



FEDERACIÓN ARGENTINA  
de la MAGISTRATURA  
y la FUNCIÓN JUDICIAL

# DIÁLOGOS ENCUENTRO CON LA JUSTICIA

Edición

**8M | Día de la Mujer 2023**





### Índice

|                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Otro 8M que nos interpela y nos desafía por <i>Marcela Ruiz</i>                                                                                                                                                                | 3  |
| 8M Declaración FAM por <i>Marcela Ruiz</i> y <i>Andrea Tormena</i>                                                                                                                                                             | 5  |
| En Argentina en dos meses hay 56 víctimas de violencia de género                                                                                                                                                               | 7  |
| Micromachismos                                                                                                                                                                                                                 | 8  |
| Prevención y tratamiento de la violencia y el acoso con perspectiva de género en las organizaciones públicas: Desafíos para gestionar el cambio en entornos de trabajo estatales por <i>Diana Maffia</i> y <i>Paula Bodnar</i> | 10 |
| Argentina: Clima de hostigamiento, ataques e impunidad contra las mujeres que participan en la vida pública y política                                                                                                         | 19 |
| Proyecto de Ley #EmergenciaNiUnaMenos                                                                                                                                                                                          | 21 |
| ¿Cuál es el rol de la mujer dentro del Poder Judicial de la Provincia de Formosa?<br>¿Existe paridad de género? por <i>Silvia Edith Benítez</i>                                                                                | 22 |
| Derechos de las mujeres con discapacidad en la Argentina                                                                                                                                                                       | 26 |
| Libro: "La Masculinidad Incomodada" por <i>Luciano Fabbri</i>                                                                                                                                                                  | 28 |

---

### Equipo

Idea y Dirección General: **Marcela Ruiz**

Redacción, Investigación periodística y edición: **Verónica Luchessi**

Diseño: **María Hebe González Sinopoli**

Argentina | Marzo 2023

8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

### Otro 8M que nos interpela y nos desafía

Por Marcela Ruiz, presidenta Federación Argentina de la Magistratura y la Función Judicial -FAM-.

**Necesitamos un abordaje integral que garantice una verdadera Perspectiva de Género y Derechos Humanos para nuestras propias vidas y libertades como mujeres e identidades diversas en el seno de los ámbitos judiciales, y también a la hora de impartir justicia, de intervenir en los conflictos que día a día llegan a nuestros espacios de trabajo.**

Uno de nuestros ejes fundamentales al momento de asumir la conducción de la Federación Argentina de la Magistratura fue profundizar las políticas de género en los poderes judiciales y en las asociaciones y colegios de la magistratura y la función judicial de todo el país.

Entre las variadas acciones que comenzamos a implementar debo destacar que por primera vez en nuestra historia creamos la Dirección de Políticas de Género, Igualdad y Diversidad ya que comprendemos la complejidad de la problemática que enfrentamos.

Somos conscientes de que necesitamos un abordaje integral que garantice una verdadera Perspectiva de Género y Derechos Humanos para nuestras propias vidas y libertades como mujeres e identidades diversas en el seno de los ámbitos judiciales, y también a la hora de impartir justicia, de intervenir en los conflictos que día a día llegan a nuestros espacios de trabajo.

Al tiempo de iniciar la gestión creamos la Comisión de Género de la FAM de la que participan mujeres referentes de las comisiones de género de los colegios y asociaciones. Este espacio es el ámbito propicio para intercambiar experiencias, saberes, objetivos comunes y desafíos relacionados con las temáticas de género y disidencias. Sabemos que nadie se salva sola o solo. Sabemos que las construcciones y los cambios son colectivos.

Este mes de la mujer volvemos a ratificar que en la Federación Argentina de la Magistratura, o sea, en la justicia de cada jurisdicción, a lo largo y a lo ancho de la Argentina trabajamos por:

- Una sociedad más igualitaria,
- Una sociedad en la que las mujeres e identidades feminizadas seamos respetadas,
- Una Justicia más inclusiva,
- La paridad de género en todos los ámbitos,
- La ampliación de las leyes de cupo,
- Una Corte Suprema integrada por mujeres,
- La erradicación de estereotipos de género,
- La capacitación en perspectiva de género dentro y fuera del poder judicial,
- La creación de Observatorios con perspectiva de género en todo el país,
- Un mayor reconocimiento a la mujer trabajadora,
- La erradicación del abuso, acoso y violencia hacia las mujeres dentro del poder judicial,
- Un mundo digital inclusivo,
- El cambio tecnológico y la educación para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres,
- La erradicación de prácticas machistas,
- Una vida segura y libre de violencias para las mujeres y las diversidades,
- La eliminación de los estereotipos de género,
- Una sociedad libre de violencias,

- Concientizar y trabajar para la modificación de la vida cotidiana y que las tareas de cuidado y domésticas sean asumidas en forma conjunta por varones y mujeres,
  - Utilizar lenguaje que no reproduzca situaciones discriminatorias o machistas,
  - Un sistema de justicia igualitario,
  - Eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en todos los órdenes de la vida.
- Por más justicia para todas y todos.**



Marcela Ruiz

8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## 8M Declaración FAM

*Por Marcela Ruiz, presidenta Federación Argentina de la Magistratura y la Función Judicial -FAM-.  
Andrea Tormena, directora de Políticas de Género, Igualdad y Diversidad de la FAM.*

**Reforzamos nuestro compromiso con la defensa de los derechos humanos de las mujeres y las disidencias.**

Desde la Federación Argentina de la Magistratura y la Función Judicial destacamos la conmemoración del 8 de marzo para reforzar nuestro compromiso con la defensa de los derechos humanos de las mujeres y las disidencias.

El derecho a la igualdad, de raigambre constitucional y convencional debe leerse y aplicarse en términos de igualdad material y no formal. Corresponde promover y garantizar la igualdad de género, así como la eliminación de la discriminación entre varones y mujeres en todos los órdenes de la vida.

Se debe construir la igualdad superando las brechas de género en el acceso a la educación digital y científica, para un mundo inclusivo en donde las mujeres y niñas sean empoderadas.

El Poder Judicial tiene la responsabilidad de administrar justicia sin estereotipos violatorios del principio de igualdad en sus decisiones judiciales. Para ello es necesario identificar las relaciones asimétricas de poder, los estereotipos y los diferentes tipos de violencia de género y aplicar las normas específicas de la materia, especialmente las que contienen medidas de acción positiva.

La perspectiva de género permite detectar cuándo un trato diferenciado es ilegítimo y cuándo es necesario. Es ilegítimo cuando resta derechos. Es necesario cuando se utiliza como herramienta para superar situaciones de desigualdad estructural.

Estamos comprometidos y comprometidas con la capacitación permanente para la aplicación de la perspectiva de género. Para ello, resultan imprescindibles las capacitaciones específicas y permanentes en todos los fueros e instancias, tanto de la magistratura y de la función judicial, como así



también de las/os operadoras/es que interactúan con la justicia en los diferentes planos.

Sólo el trabajo sistemático, coordinado y de cooperación permitirá atacar el origen de la violencia de género que nace de una cultura patriarcal que no reconoce a las mujeres y a las diversidades como pares y ni como personas libres y autónomas.

Nos sentimos convocados/as a garantizar y trabajar por una justicia con perspectiva de género; a mejorar y garantizar que las mujeres y las diversidades tengan una vida segura y libre de violencia.

Bregamos por la creación de Observatorios para defensa y monitoreo del cumplimiento de las leyes que luchan contra la violencia patriarcal en la sociedad y en las relaciones internas del

Poder Judicial, con dispositivos de detección, seguimiento, asesoramiento y apoyo en todos los poderes judiciales del país, para construir un sistema de justicia libre de violencias y de discriminaciones.

Debemos alcanzar la absoluta equidad y paridad de género en todos los ámbitos y todas las instancias para romper el techo de cristal que impide el acceso a cargos efectivos de poder; y a visibilizar los esfuerzos y los aportes de las mujeres y las diversidades.

Nos comprometemos a profundizar nuestra política de tener absoluta paridad de género en los espacios académicos, visibilizar a las mujeres autoras, doctrinarias y a las mujeres que a lo largo de la historia hayan hecho aportes relevantes a la construcción del sistema de justicia.

Resulta imprescindible visibilizar la distribución de cargos y tareas en toda la pirámide judicial y proponer y defender que exista paridad en todas las instancias, especialmente en las Cortes y Tribunales Superiores para garantizar que las miradas y las voces de las mujeres y las disidencias tengan espacio en la construcción de la justicia.

Desde FAM trabajamos en la construcción de una sociedad y de un sistema de justicia amplio, diverso, inclusivo e igualitario, en el que se valore el conocimiento y el talento sin importar la condición de género de las personas.

Para mejorar las decisiones judiciales y la confianza de la sociedad necesitamos impulsar una transformación socio-cultural basada en la plena e igualitaria participación de las mujeres en todos niveles y aspectos de la vida social e institucional.



8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## En Argentina en dos meses hay 56 víctimas de violencia de género

Desde el 1° de enero al 28 de febrero de 2023, se produjeron 51 femicidios, 1 trans/travesticidio y 4 femicidios vinculados de varones, según un nuevo informe del Observatorio de Femicidios en Argentina “Adriana Marisel Zambrano” que dirige La Casa del Encuentro.



