



Glosario de género y diversidad



Herramientas para una mirada
integral e inclusiva en clave
de género



Ministerio de Educación de la Nación
Glosario de género y diversidad : herramientas para una mirada integral e inclusiva en clave de género y diversidad / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Educ.ar S.E., 2021.
Libro digital, eReader

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-1909-24-7

1. Derechos Humanos. 2. Educación Sexual Integral. 3. Identidad de Género. I. Título.
CDD 371.714



Ministro de Educación:

Jaime Perczyk

Gerente General de Educ.ar S.E.:

Rubén D'Audía

Autoría:

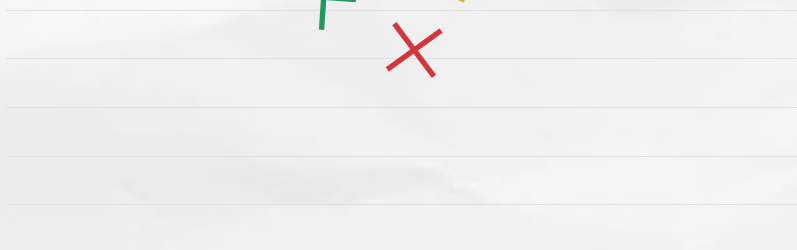
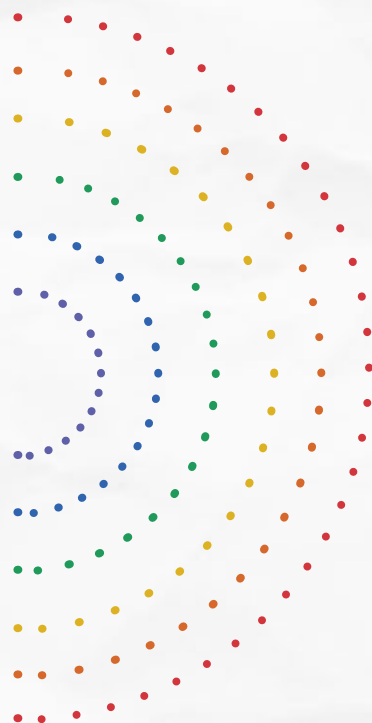
María Pía Brugo
Analía Benvenuto
Fernando Bur
Andrea del Giorgio
Laura Ximena Pérez Arjona
Verónica Tamame

Edición y corrección:

Georgina Ghiglione

Diseño:

Manuel Vazquez
Lucía Ledesma



Índice

El lenguaje, su uso y las prácticas inclusivas

5

Recomendaciones generales	6
Usos lingüísticos excluyentes	12
Buenas prácticas en la ejemplificación de ideas y selección de recursos	13

Definiciones y términos claves

16

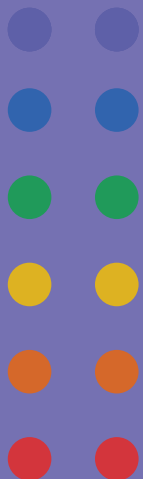
Fuentes consultadas	44
---------------------	----

Glosario de género y diversidad



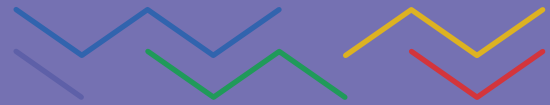
Herramientas para una mirada integral e inclusiva en clave de género

“El lenguaje –por su estrecha relación con el pensamiento–
puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural,
e influir positivamente en el comportamiento humano
y en nuestra percepción de la realidad”
(UNESCO, 1991).



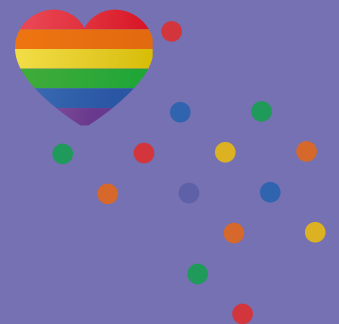
El lenguaje, su uso y las prácticas inclusivas

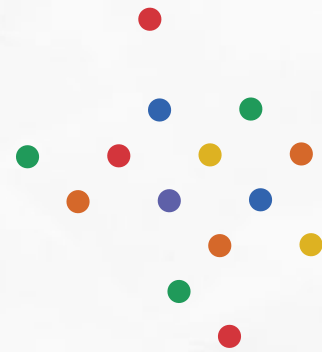
El **lenguaje** es una construcción social, es dinámico, forma parte del conjunto de prácticas sociales y culturales; a través de este se construyen y transmiten las representaciones sociales, los pensamientos y valores, establece realidades, pero también, invisibiliza, estereotipa y normatiza miradas e identidades. Para avanzar en mayores estándares de igualdad es preciso analizarlas en profundidad e interpelarlas.



