



Argentina **unida**

CAPACITACIÓN

Ley Micaela:

Hacia la construcción de espacios
de trabajo igualitarios e inclusivos

Derechos Humanos
Marco normativo

Cuaderno de Formación 2



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

2



Cuadernos de formación

**Ley Micaela: Hacia la construcción
de espacios de trabajo igualitarios
e inclusivos**

**Ministerio de Obras Públicas, áreas de Nivel
Central, entes, empresas y organismos
descentralizados y desconcentrados**



Cuaderno de Formación 1:
Introducción a la Ley Micaela

Cuaderno de Formación 2:
Derechos Humanos. Marco normativo



Cuaderno de Formación 3:
Marco conceptual en perspectiva de género

Cuaderno de Formación 4:
Violencias por motivos de género

Cuaderno de Formación 5:
**Políticas públicas para la equidad.
Corresponsabilidad de los organismos del Estado**



Glosario





Índice

Prólogo	5
Presentación y agradecimientos	6
Utilización de lenguaje inclusivo	9
Introducción	10
Los Derechos Humanos y los derechos de mujeres y diversidades	10
Principios y Derechos Humanos de las mujeres y diversidades regulados por normativas nacionales e internacionales	
Principio de no discriminación y el derecho a la igualdad	13
Medidas afirmativas	15
El derecho al reconocimiento de la identidad de género	16
El derecho a vivir una vida libre de violencia	18
Repasando	31
Referencias bibliográficas	34

“Haré los esfuerzos necesarios para que estén en un primer plano los derechos de las mujeres. Quiero ponerme al frente de las demandas de las mujeres, buscaremos reducir a través de distintos instrumentos las desigualdades de género, económicas, políticas y culturales. Ni Una Menos debe ser una bandera de toda la sociedad y de todos los poderes de la República”.

Alberto Fernández
Presidente de la Nación

Prólogo

Asumimos la responsabilidad y el compromiso ante la sociedad de aplicar la Ley Micaela, una normativa que nació por la lucha de los feminismos ante el femicidio de la joven Micaela García, una militante por los Derechos Humanos y el “Ni Una Menos”.

Una Ley que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y erradicación de las violencias contra las mujeres a todos los niveles y agentes del Estado, pero que nos invita a un involucramiento mayor: el de replantear nuestros modos de decir y de hacer e intentar comprender cómo esos modos afectan a los demás.

Todos los días podemos hacer algo al respecto. Comenzando por repensar nuestras prácticas cotidianas y cómo construimos nuestros vínculos con compañeras, compañeros de trabajo, con nuestras parejas, con nuestras hijas e hijos, con nuestras vecinas y vecinos. Modificando nuestros actos, reparando en cómo se sienten los demás con nuestras acciones, con nuestras palabras, con nuestros gestos. Redoblando el compromiso como trabajadoras, trabajadores, funcionarias y funcionarios, teniendo siempre presente que, en el hacer de cada obra, recomendación técnica, procedimiento administrativo y comunicación institucional, estemos construyendo igualdad y mayores oportunidades para el desarrollo y ejercicio pleno de las autonomías de las mujeres y LGBTI+.

Somos personas diferentes; celebramos la diversidad de posicionamiento ante el mundo, de saberes, de vocaciones, de opciones sexuales y de cuerpos; pero debemos tener los mismos derechos. Como agentes del Estado, estamos llamados a comprometernos con la igualdad efectiva y la Ley Micaela nos insta a darnos un espacio colectivo para reflexionar, proponer y cambiar el rumbo hacia una Argentina más justa. Es una tarea de todas y todos, y debe comenzar cuanto antes, ahora mismo.

Gabriel Katopodis

Ministro de Obras Públicas

Presentación y agradecimientos

Al comenzar la actual gestión, el Ministro de Obras Públicas, Gabriel Katopodis, nos encomendó la tarea de construir una agenda de género que impactara en las formas de hacer obras públicas.

Fue así que -con motivo del 8 de marzo de 2020- reunimos a las referentes sindicales para dialogar acerca de lo que había ocurrido años anteriores en los organismos que hoy componen el Ministerio de Obras Públicas y cuáles eran las prioridades que a su entender, debíamos encarar. Surgió allí la importancia de visibilizar el rol de las mujeres, el diseño y la puesta en marcha de los protocolos contra la violencia, la revisión de las licencias, la construcción de espacios para la lactancia, la promoción de planes de igualdad y la implementación de la Ley Micaela, entre muchos otros temas.

Un mes después, nos encontrábamos con referentes de todos los organismos, designadas por las autoridades, para analizar la agenda planteada en aquella primera reunión por las sindicalistas y establecer pasos a seguir. La agenda se fortaleció y se constituyeron grupos de trabajo para ordenar los asuntos a trabajar y darnos un plan. Abrimos asimismo la participación a quienes quisieran formar parte de esta red que sería el motor y la mecha encendida constante de la agenda de género que propuso el ministro.

Mientras tanto, por decisión del presidente Alberto Fernández, el Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad se conformaba y comenzaba a impulsar ya no sólo las prioridades de su cartera de Estado sino la del Gobierno Nacional en su conjunto, potenciando el compromiso de muchas autoridades con las políticas de género y brindando instrumentos a las personas que debían llevarlas adelante.

No fue difícil entonces avanzar porque encontramos un terreno fértil para fundar una perspectiva de género situada: en las problemáticas que las trabajadoras con años en nuestros organismos conocían y con la experiencia de otras tantas luchas de las recientemente incorporadas; con una ciudadanía y unos movimientos de mujeres y de diversidades que siguen reclamando derechos para todas las personas y marcan el espacio que existe en la sociedad argentina para continuar; y con capacidades en el Estado tanto para diseñar nuevos instrumentos de políticas públicas que efectivicen las demandas como para ampliar alianzas con organizaciones no gubernamentales expertas en cada materia.

La Red de Género y Diversidad del Ministerio de Obras Públicas fue creciendo y discutió los 40 textos que propuso el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad para dar sustento a la implementación de la Ley Micaela; impulsó diversos conversatorios para analizar diferentes aristas de las problemáticas de violencia e igualdad; promovió espacios institucionales para llevar adelante las políticas de género en los organismos; socializó y acompañó la confección de protocolos que se debatieron en los espacios paritarios; dio respuesta a los requerimientos de otras políticas nacionales vinculadas a género y diversidad y trabaja en hacer realidad el cupo trans y el cupo para personas con discapacidad; entre otras tantas acciones.

