional que develó.

Se dio en el marco de las movilizaciones del “Ni Una Menos” y fruto de debates emergentes, producto de las luchas sociales y cambios socioculturales que dieron fuerza a demandas históricas que exigían reconfiguraciones con fuerte dimensión institucional.

¿Por qué es necesaria la perspectiva de género?

Un recorrido histórico por nuestro marco legal

Incluir la perspectiva de género en el mundo laboral es muy resistido por el sistema capitalista, ya que se nutre de una organización patriarcal que relega a las mujeres y diversidades a los roles de maternar y cuidar, garantizando la reproducción de este sistema.

Muchas mujeres y disidencias a lo largo de la historia han entregado su vida a esa lucha. Veamos un poco de dónde partimos.

Los estados modernos como los conocemos en el mundo occidental vienen estructurados desde hace muchísimos siglos. La base de esta organización son las constituciones nacionales.

Nuestra constitución reproduce una organización social en base a la división sexual de roles y trabajo. Fue escrita por varones, los conductores de “la cosa pública”, quedando las mujeres relegadas al rol que le asignaba la sociedad patriarcal en el ámbito privado: **de cuidado de lxs hijxs y la familia.**

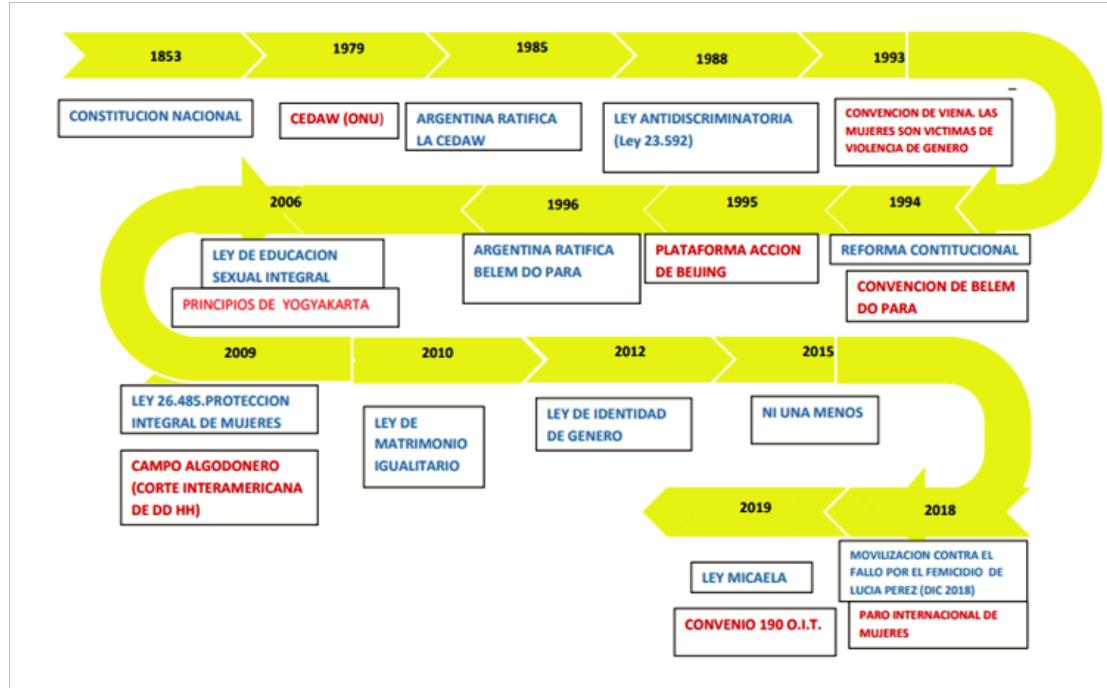
Transformaciones en la Constitución del '53

La Constitución Argentina sancionada en 1853 contiene un artículo que establece la igualdad de todos los ciudadanos, pero ese concepto de “ciudadanos” es un concepto que viene de la revolución francesa de 1789, cuando se entendía como ciudadano al **varón blanco, burgués y propietario**. Por lo tanto quedaban por fuera todos los que no fueran de esa categoría social: **las mujeres, esclavos, extranjeros, niñas y niños.**

En esta época las mujeres **no tenían derechos civiles, políticos y sociales: no votaban, no podían estudiar, no podían disponer de sus bienes y no podían ejercer la patria potestad sobre sus hijos.**

Ni hablar de las diversidades: si bien las personas que no se reconocen como mujeres o como varones en términos estrictamente binarios han existido siempre, su reconocimiento como ciudadanos de derechos es de fines del Siglo XX.