En este proceso de deconstrucción y construcción de un nuevo andamiaje que está atravesando Educ.ar por medio del Área de Género y Diversidad para transversalizar la perspectiva de género en la institución, es necesario conocer y aprehender distintos términos y sentidos que pueden ser novedosos o resultar desconocidos. Es por eso que se considera pertinente elaborar un glosario que brinde definiciones de términos que se identifican como claves para la perspectiva de género y diversidad, así como algunas recomendaciones para la producción de contenidos, propuestas y materiales producidos desde **Educ.ar**.

A fin de enriquecer este material, para su elaboración se consideraron las orientaciones del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, como así también múltiples documentos y fuentes de otras instituciones y organismos nacionales e internacionales que serán referenciados al final del documento.





1.

Recomendaciones generales

En líneas generales todas las sugerencias podrían sintetizarse en estas recomendaciones amplias:

- ◆ **Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente que permita la visibilización de la mujer y de otras identidades, y no solo el masculino genérico. Hacer uso de las distintas técnicas de lenguaje no sexista.**
- ◆ **Incorporar la mirada de género y diversidad en Educ.ar.**
- ◆ **Incluir una visión crítica en clave de género en la selección de los recursos, diseño de propuestas y contenidos, para que no reproduzcan las asimetrías de género y los roles estereotipados.**

Considerar los siguientes aspectos:



Visibilizar el género cuando sea necesario:

Existen diferentes alternativas para que la escritura sea incluyente y no binaria.

A ▶



Desdoblamiento, que consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra: “los alumnos y las alumnas” y no reducir únicamente a la expresión masculina “los alumnos”. No obstante, se recomienda no abusar de esa opción porque puede dificultar la lectura. Se sugiere también utilizar: “las y los alumnos” o “los y las alumnas”.

B ▶

Tratar de **evitar los artículos “las y los”** cuando resulte posible o buscar **sustantivos colectivos**. Ejemplos: “las personas estudiantes”, “quienes estudian”, “el estudiantado”, “personas trabajadoras”, “quienes trabajan”, “integrantes de la institución”, etc.

C ▶

También se recomienda el uso de otras **estrategias tipográficas** como la barra [/] o los paréntesis [()] para explicitar tanto el femenino como el masculino. Es útil para hacer mención a cargos. Si bien se trata de un recurso útil, se recomienda no abusar de él porque puede sobrecargar el texto y dificultar la lectura, ya que deberá duplicarse la coordinación en todos los casos.

Ejemplos: “El/La director/a se ocupará de coordinar la campaña de promoción”. “El informe deberá presentarse al (a la) Auditor(a) para que lo certifique”. Sin embargo, dado que se trata de una alternativa que presenta poca accesibilidad, se sugiere su utilización sólo para materiales impresos, pero no en sus versiones digitales.

D ▶

Para nombrar colectivos y grupos se recomienda utilizar palabras genéricas inclusivas nombrando “a las personas”, en lugar de colocar pronombres y términos masculinos genéricos que invisibilizan otras identidades. Por ejemplo: “el empleado de Educ.ar” se podría reemplazar por “la persona que trabaja en Educ.ar” o “persona que integra el equipo” o “quien o quienes trabajan en Educ.ar” o “personal que trabaja en Educ.ar”.



E ▶

El uso de la “@”, “x” y la “e” se da a lo largo del proceso hacia la construcción colectiva de una sociedad más inclusiva e igualitaria, que integre la diversidad en su amplio espectro, y el lenguaje inclusivo es parte de este proceso. Para superar el masculino genérico y el binarismo, se han empleado diferentes recursos que permiten dar cuenta de la diversidad sexual y de género.

En un comienzo, se utilizó el “@” que sigue vigente en pocos ámbitos; en la actualidad hay un uso más generalizado de la “x”, sin embargo, aunque ambas permiten superar la bi-categorización reduccionista de varones y mujeres, al no tener un sonido fonológico que permita dar cuenta de una generalidad inclusiva, al momento del habla o lectura se repiten las formas masculinas (MMGyD, 2020). Asimismo, tal como ocurre con los paréntesis y la barra, el uso del @ y la “x” no resultan accesibles para los lectores de pantalla, cuestión que es necesario considerar en el momento de elegir la estrategia más inclusiva.