Los datos más relevantes son que 45 hijas/hijos quedaron sin madre, el 58% son menores de edad; el 64% de los agresores eran parejas o exparejas y el 37% de las víctimas tenían entre 19 y 30 años.

Como cada informe lo demuestra, el lugar más inseguro para una mujer en situación de violencia continúa siendo su vivienda o la vivienda compartida con el agresor (58% fueron asesinadas en su hogar). Y si bien los femicidios abarcan el territorio nacional, en términos absolutos Buenos Aires sigue siendo la provincia con más casos, seguida por Santa Fe, Córdoba y CABA.

“Tal como expusimos en el informe final del 2022, incluimos los femicidios en contexto de narcocriminalidad como una nueva categoría. El narcotráfico es un delito complejo en el que intervienen múltiples variables, cuyo análisis debe incluir la perspectiva de género y es por esta razón, que desde La Casa del Encuentro consideramos necesario incorporar esta variable específica de femicidio. La misma tiene en cuenta las

desigualdades estructurales propias del patriarcado que posibilitan a las redes narco utilizarlas como objetos para sus propósitos, hasta la muerte misma, con modalidades particulares ya que los crímenes se comenten, en su mayoría, en la vía pública dificultando cualquier investigación posterior”, explican desde el Observatorio.

### Información adicional

- 5 víctimas habían realizado denuncia
- 3 femicidas tenían dictada medida cautelar de prevención
- 1 femicida perteneciente o ex fuerza de seguridad
- 1 víctima en presunción de prostitución o trata
- 1 víctima embarazada
- 2 víctimas tenían indicio de abuso sexual
- 1 víctima era mujer trans
- 5 víctimas eran migrantes
- 6 Femicidios en contexto de narcocriminalidad
- 4 femicidios vinculados de varones adultos y niños
- 7 femicidas se suicidaron.

8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

### Micromachismos

**Hay un esfuerzo desde las luchas feministas en identificar los procesos de violencia material y simbólica al que somos sometidas las mujeres, y, como bien señalan distintas especialistas, aún estamos lejos de identificar y romper las prácticas culturales naturalizadas que truncan, afectan y organizan de forma desigual la vida de todas las mujeres.**

En principio, el propio término micromachismos que nos proponemos poner en evidencia, es muy discutido porque muchos sostienen que son un eufemismo que usa el patriarcado para hablar de situaciones que, en realidad, son machistas, sin atenuantes, y se intenta pasar por alto la violencia encubierta contra las mujeres.

*“La modificación del lenguaje llama a una modificación de la referencia simbólica. Una desarticulación del lenguaje patriarcal y machista lleva a un pensar diferente»* explica la investigadora y referente feminista, **Dora Barrancos**.

El término “micromachismos” fue propuesto por el psicólogo Luis Bonino Méndez en el año 1991 para dar nombre a prácticas que otras y otros especialistas llaman pequeños actos de “tiranía” y “violencia soterrada”.

Para el autor éstos son “pequeños, casi imperceptibles controles y abusos de poder cuasinormalizados que los varones ejecutan permanentemente. Son hábiles artes de dominio, maniobras y estrategias que, sin ser muy notables, restringen y violentan insidiosamente el poder personal, la autonomía y el equilibrio psíquico de las mujeres, atentando además contra la democratización de las relaciones. Dada su invisibilidad se ejercen generalmente con total impunidad.”

Pierre Bourdieu lo llamó “neomachismo”. A diferencia de los actos evidentes de violencia contra las mujeres, los micromachismos son una forma de introducir el machismo de forma discreta en una sociedad que cada vez lo tolera menos.

Algunos de los micromachismos identificados y problematizados en recientes talleres reflejan la apropiación masculina de la palabra en los espacios colectivos, el “hablarse entre ellos”, intervenir de forma reiterada y prolongada sin que el contenido

de la intervención lo amerite, “espectacularizar” los discursos para colocarse por encima de las y los demás, interrumpir el turno de la palabra de las mujeres, mostrar con el cuerpo el desinterés y menosprecio por lo que ellas pudieran llegar a decir (“aprovechan cuando hablamos para ir a calentar el agua, al baño, a fumar, o hablar con el de al lado”), ignorar un aporte proveniente de una mujer y destacar ese mismo aporte cuando lo realiza un varón, poner en palabras de las mujeres cosas que no dijeron -descalificando, manipulando, tergiversando-.

Otros micromachismos que se pueden mencionar son reaccionar a la defensiva u ofensivamente cuando se es destinatario de una crítica, asociar toda crítica proveniente de las mujeres a un problema personal, subjetivo, emocional (cuando no lo son, y como si, en caso de serlo, fueran menos legítimos y políticos por eso), hacer las reuniones en horarios y lugares que no contemplan la situación de quienes tienen -casi siempre mujeres- personas a cargo, “olvidarse” de avisarles sobre actividades o reuniones donde no es deseable o conveniente su presencia, habilitar la participación de mujeres cuando el asunto no es de interés de los varones, entre otros.

La Organización OXFAM, en un intento por lograr la toma de consciencia ante prácticas machistas elaboró una lista de ejemplos de micromachismos en la vida cotidiana:

#### Rosa para las niñas, azul para los niños

Incluso podemos ir un poco más allá: camisetas para ellas con mensajes como “princesa” o “bonita” y para ellos con “héroe”, “campeón”, “aventuras”, “valiente”...

Por suerte, algunas marcas han empezado a eliminar la categorización por sexos y venden, simplemente, ropa infantil.

### **“Qué suerte, tu marido te ayuda en casa”**

No, el hombre no debe “ayudar” en casa: él, como otro habitante del hogar, es responsable de la mitad de las tareas, o, en su defecto, de las que se pacten entre los miembros de la pareja.

### **En el restaurante, la cuenta es para él**

Es común que cuando se pide la cuenta en un restaurante se sobreentienda que quien paga es el hombre. En el ámbito de la restauración también es habitual encontrar que, ante la duda de quién ha pedido la cerveza y quién el refresco, la bebida alcohólica sea para él.

### **La mujer invisible en el taller o el concesionario**

Quien dice taller o concesionario dice tienda de informática o banco. Cuando se trata de lugares estereotipadamente masculinos, la mujer se hace invisible y el personal se dirige siempre al hombre en las conversaciones, incluso cuando la mujer es la titular del vehículo o de la cuenta en cuestión.

### **La madre y el “padrazo”**

Cuando los bebés llegan al hogar, es muy común, lamentablemente, escuchar decir que el padre es un “padrazo” porque cambia pañales, le da el biberón o le duerme. Para la mujer, parece ser algo natural e incluso obligatorio.

### **Un hombre y una mujer no pueden ser amigos**

Sí, sí pueden. La sociedad debe empezar a hacer un trabajo importante en cuanto a dejar de sexualizar

o romantizar constantemente la relación entre hombres y mujeres.

### **Ser madre vs la carrera profesional**

Esto empieza ya en la entrevista de trabajo: es muy común preguntar a las mujeres acerca de su decisión personal de ser madres y convertir su respuesta en un factor de decisión clave sobre su contratación. Una vez dentro de la empresa, es más probable que los puestos de dirección sean para los hombres y no para las mujeres.

### **Ausencia del lenguaje inclusivo**

En la guardería, se escucha como “los niños” pueden salir a jugar. En el instituto, “los alumnos” han aprobado con buenas notas. En el trabajo, se generaliza hablando de “los profesionales”, “los funcionarios”, “los trabajadores”... Hablar de lenguaje inclusivo no es solo hablar de “niñes” o “niñxs”: es hablar de “alumnado”, “equipo humano”, “personal”, “funcionariado”... para no generalizar en masculino e incluir a la mujer en el lenguaje. Es otro ejemplo más de micromachismo extendido en la vida cotidiana.

### **“Corres como una niña”**

Desde el “corres como una niña” o “llorar es de nenas”: este tipo de estereotipos despreciativos hacen daño al género femenino pero también al masculino.

Hay muchos otros ejemplos que se podrían mencionar. Lo más importante es la identificación y la modificación de conductas para construir sociedades equitativas y libres de violencias.



8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## **Prevención y tratamiento de la violencia y el acoso con perspectiva de género en las organizaciones públicas: Desafíos para gestionar el cambio en entornos de trabajo estatales**

Principales desafíos que enfrentan las organizaciones estatales para orientar sus prácticas y regulaciones internas hacia un abordaje de la problemática inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

Por Diana Maffia y Paula Bodnar

**Diana H. Maffia** es Doctora en Filosofía por la Universidad de Buenos Aires y Doctora Honoris Causa por la Universidad Nacional de Córdoba. Directora del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. Investigadora del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género y profesora de Filosofía Feminista, en la carrera de Filosofía de la UBA. Es fundadora de la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT) y dirige el Centro Cultural Tierra Violeta.