En síntesis, estamos hablando de una estructura social binaria fundante: varones a cargo de la cosa pública, mujeres a cargo de la cosa privada.



Línea histórica recopilada por Cinthia Benzion

CEDAW: Un hito internacional

En 1979 la Organización de Naciones Unidas (ONU) elaboró la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres**, más conocida por sus siglas en inglés: **CEDAW**.

Argentina no era ajena a lo que estaba pasando en el mundo en materia de feminismo. Diferentes movimientos ya venían desde los años '60 haciendo eco de las luchas feministas de Europa y Estados Unidos.

Para quienes desde mucho antes del '85 venían trabajando como militantes, abogadas feministas y especialistas en temática de género, el tratado de la **CEDAW significó contar con una fundamentación legal para sus demandas que estaba por encima de las leyes nacionales**.

¿Qué es un tratado internacional?

El derecho se organiza como si fuera una pirámide. En esa pirámide existen las normas de máxima jerarquía (la Constitución Nacional) y van decreciendo en orden jerárquico (leyes, decretos, resoluciones, convenios colectivos de trabajo, contrato individual de trabajo), y la jerarquía tiene que ver con el grado de generalidad. **Así, una norma inferior no puede contradecir a una norma de jerarquía superior.**

Al mismo nivel donde se ubica la Constitución Nacional está el derecho supranacional, que está por encima del derecho nacional. Eso lo constituyen los tratados internacionales, que se celebran en el marco de organismos internacionales como la ONU, la Organización de los Estados Americanos (OEA) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde los países miembro se reúnen a partir de discutir un tema y lo plasman en un documento que se aprueba con un reglamento específico y se convierte en un tratado internacional. Luego, cada país debe ratificarlo a partir de leyes para que este rija en su territorio.

1988

Ley Antidiscriminatoria en Argentina

En este camino de avances, que fueron paulatinos y que se aceleraron en los últimos años, se dicta en 1988 la Ley Antidiscriminatoria, que prohibió cualquier forma de discriminación. **Uno de los causales que se mencionan en la ley es la discriminación por sexo, claramente aludiendo a la discriminación contra las mujeres.** Por entonces todavía no se hablaba de género, no era un concepto tan extendido.

Esta ley fue importantísima para el mundo laboral. Muchas mujeres que eran discriminadas en su trabajo pudieron demandar a sus empleadores por discriminación, pedir el cese del acto discriminatorio y una reparación. También fue fundamental para muchísimos activistas sindicales discriminados o despedidos por su activismo que no contaban con ese paraguas de protección que da la Ley de Asociaciones Sindicales.

Esta ley ofreció un enorme abanico de protección para situaciones de discriminación de cualquier tipo causadas en el trabajo que no encuentran fundamento legal en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 y que todavía rige el empleo privado.

1993

La ONU reconoce la violencia contra la mujer

En 1993 en la **Convención de Viena sobre Derechos Humanos de la ONU**, por primera vez el mundo, expresó que la violencia contra las mujeres es un fenómeno social internacional actual, que la violencia de género existe y que había un compromiso de los Estados para luchar contra la violencia de género.

Es la primera vez que se reconoce la violencia contra las mujeres como un problema estructural: no ya un problema doméstico de índole familiar. Se reconoce como un problema social general y los Estados deciden adoptar políticas para erradicar la violencia de género.

1994

Los avances internacionales se plasman en la Reforma Constitucional

La reforma constitucional de 1994 trajo avances en lo relativo a la igualdad real de oportunidades y de trato. El Estado argentino, a partir de haber ratificado la CEDAW y de haber participado en la Convención de Viena del '93, tenía una responsabilidad para ocuparse de las desigualdades y la violencia de género. La Constitución del '94 incorpora

el tratado de CEDAW otorgándole la misma jerarquía que la Constitución Nacional. Esto significó que todas las normas que se dictaran del '94 en adelante no podían desatender lo que dice la CEDAW respecto a la discriminación estructural que sufren las mujeres.

