

LEY "MICAELA" N° 27.499- CAPACITACIÓN EN GÉNERO
PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA HCDN

MÓDULO III

HERRAMIENTAS PARA EL ABORDAJE DE VIOLENCIA DE GÉNERO - VIOLENCIA LABORAL

16 - Poder y Género. Micromachismos

17 - El mito del amor romántico y la violencia de género.

18 - Violencia doméstica. Ruta crítica. Espiral de violencia

19 - La violencia de género en cifras. Femicidio y travesticidio.

20 - Violencia laboral: definición. Tipos de violencia laboral.

21 - Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en la HCDN.

22 - Transversalización de Género

23 - Buenas prácticas para el trabajo legislativo con perspectiva de género

AUTORIDADES

Sergio T. Massa

Presidente de la H.C.D.N.

Álvaro G. González

Vicepresidente 1º

Jose L. Gioja

Vicepresidente 2º

Alfredo V. Cornejo

Vicepresidente 3º

Juan Manuel Cheppi

Secretario General de la Presidencia

Eduardo M. Cergnul

Secretario Parlamentario

Rodrigo M. Rodríguez

Secretario Administrativo

Marta A. Luchetta

Prosecretaria Parlamentaria

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Silvia Lospenatto

Diputada Nacional

Jimena López

Diputada Nacional

Carlos Lazzarini

Director ICAP

Agustín Torroba

Director General de Recursos Humanos

Gisela Manero

Directora General de Igualdad

16. PODER Y GÉNERO.

La desigual **distribución del ejercicio del poder** de dominio conduce a una asimetría relacional entre varones, mujeres y diversidades. La posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde circulan estas desigualdades de poder y la familia/pareja, son algunos de los ámbitos en los que se manifiesta.

Según el autor Luis Bonino (1994) este poder de dominio masculino, arraigado como idea y como práctica en nuestra cultura se mantiene y se perpetúa, entre otras razones por: la división sexual del trabajo que aún adjudica a la **mujer el espacio doméstico**, su naturalización y su inscripción en las mentes de las personas; la **falta de recursos** de las mujeres -como también de otras identidades feminizadas- y la **deslegitimación social** de su derecho a ejercer el poder autoafirmativo, el uso de los varones de orientar el tipo y el contenido de las interacciones cotidianas en términos de los propios intereses, creencias y percepciones; y la **explotación** de las capacidades femeninas de **cuidado** en las que nuestra cultura hace expertas a las mujeres.

MICROMACHISMOS.

Podemos definir los micromachismos como la base que sostiene el sistema de desigualdad, son **mecanismos de dominación invisibilizados** en nuestra sociedad. Visibilizar, neutralizar y desactivar los micromachismos es un primer paso para lograr una igualdad entre los géneros. En las relaciones de pareja también sirven como **maniobras** para imponer una supuesta superioridad sobre la mujer, reafirmar un dominio ante las mujeres que se “rebelan” de un cierto espacio impuesto en la pareja o para resistirse al aumento de poder personal de la mujer. No solo se encuentran presentes en las relaciones de pareja, sino que se encuentran latentes en casi todos los vínculos sociales. Son sutiles, en algunos casos **imperceptibles** y están presentes en el **humor, en comentarios, en publicidades machistas, en el lenguaje sexista, en la comunicación, etc.**



MICROMACHISMOS EN LA PAREJA

Coercitivos

“Tené cuidado de cómo salís vestida a la calle”

“Hacés lo que te digo o vas a ver lo que pasa”

“Yo no hablo estupideces como vos”

“Te voy a ganar por cansancio”

“Voy a buscar afuera lo que no tengo en casa”

“Es ahora porque yo quiero”

“Cuánta plata más vas a gastar”

Encubiertos

“A los chicos les gusta más estar con vos”

“Es que las mujeres tienen ese instinto maternal”

“No me pidas que limpie porque yo ya hago bastante”

“No me vengas con problemas”

“Quiero cambiar, pero me cuesta, los hombres somos así”

de Crisis

“Si no hubieras cambiado estaría todo bien”

“A vos nada te conforma”

“Yo lo hubiera hecho mejor”

“Es tu problema”

“De qué te quejás si vos me conociste así?”

“Esas son locuras tuyas”

Consecuencias

Las consecuencias de estas acciones en las mujeres e identidades que las sufren pueden ser: un agotamiento de sus reservas emocionales y de la energía para sí, con una actitud defensiva o de queja ineficaz por el sentimiento de derrota e impotencia que producen, un deterioro de su autoestima, con aumento de la desmoralización, aumento de la inseguridad y disminución de la capacidad de pensar, una disminución de su poder personal y parálisis del desarrollo personal, un malestar difuso, una irritabilidad crónica y un hartazgo de la relación, de los cuales se culpan y que son frecuentes motivos de consulta a los dispositivos de salud mental

Las/os invitamos a ver el video sobre violencia laboral realizado por Diputados TV, compuesto por comentarios realizados dentro de la Cámara e identifiquen los micromachismos en ellas:
<https://youtu.be/Ph3jToqxM4>

17. EL MITO DEL AMOR ROMÁNTICO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El ideal romántico provoca la aceptación, reproducción, normalización, justificación o tolerancia de comportamientos abusivos que dificultan el establecimiento de relaciones sanas.