**María Paula Bodnar** es abogada (UBA), cursó la Maestría en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas (UBA) y es Diplomada en Diseño y Evaluación de Políticas Públicas por la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona School of Management). Desde el año 2000 trabaja en la Defensoría del Pueblo de la CABA; actualmente presta servicios en comisión en el Observatorio de Género en la Justicia y colabora como docente invitada en el Programa de Actualización en Género y Derecho de la Facultad de Derecho de la UBA.

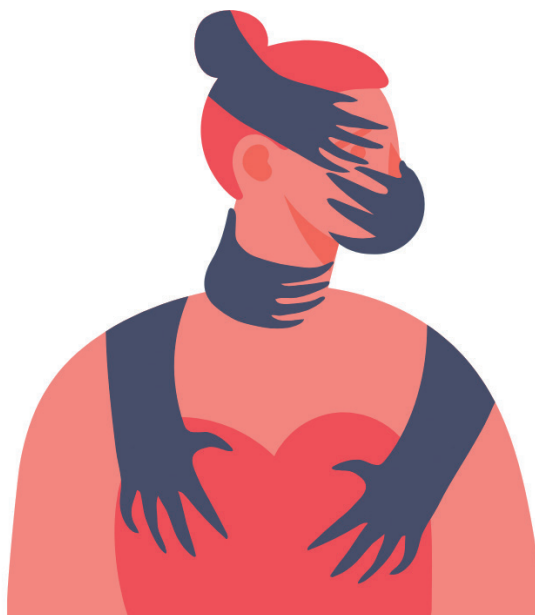


Diana Maffia

En este artículo compartimos los hallazgos de una de las líneas de investigación en curso, reflexionando sobre los principales desafíos que enfrentan las organizaciones estatales para orientar sus prácticas y regulaciones internas hacia un abordaje de la problemática inclusivo, integrado y con perspectiva de género. Nuestras observaciones pretenden inspirar a quienes operan los instrumentos de política, sirviendo de estímulo para asumir papeles comprometidos y despojados de sesgos frente a la violencia y el acoso en los entornos de trabajo estatales.

En el año 2016 la Organización Internacional del Trabajo propuso aplicar la expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** en referencia a: "... un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales". (OIT, 2016, anexo I, párrafo 1). Como cuestión de derechos humanos, es responsabilidad de los Estados adoptar políticas públicas específicas e intervenciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, a la igualdad y no discriminación; y arbitrar herramientas dirigidas a actores no estatales con el fin de que asuman obligaciones claramente definidas en torno a la lucha contra la violencia. (OIT, 2017).

Estas orientaciones quedaron expresadas en el Convenio 190 de la OIT que reconoce un núcleo de principios y derechos fundamentales cuya realización exige acciones positivas por parte de los Estados. Por ejemplo, la sanción de normativa y otros instrumentos de política pública que plasmen la prohibición y el rechazo expreso de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo -incluidas todas las modalidades y tipos de violencia de género-, el desarrollo de herramientas, actividades de educación, formación y sensibilización, el diseño de medidas de gestión de riesgos laborales, son principios fundamentales implícitos en el "derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso" que suponen acciones concretas en el nivel de **prevención primaria**. También es responsabilidad estatal ineludible, la formulación de **medidas de prevención secundaria** -tales como los mecanismos de queja y medios de inspección e investigación efectivos-; y de **medidas terciarias**, pues deberá garantizarse que las personas afectadas por la violencia y acoso laboral tengan acceso a vías de reparación, mecanismos de apoyo, acompañamiento y que faciliten la reinserción laboral.



La bibliografía especializada remarca las contradicciones entre la retórica y la práctica del tratamiento de la violencia y el acoso en el ámbito público y apela a construir nuevas formas de apoyo organizacional. (Hutchinson & Eveline 2010; Vickers, 2012). Esta preocupación se actualiza a partir de los cambios operados en las condiciones de trabajo en el contexto de la pandemia que impulsan innovaciones en las políticas de gestión del personal y su redireccionamiento poniendo con foco en el bienestar de las personas. (OIT, 2020, a y b; PWC Argentina, 2020).

Los efectos de la violencia en el empleo estatal pueden resultar devastadores, pues frecuentemente la agresión es "re rotulada", naturalizada y termina asumiéndose como parte del trabajo (Scialpi, 2004; Vickers, 2006 y 2012). En el largo plazo, los impactos negativos son más nocivos que en el sector privado debido a la baja rotación del personal estatal, las dificultades de transferencia (Nunes & Tolfo, 2013; Zanin, Künzle, Barreto & Heloani, 2015) y el uso reiterado de mecanismos para impedir las investigaciones o frustrar los procedimientos disciplinarios (Hutchinson, Vickers, Jackson & Wilkes, 2006 y 2010; Maffia & Bodnar, 2017; Nunes & Tolfo, 2013).

Típicamente las organizaciones públicas asumen la problemática como una cuestión disciplinaria, bajo ese encuadre las medidas punitivas ponen foco intenso en el/la perpetrador/a y resultan



-por lo general- del ejercicio de acciones formales impulsadas de oficio o a través de mecanismos de queja que deberían conllevar a la suspensión, cese de la relación laboral u otras consecuencias referidas al progreso en la carrera o a la administración del sistema de premios y castigos.

Otra modalidad de tratamiento emergente consiste en el uso de respuestas de “naturaleza blanda” aplicando mecanismos alternativos de solución de conflictos y medidas reconciliatorias (Salin, 2009). Con respecto a estas formas se ha apuntado que pueden resultar útiles en estadios iniciales del proceso de violencia, pero no cuando escalan los conflictos y son inidóneas para aprehender la complejidad de factores organizacionales que confluyen en la emergencia de la violencia y el acoso en el trabajo (Zapf & Gross, 2001).

También son frecuentes las ***soluciones separativas*** que ponen énfasis en evitar la revictimización, aunque diluyen el interés por los aspectos estructurales y en la práctica pueden llegar a arbitrarse en perjuicio de quien se pretendía proteger.

Asimismo, en la última década se han comenzado a expandir las vías de reporte y denuncia dando intervención a organismos externos en la gestión de los conflictos e incidentes. Una opción promisoría

en este sentido consiste en reconocer competencia a las Defensorías del Pueblo para recibir quejas y sustanciar investigaciones ante situaciones de violencia en los entornos laborales.

En administración comparada se registran experiencias de ampliación de los medios formales de respuesta a través de estas instituciones que asumen roles neutrales frente a los intereses en juego. En esta línea, se han señalado las posibles contribuciones de la figura de ombudsperson en el sector educativo (Hollis, 2016) y en otros ámbitos de trabajo (Curtin, 2018). Y con particular referencia a la protección de los derechos de agentes estatales, es posible encontrar ejemplos específicos de medidas impulsadas por las ***Defensorías del Pueblo*** para la prevención y tratamiento de la violencia laboral.

Los procedimientos administrativos suelen ser independientes de otras acciones disponibles y aunque las recomendaciones no tienen carácter vinculante, ejercen un magisterio de opinión y los antecedentes incorporados en los actuados administrativos pueden constituir pruebas ante la eventual judicialización de los reclamos. Por otra parte, estos organismos ofrecen servicios de asesoramiento jurídico proveyendo información relevante al momento de elegir alguna vía

específica de tutela u optar por un camino no formal.

En el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Defensoría del Pueblo local brinda orientación legal frente a consultas referidas a la temática, gestiona denuncias y/o reclamos individuales o colectivos, y actúa de oficio implementando acciones de promoción y/o dirigidas a la defensa de los derechos concernidos, de manera que es posible proporcionar alertas sobre incidentes violentos o sobre la configuración de ambientes hostiles de trabajo. Las recomendaciones pueden apuntar a reestablecer los derechos afectados ante casos concretos o revertir fallas sistemáticas verificadas en la actuación administrativa; sin dudas, una estrategia que permitiría potenciar su impacto y agilizar los tiempos de solución, consiste en estimular el uso de formas de actuación colaborativa con otras dependencias e instancias públicas.



### Acortar la brecha entre el discurso y la práctica

La problematización de la “**violencia en el empleo estatal**” como cuestión de política pública local ilustra diversos modos en que el discurso produce y reproduce lo **violento relevante**, que será objeto de interés a través de los dispositivos de política pública -como por ejemplo, la Ley N° 1225 de la CABA-. En ese proceso se constituyen entidades y

relaciones sociales (Fairclough, 1992) y se posiciona a los sujetos de distintas formas, mientras que la Administración recorta la **cuestión** en términos de **tratabilidad** de manera que solamente algunos incidentes recibirán una solución por medio del procedimiento disciplinario.

La “mirada dominante” conceptualiza a la violencia en el empleo público como un **conflicto interpersonal** y bajo esta construcción se logra conciliar la distribución del poder y privilegios imbricados en las dinámicas propias de ese ámbito de trabajo. (Bourdieu, 2000).

Cuando los hechos no encuadran en la categoría definida reglamentariamente (como conflicto interpersonal, reiterado, sistemático) son naturalizados, y re enmarcados como ejercicio regular del poder estatal o justificados al amparo de mecanismos institucionales legítimos, dando lugar a situaciones antiéticas. De ese modo, las personas afectadas por situaciones dañosas quedan afuera del **margen de tratabilidad**, son invisibilizadas y se consolidan las acciones abusivas que refuerzan el ciclo de la violencia.