Le da la facultad y el deber al Congreso Nacional de que todas las leyes que dicten tienen que tener perspectiva de género.

1994: Belém Do Pará

En 1994 la OEA firma en Brasil la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres en todos los ámbitos donde se desarrollan sus relaciones interpersonales, conocida como “Convención de Belém Do Pará”.

Este tratado internacional habla de la obligación de los Estados de luchar contra la violencia contra las mujeres.

Belém Do Pará fue ratificado por Argentina en 1986 y aunque no logró ser incorporado a la Constitución Nacional es una norma vigente, un tratado fundamental en temas de violencia y el Estado argentino tiene obligación de cumplirlo.

¿Por qué no hacen una ley de cupo para varones?

A partir de la reforma constitucional del '94 se establece en el artículo 75 inc. 23, que indica “*legislar mediante acciones afirmativas promoviendo la igualdad*”. **Las acciones afirmativas o positivas son aquellas normas que se elaboran y se dictan creando desigualdades de signo contrario para equiparar esa desigualdad natural que existe en la sociedad.** Por ejemplo, sancionar una Ley de Cupo y decir “a tal lugar deben entrar determinada cantidad de mujeres”. Un varón enterado de estos temas podría decir: eso es discriminatorio, ¿por qué no hacen una ley igual para que podamos entrar los varones?

Las acciones afirmativas o positivas en la elaboración de normas y políticas públicas sirven para que dada una discriminación natural y estructural en una sociedad, el estado equilibre esa disparidad dictando normas de acción positiva.

Otro ejemplo de esto es la Ley de Contrato de Trabajo, que reconoce esa diferencia de capacidad de negociación y de poder existente entre trabajadores y empleadores y lo que hace es establecer desigualdades mediante una cantidad de mecanismos de protección.

1995 **Plataforma de Acción de Beijing**

En 1995 mujeres de todo el mundo se reúnen en Beijing y elaboran la Plataforma de Acción de Beijing. Además de reconocer lo incorporado por tratados y avances anteriores, discuten sobre “las 12 burbujas”: la mujer y el medio ambiente, la mujer y la política, la mujer y la salud, la mujer y el trabajo, entre otras, y diseñaron esta plataforma de acción para que todos los Estados parte se comprometen a cumplirla.

2006 **De ESI sí se habla**

En 2006 la Ley de Educación Sexual Integral trae consigo la idea de la formación y capacitación como un factor clave para la transformación.

La Ley de ESI establece que a través de una educación sexual integral, general y obligatoria en todos los ámbitos, niveles educativos y clases sociales, contribuye a desarmar los estereotipos que perpetúan la desigualdad, bajar el nivel de abortos, mutilaciones por interrupciones de embarazo hechas en condiciones insalubres y los delitos sexuales.

2009 **Ley 26.485**

En 2009 se sanciona la **Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres** en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

ARTICULO 4º — Definición. 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.

Define que **la violencia de género es la que se basa en una relación desigual de poder**, dada por patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.

Históricamente, la violencia contra las mujeres se enmarcó en

la figura de la “mujer golpeada” y se consideraba que era un tema que se limitaba al ámbito doméstico. A partir de las transformaciones culturales que traen las luchas de los movimientos de mujeres y feministas plasmadas en la Ley 26.485, **las violencias dejan de considerarse un tema de las mujeres y un problema del ámbito privado para pasar a formar parte del terreno de lo público: los estados son**

responsables de erradicarla. La Ley también prevé mecanismos específicos de **acceso a la justicia para personas en situación de violencia** y le asigna funciones a diferentes Ministerios y al Poder Judicial para intervenir rápidamente frente a denuncias de violencia, permitiendo también que los reclamos laborales se fueran ampliando y fundamentando en todas estas ideas que recién entonces empezaron a tener anclaje normativo.

2019 Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

En junio del 2019 se aprueba en Ginebra en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Convenio sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo.

El reconocimiento de esta diferencia estructural planteado en un Convenio de la OIT implica **la obligación de todos los países de adoptar todas las medidas necesarias para erradicar la violencia y el acoso, garantizando un mundo libre de acoso y**

violencia a todas las personas que trabajan. Esto incluye dictar normas específicas, derogar todas esas normas que se opongan al Convenio 190 y obstaculicen su cumplimiento.

En nuestro país está en vigencia desde febrero del 2022.