Marcela Lagarde (2001) define el amor romántico como un mito de nuestra cultura:

“somos construidas como seres del amor y esa construcción es muy particular -sobre todo en las sociedades occidentales- que son las que colocan este tipo de amor -conyugal- como el centro de aspiraciones en la vida de las mujeres: crecer, trabajar, estudiar y muchas cosas que tenemos por delante las mujeres, tienen sentido secundario o paralelo a encontrar el amor. El amor idealizado y fantaseado y construido con una enorme cantidad de mitos, de leyendas, de ideologías que permean nuestra conciencia y permean y educan nuestros afectos. El amor encierra recovecos de dominio que generan desigualdad, lazos de dependencia y propiedad, así como privilegios e inequidad que generan frustración, sufrimiento e incluso daño”.

Podemos identificar el mito del amor romántico en nuestra sociedad en expresiones como “el amor todo lo puede”, el mito de la “media naranja” o que los celos son “una prueba de amor”. Estas creencias ofrecen a las personas un modelo de conducta que cuando falla, produce frustración y desengaño y es uno de los factores que contribuyen a la normalización de la violencia de género en las relaciones de pareja.

La violencia de género está intrínsecamente ligada a nuestro imaginario social sobre el amor y los modelos amorosos. Son conductas que están interiorizadas en todas las personas y responden a violencias sutiles e invisibles para la sociedad. La violencia de género expresada en los femicidios o en los travesticidios son la parte visible y explícita de un sistema de jerarquización social basado en el género de las personas.

18. VIOLENCIA DOMÉSTICA.

La violencia doméstica contra las mujeres es una de las modalidades mencionadas anteriormente. Según el texto de la Ley N° 26.485 la violencia doméstica:

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

RUTA CRÍTICA

Se denomina Ruta Crítica al proceso que se inicia cuando la mujer **decide** salir de la situación de violencia. **Es una ruta**, ya que debe iniciar un camino hacia una vida sin violencias, y **es crítica** dada las dificultades, tanto personales como externas/ institucionales que se presentan para continuar con el proceso. Se debe tener en cuenta las representaciones sociales y significados sobre la violencia que existen entre el personal de las instituciones que deben ofrecer respuestas a este serio problema socio-cultural. Existen frustraciones por causas internas y/o externas que en muchos casos, pueden conducir nuevamente a la situación de violencia. Es importante entender que **no siempre la primer medida es realizar la denuncia**, ni presionar para realizarla si la mujer no está preparada. Los factores protectores que pueden ayudar son las redes institucionales, las familiares y las sociales.

La violencia contra la mujer se da principalmente en el hogar, es por esa razón que muchas mujeres que sufren situaciones de violencia, han perdido la confianza en las personas y les sea difícil recurrir a las redes institucionales para denunciar esa situación.

FUENTE: SAGOT, 2000

FASES DEL CICLO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el siguiente círculo podemos observar las fases de la violencia de género en una relación de pareja. Estos mecanismos se encuentran acompañados de lo que denominamos la **espiral de la violencia**. Esto se refiere a que esta problemática social es cíclica -vuelve a suceder- pero cada vez que se repite una nueva fase, está acompañada de **mayor violencia**. En este tipo de relaciones, los maltratos, las humillaciones o agresiones verbales van aumentando con la violencia psicológica, hasta convertirse en maltratos y agresiones físicas con cada ciclo que se va sucediendo. En algunos casos extremos pueden terminar en femicidios.



FACTORES IMPULSORES PARA CONTINUAR EL PROCESO DE RUTA CRÍTICA

INTERNOS: Refieren a procesos subjetivos, sentimientos, representaciones o mandatos sociales, razonamientos, conocimiento y actitudes de las mujeres afectadas por la violencia de género.

EXTERNOS: Posibilidad de acceso a recursos económicos y/o materiales que fortalezcan su autonomía. Conocimiento sobre la legislación vigente y sus derechos. Empoderamiento. Las redes familiares institucionales y/o sociales que alojan y protegen a la mujer y sus hijas/os, en situaciones de crisis.

FACTORES INHIBIDORES PARA CONTINUAR EL PROCESO DE RUTA CRÍTICA

INTERNOS: Dificultad para comprender y expresar la situación que está atravesando. Inseguridad, ambivalencia emocional, cólera, depresión, culpabilidad, desconfianza, miedo y ansiedad. Negación, déficits en la autoestima y en la asertividad. Pesimismo. Anticipaciones negativas. Ideas obsesivas y autodestructivas.