Así, la Red, en su corta vida, obtuvo resultados muy concretos en materia institucional: dio lugar a la creación del Programa para la Transversalización de las Políticas de Género y Diversidad del ministerio; desarrolló y acompañó las estrategias para la formación en Ley Micaela y ya sensibilizó a más de 1.000 autoridades; impulsó y fortaleció los procesos de constitución de los 7 protocolos que faltaban en el marco de los convenios colectivos de trabajo; se encuentra apoyando la revisión y confección de licencias que también faltan; involucró a las áreas de Recursos Humanos, Comunicación y Prensa y a las áreas jurídicas, de planificación y de ejecución de obras de todos los entes y organismos del MOP; realizó una línea de base sobre brechas de género entre nuestras trabajadoras y trabajadores; bregó por la incorporación en la agenda el presupuesto con perspectiva de género y una línea programática de infraestructura de cuidados; trabaja para potenciar la colaboración internacional en materia del rol de las mujeres en la gestión del agua y construyó los compromisos del ministerio tanto en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género como en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad.

Esta colección de cuadernos de formación Ley Micaela MOP inaugura un conjunto de materiales que esperamos desplegar de la mano de la Red y de otras que estamos constituyendo: redes con otros ministerios para abordar toda la infraestructura con perspectiva de género, con las provincias y municipios para llevar la perspectiva a nivel federal, con los sindicatos y las cámaras del sector, con instituciones de la sociedad civil y de la cooperación internacional, con las universidades. Sin lugar a duda, paso a paso, nos haremos más fuertes y tenemos la responsabilidad de dejar bases sólidas para que la agenda de género y diversidad avance en el futuro cuando ya no estemos.

La colección está compuesta por 5 cuadernos, un glosario y un material instructivo para tutoras y tutores. El primero de los cuadernos es introductorio para brindar un panorama de todo lo que se planteará a lo largo del curso; el segundo aborda el marco normativo nacional e internacional en materia de Derechos Humanos; el tercero plantea los aspectos conceptuales más sobresalientes; el cuarto trata sobre las definiciones de violencias por razones de género; y el quinto considera la mirada integral y transversal y acciones posibles hacia la igualdad.

Todo el trabajo realizado en apenas 16 meses es muy rico y suficiente como para contarlo con el objetivo de que sirva de experiencia para otras personas que se enfrentan a desafíos semejantes. La única receta para alcanzar lo propuesto, desde nuestro humilde punto de vista, es que esas redes y esas tareas se hagan desde una perspectiva feminista, es decir, practicando la construcción colectiva en igualdad y desechando las malas prácticas que todas y todos hemos mamado del patriarcado. Si lo hacemos, edificaremos instrumentos de política pública y culturas organizacionales distintivas, mejores, y que nadie podrá remover.

Por último, debemos agradecer muy sinceramente a todas las personas que aportaron su mirada, su energía, su apoyo y aliento para que tanto estos cuadernos como todas las metas alcanzadas sean posibles, en especial, a las más de 100 personas que hoy militan, promueven e impulsan la Red de Género y Diversidad del querido MOP. Gracias a las referentes que han leído, corregido y releído estos cuadernos y empujan la agenda institucional cada día.

Gracias también al trabajo altamente profesional y comprometido de Florencia Moragas, coordinadora de Políticas de Género del MOP y activa militante feminista; a Laura Bernstein, compañera incansable y experta en formación y capacitación; y a Macarena Justel, nuestra abogada y generosa especialista.

Gracias de antemano a quienes pasarán por estos cursos y leerán los cuadernos y compartirán sus inquietudes y pareceres. El diálogo respetuoso y tolerante es el insumo básico de una sociedad democrática e inclusiva. Bienvenidas, bienvenidos y bienvenidos a esta desafiante y estimulante aventura.

María Pía Vallarino

**Directora de Relaciones Institucionales
Ministerio de Obras Públicas**

Utilización de lenguaje inclusivo

El lenguaje que utilizamos cotidianamente da forma a las maneras de entender el mundo y las relaciones entre las personas. El lenguaje inclusivo actualmente es sujeto de muchos debates porque, como sostiene Sara Pérez (2019), pone en juego si reforzamos relaciones de poder o si tratamos de modificarlas. Mediante el lenguaje se puede cuestionar un orden social y las relaciones de género imperantes y dicho cuestionamiento desafía la forma en que esto se pone de manifiesto en la lengua; eso es lo que más incomoda y perturba.

Existe una amplitud de propuestas de lenguaje inclusivo o no sexista. Aquí nos inclinamos por reemplazar el uso del masculino genérico con sustantivos colectivos neutros (esto es, por ejemplo, decir “la humanidad” por “los hombres” o “las personas que trabajan” por “los trabajadores”) y reemplazar “a” u “o” cuando denotan género por la letra “e”. Asimismo, utilizaremos el sustantivo “varones” en lugar de “hombres” por el uso pretendidamente universal del término “hombre” como sinónimo de humanidad.

Como parte del proceso pedagógico que iniciaremos en este curso, invitamos a que quienes perciban incomodidad ante el uso del lenguaje inclusivo evalúen qué y por qué les produce tal sentimiento.

La Ley Micaela nos convoca a repensar nuestras formas de actuar, a reflexionar acerca de nuestras relaciones, y el modo en que nos vinculamos con otras personas y ello incluye, inevitablemente, las formas de decir las cosas.

Guía de recursos



Vocabulario



Contenido multimedia



Normativa



Para seguir pensando



Introducción

El Presente Cuaderno de Formación profundiza en el conocimiento de instrumentos legales para la protección de derechos de las mujeres y LGBTI+, desde una perspectiva de Derechos Humanos, tanto en el marco normativo internacional en los que nuestro país asume compromisos, como en las leyes nacionales.

Conoceremos un poco más acerca de las normas que establecen:

- El **principio de no discriminación y el derecho a la igualdad**, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979 y, a nivel nacional, la Ley 26.618 de Matrimonio Civil, conocida como “Ley de Matrimonio Igualitario”.
- El **derecho a vivir una vida libre de violencia**, respaldado internacionalmente por instrumentos como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 (conocida como la Convención de Belém do Pará) y, a nivel nacional, por la Ley 26.485 de 2009 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- La **protección ante la violencia, discriminación y acoso en el ámbito laboral**, amparada por el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y algunos instrumentos del ámbito laboral en los Convenios Colectivos de Trabajo.
- El **derecho al reconocimiento de la identidad de género**, como los Principios de Yogyakarta y la Ley 26.743 de Identidad de Género.

Los Derechos Humanos y los derechos de mujeres y diversidades

Desde la Revolución Francesa en adelante, diferentes tratados, convenios y declaraciones establecen la igualdad ante la ley. Pero las personas ¿somos realmente iguales? La igualdad, la libertad y la ciudadanía son valores fundamentales en una organización democrática de gobierno. Sin embargo, sus concepciones y alcances han ido variando a lo largo de la historia. Cuando comenzaron a formularse estos principios, los conceptos de igualdad sólo integraban a los varones, blancos, propietarios.

La declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 fue el primer instrumento normativo moderno en hablar de igualdad: “Todos los hombres nacen libres e iguales”, dice en su Artículo 1°. Sin embargo, en las colonias de las potencias mundiales seguía habiendo esclavitud y las mujeres no eran libres, sino que estaban bajo la tutela de sus padres o maridos.

La modernidad prometía la igualdad, pero dejaba afuera a mujeres, niñas/os, esclavas/os y trabajadoras/es pobres. En 1791, la francesa Olympe de Gauges presenta una **Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana**, a partir de la cual fue víctima de burlas y exclusiones.

En la Argentina, la Constitución Nacional garantiza libertad “para nosotros, y para todos los hombres que quieran habitar el pueblo argentino”. No obstante, cuando fue escrita en 1853, aunque declara la libertad de vientres, mantiene la posesión de los y las esclavas existentes.

La Ley Sáenz Peña de 1912 establece el **voto universal**, aunque este “universo” se refiera únicamente a los varones: las mujeres argentinas no tuvieron derecho al voto hasta 1948. Recién con la reforma del Código Civil de 1968 las mujeres tuvieron derechos civiles plenos, como por ejemplo tener propiedades a su nombre o abrir una cuenta bancaria sin autorización de su padre o su marido.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Art. 1°). Y agrega que “toda persona tiene todos los

derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2°).

El paradigma de los Derechos Humanos habla de igualdad normativa y legal y sostiene que todas las personas son iguales ante la ley. Pero la experiencia diaria muestra menosprecio y desinterés por el principio de igualdad, ya que existen prácticas y situaciones que se presentan como la contracara de este principio: nos referimos a la discriminación. Los avances normativos para proteger los Derechos Humanos son resultado de luchas para legitimar a sectores excluidos como sujetos de derecho.

En los últimos años hubo grandes avances en materia normativa a nivel nacional e internacional en lo relativo a la violencia por motivos de género, colocándola en el marco de las violaciones a los Derechos Humanos. Los movimientos a favor de los derechos de las mujeres y diversidades han tenido que luchar durante décadas para que la comunidad internacional perciba que este tipo de violencia es un problema de Derechos Humanos y no un asunto privado. La violencia inhibe la capacidad de las mujeres para gozar de los derechos y libertades en plano de igualdad de condiciones con los varones.

Violencia contra las mujeres



“El hecho de colocar a la violencia contra la mujer en el marco de las violaciones de Derechos Humanos representa un importante cambio conceptual. Esta medida significa que las mujeres no están expuestas a la violencia de manera accidental o porque padecen alguna vulnerabilidad congénita, sino que esa violencia es el resultado de una discriminación estructural muy arraigada, que el Estado tiene la obligación de abordar. De modo que prevenir y afrontar la violencia contra las mujeres no es un acto caritativo. Se trata de una obligación jurídica y moral, que exige medidas y reformas de índole legislativa, administrativa e institucional”.

ACNUDH

Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos

<https://bit.ly/3ICC53n>

En la Argentina contamos con leyes que han sido y siguen siendo una consolidación de derechos por la igualdad y equidad de género. En muchos casos, se trata de cuerpos normativos que fueron pioneros para la región y el mundo, y que representan avances históricos en la protección de

derechos de las mujeres y LGBTI+. En este Cuaderno de Formación profundizaremos sobre el marco normativo internacional, nacional y la regulación específica en el ámbito de trabajo para la protección de derechos de las mujeres y diversidades.

Principios y Derechos Humanos de las mujeres y diversidades regulados por normativas nacionales e internacionales

Principio de no discriminación y el derecho a la igualdad

Pese a la existencia de diversos instrumentos jurídicos internacionales por la no discriminación, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, las mujeres seguían siendo objeto de importantes discriminaciones. Es por esto que, a partir de los años 60, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) empieza a consolidar esfuerzos para fortalecer las normas relativas a los derechos de las mujeres.

Tanto a escala internacional como nacional, han existido importantes esfuerzos jurídicos por sancionar, evitar y erradicar los distintos tipos de violencia y discriminación hacia las mujeres y diversidades.

En 1963, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicita la elaboración de una declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Le siguió, en 1979, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, cuya redacción estuvo a cargo de una comisión específica y fue aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1981.

Dicha convención es el tratado internacional más completo en protección de los derechos de las mujeres. Sus recomendaciones exigen a los estados parte de dicha Asamblea adoptar políticas a favor de la igualdad entre varones y mujeres, y tomar medidas activas que apunten a eliminar la **discriminación** en todos los ámbitos. Además, deben rendir cuentas anualmente con respecto a los avances comprometidos.

En nuestro país, las recomendaciones de la CEDAW fueron incorporadas en el año 1985, a través de la sanción de la Ley 23.179. Con la reforma

constitucional de 1994, fue incluida junto con otros tratados internacionales de Derechos Humanos, y se le dio **rango constitucional**. A partir de ese momento, la jerarquía de la CEDAW es superior a las leyes nacionales y sus recomendaciones marcaron las líneas para adecuar la normativa local o sancionar nuevas leyes que contemplen los derechos que garantizan. La Convención exige a los Estados Parte **intervenir activamente para evitar la discriminación hacia las mujeres**. A partir de su ratificación, toda normativa o instrumento que limite la capacidad jurídica de las mujeres “se considerará nulo” (Art. 15). La CEDAW toma como punto de partida la **discriminación estructural** e histórica hacia las mujeres.

Naciones Unidas. 1979. Artículo 1º



“La expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”.

La CEDAW refiere a la discriminación en todos los aspectos de la vida de las mujeres. Considera que la discriminación puede ser efecto de acciones que tienen el **objetivo** de discriminar, o de acciones cuyo **resultado** es la discriminación. El Comité habla en ese sentido de discriminación **directa e indirecta**.

Dicha Convención introduce el concepto de discriminación contra las mujeres como una categoría jurídica, pero también como parámetro para medir avances, a partir del cual se evalúa la administración pública y el sistema jurídico de cada país miembro.

El texto aprobado en 1979 no abordaba de manera específica la violencia hacia las mujeres y diversidades y sólo se refería a discriminación. En 1992, a través de la Recomendación General N° 19, el Comité indica que la violencia hacia las mujeres es “**una forma de discriminación** que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

En 1999, el Comité adopta un **protocolo facultativo** que establece los mecanismos de evaluación de los avances de cada país miembro con respecto a la adopción de las medidas exigidas, y fija mecanismos de denuncia para las violaciones graves de los principios de la Convención. El Congreso

de la Nación Argentina ratificó la adhesión a este protocolo en 2006, y a partir de allí el Estado debe informar periódicamente los avances.

En **2010**, tras un extenso debate, el Congreso Nacional aprobó la **Ley 26.618** de Matrimonio Civil, conocida como **“Ley de Matrimonio Igualitario”**, que **suprime el requisito de que las personas que contraen matrimonio sean de diferente sexo**. Esta ley representó los cambios que se venían dando en la sociedad, dado que ya había muchas parejas constituidas entre personas del mismo sexo, pero no podían acceder a los mismos derechos.