La capacitación es otra recomendación clave que trae el Convenio 190 así como indicación de elaborar protocolos de intervenciones en situaciones de violencia, tanto para los sindicatos como para el ámbito empresario.

★ Primer Paro Nacional Feminista: Un hito histórico

En Octubre de 2016, Ni Una Menos convocó a un Paro Nacional de Mujeres por el femicidio de Lucía Pérez. La consigna fue **“si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”**. Este hecho significó un hito histórico para los feminismos dentro del mundo sindical.

La propuesta fue que las mujeres dejaran sus casas, dejaran su lugar de trabajo, que salieran vestidas de negro y que pararan la actividad. **Lo novedoso en esa oportunidad fue que las centrales sindicales acompañaron ese paro, algo que no había pasado antes.**

A partir de ese momento empezó a gestarse como sujeto político colectivo la mujer sindicalista y se multiplicaron los encuentros para empezar a **cuestionar las formas de militancia tradicional dentro de los sindicatos**.

Aparece la marea sindical, emulando a la marea verde de las pibas en la calle impulsando la ley de la interrupción voluntaria



del embarazo. Esta marea sindical es la materialización de un concepto que aprendimos con el feminismo que es la **interseccionalidad**: la doble experiencia, la condición vulnerable por ser mujer y por ser trabajadora.

Esto implicó empezar a incidir en la agenda sindical y construir una agenda propia de género con dos ejes muy fuertes: la cuestión de los cuidados y la problemática de la violencia.

En sintonía con el fortalecimiento del feminismo a nivel nacional, regional e internacional, en 2018 se lleva adelante el Primer Paro Internacional Feminista.

Caja de herramientas: Un recorrido por conceptos clave

¿De qué hablamos cuando hablamos de *Género*?

El **género** es una construcción social, histórica y psicológica. Al nacer a todas las personas nos es asignado un sexo/género a partir de los genitales. Esto se llama **asignación de género**. De esta forma, las personas somos socializadas en términos binarios (varón/mujer).

Sin embargo, la **identidad de género** es la vivencia interna e individual de cada persona, la cual puede corresponder o no con el género asignado al momento del nacimiento.

El Estado argentino reconoce el derecho a la identidad de género autopercibida desde 2009, con la sanción de la ley 26.743. Y en 2021, a partir del decreto presidencial N°476/21, se incorporó la nomenclatura “X” en el DNI para personas no binarias.

Los **roles de género** son los modelos socialmente establecidos sobre conductas esperadas para

masculinidades y feminidades. Son los moldes con los que se educa a las personas según su género al momento de nacer.

Durante la infancia, los roles de géneros se construyen sobre la base de la **diferencia sexual a través de, por ejemplo, los juegos**. A la nena: la muñeca, la tabla de planchar, la cocinita; todo aquello que tiene que ver con las tareas de cuidado. Al que nace con genitales masculinos, el avión, las herramientas, el tren. Es decir, todo aquello que permite transformar la realidad.

Existen **estereotipos de género** que refuerzan la idea de cómo se debe ver una mujer o un varón. Pero se trata de construcciones sociales binarias que es necesario desarmar para que cada persona pueda vivir su identidad de género autopercibida libremente y sin discriminación.





Propuesta taller: Perspectiva de Género

Primera parte



Consigna:

Observar las publicidades y debatir colectivamente:

- ¿Qué vemos en las imágenes?
- ¿Podemos identificar algunos de los conceptos anteriores?

Segunda parte

Leer el artículo periodístico de la página siguiente y reflexionar sobre cómo ese diagnóstico general impacta en nuestro país/localidad/sector de trabajo.

Preguntas disparadoras:

- ¿Cómo impactan los roles y estereotipos de género en la vida laboral de las mujeres y su autonomía económica (en el salario, ascensos, acceso a cargos jerárquicos, a trabajar horas extras y ganar más, entre otros factores)?
- ¿Y en las jubiladas?
- ¿Impacta la brecha salarial de género en la jubilación de las mujeres?



¿Por qué hay más mujeres que hombres pobres en el mundo?

La desigualdad de género es una de las formas de desigualdad más antiguas y enraizadas del mundo. Priva a las mujeres de tener voz propia, desvaloriza su trabajo y las pone en situación de desventaja frente a los hombres tanto en el ámbito del hogar como a escala nacional y mundial.