EXTERNOS: Presiones familiares y sociales. Inseguridad Económica y falta de recursos materiales. Actitudes negativas de las prestatarias e inadecuadas respuestas institucionales. Limitada cobertura de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de mujeres. Contextos sociales con historias de violencia. Hostigamiento y amenazas por parte del agresor.

DISTINTAS SITUACIONES



CUENTA LO QUE LE PASA.



NO PARTE DE ELLA PEDIR AYUDA, PERO RECONOCE QUE TIENE PROBLEMAS EN SU PAREJA.



NO RECONOCE QUE ESTÁ EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA.

¿Cómo tenemos que actuar?

- Impulsar a la mujer para que tome contacto con redes de protección, comparta su situación, pida apoyo, y en muchas ocasiones rompa su situación de silencio.
- Involucrar a esas instituciones y personas para que formen parte de la red de contención y apoyo.
- Concurrir al servicio especializado que realice una evaluación de riesgo y actúe en función de la Ley N° 26.485.
- Instituciones a las que las mujeres concurren y recurren. Ámbitos desde donde se pueden detectar situaciones de violencia basada en género:

- **Área Mujer (municipal o provincial).**
- **Poder Judicial / Juzgado de Paz.**
- **Municipalidad / Acción Social.**

- **Comisaría de la Mujer / OVD / Comisaría.**
- **Hospitales / Espacios Educativos / Servicios de Salud Mental.**

LÍNEA 144 DEL MINISTERIO DE MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDADES CONTENCIÓN PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA, 24 HORAS LOS 365 DÍAS DEL AÑO. LÍNEA DE CONTACTO DIRECTO A TRAVÉS DEL WHATSAPP: 1127716463 O AL correo linea144@mingeneros.gob.ar

LÍNEA 137 BRIGADA MÓVIL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA FAMILIAR. LÍNEA GRATUITA 24 HORAS LOS 365 DEL AÑO PARA CABA.

ENVIAR DE UN MENSAJE DE TEXTO AL 22676 (ACOSO), DENUNCIA DE FORMA INMEDIATA UN HECHO DE ACOSO EN EL TRANSPORTE O EN EL ESPACIO PÚBLICO, EN CABA.

4123 4510 AL 4514 OFICINA DE VIOLENCIA DOMESTICA (OVD). LAVALLE 1250 PB CABA.

CENTROS DE ATENCIÓN PARA MUJERES (MAPA SEGÚN LOCALIDAD) <https://www.argentina.gob.ar/generos/mapamujeres>

HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN PARA EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN

- Tener presente que ha **confiado en un contexto donde ha sido defraudada reiteradamente.**
- **Creer** todo lo que relate.
- No agobiarla preguntando detalles o situaciones precisas.
- **Escucha activa.** Adoptar una actitud receptiva, sin preguntar y sin juzgar.
- Respetar sus silencios. **Acompañar.**
- Ofrecerle recursos para acompañarla y fortalecerla en la Ruta Crítica.
- Si lo que acaba de relatar es una situación de riesgo para su vida **HAY que DENUNCIARLO y asesorar.**

19. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CIFRAS

El **Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres** (RUCVM), constituye el primer registro que opera dentro del Sistema Estadístico Nacional, a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), destinado a centralizar en un único registro nacional el análisis de los casos de violencia contra las mujeres. A partir de la compilación, sistematización, armonización y análisis de información proveniente de registros administrativos de organismos públicos nacionales, provinciales y municipales que registran casos de violencia contra las mujeres.

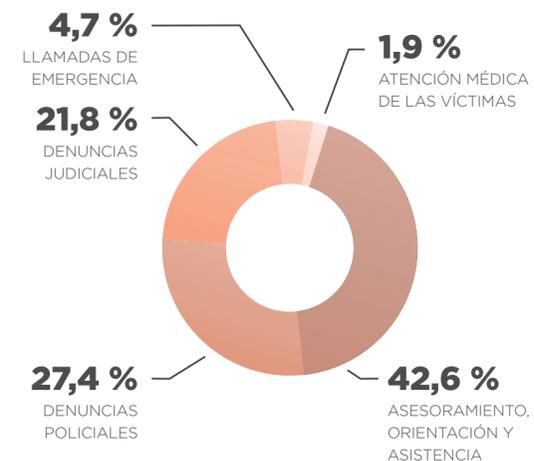
La unidad de este registro corresponde a los casos de violencia basada en el género, contra las mujeres de 14 años y más, denunciados ante alguno de los organismos e instituciones que se dedican a asesorar, asistir, informar y acompañar a estas mujeres, ya sea en forma directa o a través de terceros, e informados al INDEC. El RUCVM no incluye datos sobre femicidios, los cuales son recopilados y difundidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a través del Registro de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA) que se presenta más adelante.