El Artículo 2° de la ley establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”. Esto convirtió a la Argentina en el primer país de América Latina (y segundo del continente, después de Canadá) en ampliar el concepto de matrimonio a personas del mismo sexo.

Esta ley, sancionada por el Congreso Nacional en junio de 2010, a partir de numerosas solicitudes de las organizaciones de la comunidad LGBTI+, también constituye un ejemplo de **cómo los cambios en las costumbres de una sociedad generan transformaciones normativas que se adecúan a las realidades sociales** y amplían el alcance de los derechos.

La Ley de Matrimonio Igualitario constituyó un hito en el reconocimiento de derechos para las parejas del mismo sexo en nuestro país al igualar derechos con las parejas heterosexuales. **Cambiar la expresión “marido y mujer” por “contrayentes” en la ley generó modificaciones culturales y simbólicas que permitieron ampliar el respeto por los derechos de las personas independientemente de su orientación sexual.**

Medidas afirmativas

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer exige la adopción de medidas afirmativas para eliminar la discriminación, “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad” (Art. 4°).

Uno de los aspectos más interesantes de la CEDAW es la exigencia a los Estados Parte de tomar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta tradicionales de varones y mujeres en la sociedad y en la familia, “con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las

prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” y garantizar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en la crianza (Art. 5°).

¿Qué son las medidas afirmativas?



Las medidas o acciones afirmativas son aquellas destinadas a promover la participación social en diferentes ámbitos (por ejemplo, laboral, educativo, político, etc.) de grupos de personas que históricamente fueron excluidos o con escasa participación por motivo de su género, raza, discapacidad, entre otras.

Algunos de los mecanismos más comunes son el establecimiento de cupos, becas, acciones de capacitación o normativa para la protección frente a la discriminación. Comúnmente se las suele llamar discriminación positiva, pero no constituyen actos de discriminación sino de reconocimiento de derechos.

Por su propia naturaleza, son de carácter transitorio: existen mientras sean necesarias normas que aseguren la equidad en la participación.

El derecho al reconocimiento de la identidad de género

En nuestro país la sanción de la Ley 26.743 de Identidad de Género en 2012, también representó un hito en la conquista de derechos, dado que subraya el derecho fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, a ser tratada de acuerdo a ella, al libre desarrollo de su persona y, en particular, a ser identificada de ese modo.

Es decir, aunque no se haya realizado el cambio de nombre, sexo y/o foto en el DNI, las personas trans tienen derecho a ser identificadas con el nombre de pila elegido y según la identidad de género autopercebida. Además, debe conservarse la confidencialidad acerca del nombre anterior.

Ley 26.743. Art. 12°



“A su sólo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el Documento Nacional de Identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada”.

Esta norma es pionera en el mundo por su perspectiva despatologizante, desjudicializante y desestigmatizante. Decimos que es **despatologizante** porque no requiere ningún diagnóstico médico, intervención quirúrgica ni tratamiento físico o psicológico de ningún tipo, previo o posterior a la solicitud de modificación de datos registrales. Es **desjudicializante** porque no requiere intervención judicial, sino que –a solicitud de la persona interesada– se deberán cambiar los registros o legajos en el ámbito que corresponda, incluyendo la partida de nacimiento y el DNI. Por último, es **desestigmatizante** porque garantiza el derecho de las personas trans al trato digno, respetando su identidad autopercebida.

Principios de Yogyakarta



Su redacción está basada en los **Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género**, conocidos como “Principios de Yogyakarta”. Fueron elaborados a petición del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en esa ciudad indonesia, y presentados a la ONU en 2007. Si bien no son una norma de aplicación obligatoria –es decir, no son vinculantes–, constituyen un estándar jurídico internacional para la protección de derechos de las lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, ya que reconocen los derechos de las personas a no ser discriminadas por su **orientación sexual** o su **identidad de género**.

Otra de las características salientes de esta norma es el acceso a la **salud integral**, porque garantiza el acceso a tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas, totales o parciales, para la adecuación corporal de acuerdo a la identidad elegida.

A pesar de que la Ley de Identidad de Género promueve una gran ampliación de derechos para las personas trans, en su vida diaria todavía enfrentan graves problemas de discriminación, como grandes dificultades en el acceso y la inclusión laboral, el acceso a programas de salud, y la persecución policial, entre otros.

La firma del Decreto presidencial 721/20, publicado en septiembre de 2020, y luego la Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, sancionada en 2021, constituyen ejemplos de medidas afirmativas. Ambos establecen el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público. Este cupo garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero. Se trata

de un hecho histórico que busca reparar una desigualdad estructural que existe en la sociedad respecto a la población travesti trans.

Para reflexionar



Les compartimos un fragmento de este testimonio de la actriz y cantante Susy Shock recopilado por Marlene Wayar en su libro *Travesti: una teoría lo suficientemente buena*. Su relato nos muestra la necesidad urgente de la protección de derechos de personas trans. “Yo discuto familias y discuto paternidades y maternidades, porque hay algo ahí que es el primer des-abrazo desde donde no hay retorno, y si hay retorno, posibilidad de emparchar eso nos cuesta tiempo, vida. Y no podemos condenar a una persona a que le cueste vida y tiempo para decir “Yo soy esto”, para andar empoderada por el mundo (...) Somos niñitos expulsados de hogares heterosexuales. O sea: la trava no es un hongo que aparece a los 18, parada en la esquina en la zona roja y empiezan ahí la discusión sobre si está bien, si está mal y todo eso. Son niños expulsados y ahí es donde me parece gigante interpelar a esta hegemonía. ¿Alguien se atreve a decir que está bien echar a infancias a la calle porque no son como él quiere? (...) Ese crimen lo comete esa hegemonía. Las familias son heterosexuales”.

Wayar, M (2018). *Travesti: una teoría lo suficientemente buena*. Buenos Aires, Muchas Nueces, pp. 65-66.

La Ley 27.636 establece que no podrán pedirse requisitos que puedan obstaculizar el acceso al empleo de las personas transexuales, transgénero y travestis. En ese sentido, menciona que no se tendrán en cuenta los antecedentes contravencionales y/o penales si no son relevantes para el puesto. Además, si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no tienen la educación secundaria completa, podrán ingresar a trabajar con la condición de cursar y finalizar el nivel educativo faltante. Estas medidas apuntan a garantizar la igualdad real de oportunidades, dado que se trata de una población históricamente excluida, en situación de vulnerabilidad y con grandes dificultades de acceso a la educación formal.

Ley 27.636. Artículo 7°



“Toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión”.

La rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI no es requisito para acceder al cupo. Se establece también que se brinden capacitaciones al personal del Poder Ejecutivo Nacional para asegurar que la inclusión en los puestos de trabajo del sector público se

realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas, sin reproducir situaciones de discriminación históricas, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

El derecho a vivir una vida libre de violencia

En 1994, se reúne en Belem do Pará (Brasil) una convención para tratar los marcos legales para abordar específicamente la **violencia** contra las mujeres: la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, conocida como “Convención de Belém do Pará”. Su informe de recomendaciones define la violencia contra las mujeres, establece su derecho a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales.

A partir de la constatación de que la CEDAW dejaba un vacío en el **abordaje específico** de las violencias por motivos de género, se inició un diálogo participativo con expertas de toda América, organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general, que concluyó en la redacción de este tratado, incorporando los aportes de las organizaciones y movimientos de mujeres.

Propone, por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado.

En Argentina, esta Convención es ratificada a través de la sanción de la Ley 24.632 de 1996. Su adopción obliga al Estado Nacional y a los estados provinciales a sancionar leyes específicas y a tomar medidas concretas hacia la erradicación de la violencia hacia las mujeres.

La Convención de Belém do Pará entiende a la violencia contra las mujeres como violación de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales. Establece, por primera vez, mecanismos de protección y defensa contra las violencias en todas sus dimensiones, tanto en el ámbito público como privado. Los estados firmantes de la Convención se comprometen a actuar para la prevención y abordaje de las violencias. Dicha Convención define a la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta, basada

en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” (Art. 1°). Especifica además los ámbitos en que la violencia física, sexual o psicológica puede tener lugar:

- Dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal.
- En la comunidad, lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- Perpetrada o **tolerada** por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Los estados que adhirieron a la Convención acuerdan hacer las modificaciones normativas necesarias y adoptar **medidas específicas** para la protección del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y a que se respeten y protejan sus Derechos Humanos. Entre ellas enumera:

- Servicios especializados apropiados para la atención de personas en situación de violencia por razón de su género, incluyendo refugios, servicios de orientación para toda la familia, y cuidado de los niñas, niños y adolescentes afectados.
- Programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia.
- Programas de capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.
- Alentar a los medios de comunicación a elaborar normas de difusión que no reproduzcan pautas discriminatorias hacia las mujeres.
- Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar las violencias contra las mujeres.
- Diseñar programas de educación formales y no formales, incluyendo la formación a agentes del Estado, “para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados

para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”, con el objetivo de modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

Este último punto fue el puntapié para la sanción de la Ley Micaela y la implementación del curso que estamos transitando.

Para reflexionar



Tanto la CEDAW como la Convención interamericana de Belém do Pará, en sus redacciones originales, se refieren a “la mujer” en singular. A lo largo del tiempo se fue modificando esta expresión para referirse a “las mujeres” en plural, de manera que dé cuenta de la multiplicidad de experiencias y formas de ser mujeres.

En la actualidad, se habla de discriminación o violencia por motivos de género o razones de género para incluir la diversidad de situaciones que ocurren poniendo el foco en el motivo antes que en el sexo de la persona que las sufre. De esta manera se abandona el sesgo esencialista que implicaba pensar una única manera de ser mujer y visibiliza a personas LGBTI+ (lesbianas, gays, trans, bisexuales, travestis, intersex y otras) que no se identifican como mujeres, que también atraviesan violencias o discriminación por su condición de género.

A nivel nacional, en **2009** se sancionó el instrumento legal más completo para la protección de la violencia hacia las mujeres: la **Ley 26.485 de Protección Integral contra toda forma de Violencia contra las Mujeres**. Esta ley de alcance federal generó un cambio de perspectiva con respecto a la normativa anterior que abordaba la violencia doméstica, al considerar la violencia en un sentido integral (física y sexual, pero también psicológica, económica, o simbólica) y en el marco de relaciones sociales de desigualdad. Las modificatorias aprobadas en 2019 extienden el alcance de esta ley, reglamentando también sobre **el acoso callejero y la violencia política**.

Dicha ley representó un avance muy importante con respecto a la **visibilización** de las diversas formas y manifestaciones de la violencia. Apunta a detectar y eliminar conductas que afectan la vida, la libertad o la seguridad personal de las mujeres, tanto en el ámbito público como privado. Sus objetivos son la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida y garantizar el derecho a una vida libre de violencia.

Ya desde su nombre, se refiere a **todos los ámbitos en que las mujeres desarrollen sus relaciones interpersonales**. Apunta a la erradicación de la violencia en todos los tipos de relaciones sociales, no sólo a la violencia

intrafamiliar o doméstica. Sitúa su origen en las **relaciones de poder desiguales** que existen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que valora lo considerado “masculino” como superior o más importante que lo “femenino”. En el Cuaderno de Formación 4 se profundiza este aspecto.

Para reflexionar



Luego de la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, la mayoría de las provincias argentinas habían aprobado leyes puntuales para la protección de las personas en situación de **violencia familiar o doméstica**. Diferentes iniciativas desde el Congreso y de organizaciones feministas solicitaron una respuesta que aborde la problemática de manera más integral, no sólo circunscrita al ámbito familiar o doméstico.

La Ley 26.485 representó un cambio de paradigma con respecto a la normativa anterior, dado que modificó el eje de la protección de la familia hacia el **derecho a vivir una vida libre de violencia**.

Para ello, la ley propone combatir los “patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género”, es decir, “las prácticas, costumbres y modelos de conductas sociales y culturales, expresadas a través de normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión que aliente la violencia contra las mujeres” (Art. 2°, Inc. e). Esta mirada implicó un cambio de perspectiva con respecto a las manifestaciones de la violencia, y echó luz sobre una serie de situaciones que se encontraban naturalizadas en la sociedad y toleradas por la costumbre. Aportó además una visión integral de la problemática al abordar el problema de la violencia en las relaciones interpersonales en un contexto más amplio, de una sociedad marcada por relaciones de desigualdad.

En su articulado, la ley establece una **definición** jurídica de la violencia por motivos de género y detalla los **tipos** que puede asumir, y las **modalidades** o ámbitos en los que se pueden identificar estas violencias.

Ley 26.485. Artículo 4°



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

Se considera violencia indirecta a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Es importante resaltar que el Estado, muchas veces, es un agente que ejerce violencia hacia las mujeres. Es una institución jerárquica con una cultura organizacional que reproduce violencias, no sólo de manera directa (como no dar una atención adecuada, minimizar o invisibilizar situaciones de violencia, tolerar el acoso y maltrato) sino también de manera indirecta, por ejemplo, cuando se ejecutan políticas públicas que reproducen desigualdades. Entre los tipos que puede asumir la violencia, la ley detalla: la de tipo física, psicológica, sexual, económica-patrimonial y simbólica. En 2019 fue aprobada una ley modificatoria que incluye también a la violencia política. En el cuadro que sigue, se detallan los diferentes tipos de violencia.