A pesar de algunos importantes avances a lo largo de los últimos años, no hay ningún país en el mundo en el que haya igualdad económica entre hombres y mujeres, y son ellas las que **siguen teniendo más probabilidades de vivir en la pobreza**.

Desigualdad laboral de género: salarios más bajos, trabajo no remunerado y contribución desvalorizada

- **Salarios bajos.** En todo el mundo, las mujeres perciben los salarios más bajos. A nivel mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 24%, y al ritmo actual, serán necesarios 170 años para cerrarla. Hay 700 millones menos de mujeres que hombres con trabajos remunerados.

- **Ausencia de empleos dignos.** El 75% de las mujeres en las regiones en desarrollo trabajan sin contrato laboral, carecen derechos o no tienen acceso a la seguridad social. Además, a menudo los sueldos que reciben no les permiten salir de la pobreza. Se calcula que 600 millones de mujeres trabajan en empleos muy inseguros en todo el mundo.

- **Trabajo de cuidados y doméstico no remunerado:** Las mujeres asumen entre dos y diez veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres, como las tareas del hogar y el cuidado de los niños y niñas. Se estima que la contribución a la economía mundial de este trabajo equivale a 10.8 billones de dólares al año, una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología.

- **Jornadas laborales más largas.** Las mujeres trabajan más horas al día que los hombres si se contabiliza el trabajo remunerado y no remunerado en conjunto. Esto supone que en la actualidad, una mujer joven trabajará de media **cuatro años más que un hombre a lo largo de su vida**.

Aumentar la igualdad económica de las mujeres reduciría el índice de pobreza en toda la población

La desigualdad económica de género supone un coste de **9 billones de dólares al año** para las mujeres de los países en desarrollo. Esta cantidad no sólo daría un mayor poder adquisitivo a las mujeres y beneficiaría a sus familias y comunidades, sino que supondría un enorme impulso para el conjunto de la economía.

Los países que presentan una mayor igualdad de género suelen tener unos mayores niveles de ingresos, y datos empíricos de una serie de países y regiones indican que reducir la brecha entre hombres y mujeres lleva a su vez a la reducción de la pobreza.

En América Latina, por ejemplo, el aumento del número de mujeres en trabajos remunerados entre 2000 y 2010 fue responsable de **cerca del 30% de la reducción de la pobreza en general** y de la desigualdad de ingresos.

Para garantizar los derechos de las mujeres, reducir la pobreza y cumplir con el resto de objetivos de desarrollo, es fundamental apoyar el acceso de las mujeres a trabajos con unas condiciones dignas y a unos medios de vida mejorados.

El empoderamiento económico de las mujeres es un elemento fundamental para lograrlo. **Necesitamos una economía humana que beneficie tanto a hombres como a mujeres, y que esté al servicio de todas las personas, no sólo de las élites.**

* Consultar anexo para ver los tipos y modalidades de la Violencia completos

Estereotipos en las publicidades

Publicidad de manteca Sancor (1972)

¿Qué estereotipos aparecen en esta publicidad?

¿Qué violencias podemos identificar?



Buscalo en YouTube

https://youtu.be/0ngI5_-pTE

Violencias de Género y mundo del trabajo

Cuando hablamos de violencia se piensa rápidamente en la violencia física, que es la forma más fácilmente reconocible de violencia. Pero hay otras formas de violencia que están expresamente reconocidas en la **ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres***, y que a veces nos cuesta más identificar, especialmente en los ámbitos de trabajo, donde la situación de subordinación y el terror de perder el empleo hace que muchas veces nos sea difícil identificar una situación de violencia.

La ley 26.485 define a la **violencia psicológica** como todo aquel daño emocional, disminución de la autoestima, interferencia en el desarrollo personal, cualquier conducta que degrada, que amenaza a las decisiones. Es necesario conocer ésta norma para poder identificar cuándo estamos frente a una situación de violencia psicológica.

Otras formas de violencia que reconoce son la **violencia sexual, vulneración en todas las formas con o sin acceso genital del derecho de la mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva**.

Hablamos de **violencia económica y patrimonial** cuando se menoscaban los recursos o se impide el acceso a los recursos por parte de las mujeres o cuándo se entorpece el uso y la posesión de sus bienes o la documentación o elementos de trabajo.