576.360

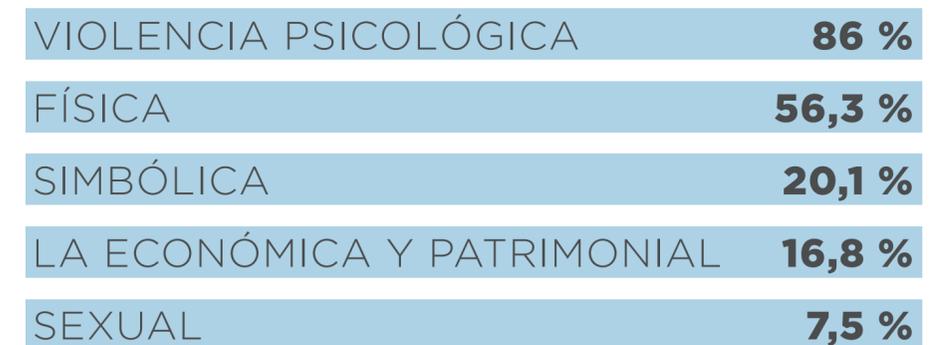
Casos

de violencia contra las **mujeres** de **14 años** y más informados al INDEC entre 2013 y 2018.

TIPO DE REGISTRO



TIPOS DE VIOLENCIA



el **52,9%** de las mujeres declaran que sufren más de un tipo de violencia en forma simultánea.

LA EDAD DE LAS VÍCTIMAS ES ENTRE **18 y 39 años** **66,6 %**

LA EDAD DEL AGRESOR sobre el **57,6 %** de los casos es

entre **20 y 39 años**

60 %

entre **40 y 49 años**

20,6 %

VÍNCULO DE LA VÍCTIMA CON EL AGRESOR SOBRE EL **67,6 %** DE LOS CASOS.

82,1 %

CORRESPONDEN CON UN VÍNCULO DE PAREJA **43,0%** O EXPAREJA **39,1%**

La modalidad de violencia tiene información en el **57,3 %** de los casos y la más informada es la doméstica con el **97,6 %**

“Los datos del RUCVM correspondientes muestran **576.360** casos de violencia por razones de género, de los cuales **326.917 (56,7%)** registraron el número de documento de identidad de la víctima. El hecho de contar con el documento permite identificar, dentro del universo de casos, la cantidad de mujeres víctimas de violencia que están contabilizadas en las distintas fuentes registrales, más allá de las veces que lo hagan”. (MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD).

FUENTE: ELABORADO EN BASE A LOS RESULTADOS DEL “REGISTRO ÚNICO DE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (RUCVM). RESULTADOS 2013-2018”, (MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD).

Observatorio de femicidios en Argentina “Adriana Marisel Zambrano” coordinado por la Asociación civil “La casa del Encuentro”

Resultados de una investigación de femicidios en la Argentina (2008 – 2017).

- **Entre los años 2008 – 2017**, se registraron **2679 femicidios**, lo cual arroja un promedio de **una mujer asesinada cada 32 horas**.
- Como resultado de esos femicidios, **3378 hijos e hijas quedaron sin madre** de los cuales más del 66 % eran menores de 18 años al momento del hecho.
- En más del **62 %** de los casos, las **víctimas** fueron **asesinadas por parejas o exparejas**.
- En cuanto al lugar de ocurrencia del hecho, se observa que el **51 % de los casos ocurrió en la vivienda donde residía la víctima**.
- Los casos de **femicidios según jurisdicción**, arroja que **la provincia de Buenos Aires concentra el 32 % de los casos**, seguida por Santa Fe (9 %), Córdoba (9 %) y Salta (6 %).
- En un **10 % de los casos existían denuncias realizadas y/o exposiciones por violencia**; y, en alrededor del **4 % existía medida cautelar de exclusión o prohibición**.

FUENTE: “Informe de Investigación de Femicidios en la Argentina desde año 2008 a 2017”, Observatorio de Femicidios en Argentina “Adriana Marisel Zambrano”.

Femicidios

La forma más extrema de la violencia contra las mujeres es el Femicidio. Se lo puede definir como el asesinato de una mujer en el contexto de desigualdades estructurales basadas en la preeminencia del dominio, el control, la posesión del varón. Cuando no se cumplen estos objetivos, el varón agresor llega hasta el aniquilamiento. Esta definición está basada en el cuestionamiento y la visibilización del extremo de la violencia de género basada en la cultura patriarcal (Casa del encuentro, 2013). El Femicidio es el asesinato cometido por un hombre hacia una mujer a quien considera de su propiedad.