Al revisar las dificultades prácticas que plantea la aplicación de la Ley N° 1225 de la Ciudad de Buenos Aires se evidencian las limitaciones de la legislación para perfilar las respuestas organizacionales con sensibilidad de género.

La violencia en el trabajo estatal está subreportada por múltiples causas tales como la inexistencia de mecanismos específicos, falta de conocimiento de los recursos disponibles, miedo a las represalias o por baja expectativa en la utilidad de las vías disponibles para brindar soluciones oportunas que permitan resolver las situaciones en tiempo y forma.

La norma proclama el objetivo de prevenir la violencia en el empleo público local, pero no contempla estímulos para motorizar medidas afines; sólo incluyó la presunción de represalias del artículo 11, mas no prevé medidas de protección de testigos, ni de facilitación de la prueba o de acompañamiento post denuncia y reinserción. (Blackwood et al 2013; Ferris, 2004).

En segundo lugar, la ley persigue objetivos de empoderamiento ya que ordena a cada jurisdicción que se establezcan procedimientos especiales para investigar los casos de violencia



laboral. Sin embargo, en la administración local excepcionalmente se ha instaurado la vía especial y en general se recurre al procedimiento disciplinario para sustanciar las investigaciones. Tampoco existe un programa articulado de medidas de acompañamiento y reinserción post denuncia, y los sumarios administrativos se prolongan por plazos que exceden las pautas de razonabilidad, desalentando el uso del canal de queja formal.

Al intentar desentrañar las finalidades que inspiran a las personas afectadas por violencia o acoso a poner en marcha los recursos formales, se mencionan tres tipos de pretensiones: lograr que se introduzcan cambios en las organizaciones, el restablecimiento de los derechos afectados (por ejemplo, el cese de los tratos hostiles, la aplicación equitativa de las reglas formales, etc.) o ser reivindicadas -por ejemplo, un pedido de disculpas, la retractación, la reinserción en un ámbito de trabajo no hostil-. (Vickers, 2006).

Pero la Ley N° 1225 se dirige exclusivamente al objetivo sancionatorio, y bajo un esquema anclado en el nivel del conflicto interpersonal ofrece una reacción organizacional punitiva basada en la atribución de responsabilidad individual. De este modo se desdibuja la naturaleza institucional y antiética del fenómeno, se invisibilizan y consolidan sus aspectos estructurales.

Cuando las políticas reducen el concepto de violencia laboral a los comportamientos individuales observables y omiten los aspectos sistémicos menos visibles se incurre en una autolimitación que impide adentrarse en las dimensiones de las relaciones de poder. (Hutchinson & Eveline, 2010; Hutchinson, 2012; D'Cruz & Noronha, 2019).

Suele apuntarse que la finalidad perseguida por las políticas internas es el bienestar organizacional; con perspectiva de género entendemos que el logro de esa meta implica la satisfacción de los derechos de todas y cada una de las personas que integran la organización. En esa línea la literatura especializada sugiere una serie de consideraciones para abordar el fenómeno.

Primero se destaca que es necesario identificar los tipos y modalidades de violencias respecto de los cuales las personas en especial situación de riesgo por causas de género están excesivamente expuestas. Asimismo, debe contemplarse la multiplicidad de efectos de la exposición a la violencia, atendiendo a las consecuencias físicas, emocionales y sociales. Además, hay que tener en cuenta la caracterización de cada sector ocupacional y analizar su composición; y en el plano institucional deben examinarse los factores organizacionales que probablemente inciden en el riesgo de violencia o el acoso. En este

punto, son relevantes las interacciones con otros factores psicosociales que pueden funcionar como precursores de la violencia o el acoso laboral, la sujeción a modalidades de contratación no formales, y la naturalización de la violencia a través de la cultura organizacional. (Lippel, 2016).

El resultado práctico de las representaciones ensanchadas del problema es que logran incluir los factores de género y culturales y permiten avanzar sobre las barreras estructurales. Esta delimitación es determinante para la selección de las estrategias y recursos que se afectarán al tratamiento. (Hutchinson & Eveline, 2010).

Cuando reconstruimos la ruta crítica de la violencia son evidentes los obstáculos que deben enfrentarse para acceder a protección efectiva -a través de canales internos o externos- en las organizaciones estatales.

Las políticas internas deberían identificar con claridad cuáles son las opciones de respuesta institucional (formales e informales) que estarán asequibles y estas alternativas deben estar alineadas con las regulaciones legales aplicables -por ejemplo, en materia de facilitación de la prueba-. Esta cuestión exige un análisis detenido ya que la prueba puede resultar problemática y conducir a la revictimización.

Otro de los riesgos asociados, consiste en el **efecto de insatisfacción** que paradójicamente puede generar la aplicación de la legislación sancionatoria cuando se imponen pruebas imposibles. (Einarsen, Hoel & Cooper, 2003).

A pesar de los esfuerzos doctrinarios cuando repasamos la jurisprudencia sigue insistiéndose en esa exigencia aunque de a poco van ganando espacio criterios valorativos más idóneos para captar la naturaleza relacional del fenómeno que atienden al contexto en el que se desenvuelven los vínculos laborales (Keashly, 2010). En efecto, tratándose de relaciones laborales entabladas en el empleo público, **el mejor posicionamiento de la Administración empleadora** para coleccionar y procesar los datos obrantes en su poder o bajo su custodia es una realidad que no puede ser ignorada, y por aplicación del principio de la carga dinámica de las pruebas, debe recaer sobre el Estado empleador la obligación de colaborar en el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Por otro lado, pocos ejemplos de políticas internas individualizan los resultados esperados de su aplicación -con respecto de las personas involucradas en situaciones de violencia y la organización-, o explicitan los efectos de su ejecución.

Finalmente, debemos destacar que la accesibilidad de las políticas internas es una condición esencial para su implementación efectiva-v.g.: uso de lenguaje claro e inclusivo, adopción de glosarios, consenso de términos-. Las estrategias de gestión del cambio organizacional deben contemplar la difusión de la existencia y la comunicación de los contenidos de las políticas "enviando señales" dirigidas a quienes integran la organización.

En efecto, recurrir a las vías internas depende de la voluntad de impulsar el reporte o denuncia, por lo que se precisa atender a los factores que pueden desalentar su uso y las consecuencias indeseadas. Aunque los protocolos de prevención y tratamiento de la violencia género en los entornos de trabajo estatales buscan incentivar la comunicación y el acceso a los canales formales deberían incluirse sistemas de garantías para evitar que terminen empeorando la situación de quienes los invocan (v.g.: represalias, sanciones encubiertas), se "encajonan" los reclamos, se retrase o desaliente la aplicación de otras formas de protección (Vickers, 2012). Una buena práctica consiste en incorporar reglas expresas para garantizar la razonabilidad en los plazos para resolver las investigaciones; esta es una exigencia derivada de la garantía de acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces formalizada en el Convenio 190 de la OIT. (Bodnar, 2020).

Los protocolos por lo general identifican a las unidades organizativas y/o personas de contacto que ejercerán roles significativos en torno a su implementación. Hay que detenerse en la conformación de estos servicios, prestando atención a las habilidades y capacidades que se valorarán, así como a los sistemas de reclutamiento, selección y entrenamiento de sus integrantes. (Ferris et al, 2018).

En el caso de la Ciudad de Buenos Aires, la Ley Nº 6083 local prevé la creación de un servicio especializado que participa en la elaboración

del Protocolo de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género y detenta competencias específicas en materia de prevención y capacitación. Al mismo tiempo, desde ese espacio se desarrollarán otros productos destinados a la organización, interactuando con instancias con incumbencias afines.

Esta solución legal introdujo una figura innovadora en la administración local, abriendo retos en torno a los procesos internos que deberán impulsarse en cada uno de los espacios alcanzados por la regulación. Es discutible si esta función debiera recaer en la misma unidad que detenta competencia específica para gestionar las relaciones laborales o si es preferible asignar ese rol a una instancia independiente. En administración comparada se adoptan soluciones muy variadas, por ejemplo, organismos de protección de derechos humanos han asumido ese papel. (Harrington, Rayner & Warren, 2012; Mokgolo & Barnard, 2019).

### Propuestas bajo el prisma de la complejidad

La producción de instrumentos de intervención específicos frente a la violencia y al acoso por causas de género se replica entre las organizaciones públicas, reforzándose las percepciones acerca del rechazo institucional.

Usualmente se asocia un conjunto de ventajas a la protocolización; primero, la existencia de una política interna debería mejorar la percepción de la justicia organizacional en la medida en que expresa la reacción de la institución frente a la cuestión que se problematiza.

En segundo lugar, hay que notar que además de ofrecer canales de acceso de las quejas o consultas, los protocolos son instrumentos de asunción de responsabilidad en tanto asignan competencias concretas e identifican la(s) instancia(s) a cargo de recibir los planteos y gestionar los procedimientos de resolución.