La **violencia simbólica** es otra forma de violencia tipificada en la ley y tiene que ver con la **reproducción de estereotipos que degradan y discriminan a las mujeres y diversidades**, para reproducir dominación y desigualdad, como vemos en la publicidad de manteca Sancor (1972).

Techo de cristal y piso pegajoso

Incluir la perspectiva de género en el mundo del trabajo nos permite poner nombre a fenómenos que existieron siempre en las trayectorias laborales de mujeres y diversidades.

- Se llama **techo de cristal** a la barrera invisible que dificulta la posibilidad de acceder a puestos jerárquicos o de conducción exclusivamente por ser mujeres.

En ese marco, ser migrante, afrodescendiente o tener una discapacidad son condiciones de vulneración que profundizan esa desigualdad.

- El **piso pegajoso**, en tanto, hace referencia al proceso mediante el cual las mujeres y diversidades tienden a quedar “estancadas” en los puestos de trabajo de menor calificación. Este tipo de empleos se caracterizan por ser de baja calidad, part-time, a menudo

informales y con salarios bajos; pero muchas veces constituye la única posibilidad de “conciliar” las obligaciones hogareñas con la necesidad de acceder a algún tipo de ingreso, por más escaso que sea.

- Las mujeres y diversidades suelen tener más acceso a **trabajos feminizados** que tienen que ver con roles de cuidado y que a menudo son los más precarizados (como la docencia, el trabajo doméstico remunerado, los servicios de salud o tareas de asistencia, comunicación, recursos humanos).

- Se conoce como **segregación horizontal o paredes de cristal** a la concentración de mujeres y diversidades en puestos de trabajo históricamente concebidos como ocupaciones femeninas.

El rol de los sindicatos y la importancia de una Micaela Sindical

Los sindicatos no son neutrales en términos de género y de igualdad. Los intereses y las necesidades concretas de las mujeres trabajadoras y diversidades no son atendidas porque **se toma al colectivo laboral como masculino**.

Cuando se propone empezar a mirar a los sindicatos con perspectiva de Género justamente se trata de correr ese velo y desentrañar la idea de que son neutrales, cuando en realidad lo que hace el sindicato **es reproducir los estereotipos, reproducir el**

patriarcado, imponer el techo y las paredes de cristal.

Para una mujer ingresar a la vida sindical no es lo mismo que para un varón. Si bien las mujeres han ingresado masivamente al mercado del trabajo hace décadas, **el sindicato sigue siendo un territorio masculino**, con códigos masculinos que se traducen también en comportamientos o características que tienen que ver con los liderazgos masculinos que históricamente nos fueron negados a las mujeres.

Las mujeres y diversidades no son consideradas aptas para la dirigencia sindical, se les niega el rol de liderazgo por considerarse una cualidad masculina, limitando su participación en los lugares de toma de decisiones y ubicándoles en tareas femenizadas o de cuidado, entre otros mecanismos que impiden o limitan su participación política.

Esta idea de que las necesidades masculinas son universales, y que existan estos privilegios incluso dentro de los sindicatos es lo que discutimos y por lo que luchamos mujeres y disidencias en los ámbitos sindicales.

Un antecedente: La Ley de cupo femenino sindical de 2002

Esta ley significó poner en números la cantidad de mujeres en los sindicatos. Si bien habla de presencia femenina y no habla de diversidad sexo-genérica (es anterior a la Ley de Identidad de Género), **la aplicación adecuada sería que el cupo mínimo de representantes sea ocupado por mujeres y diversidades**, una medida que tiende a transformar el cuerpo sindical.

Desde el 2003 en adelante hubo un avance y una proliferación de la negociación colectiva en términos de género con la inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos, se lograron negociar cláusulas que regulan el acceso al empleo, el acceso a la formación y a equilibrar el reparto tan inequitativo del trabajo de cuidado con respecto a los varones.

También se incluyeron cláusulas específicas de violencia laboral como aquellas que reconocen la Licencia por Violencia Laboral diferenciada de lo que históricamente se otorgaba a mujeres en situación de violencia, la llamada licencia psiquiátrica, que conlleva un estigma para la persona que está sufriendo violencia y no padeciendo una enfermedad. Garantizando que la persona que es víctima de violencia reciba el trato acorde, el cese y la reparación de esa violencia, darle las garantías necesarias para que pueda desenvolverse y que le permita conservar su trabajo sin padecer ningún estigma.