Tipos de femicidios



Tipos de femicidios

Femicidio/femicidio directo: muerte violenta de mujeres, mujeres trans, travestis (niñas, adolescentes y/o adultas) perpetradas por varones por razones asociadas a su género hayan sido o no tipificadas como femicidio, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión (basada en la “Declaración sobre el Femicidio”. CEVI — 2008).

Femicidio vinculado: homicidios cometidos contra una o varias personas (niñas, niños, adolescentes, mujeres, varones, trans, travesti), a fin de causarle sufrimiento a una mujer, mujer trans o travesti. Para ello, debe existir una desigualdad de género entre la persona sindicada como autor del hecho y la mujer, mujer trans o travesti a quien se pretende afectar.

Femicidio vinculado por interposición en línea de fuego: homicidio cometido contra una o varias personas (niña, niño, adolescente, mujer, varón, trans, travesti) que se interpone/n o intenta/n evitar un femicidio. Debe surgir en la causa que existe un contexto de desigualdad de poder en razón del género entre la persona sindicada como autor del hecho y la mujer, mujer trans o travesti a quien se pretendía agredir².

Desde el 2012 en la Argentina el femicidio³ es un agravante al tipo penal básico del homicidio. En este supuesto se agrava la pena: de 8 a 25 años de prisión o reclusión a prisión o reclusión perpetua. No contamos con una figura autónoma de femicidio, desde el punto de vista penal.

²Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina, Corte Suprema de Justicia de La Nación, <https://www.csjn.gov.ar/omrecopilacion/omfemicidio/metodologia.html>

³La Ley N° 26.791 introdujo reformas en el Artículo 80 del Código Penal, que quedó redactado de la siguiente manera: “Artículo 80: Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

1° A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia.

4° Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

2° Incorporar como incisos 11 y 12 del artículo 80 del Código Penal los siguientes textos:

Inciso 11. A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género.

Inciso 12. Con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación en los términos del inciso”.

Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina de la Corte Suprema de Justicia de La Nación (CSJN)

El protocolo de trabajo del Registro de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA)¹ establece como sus fuentes de información las causas judiciales de las 24 jurisdicciones del país en las que se investiguen las muertes violentas de mujeres y mujeres trans/travestis por razones de género. Los datos más recientes son del año 2018, provenientes del relevamiento de causas judiciales entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 en as 23 jurisdicciones provinciales y en la Ciudad de Buenos Aires. El total de víctimas letales de la violencia de género en la Argentina durante 2018 es de 278:

- 255 víctimas directas de femicidios. Esta cifra incluye 4 transvesticidios/transfemicidios.
- 23 víctimas de femicidios vinculados.

Travesticidio/Transfemicidio

“El travesticidio/transfemicidio es la expresión más visible y final de una **cadena de violencias estructurales** que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la **división binaria excluyente** entre los géneros’.(...) El correlato del **privilegio cis** es la precariedad estructural de las vidas trans, sometidas a una dinámica expulsiva que, en el caso de travestis y mujeres, las mantiene cuidadosamente **separadas de la sociedad** y las ubica en un lugar material y simbólico mucho más expuesto a la visita frecuente de la **muerte prematura y violenta**”²

En el año 2019 ocurrieron en Argentina ciento setenta y siete (177) crímenes de odio, en donde la orientación sexual, la identidad y/o la expresión de género de todas las víctimas fueron utilizadas como pretexto discriminatorio para la vulneración de derechos y la violencia³.

¹<https://www.csjn.gov.ar/omrecopilacion/docs/informefemicidios2018.pdf>

² (Travesticidio/ Transfemicidio: Coordinadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina, Blas Radi y Alejandra Sardá Chandiramani. Observatorio de Género, boletín 9 de julio 2016).