Además, las políticas internas pueden habilitar diferentes alternativas para el tratamiento de los conflictos y de este modo, podrían contribuir a evitar las consecuencias disvaliosas asociadas al uso de las vías de reclamo más tradicionales. Sin dudas este tema deberá

estudiarse en profundidad, ya que repetir las respuestas institucionales “duras” no parece ser la mejor solución; mas el uso de mecanismos alternativos (que comienza a difundirse en los protocolos institucionales) no puede ser alentado irrestrictamente sin evaluar las efectivas posibilidades de eludir los riesgos asociados a las modalidades “blandas”.

Aprobar una política interna compone la imagen de organización reactiva, pero sin un contexto legal adecuado, podría suceder que la organización pretenda liberar la responsabilidad invocando que cumplió con el deber de cuidado/seguridad o haga uso disfuncional del protocolo. Las regulaciones legales tienen valor pedagógico, al nominar a las violencias contribuyen a su visibilización. Sin embargo, cuando las definiciones son demasiado estrechas pueden tener efecto de desprotección; como concepción subyacente, la limitación se traslada a nivel de las políticas internas, y si no se garantiza la **sensibilidad de género** en los contenidos y procesos (de diseño, implementación y evaluación) se corre el riesgo de reforzar los roles tradicionales o aún de empeorar la situación de las personas en desventaja desproporcionada por causas de género.

Es preciso contemplar las vinculaciones entre todas las políticas internas conjugando las soluciones a fin de evitar la frustración de expectativas y la desprotección de los derechos mediante la inacción o reglas informales que consoliden las violencias institucionalizadas.

Por ejemplo, la brecha entre regulaciones formales -legales y/o voluntarias- y prácticas es bien patente al revisar la implementación de los instrumentos que se dirigen a la inserción laboral de las personas LGTBQ+ en la Ciudad de Buenos Aires. A través de la Ley Nº 4376 -**Política Pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales**- el Estado local ha formulado una política pública con el objetivo explícito de promover la incorporación al mercado de trabajo (**“cupos trans”**), pero al mismo tiempo, en su rol de empleador omite ejecutarla excusándose en el carácter programático del dispositivo normativo. Este juego de irresponsabilidades -en base al desdoblamiento de funciones estatales- debe leerse en clave de perpetuación de la violencia institucional.

Es indiscutible que poner en marcha una política interna dirigida a incidir en aspectos estructurales y a motorizar cambios culturales profundos exige gestionar el cambio mediante estrategias de acompañamiento apropiadas a cada contexto organizacional que permitan sortear la inclinación al rechazo de nuevas conceptualizaciones contrastantes con la cultura organizacional (Pujol Cols & Foutel, 2018).

Desde hace más de una década las investigaciones especializadas dan cuenta de la tendencia a copiar con mínimas variaciones “de estilo” soluciones diseñadas para realidades muy diversas desatendiendo a las características concretas de las organizaciones a las cuales se las pretende trasladar. Sin embargo, para que las intervenciones sean apoyadas y se movilicen los recursos necesarios para ejecutarlas, hay que identificar e incidir sobre los sesgos que impregnan las estructuras y los procesos de cada organización -incluidos la toma de decisiones y distribución del poder-. En este sentido explica Etkin (2005), que la noción de viabilidad remite a la coherencia entre los procesos identificatorios, culturales, de diseño y actualización de la estructura, así como la adopción de estrategias de cambio que no afecten la continuidad de las organizaciones.

Entendemos que es preciso mantener la visión macro del sistema orientado a la gestión de los recursos humanos, partiendo de una base compartida sobre los tipos de liderazgos y vínculos laborales deseables a partir de la cual se definan (coherente y articuladamente) los instrumentos aplicables a cada uno de los subsistemas (Bodnar, 2020).

Frente a la complejidad de la problemática deben desplegarse habilidades para trabajar en red y generar alianzas colaborativas con el fin de ofrecer respuestas reales y factibles. Estudios evaluativos de la implementación de legislación específica antiviolencia demuestran que no sólo es necesario que las personas con responsabilidades asignadas actúen hacia la consecución de los objetivos definidos, sino que se necesita desarrollar capacidades para unir esfuerzos de manera sinérgica. (Black, 2008).

La eficacia de los protocolos de prevención y abordaje de la violencia debería considerarse asociada a las oportunidades de fomentar actitudes sensibles y compromiso por parte de

los niveles con responsabilidad directiva para que sea posible también integrar y valorar las experiencias de todas las personas que trabajamos en organizaciones públicas.

Cuando se reformula la cuestión de la violencia en el trabajo ***despersonalizándola y se descubren sus raíces institucionales*** resulta un imperativo ético para el Estado empleador proyectar sus políticas internas con foco en el bienestar de las personas, resignificando el rol del personal a su servicio con medidas que atraviesen toda la trama regulatoria implicada en la gestión de los recursos humanos.

En definitiva, no podemos perder de vista que buena parte de las violencias suponen usos disfuncionales de las propias regulaciones formales -por ejemplo: en la evaluación del desempeño, en la aplicación del sistema de premios y castigos-. Se impone reemplazar las prácticas institucionalizadas, como por ejemplo aquellas dirigidas a legitimar la violencia mediante decisiones adoptadas en ejercicio del poder jerárquico (apertura de investigaciones “fachada”, formación de carpetas psiquiátricas, derivaciones al servicio de medicina laboral entre otras respuestas perversas que sólo tienen por objetivo liberar de responsabilidad a la superioridad) – por ejercicios éticos de la autoridad motivados por restaurar los derechos afectados y garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras.

La violencia en el trabajo es conceptualizada como un acto de corrupción. Debido a sus manifestaciones, continuidad, daño, dinámicas de poder en juego y ausencia de respuestas institucionales efectivas, afloran elementos de corrupción expresados en el uso disfuncional de diversas fuentes de poder, incumplimiento del deber de cuidado y violación de reglas formales (Vickers, 2014). No se trata de reaccionar contra personas violentas, sino de asumir responsabilidad institucional atacando las violencias normalizadas, escondidas y legitimadas por la propia organización. Ese replanteo es necesariamente participativo. Las políticas resultantes son ***co-construcciones*** y se nutren de continuas interacciones con sensibilidad de género como condición de efectividad.



8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## **Argentina: Clima de hostigamiento, ataques e impunidad contra las mujeres que participan en la vida pública y política**

Tras reunirse con referentes del país, el Comité de expertas en violencia de género de la OEA publicó un duro informe sobre el hostigamiento que sufren las mujeres públicas.

*Informe del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) de la OEA.*



El Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) de la OEA presentó el pasado viernes 3 de marzo un documento luego de tres días de reuniones con autoridades y representantes del Estado, mujeres víctimas de violencia, organizaciones de la sociedad civil, academia y medios de comunicación.

«Este Comité pudo recabar información que da cuenta de la existencia de instrumentos para abordar la violencia en el espacio político. Sin embargo, constató que, a pesar de estos instrumentos, subyace un clima de hostigamiento, ataques e impunidad contra las mujeres que participan en la vida pública y

política», expresó la presidente del Comité, la peruana **Marcela Huaita Alegre**, al leer un comunicado con los resultados preliminares de la visita.

«Esta delegación constató que las manifestaciones de violencia contra las mujeres en la política no son hechos aislados, que se trata de una práctica ampliamente tolerada y que esto ocurre en todos los ámbitos de la vida pública, afectando a mujeres que se desempeñan en la función pública, en lo interno de sus partidos políticos, en los sindicatos, en las organizaciones sociales y de derechos humanos, y en los medios de comunicación», dice el documento.

«Prácticamente la totalidad de las entrevistadas durante las diferentes audiencias coincidió en que los hechos de violencia pretendían tener un carácter disciplinador por ejercer sus derechos en espacios que tradicionalmente no les pertenecían», sigue.

«Especial preocupación generó también al Comité la situación de periodistas y comunicadoras sociales, así como defensoras de derechos humanos y sindicalistas, quienes manifestaron un claro retroceso en los espacios logrados y un elevado costo personal que obligó a muchas de ellas a silenciar su voz para protegerse, dándose así un proceso amplio de inhibición y autocensura», agrega.

Según el Comité «los actos de violencia son facilitados y exacerbados por algunos medios de comunicación social y el uso de las redes sociales, a través de mensajes y comentarios sexistas, símbolos, amenazas de violencia, divulgación de gestos e imágenes de naturaleza sexista o sexualmente humillante, principalmente por parte de parlamentarios, líderes políticos, funcionarios o ex funcionarios con poder y representación en los partidos políticos y distintos órganos de gobierno nacional, provincial y local».

«Los actos de agresión en línea dirigidos en contra de mujeres con un perfil público o que son activas en los debates digitales son un ataque directo a la visibilidad de las mujeres y su participación plena en la vida pública, lo cual debilita al sistema democrático», asegura el documento presentado por el Comité.

«Esta violencia causa daños y sufrimientos graves a las mujeres, incluyendo daños psicológicos, físicos, sexuales, laborales y perjuicios económicos -sigue-. El Comité llama la atención sobre el hecho de que existe un silenciamiento y una ausencia de condena pública de estos hechos que profundiza, facilita, reproduce y magnifica la violencia contra las mujeres en la política».