Cuadro 1: Tipos de la violencia

Física	Violencia que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo, y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
Psicológica	Violencia que causa daño emocional, disminución de la autoestima y perjudica el pleno desarrollo personal y la autodeterminación. Sus medios pueden ser la amenaza, el acoso, la humillación, el descrédito, la manipulación y el aislamiento. Incluye también la culpabilización, la vigilancia constante, la exigencia de obediencia, la coerción verbal, la persecución, el insulto, la indiferencia, el abandono, los celos excesivos, el chantaje, la ridiculización, o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica.
Sexual	Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares, así como la prostitución forzada, trata, acoso y abuso sexual.
Simbólica	Violencia que -a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos- transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
Política	Violencia que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 26.485.

Por otro lado, la Ley 26.485 define también los **ámbitos en que se manifiestan los distintos tipos de violencia**, atendiendo las diferentes relaciones de poder que se articulan en los distintos espacios en los que se desarrollan relaciones interpersonales. Se incluye a la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y, a partir de 2019, aquella que tenga lugar en el espacio público, o acoso callejero.

Cuadro 2: **Modalidades de la violencia**

Doméstica	Aquella ejercida por un integrante del grupo familiar con vínculos por consanguinidad, pareja o afinidad, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, incluyendo las relaciones vigentes o finalizadas.
Institucional	Aquella realizada por las/los agentes pertenecientes a cualquier institución pública, los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
Laboral	Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea e incluye el hostigamiento psicológico.
Contra la libertad reproductiva	Aquella que vulnera el derecho a decidir libre y responsablemente si se quiere atravesar un embarazo o interrumpirlo, el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.
Obstétrica	Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos.
Mediática	Publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta atente contra la dignidad de las mujeres, legitime la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad.
En el espacio público	Aquella ejercida en lugares públicos o de acceso público, a través de conductas o expresiones que afecten o dañen su dignidad, integridad, libre circulación y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 26.485.

La Ley 26.485:

- Permite una mirada integral acerca de las diferentes manifestaciones de las violencias, y también propone una respuesta integrada desde las políticas públicas. Determina además la adopción del principio de **transversalidad** en todas las medidas y establece la necesidad de generar acciones coordinadas desde los diferentes niveles del Estado y la sociedad.
- Incentiva la cooperación y participación de la sociedad civil, compromete a entidades privadas y actores públicos no estatales y garantiza la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley.
- Define como órgano rector al Consejo Nacional de las Mujeres (desde diciembre de 2019 es el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad) y lo faculta para el diseño de las políticas públicas intersectoriales necesarias para abordar toda la complejidad de la problemática.

La violencia doméstica



El ámbito doméstico está ligado al concepto de familia, la pareja, lo íntimo y privado. Si bien existen tipos y organizaciones familiares muy variadas, en nuestra sociedad, el modelo de familia remite a una familia nuclear compuesta por una pareja heterosexual con sus hijos e hijas. En esta “familia modelo”, quien cumple la función paterna oficia como “jefe de familia”, concentra los ingresos económicos familiares y la toma de decisiones, y a quien cumple la función materna le corresponde el trabajo doméstico y el de cuidados que no es remunerado. Las familias –con esta jerarquización de actividades que sostiene una división marcada por el género de las tareas– basadas en la idea de convivencia cotidiana, suelen ser el territorio primordial y propicio donde se manifiesta la violencia doméstica.

En línea con la protección contra la violencia hacia la salud reproductiva (aquella que vulnera el derecho a decidir libre y responsablemente si se quiere atravesar un embarazo o interrumpirlo), el 30 de diciembre de 2020, el Congreso Nacional sancionó la **Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE)**.

La aprobación de esta ley significó un hito en la lucha por los derechos de las mujeres en América Latina. La aprobación de la normativa y su puesta en funcionamiento es el resultado de años de lucha del movimiento feminista, que hizo del derecho al aborto legal, seguro y gratuito una de sus

mayores banderas. Así, Argentina se convierte en el cuarto país de la región en legalizar el aborto.

La ley establece que las mujeres y personas con otras identidades de género con capacidad de gestar tienen derecho a decidir y acceder a la atención de la interrupción del embarazo en los servicios del sistema de salud; requerir y recibir atención postaborto en los servicios del sistema de salud; y prevenir los embarazos no intencionales mediante el acceso a información, educación sexual integral y a métodos anticonceptivos eficaces.

Publicidad y estereotipos de género



La integralidad y el cambio de paradigma que propone la Ley 26.485, visibilizan formas de violencia que se encontraban naturalizadas, y evidencian la necesidad de brindar respuestas integrales desde la intervención estatal, promoviendo los cambios culturales necesarios para la prevenir que las violencias se reproduzcan.

La implementación de esta ley trajo un fuerte efecto simbólico en la manera en que nuestra sociedad percibe las violencias, y hoy permite debatir sobre prácticas que hace unos años no se consideraban como violentas y que actualmente resultan inadmisibles; por ejemplo, las publicidades sexistas que reproducen estereotipos de género hoy son consideradas violencia mediática.

Aquí algunos ejemplos para reflexionar: <https://bit.ly/3mWTv2b>

Protección ante la violencia, discriminación y acoso en el mundo del trabajo

Con respecto a las **violencias por motivos de género en el ámbito del trabajo**, en 2016 se llevó a cabo la reunión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. En esta reunión se llegó a la conclusión de que es necesario abordar el concepto de violencia desde un marco más amplio, dado que no existe un único tipo de violencia laboral, sino que hay diversas formas que están entrelazadas con los motivos de género, y que afectan “desproporcionadamente a un género sobre otro”.

A partir de allí, se conformó una comisión redactora con especialistas de todos los países miembros que culminó con la adopción del **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** y la **Recomendación 206**, firmado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo, y ratificado por el Congreso de la Nación, mediante la Ley 27.580, el 11 de noviembre de 2020. El Convenio establece el derecho de toda

persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La OIT y el Estado Nacional continúan realizando diferentes acciones, centradas en la difusión del Convenio y su Recomendación, la promoción de la adecuación de la normativa nacional, provincial y municipal, y el análisis colectivo del alcance de este instrumento entre las organizaciones del mundo del trabajo.

En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una **violación a los Derechos Humanos**, el incumplimiento de la igualdad de oportunidades y es **incompatible con el trabajo decente**.

El Convenio 190 es la primera norma internacional sobre violencia y acoso en el mundo laboral. Reconoce, por primera vez, el derecho de toda persona a vivir en un mundo libre de violencia y acoso, dado que afecta la dignidad, la salud y el entorno familiar y social. Asimismo, reconoce el **impacto de la violencia doméstica** en el mundo del trabajo.