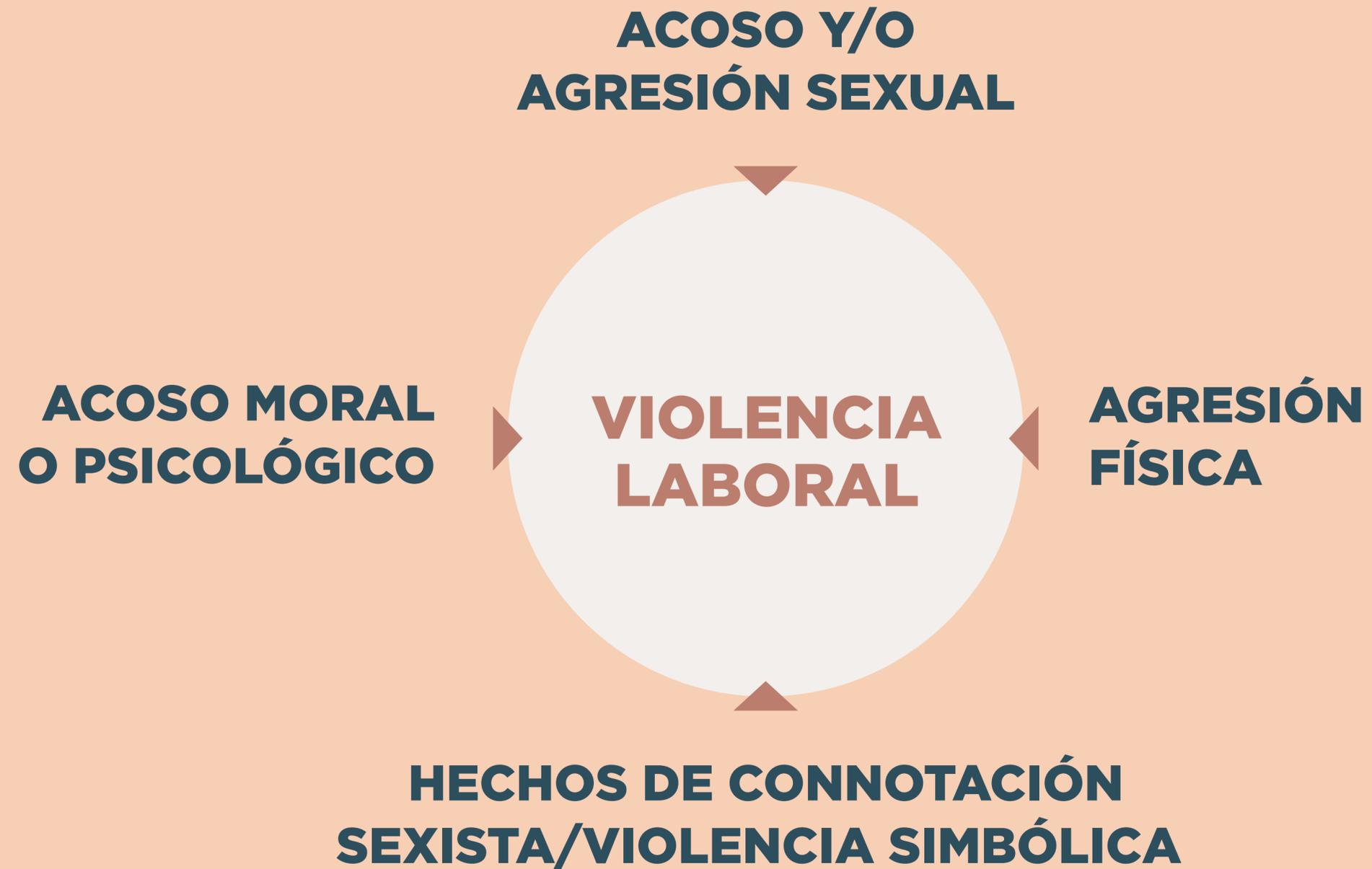
³ Datos del Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT de la Defensoría del Pueblo de la Nación (2019)

20. VIOLENCIA LABORAL: DEFINICIÓN. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

Se entiende por violencia laboral a las **acciones y omisiones de personas o grupo de personas** que, en ocasión del **ámbito o relación laboral**, en el **espacio físico y/o virtual**, en forma sistemática y recurrente, atente contra la **dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona, mediante acoso sexual, abusos, abusos de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social**. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de género, edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga. Las enumeraciones del presente artículo no revisten carácter taxativo.

(Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del poder legislativo nacional RC N° 14/18, Artículo 3°).

TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL



Tipos de violencia laboral

- **Agresión Física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre una persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un concreto daño.
- **Acoso y/o Agresión Sexual:** Todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer, o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto donde no se consienta libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia en actividad social fuera del lugar del trabajo, exhibición de fotos abiertamente sugestivas, pornográficas y/o la coacción para las relaciones sexuales.
- **Acoso Moral o Psicológico:** Todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y/o sostenido en el tiempo que busque desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para degradarla y eliminarla del espacio que ocupa. También se considera al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación, aislamiento, culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, chantaje, ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona.
- **Hechos de Connotación Sexista/Violencia Simbólica:** Toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore, o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o seguridad personal. Asimismo, la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

21. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL PODER LEGISLATIVO NACIONAL

El 4 de octubre de 2018 se aprobó el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género” dirigido a todos los sectores del Congreso de la Nación (HSN, HCDN, DAS, BC, Imprenta) en la Comisión Paritaria Permanente por medio de Resolución Conjunta N° 14/18. A su vez, el 29 de abril del 2019 se aprobó su reglamentación mediante Resolución Conjunta N° 4/19.

Objetivo:

Tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, para garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones por cuestiones de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo.

Personas comprendidas:

Está destinado a todo el personal que presta servicio con carácter permanente y transitorio tanto entre personal de igual jerarquía como por los de mayor rango respecto de los de menor jerarquía y viceversa. La autoridad de aplicación del Protocolo es la Secretaria Administrativa.