«La falta de reacción institucional, en especial en materia de acceso a la justicia, verdad y reparación de las víctimas, legitima el círculo de la violencia que se presenta como un síntoma profundamente preocupante de debilitamiento no sólo de la institucionalidad democrática, sino

de la democracia como valor fundamental del estado de derecho y de justicia. En este contexto la característica casi común de los casos de violencia contra mujeres en la política es la impunidad», concluye el documento.

La titular del Comité, **Marcela Huaita Alegre**, estuvo acompañada por la especialista brasileña **Leila Linhares Barsted**; su par boliviana **Lourdes Montero Justiniano**; la psicóloga costarricense **Sylvia Mesa Peluffo**; la secretaria técnica del Mesecvi, **Luz Patricia Mejía Guerrero**; la experta independiente argentina **Susana Chiarotti**, y la responsable de comunicación, **Tatiana Bensa**.

Con respecto al intento de asesinato de la vicepresidenta de la Nación, Cristina Fernández, Mesa Peluffo sostuvo durante la conferencia de prensa que puede ser denominado como un intento de «magnifemicidio».

«Cuando las mujeres participamos en la vida política muchas veces estamos expuestas en relación con nuestra imagen, los insultos sexistas y gráficos que hacen mella de nuestra imagen ante la ciudadanía», sostuvo Huaita Alegre y señaló que eso sucedió con el caso de Fernández de Kirchner, ya que, tuvo «vejaciones sobre su imagen que han sido replicadas en medios y redes sociales, donde se naturaliza la violencia».

El Comité dejó recomendaciones a los tres poderes del Estado, como la implementación de medidas urgentes, como protocolos para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en la vida política, la resolución de los casos, estadísticas, diagnósticos, investigaciones. Que se desarrollen campañas de sensibilización sobre las implicaciones de la violencia contra las mujeres en la vida política, como un factor de debilitamiento de la democracia.

También a los medios de comunicación: «Prohibir toda propaganda en contra de los derechos políticos de las mujeres y toda apología del odio en base al género y/o sexo que constituya incitaciones a la violencia contra las mujeres en la vida política, o cualquier otra acción ilegal similar contra las mujeres o grupo de mujeres que participan en la vida política, por motivos de sexo y/o género».

8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## Proyecto de Ley #EmergenciaNiUnaMenos

Las Mujeres de la Matria Latinoamericana presentarán por tercera vez en el Congreso Nacional el proyecto de Ley para declarar la Emergencia en Violencia de Género en la Argentina.



*Se presentará por tercera vez en el Congreso Nacional.*

Las Mujeres de la Matria Latinoamericana presentarán por tercera vez en el Congreso Nacional el proyecto de Ley para declarar la Emergencia en Violencia de Género en la Argentina. La propuesta, que cuenta con el respaldo de más de 150 mil firmas, habilita con carácter de urgencia la asignación presupuestaria necesaria para implementar medidas, su monitoreo y evaluación.

Las iniciativas que reclamará el proyecto surgen desde la experiencia feminista de acompañamiento a mujeres, disidencias y sus familiares en situación de violencia de género que se realizan en los diversos territorios del país: creación y/o fortalecimiento de equipos profesionales, territoriales, interdisciplinarios

descentralizados; patrocinio jurídico gratuito; apoyo económico a las redes de organizaciones sociales; políticas para el abordaje y re-educación de agresores por motivos de género, dispositivos electrónicos para los mismos; protocolos de actuación y control de armas al interior de las fuerzas de seguridad; aplicación de la Ley Micaela y de la Educación Sexual Integral; entre otras.

Cabe recordar que desde el año 2018 se viene presentando este proyecto ante el Poder Legislativo Nacional para su tratamiento y aprobación. Asimismo, desde el colectivo Mumala instan al presidente Alberto Fernández a escuchar el reclamo de las organizaciones y a avanzar con políticas de urgencia que eviten que la violencia machista siga cobrando vidas.

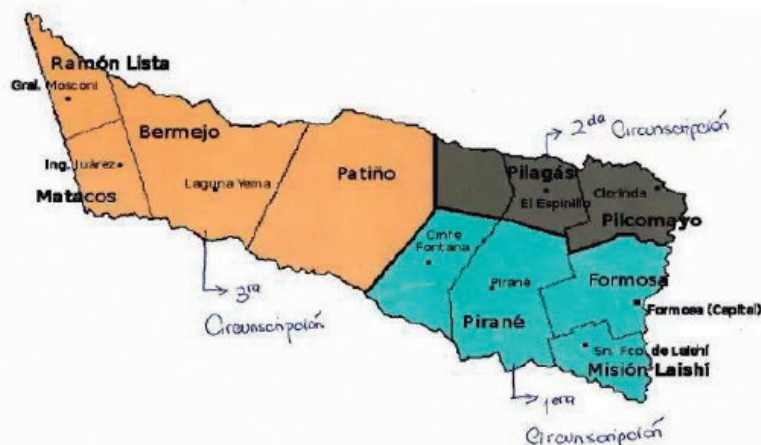
8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## ¿Cuál es el rol de la mujer dentro del Poder Judicial de la Provincia de Formosa? ¿Existe paridad de género?

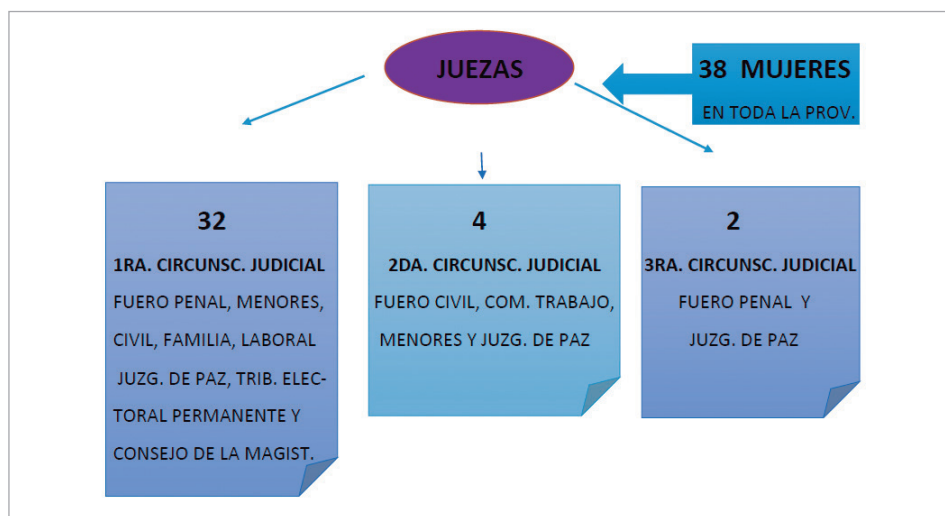
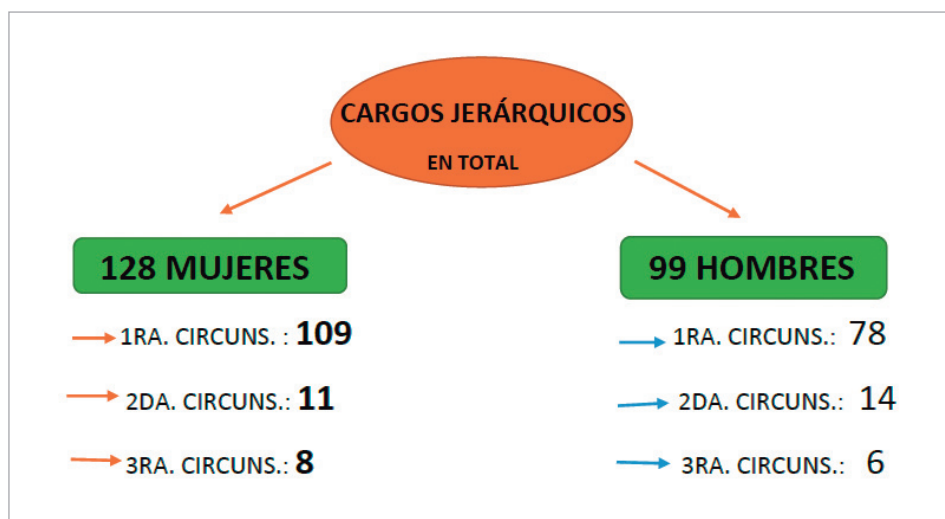
El informe muestra paridad de género en el poder judicial con excepción de la Corte Suprema de Justicia de la provincia.