Convenio 190 de la OIT



Este Convenio adopta un enfoque inclusivo, integrado, que tiene en cuenta las consideraciones de género, y aborda las causas subyacentes y los factores de riesgo.

Inclusivo: dado que protege a todos los sectores de la economía formal e informal, urbana y rural, en todas las modalidades de contratación.

Integrado: ya que trata a la violencia y el acoso en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal.

Consideraciones de género: porque trata la discriminación y el abuso de relaciones de poder y las normas de género que fomentan la violencia y el acoso, como los estereotipos de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación.

La violencia y el acoso se definen como comportamientos, acciones o amenazas “que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”, incluyendo la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas **por razón de su sexo o género**. En este sentido, presenta una propuesta superadora a los instrumentos internacionales anteriores que hablaban de “mujeres”, mientras que aquí **incluye a otras identidades sexogenéricas** que también sean susceptibles de ser discriminadas.

La norma alcanza a todas las personas con **cualquier tipo de relación con el mundo del trabajo**, es decir, trabajadores asalariados, con cualquier tipo de modalidad contractual, estable o eventual, incluyendo pasantes, trabajo voluntario, personas en situación de capacitación laboral, despedidas o en busca de empleo. Se reconoce que los “individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso. Es por esto que no se refiere a violencia laboral específicamente, sino a la violencia **en el mundo del trabajo** en general.

El Convenio abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral o cualquier tipo de instalación donde se realice el trabajo, incluyendo viajes, desplazamientos desde y hacia el trabajo, comunicaciones relacionadas con el trabajo, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional, o lugares de alojamiento proporcionados por el empleador. También incluye los comportamientos violentos de terceras personas en estos ámbitos, aunque no estén vinculadas contractualmente, como –por ejemplo– la violencia ejercida por los clientes.

Asimismo, el Convenio 190 establece el deber de **dar tratamiento a los efectos de la violencia doméstica** en el ámbito laboral, con la inclusión de **licencias laborales por violencias**, pero también **dispositivos de acompañamiento**. Se deben proveer recursos de **reparación y apoyo a las víctimas**, y sanciones a las personas que ejerzan violencia, así como actividades de capacitación y formación para la prevención de acciones de violencia y acoso. Además, establece que los Estados Parte deberán adaptar la normativa laboral, civil y penal para proteger estos derechos, y formalicen mecanismos de control y seguimiento.

Por su parte, la **Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo**, sancionada en 2021, se constituyó en una norma relevante para la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo. Esta ley modifica la Ley de Contrato de Trabajo en la relación laboral que se desarrolla a distancia, y regula los derechos y obligaciones de las partes.

Dicha norma introduce el derecho de la persona trabajadora a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias, y el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o personas mayores que conviven

con ellas y necesitan asistencia específica. **Si el empleador no respeta este derecho, se presume que comete una discriminación.**

A partir del traslado masivo a la modalidad de trabajo a distancia, debido a la pandemia de Covid-19, quedó en evidencia que este tipo de trabajo acentuaba las desigualdades de género. El reparto desigual de tareas domésticas, acentuado en los hogares donde conviven personas dependientes, generó mayor carga de trabajo para las mujeres. El derecho a la desconexión y a compatibilizar horarios intenta mejorar las condiciones laborales.

Otro ejemplo de normativa que apunta a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral es el Decreto 475/21 de **Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado**, que establece que las mujeres podrán sumar de uno a tres años de servicios computables para su **jubilación por cada hija o hijo** que hayan tenido. Esta norma reconoce que las tareas de cuidado constituyen un trabajo, y que su reparto es desigual y recae mayormente sobre las mujeres.

En los últimos años, se incorporaron al Convenio Colectivo para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/06) una serie de cláusulas destinadas a reducir las desigualdades de género en el ámbito laboral. En 2018, a través del Decreto 1086 se incorporaron al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (APN) las **licencias por violencia de género y por nacimiento de hijo/a para la persona no gestante**. En 2020, el Decreto 668/20 incorporó además la licencia para adopción y guarda con fines de adopción; y **franquicias** horarias para el cuidado de niñas, niños y adolescentes y personas con discapacidad a cargo.

La licencia por nacimiento de hija/o otorga 15 días corridos de licencia a partir de la fecha del nacimiento a la persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental. Si bien no es suficiente para fortalecer la distribución equitativa de las responsabilidades parentales al interior de la familia, resulta un gran avance con respecto a los 3 días que se otorgaban anteriormente.

La **licencia por violencia de género incorpora el artículo 147 bis al Convenio Colectivo de Trabajo**, que otorga 15 días corridos por año prorrogables a agentes de la APN que estén atravesando situaciones de violencia por motivo de género. Además, permite la modificación del lugar y/o horario

de prestación de servicio si la persona lo requiere. En caso de compartir lugar de trabajo con la persona agresora, se buscará que estas modificaciones se apliquen sobre este último¹.

Por su parte, la licencia para la integración familiar y guarda con fines de adopción y adopción de integración, introducida por el Decreto 668/20, otorga una licencia especial por 100 días corridos para agentes que acrediten que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción. En caso que la guarda fuese otorgada a una pareja donde ambos integrantes sean trabajadores de la APN, podrán alternar la licencia de la forma que les sea más conveniente, a decisión de las partes.

El decreto mencionado incorpora la figura de **franquicias horarias**, tanto para la adaptación escolar como para la asistencia a actos, reuniones u otro trámite escolar de las niñas, niños y adolescentes a cargo, y personas con discapacidad de cualquier edad en cualquier nivel educativo.

Por último, es importante mencionar que, a partir del 1 de julio de 2021, se incorporó al Convenio Colectivo 214/06 para la Administración Pública Nacional una **licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género**. La medida prevé una facultad de 30 días continuos o discontinuos por año calendario con goce íntegro de haberes, para atención y tratamiento médico, que garantice su salud integral mediante intervenciones quirúrgicas totales y parciales, y/o tratamientos hormonales, desde un paradigma de despatologización, tal como establece la Ley 26.743 de Identidad de Género.

¹ Al momento de escribir el presente Cuaderno de Formación, el Estado empleador y las entidades sindicales elaboran a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género.

Repasando

Cuadro 3: **Normativa internacional y nacional**

Normativa internacional	
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW) y su Protocolo Facultativo (1979)	<ul style="list-style-type: none"> • Define qué es la discriminación contra las mujeres. • Reconoce explícitamente las condiciones estructurales de desventaja. • Establece parámetros de políticas públicas para combatirlas.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belém do Pará) (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • Define a la violencia contra las mujeres y sus ámbitos. • La enmarca dentro de las violaciones a los Derechos Humanos. • Establece medidas de protección. • Obliga a los Estados parte a tomar medidas activas para prevenir y erradicar las violencias.
Principios de Yogyakarta (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocen los derechos de las personas a no ser discriminadas por su orientación sexual o su identidad de género. • No son obligatorios, pero constituyen un estándar jurídico internacional.
Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. • Reconoce el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y establece el deber de abordarla desde los espacios laborales.