Principios

- **Asistencia:** La persona que denuncie recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del Comité de Seguimiento.
- **Gratuidad:** El procedimiento será gratuito para todas las personas que participen del mismo.
- **Reserva de Identidad:** Durante todo el procedimiento se garantizará a todas las personas involucradas, la confidencialidad de los hechos y el resguardo de su identidad. Se extiende aún después de finalizado el procedimiento, la reserva de la identidad de la persona damnificada.

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de trabajo que sea perjudicial para la persona afectada, es consecuencia de su denuncia o participación en el procedimiento, cuando ocurre dentro de los 180 días hábiles subsiguientes a su denuncia o participación.

- **Protección a denunciantes y testigos:** Ninguna persona denunciante que haya sido víctima de violencia laboral – o que brinde su testimonio como testigo - podrá sufrir perjuicio o represalia alguno en su empleo.
- **No re victimización:** Se evitará que la persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos para evitarle sufrimiento.

Responsabilidad solidaria

La Autoridad Jerárquica del área que haya sido notificada fehacientemente de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo, salvo que acredite que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que estuvieran a su cargo hacia personas que si lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado fehacientemente de tales hechos, salvo que acredite que tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Comité:

Recibe las denuncias y brinda contención, asesoramiento, sistencia legal y psicológica a las personas denunciantes y tiene las siguientes características:

1. Es interdisciplinario
2. Las personas miembros cuentan con experiencia en las problemáticas de violencia laboral con perspectiva de género,
3. Está integrado manteniendo la paridad de género, o al menos el 50% de mujeres.
4. Tres (3) personas titulares y tres (3) personas suplentes que representan a la Secretaría Administrativa y tres (3) titulares y tres (3) suplentes que representan a las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.
- 5.a. Queda automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento, aquella persona miembro que resulte denunciada por alguno de los tipos de violencia.
- 5.b. Quedará exceptuada de intervenir en el procedimiento la persona miembro que se encuentre afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas.

Funciones del comité:

El comite tiene la función de tomar:

1 - Presentaciones: Se entiende por tal a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera escrita por una persona trabajadora al Comité respecto de una situación entre terceras personas que podría requerir la intervención del Comité..

2 - Consultas: se entiende por tal a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera informal por una persona trabajadora al Comité sobre una situación particular a fin de indagar si la misma constituye o pudiese constituir un supuesto de violencia laboral.

3 - Denuncias: Se entiende por tal a los fines del presente a toda manifestación realizada ante el Comité por una persona trabajadora en la cual se expongan supuestos de violencia laboral previstos en el artículo 4° del Protocolo aprobado por RC N° 14/18.

PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO:

El protocolo estipula los preceptos que debe contemplar el procedimiento:

1. Presentación: La persona podrá realizar la denuncia, presentación o consulta ante el Comité, por escrito, telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico, en los últimos dos casos deberá ratificarla dentro de las 48 hs. Por escrito o personalmente.

2 - Entrevista: El Comité de oficio o a pedido de parte, va a fijar una entrevista personal con la persona denunciante para los fines que crea conveniente.

3 - Etapas de resolución: Una vez que recibe la presentación el Comité realiza un análisis detallado de los hechos.

Fase informal: Si del análisis de los hechos surge la existencia de alguno de los tipos de violencia laboral el Comité convocará a la persona denunciada a una entrevista confidencial donde se le se le informa de la denuncia, siempre resguardando la identidad de la persona denunciante, posibles sanciones y efectúe alegaciones.

Fase formal: Si el procedimiento informal fracasa o se acredita de que los hechos encuadran dentro de los tipos de violencia laboral, el Comité elaborará un informe de situación de riesgo para informarle a la Secretaria Administrativa como se encuentra la situación, también le podrá sugerir aquellas medidas precautorias que crea conveniente y en caso de corresponder se proceda a la instrucción de un sumario administrativo.

Asociaciones Sindicales: Las Organizaciones Sindicales con representación en Paritarias arbitrarán los medios para garantizar el cumplimiento del Protocolo, también a través de sus equipos interdisciplinarios serán receptores de las consultas, presentaciones o denuncias, las cuales serán derivadas al Comité.

El Comité elaborará un procedimiento de recepción y gestión de consultas, presentaciones y denuncias, en el término de (90) días a partir de su primera conformación.

CONTACTO COMITE DE SEGUIMIENTO
DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO
comitevlg@hcdn.gob.ar

22. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

¿De qué se trata? Es la **estrategia** que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de todos los géneros en el diseño, la implementación y evaluación de una ley, política pública o programa, buscando que todas las personas se beneficien de modo similar.

¿Cuál es su propósito? **garantizar la igualdad** de resultados en todas las etapas de una intervención pública.