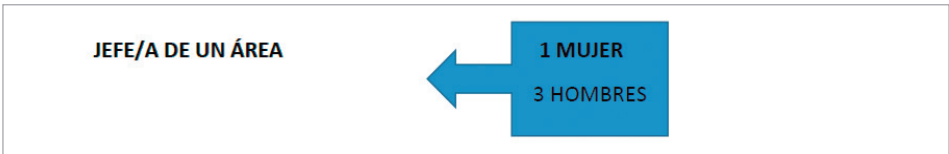
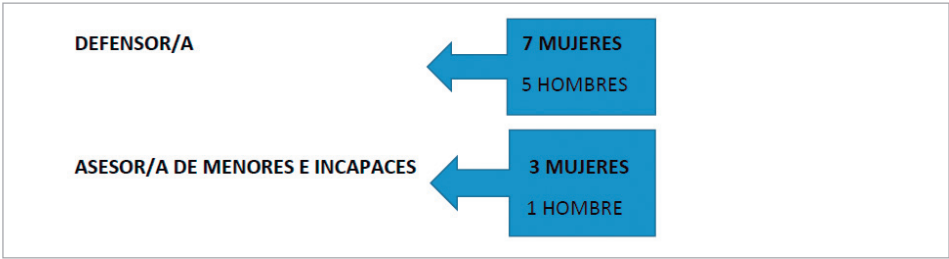
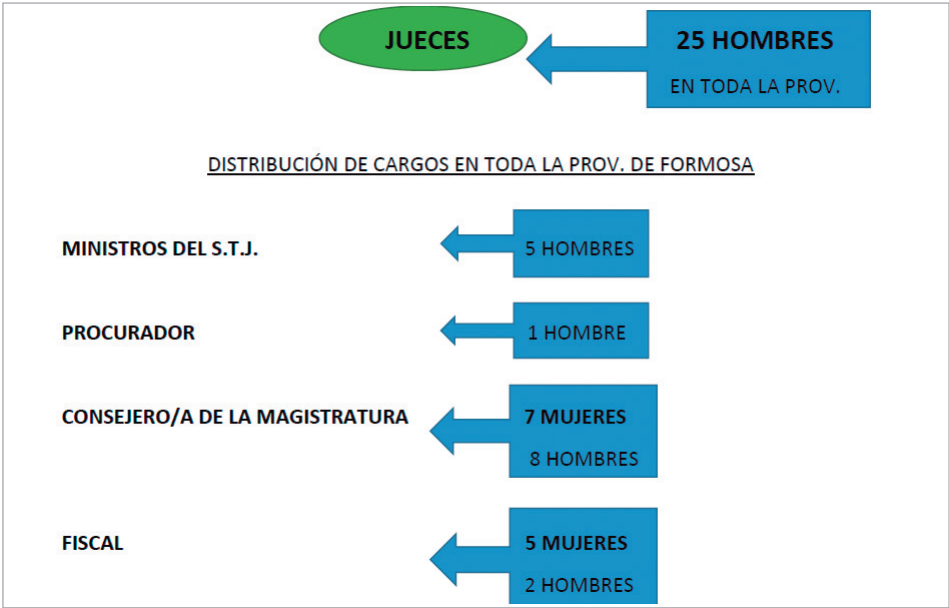
*Trabajo elaborado por Silvia Edith Benítez, Jueza del Juzgado de Ejecución Penal de la Provincia de Formosa y Directora de la Comisión de Género del Colegio de la Magistratura y la Función Judicial de la provincial e integrante de la Comisión de Género de la FAM.*





LA PROV. DE FORMOSA SE DIVIDE EN TRES CIRCUNSCRIPCIONES JUDICIALES







8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

## Derechos de las mujeres con discapacidad en la Argentina

El informe muestra la desigualdad del colectivo de mujeres con discapacidad en un contexto de crisis social y económica.



Trabajo presentado ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.

El informe muestra la desigualdad del colectivo de mujeres con discapacidad en un contexto de crisis social y económica. Se destaca la incompatibilidad de las pensiones no contributivas con el programa de asistencia económica para mujeres en situación de violencia de género (programa Acompañar), con el programa laboral Potenciar Trabajo y con el empleo registrado. Esto resulta muy difícil para mujeres que enfrentan una gran vulneración de derechos, ya que ante una situación límite deben optar entre un beneficio u otro, ante un mercado laboral expulsivo de las personas con discapacidad, y en particular de las mujeres.

En similar sentido, el informe destaca que muchas mujeres con discapacidad ejercen roles de cuidados, que deberían ser trabajos remunerados y debidamente registrados.

Por otro lado, resalta la falta de adaptación de los servicios dirigidos a mujeres en situación de violencia de género para aquellas que tienen discapacidad. Esto vulnera aún más los derechos de un colectivo que atraviesa una situación crítica.

Por último, el informe destaca las barreras múltiples que enfrentan las mujeres con discapacidad para ejercer sus derechos sexuales y reproductivos. A la falta de equipamiento adaptado, como camillas y mamógrafos regulables, se le suman los



prejuicios de muchos trabajadores y trabajadoras de la salud, que infantilizan a las mujeres con discapacidad. También resaltan que todavía se siguen produciendo esterilizaciones forzadas contra mujeres y niñas con discapacidad.

El Documento fue elaborado por la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI) junto con la Mesa de Trabajo en Discapacidad y Derechos Humanos de Córdoba y el Observatorio de Discapacidad y Derechos Humanos de Córdoba.

Luego fue presentado ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas en el marco del 86º período de sesiones del comité.

Desde las tres organizaciones destacan que la presentación de este informe es una gran oportunidad.

Se estima que el documento sirva de insumo para que el Comité haga recomendaciones al Estado Argentino.

8 de marzo | Día Internacional de la Mujer

### **Libro: La Masculinidad Incomodada**

El libro *La masculinidad incomodada* ofrece una interesante cartografía de las difracciones que se producen cuando los hombres entran en relación con el feminismo. Da cuenta de las interferencias, interacciones y variados efectos que este proyecto teórico, político y ético ha tenido en sus prácticas y discursos, y en la comprensión de la masculinidad, en singular y en plural, para adoptar la distinción que propone Luciano Fabbri en este volumen; es decir, entre el “dispositivo de poder orientado a la producción social de varones cis hetero” y las “múltiples y diversas expresiones e identidades de género que reclaman la masculinidad para sí mismas”.

*Compilado por Luciano Fabbri*

La Masculinidad en singular, en tanto conjunto de normas y mandatos que buscan regular y disciplinar a las subjetividades masculinas en el marco de un sistema de opresiones múltiples, está siendo profundamente interpelada por los activismos de mujeres, feministas, personas LGBT+, masculinidades disidentes y antipatriarcales.

En este escenario, los varones cisgénero, sobre todo heterosexuales, comparten la desorientación como común denominador, oscilando entre el enojo, la resistencia y las reacciones defensivas-ofensivas, por un lado, y ensayos personales y colectivos por reconfigurar las formas de ser y estar siendo varones en tiempos de convulsión feminista, por el otro.

#### **Compartimos el prólogo del libro firmado por Mara Viveros Vigoya.**

El libro *La masculinidad incomodada* ofrece una interesante cartografía de las difracciones que se producen cuando los hombres entran en relación con el feminismo. Da cuenta de las interferencias, interacciones y variados efectos que este proyecto teórico, político y ético ha tenido en sus prácticas y discursos, y en la comprensión de la masculinidad, en singular y en plural, para adoptar la distinción que propone Luciano Fabbri en este volumen; es decir, entre el “dispositivo de poder orientado a la producción social de varones cis hetero” y las “múltiples y diversas expresiones e identidades de género que reclaman la masculinidad para sí mismas”.

Como en buena parte del mundo, una de las transformaciones más importantes que se han

dado en los últimos años en América Latina es la que proviene del mayor protagonismo social, político y cultural de las mujeres. Por cuenta de ello, este es también uno de los momentos en que se denuncia con mayor fuerza la persistencia de las desigualdades y las violencias en sus experiencias. Con todas sus contradicciones y complejidades, este es un período de fuertes vaivenes políticos y culturales en las subjetividades masculinas, confrontadas al “jaque mate en el que las puso el feminismo”, como plantean Ignacio Véliz y Franco Castigniani. El ejercicio de difracción que propone este libro surge de la puesta en tensión de entendimientos hegemónicos y contrahegemónicos del género y sexualidad en Argentina, cuando finaliza la segunda década del siglo 21, una etapa de particular revigorización del feminismo como movimiento político.

El libro consta de trece capítulos agrupados temáticamente en tres partes. La primera reúne seis textos que exploran “el desconcierto, las resistencias y las reconfiguraciones de las masculinidades” que provocan los movimientos feministas y la desestabilización de los órdenes de género, sexualidad y erotismo. La segunda parte está compuesta por cuatro artículos que identifican con agudeza las disputas y el desplazamiento de las fronteras del género a partir de experiencias militantes, interrogaciones y exploraciones epistémicas, existenciales, políticas y artísticas. Los tres textos que componen la tercera parte indagan un tema de gran pertinencia y actualidad, “el backlash antifeminista y el posmachismo en tiempos de varones enojados”. Sus autores identifican y confrontan las distintas estrategias



empleadas por estos movimientos reactivos para presentar a los hombres, en el ámbito público y en las redes sociales, como víctimas del feminismo. En suma, los distintos apartados del libro ofrecen claves de lectura fundamentales para entender y evitar muchos de los riesgos y lugares comunes que subsisten en el campo teórico de las masculinidades y en el activismo político de los hombres aliados del feminismo.