Propuesta taller: Mirar el mundo del trabajo con anteojos violetas

Primera parte



Preguntas disparadoras

- ¿Qué vemos en estas imágenes?
- ¿Cuántas mujeres conocemos en cargos de conducción?
- ¿Cuántas disidencias ocupan esos cargos?
- ¿Qué roles suelen ocupar mujeres y disidencias en nuestro sindicato?
- ¿Qué estereotipos se reflejan?
- ¿Cuál es la importancia de mirar a nuestro sindicato y nuestras trayectorias sindicales desde una perspectiva de Género como propone la Ley Micaela?



Segunda parte: Una mirada a nuestras biografías militantes

Proponemos elaborar una breve autobiografía de militancia a partir de estas preguntas disparadoras. Luego, las ponemos en común a partir de los conceptos trabajadoras anteriormente.

- ¿De qué modo impactó la desigualdad de género en tu militancia?
- ¿De qué modo impactó la paternidad/maternidad en tu militancia?
- ¿Y tener que asumir responsabilidades en el hogar?
- ¿Alguna vez tuviste que apartarte de tus funciones por asistir a un familiar enfermo o adultx mayor?
- ¿Dejaste de asistir a una reunión o viaje por estar al cuidado de otra persona?
- ¿En qué momento de tu vida pudiste participar más activamente y en cuál menos? ¿Coincidio con algún cambio en tu conformación familiar?

Protocolos de actuación ante situaciones de violencia por motivos de género

El **Convenio 190 de OIT** prevé como uno de los mecanismos para enfrentar las violencias la **elaboración de protocolos por sindicato**. Esto implica reconocer que la violencia no es un problema individual del trabajador o la trabajadora, sino un problema de la organización, y que las herramientas que habitualmente se han utilizado para resolver situaciones de violencia no han resultado eficaces.

Actualmente, ante una situación de violencia en el ámbito del trabajo, la víctima se lo cuenta a sus más cercanos y si tiene afinidad con el sindicato lo comparte con su delegada o delegado, pero hacer pública la denuncia puede exponerla a una situación de mayor vulnerabilidad o incluso a perder el trabajo.

Si el compañero denunciado es además un delegado sindical, la denunciante sufre una especie de exilio del sindicato, precisamente por haber puesto en jaque una relación de poder que la organización sindical en tanto reproductora del patriarcado prioriza.

La idea de estos protocolos de intervención apunta específicamente a generar otro tipo de soluciones que transformen las relaciones laborales, y no que en el mejor de los casos permitan una indemnización. Se busca que opere un cambio en la organización, en la cultura del trabajo y en el sindicato, de manera que se pueda abordar como un problema de la organización.

Diseñar un protocolo significa hacer un **diagnóstico concreto respecto de qué situaciones de violencia y de acoso se dan en la actividad, qué sería necesario implementar, qué mecanismos o dispositivos habría que diseñar para que esto no ocurra, cuáles son las tareas de prevención que se pueden encarar**.

También requiere un trabajo de concientización en la temática para que se empiece a entender que lo que antes se podía hacer impunemente hoy ya no se puede. Porque antes no tenía nombre y no se denunciaba, pero hoy tiene nombre, se denuncia y puede generar incluso una **sanción** que puede ir desde una sanción sindical/estatutaria hasta una de tipo penal.

En general, los estatutos sindicales son muy viejos y las situaciones de sanción que están previstas tienen que ver con un viejo modelo que el Ministerio de Trabajo proponía, por ejemplo, ser sancionado ante una falta grave o no poder ocupar un cargo si cometió un delito contra una organización sindical.

Una situación de violencia por motivos de género no es interpretada del mismo modo por todas las personas dentro del ámbito en donde se produce. Es imprescindible que quienes estén a cargo de la implementación del protocolo puedan identificar a la situación como violencia de género y **proteger a la víctima para que no siga sufriendo violencia**, pero además, sugerir las **medidas necesarias para resolver el problema de raíz**.

¿Qué pasa con las masculinidades?

Un tema que se debate en los ámbitos feministas, de activismo sindical y sobre todo en los espacios en los que se trabaja con violencia, tiene que ver con qué hacer con los violentos, porque casi la totalidad de las violencias provienen de varones.