Fuente: Elaboración propia en base a normativa nacional e internacional.

Normativa nacional	
Ley 26.485 de Protección Integral contra toda forma de Violencia contra las Mujeres (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Define a la violencia por motivos de género, sus tipos y modalidades. • La aborda desde una perspectiva integral, incorporando aspectos culturales y simbólicos.
Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Elimina el requisito de que las y los contrayentes tengan diferente sexo.
Ley 26.743 de Identidad de Género (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Garantiza el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género autopercebida. • Reconoce el derecho de todas las personas a ser identificadas y tratadas de acuerdo a su identidad, a modificar los datos personales en el Registro y a acceder a tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas totales o parciales para la adecuación del cuerpo a la identidad elegida.
Decreto 214/06 Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y sus modificatorias (2006, 2018, 2020 y 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Crea la Comisión de Igualdad y de Trato (CIOT) para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral. • Reconoce el respeto por la igualdad de trato por razones de género. • Establece licencias por violencias de género. • Extiende a 15 días las licencias por nacimiento para personas no gestantes. • Incorpora franquicias horarias por motivos de cuidado. • Establece licencias para la salud integral por identidad de género.

<p>Decreto 721/20 de Cupo Laboral Trans y Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (2020 y 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protegen el acceso al empleo formal de travestis, trans y personas no binarias en condiciones de equidad. • Establecen un cupo laboral en el sector público de un mínimo del 1% para Trans y No Binaries (TTNB).
<p>Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regula el derecho a decidir la interrupción del embarazo y a la atención posparto. • Garantiza el acceso a la atención en los servicios del sistema de salud. • Promueve el acceso a información, educación sexual integral y a métodos anticonceptivos eficaces.
<p>Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regula los derechos y obligaciones de las partes en el trabajo a distancia. • Introduce el derecho de la persona a no ser contactada y a desconectarse fuera de su jornada laboral y durante las licencias. • Reconoce el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado.
<p>Decreto 475/21 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado (2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce a las mujeres un año de servicios computables para su jubilación por cada hija o hijo que hayan tenido y dos años de aportes por hija/o adoptada/o. • Reconoce de forma adicional un año por hija/o con discapacidad y 2 años en caso de que haya sido beneficiaria/o de la Asignación Universal por Hija/o por al menos 12 meses. • Reconoce los plazos de licencia por maternidad y de excedencia de maternidad a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijas/os.

Fuente: Elaboración propia en base a normativa nacional e internacional.

Referencias bibliográficas

Declaración Universal de Derechos Humanos. París, 10 de diciembre de 1948, Serie de Tratados de las Naciones Unidas, vol. 78, p. 277.

Disponible en: <https://bit.ly/34fD22F>

Ley Nacional 23.179. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 3 de junio de 1985.

Disponible en: <https://bit.ly/3mX4tVp>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém do Pará. Belém do Pará, Brasil.

Disponible en: <https://bit.ly/3JE7IAr>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190). Ginebra, Suiza.

Disponible en: <https://bit.ly/3qN4CMI>

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995.

Disponible en: <https://bit.ly/3pR821p>

Ley 26.378. Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 9 de junio de 2008.

Disponible en: <https://bit.ly/3pVuOFa>

Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y sus modificatorias. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 14 de abril de 2009.

Disponible en: <https://bit.ly/3Hyftk3>

Ley 26.618 de Matrimonio Civil. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 22 de julio de 2010.

Disponible en: <https://bit.ly/3sXV0Be>

Ley 26.743 de Identidad de Género. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 24 de mayo de 2012.
Disponible en: <https://bit.ly/32LUkUE>

Ley 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 10 de enero de 2019.
Disponible en: <https://bit.ly/3sXHkWD>

Ley 27.533. Modificación Ley 26.485. Incorpora el tipo de violencia política y la modalidad de violencia pública-política. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 20 de diciembre de 2019.
Disponible en: <https://bit.ly/31ovSbi>

Ley 27.501. Modificación Ley 26.485. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 8 de mayo de 2019.
Disponible en: <https://bit.ly/3pRBq7x>

Ley 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 24 de octubre de 2006.
Disponible en: <https://bit.ly/3pVI1OB>

Ley 27.555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.
Disponible en: <https://bit.ly/3HxvDKz>

Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE).
Disponible en: <https://bit.ly/3F6Hkq5>

Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas transvestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”.
Disponible en: <https://bit.ly/3qPceOw>

Decreto 214/06. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 1 de marzo de 2006. Disponible en: <https://bit.ly/330JLgi>

Decreto 721/20 Cupo Laboral. Boletín Oficial de la República Argentina, Ciudad de Buenos Aires, 4 de septiembre de 2020.
Disponible en: <https://bit.ly/3qQvJWK>

Decreto 475/21 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado.

Disponible en: <https://bit.ly/3JGMHj6>

Wayar, M. (2018). Travesti: una teoría lo suficientemente buena. Buenos Aires, Muchas Nueces, pp. 65-66.

Derechos Humanos: Marco normativo. Cuaderno de formación 2

Ministerio de Obras Públicas | Argentina
Mayo 2022

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad de Gabinete de Asesores

Titular: Cecilia Cardini

Dirección de Relaciones Institucionales

Directora: María Pía Vallarino

Se agradece la colaboración de: Vanina Muraca, Luciana Betteto, Melisa Marturano, Martín Etchebehere, Víctor Taricco, Martín De Nicola. Y a las autoridades, profesionales, técnicos y asistentes de los diferentes organismos públicos aportantes a la publicación

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas

Dirección: Vallarino, María Pía

Coordinación general de Bernstein, Laura

Editado por Moragas, Florencia

Contribuciones de Justel, María Macarena

Trabajo preliminar de Red de Género y Diversidad MOP

Revisado por Onofrio, María Paula

Diseñado por Meschini, Daniel

Ministerio de Obras Públicas

Derechos Humanos : Marco normativo : cuaderno de formación 2 - 1a ed.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Obras Públicas, 2022.

Libro digital, PDF - (Ley Micaela : Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos ; 2)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48069-1-8

1. Estudios de Género. 2. Política de Obras Publicas.

I. Título.

CDD 352.34



Autoridades

Ministro de Obras Públicas
Gabriel Katopodis



Titular de la Unidad Gabinete de Asesores
Cecilia Cardini



Directora General de Coordinación
Técnica e Institucional
Renée Córdova Malaver



Directora de Relaciones Institucionales
María Pía Vallarino



**Programa para la
Transversalización de
las Políticas de Género
y Diversidad**

Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Red de Género
y Diversidad

ISBN 978-987-48069-1-8



9 789874 806918