Uno de los riesgos más frecuentes al incluir a los hombres y las masculinidades en un análisis de género es la ilusión de simetría que puede encubrir una comprensión limitada del significado del carácter relacional del género. Incluir a los hombres como parte de un binomio simétrico sin “historizar”, contextualizar y comprender desde una perspectiva crítica el funcionamiento de este binomio, puede contribuir a ocultar las desigualdades de género y a reificar la posición dominante de los hombres. En este libro se evita este escollo subrayando el carácter procesual y dinámico de este “dispositivo de poder orientado a la producción social de varones cis hetero, socializados en la idea y creencia de que las mujeres y feminidades -sus cuerpos, sexualidades, tiempos y capacidades- deberían estar a su disposición”.

Además, los escritos están elaborados desde una perspectiva situada, ya sea la de los varones

“cis hetero” interpelados por los movimientos feministas y de mujeres contemporáneos, ya sea la del Colectivo de los Varones Antipatriarcales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la de la experiencia masculina lésbica o la de los varones y personas trans. Cada una de las temáticas exploradas implica directamente a sus autorxs y las versiones del mundo que proponen no solo reconoce la imposibilidad de producir conocimientos de manera neutra, sino que asume las fuentes que los generan: inquietudes políticas, ideológicas, personales y existenciales.

El segundo riesgo que enfrentan los escritos de hombres profeministas está relacionado con el modo de considerar los dolores y los costos que tiene para los hombres cumplir o no cumplir las expectativas sociales y culturales en relación con la masculinidad, observancia de acuerdo a la cual se mide su valor social. La retórica de los costos y dolores masculinos es un campo minado. Muchos de los trabajos que describen la opresión de los hombres por estas normas lo hacen desde una perspectiva únicamente subjetiva, sin identificar con claridad las dimensiones sociales de este malestar identitario que pueden experimentar los hombres no conformes a la norma. Una primera salvedad que es necesario hacer es que no se puede hacer un análisis de este malestar, a partir del solo discurso de los actores sociales, sin tener

en cuenta las relaciones de género y las relaciones intragénero en las cuales están inscriptos. Así lo confirman Daniel Jones y Rafael Blanco en este volumen cuando señalan que “el debate impulsado por los feminismos y movimientos de mujeres no conmueve sólo la relación que los varones (nuevamente, en especial los cis-hetero) mantienen con estos colectivos y sus reivindicaciones, sino también los vínculos entre varones”.

Ahora bien, como feminista afrolatinoamericana, extrañé las referencias a los efectos de la racialización -y la superposición de distintas lógicas sociales- en la experiencia de la dominación masculina y en las relaciones intragénero. Inevitablemente, vinculé este silencio a las narrativas de blanquitud y europeidad de la sociedad argentina, supuestamente “libre” del mestizaje presente en otros países de la región, un mito de origen cuyos efectos persisten.

El racismo también ha moldeado la cultura y las instituciones argentinas desde sus inicios y hoy muestra en este país, como en otros de la región, la misma cara brutal; la de la violencia policial que se ensaña contra los jóvenes y personas no conformes con el género, racializados. Las conexiones entre la violencia policial y una larga historia de vejaciones, deshumanización y terror infligida sobre estos cuerpos, con el fin de oprimirlos, es, sin duda, un tema que será necesario abordar en futuras publicaciones.

El tercer riesgo que enfrentan los trabajos sobre masculinidades proviene de asumir que el sexismo es fruto de la ignorancia y que los hombres pueden aprender a no ser sexistas, y a eliminar la violencia contra las mujeres a través de la educación, de

talleres de sensibilización y autoayuda, etc. Esto sería equivalente a ignorar la profunda complicidad de los hombres en relación con el proyecto y el modelo hegemónico de masculinidad, y el interés que pueden encontrar en apoyarlo, incluso cuando sus propios comportamientos individuales se distancien parcialmente del modelo.

Por supuesto, la pregunta sobre qué pueden hacer los hombres para combatir el sexismo es más que bienvenida. El impulso hacia la acción de parte de los hombres es comprensible y necesario, pero no deja de ser complejo: puede provenir de una actitud defensiva contra el malestar que produce la conciencia sobre el sexismo y su complicidad con él, revelada por este malestar; puede estar orientado hacia la reconciliación, a partir de un “recubrimiento” del pasado (animado por el deseo de sentirse mejor); puede estar encauzado hacia la posibilidad de hacer público el propio juicio de que lo sucedido en relación con el sexismo y las mujeres es incorrecto; puede ser también una expresión de solidaridad o simplemente, expresar una forma de apertura hacia acciones futuras. El Colectivo de Varones Antipatriarcales de la ciudad de Buenos Aires señala que su motivación como organización política es “evidenciar tanto las heridas de [sus] compañeras (profundamente atravesadas por la opresión del patriarcado y otros sistemas de violencia, xeno/lesbo/trans-odio, racismo, odio de clase, etc.), así como [sus] propias heridas (esas que el patriarcado, en menor medida, también [les] generó) para construir empatía política.

Sin embargo, como lo señala la “Carta a los varones desorientados” de las feministas argentinas Mariel Martínez y Diana Broggi, todavía falta mucha



escucha de parte de los hombres, y antes de que decidan orientarse hacia la construcción de sociedades futuras se requiere que enfrenten, “aquí y ahora”, los retos que plantea la dominación masculina en vigor.

Ya sabemos que el acto performativo de afirmar la existencia de unas “nuevas masculinidades” no les da existencia social real, porque la emisión del enunciado de esta postura no es la realización de su acción. Antes de afirmar “yo no soy sexista, o machista, yo no soy un hombre de aquellos que critica el feminismo”, que no es siempre una afirmación de mala fe, ni implica necesariamente la ocultación de la intensidad de los efectos del sexismo, se debe habitar el espacio de la crítica permanente, en una temporalidad de larga duración, y reconocer el mundo que se critica como el mundo en el que se vive y al que se contribuye con los comportamientos cotidianos.

Las difracciones que ocurren en este libro son igualmente el resultado de los cuestionamientos críticos que se plantean al “giro” que pueden representar las posturas de los hombres que se presentan como aliados del feminismo. La duda que subsiste es sobre el significado de este giro; porque si este giro significa fundamentalmente atender el llamado de unos pocos hombres esclarecidos y de buena voluntad hacia las mujeres y el feminismo, éste no sería más que su afirmación narcisista. Por esta razón, vale la pena preguntarse con lucidez, como lo hacen Jones y Blanco en este volumen, cuáles son las relaciones posibles entre masculinidad, sensibilidad y poder y si este “giro emocionalista” supone alguna renuncia a privilegios o conmoción de estructuras

generizadas de poder. O si simplemente se trata de una “vuelta de tuerca” del patriarcado, para que los varones (cis-hetero) muestren un rostro menos hostil y así garantizar la legitimidad de la dominación masculina.

**La masculinidad incomodada** explora muchas de las preguntas que suscita analizar este giro, no solo desde los cuerpos y subjetividades de quienes han sido beneficiarios de los réditos patriarcales, sino también desde la crítica de su participación y responsabilidad en este ordenamiento de género como un asunto del presente. Este libro pone en evidencia además el efecto performativo que tiene en la industria académica la “confiscación de la masculinidad en los cuerpos y sexos ‘apropiados’ para representarla” y el silenciamiento de las masculinidades encarnadas en “cuerpos que han rechazado, desistido o resistido” al modelo binario heteronormativo.

Las masculinidades lésbicas, los varones trans o los *performer drag kings*, cada uno en su singularidad, se rebelan contra el mutismo, relegamiento e invisibilización de sus existencias, percibidas como espantajos amenazantes, anomalías o delitos.

Desde esta diversidad de voces **La masculinidad incomodada** es un libro esperanzador, en un momento en que requerimos convicciones confiadas en que “un mundo mejor es posible”. Las marcadas tendencias conservadoras, excluyentes, misóginas, homófobas y racistas que caracterizan muchos gobiernos populistas y autoritarios en distintas partes del mundo, incluida América Latina, exigen de nuestra parte un gran esfuerzo intelectual y político para poder las explicar y



desafiar en forma conjunta. Este libro contribuye a abonar el terreno para que se sigan librando esas luchas necesarias, “en los sindicatos, en los movimientos sociales, en las orgas políticas, en las casas, en las plazas y en las camas”.

## Datos de Autor

**Luciano Fabbri** (Rosario, 1981) es Licenciado en Ciencia Política (UNR) y Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Realizó sus estudios universitarios y primeros tránsitos en la militancia en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, donde obtuvo su título de grado con la tesina Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular (más tarde editada en Rosario y Chile). Desde el 2013 integra el equipo docente

del seminario Introducción a la perspectiva de género y el Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) de la misma Facultad. Actualmente, coordina el Área de Género y Sexualidades del Rectorado de la UNR.

En 2009 participó de la fundación del primer Colectivo de Varones Antipatriarcales en La Plata, Argentina, acompañando luego su multiplicación en otras ciudades, provincias y países de la región. Fue impulsor de los Encuentros Nacionales de Colectivos de Varones, luego conocidos como ELVas. Hace 11 años es activista, investigador, educador y consultor en el área de masculinidades y género. Actualmente, es referente del Instituto Masculinidades y Cambio Social y la Red Global MenEngage en Latinoamérica.





FEDERACIÓN ARGENTINA  
de la MAGISTRATURA  
y la FUNCIÓN JUDICIAL