Por eso es necesario trabajar con las masculinidades para que puedan cuestionar el mandato de masculinidad.

Ahí hay una interpelación muy concreta a los varones: ¿cómo hemos construido nuestras identidades y relaciones?

¿Por qué como varón no podés llorar? ¿Por qué te enojas siempre en lugar de decir estoy angustiado? ¿Por qué no podés hacerte cargo de las tareas de cuidado? Todas estas preguntas que durante siglos estuvieron imposibilitadas hoy empiezan a ser posibles y apuntan a deconstruir las masculinidades patriarciales.

Violencia hacia los adultos mayores

Cuando hablamos de la Ley de Protección Integral de las Mujeres también se incluye la **violencia intrafamiliar** y la violencia doméstica que no es solo la que se ejerce del varón a la mujer, conviviente o su esposa o su compañera, sino **todas las formas de violencia que suceden en el seno de la familia**. No pertenece al ámbito de los derechos laborales sino al ámbito del derecho civil.

Los adultos mayores conforman un colectivo en condiciones de vulnerabilidad. Un grupo que al no ser considerado valioso para el sistema de producción se vuelve descartable y representa un costo adicional para la familia que tiene que hacerse cargo. Hacen falta políticas públicas que protejan a los adultos mayores, que garanticen no solo su integridad y protección frente a las violencias sino el acceso a una vida digna.

ANEXO

Tipos y modalidades de violencia tipificadas en la Ley 26.485

La ley N° 26.485 conceptualiza distintos tipos de violencia categorizándolas en:

FÍSICA

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

PSICOLÓGICA

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

SEXUAL

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

ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

SIMBÓLICA

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

MODALIDADES DE VIOLENCIA

Además la ley señala que según las formas que se manifieste en los distintos ámbitos las Modalidades son:

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, com-

prendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

VIOLENCIA INSTITUCIONAL

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

VIOLENCIA LABORAL

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

determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA

Aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

VIOLENCIA OBSTÉTRICA

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

VIOLENCIA MEDIÁTICA

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

Actualizaciones de la Ley en 2019

VIOLENCIA POLÍTICA:

La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. (*Este tipo de violencia fue incorporada por el art. 3º de la Ley N° 27.533*)

VIOLENCIA PÚBLICA-POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES:

aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el

ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (*Esta modalidad de violencia fue incorporada por el art. 4º de la Ley N° 27.533*)

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESPACIO PÚBLICO:

Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (*Esta modalidad de violencia fue incorporada por el art. 1º de la Ley N° 27.501*)

LEY MICAELA

La ley dice que **todos los agentes públicos tienen que recibir esa capacitación, de forma horizontal y vertical.** La ley, como es anterior a la creación del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad; pone en cabeza del INAM, el Instituto Nacional de la Mujer, que era un instituto creado como autoridad de aplicación de la Ley de Protección Integral de las Mujeres. Ahora está a cargo del Ministerio de Mujeres.

Es una ley nacional que invita a las provincias a adherirse, a que dicten sus propias normas de implementación de la Ley Micaela. Esto tiene que ver con la voluntad política, entendiendo que **sin capacitación no hay transformación social.** Es hacia allí donde tenemos que ir caminando todos los ciudadanos y ciudadanas.

LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO • Ley 27499

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

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

Art. 3º - El Instituto Nacional de las Mujeres es autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 4º - Las máximas autoridades de los organismos referidos en el

artículo 1º, con la colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género si estuvieren en funcionamiento, y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones que comenzarán a impartirse dentro del año de la entrada en vigencia de la presente ley.

Para tal fin, los organismos públicos podrán realizar adaptaciones de materiales y/o programas, o desarrollar uno propio, debiendo regirse por la normativa, recomendaciones y otras disposiciones que establecen al respecto los organismos de monitoreo de las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país.

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

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

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

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

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

Además de los indicadores cuantitativos, el Instituto Nacional de las Mujeres elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada organismo. Los resultados

deberán integrar el informe anual referido en el párrafo anterior.

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

Art. 8º - Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente, siendo posible hacer pública la negativa a participar en la capacitación en la página web del Instituto Nacional de las Mujeres.

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

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

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

CUADERNILLO DE FORMACIÓN FEDERAL SOBRE *Ley Micaela*