¿Cómo se lleva adelante? requiere de una metodología de trabajo denominada **análisis de impacto de género (AIG)**

Análisis de Impacto de género

El análisis de impacto de género (AIG) consiste en un **examen de acciones** antes del suceso de las potenciales consecuencias de la aplicación de una ley o una política pública sobre mujeres y varones. Este análisis supone **incorporar la mirada de la igualdad de género** en los objetivos y en los resultados. El AIG debe realizarse para todas las iniciativas legislativas, incluso en aquellas que, parecerían tener escasa o nula relación con el tema. En la aplicación de una estrategia de transversalización de género en el trabajo legislativo, es recomendable incorporar el AIG como parte de la documentación que acompaña las iniciativas. Para ello es necesario contar con **información estadística desagregada por sexo, información cualitativa** sobre papeles atribuidos a los géneros para el contexto de aplicación de la iniciativa, **conocimiento sobre la legislación** nacional y la normativa internacional de derechos humanos y derechos de las mujeres y **opinión de organizaciones y personas interesadas**, organizaciones y colectivos de mujeres, expertas/os en el tema tratado y en género.

¿Cómo adoptar la estrategia de transversalización de género en la labor legislativa?

1. Utilizar el enfoque de género para analizar el funcionamiento de la propia organización y para diseñar medidas capaces de garantizar la igualdad de género entre sus integrantes.
2. Emplear este enfoque, en forma sistemática, para la preparación, el análisis y la discusión del conjunto de las iniciativas legislativas.
3. Prestar atención a la existencia de prácticas de discriminación y brechas de género en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
4. Incorporar el enfoque de género como parte del trabajo de las comisiones a cargo de debatir la asignación de recursos económicos y financieros, así como las referidas a temas de seguridad, defensa, medio ambiente, justicia, trabajo y previsión social, entre otras.
5. Que se invertirá tiempo, recursos y esfuerzos en capacitación para aplicar un análisis de género.
6. Que se contactarán diversas instituciones —como universidades, centros de estudios y organizaciones de la sociedad civil— a fin de que faciliten información e indicadores desagregados por sexo.

El **trabajo legislativo** no solo se fortalece con el intercambio de información, sino también con la posibilidad de **compartir experiencias, estrategias y agendas de trabajo** concretas con las **organizaciones sociales**.

23. BUENAS PRÁCTICAS PARA EL TRABAJO LEGISLATIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para integrar la perspectiva de género en el trabajo legislativo es necesaria una herramienta como la transversalización de género y considerar las acciones que se llevarán dentro y fuera de la Cámara Legislativa, teniendo en cuenta su rol constitucional. Podemos pensar estas acciones en cuatro ejes:

- **La administración parlamentaria:** la cultura organizacional de la legislatura, su infraestructura, la sensibilización de género en el personal y las capacitaciones. Además, analizar si la tarea de la igualdad es repartida entre los géneros que componen la Cámara.
- **Los proyectos de ley:** al examinar su creación y su tratamiento con perspectiva de género, el lenguaje utilizado, reforzar la legislación con políticas de igualdad y actualizar las existentes, contar con datos desagregados por género y evaluar el impacto de la ley en las diferentes personas.
- **El monitoreo legislativo:** identificar si las políticas que se observan contemplan la igualdad, en todas las atribuciones que son de la Cámara de Diputados y si se utilizan herramientas como la transversalización de género.
- **El Presupuesto:** incorporando el enfoque de género para su planificación, su tratamiento y posterior evaluación analizando de qué manera afecta a cada persona utilizando datos desagregados y también un enfoque interseccional.

Invitamos a que ingresen al siguiente enlace, para reflexionar sobre las diferentes acciones con perspectiva de género que pueden realizar dentro de su área laboral: <http://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/ARG%20TOOLKITGuia%20final%20web.pdf>

EQUIPOS TÉCNICOS POR LA HCDN

Observatorio de Género y Equidad:

Jimena Boland y Castilla
Catalina Cirio

Instituto de Capacitación Parlamentaria:

Sofía Balestrini
Verónica Flores Neil

Diseño:

Verónica Lago

Secretaria Administrativa:

Luciana Acuña
Noelia Amorin
Matias Gonzalez
Julieta Milito
Mercedes Otegui
Priscila Rabán
Clara Sporleder
Maria Trucco
Yamila Vega

Audiovisuales realizados por Diputados TV:

Dirección DTV: Luciano Bidal /
Guión y producción ejecutiva:
Laura Caniggia / Producción:
Jenny Durán / Edición: Nicolás
Alvarez / Cámaras: Dante Sultani
(y luces), Nicolás Alvarez,
Gabriela Paulo Godoy y Camilo
Marzano / Sonido: Estanislao Paz
y Fernando Pascual / Gráfica:
Maria Eugenia Di Pierri y Juan
Manuel Corradini