En el caso de la “e”, se encuentra actualmente en uso y está muy difundido en algunos ámbitos, como los sectores adolescentes y juveniles. Resulta superador en términos fonológicos y para la lectura, sin embargo, al no reemplazar la “a” y la “o” no sería adecuado como única estrategia.



EL USO DE ESTAS ESTRATEGIAS DEBE CONSIDERARSE EN LA MEDIDA EN QUE NO DIFICULTEN EL SENTIDO Y COMPRENSIÓN DEL TEXTO, ENTENDIENDO QUE SU INCORPORACIÓN SE ENMARCA DENTRO DE UN PROCESO DE DECONSTRUCCIÓN CULTURAL MÁS AMPLIO QUE AÚN ESTÁ DESARROLLÁNDOSE.



En cuanto al orden de los pares

La anteposición, como norma del masculino al femenino, supone aceptar la preferencia de un género sobre otro. No existe ninguna justificación gramatical para el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina. Aunque siempre es preferible evitar los desdoblamientos (excepto cuando no haya otro modo de visibilizar a las mujeres), lo lógico es que si se producen, se introduzcan de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual.

Si en un documento se hace referencia constante a “las personas usuarias”, en ocasiones se puede desdoblar usando a lo largo del texto “las usuarias” y “los usuarios”.

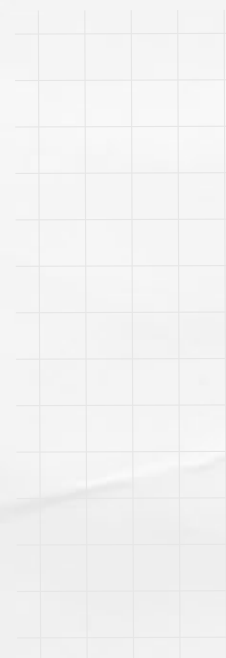
Ejemplos: “Las niñas y los niños deben asistir a la primera clase con los elementos necesarios.” “El tribunal está integrado por juezas y jueces de distintos países.”



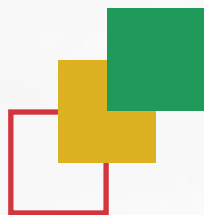
Evitar incluir expresiones que refuercen estereotipos o connotaciones negativas:

Algunas expresiones tienen connotación negativa o refuerzan patrones, a partir de una concepción estereotipada de características sobre los cuerpos, étnicas, raciales, de género, clase, entre otras, por lo que se recomienda evitarlas.

Ejemplos: “Las niñas y los niños deben asistir a la primera clase **con sus padres**”.



En lugar de “padres”, que es en masculino, se puede reemplazar por “madres y padres”, “sus familias”, “figuras referentes”, “personas responsables del cuidado”.



Otras expresiones estereotipadas y discriminatorias: “Trata de blancas” se sugiere “trata de personas”, “trabajo en negro o en blanco” se sugiere “trabajo no registrado o registrado”, “menores” se sugiere “niñas”, “niños” o “adolescentes” o “infancia”, según se trate. “Hombre público” se refiere a quien tiene presencia e influencia en la vida social, generalmente es un funcionario, o alguien famoso, pero cuando se habla de “mujer pública”, toma otro significado, y suele entenderse que se trata de una prostituta. Más ejemplos: “Los hombres no lloran”, “se comporta como un hombre/ como una señorita”, “es fuerte como un hombre”, entre otras.



Otras palabras y pronombres sin marca de género

Que pueden ser útiles: “humanidad”, “comunidad”, “especialista”, “cónyuge”, “persona”, “quien/quienes”.



Para utilizar términos genéricos, colectivos, abstractos y construcciones metonímicas:

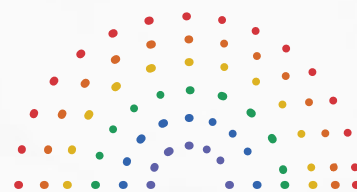
colocar términos como “la ciudadanía”, “la población argentina”. Construcciones metonímicas: “dirección” en lugar de “los directores”. También se pueden utilizar: “secretaría”, “presidencia”.



6

Para hablar de personas con alguna condición particular o problemática de salud:

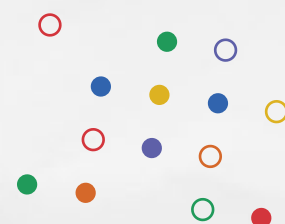
Se sugiere utilizar, preferentemente, expresiones genéricas, como la expresión “persona que convive con el virus de VIH”, “persona en situación de discapacidad”, ya que con esta referencia se incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos, es decir, romper con la idea de que la persona pudiera ser nombrada por su diagnóstico o padecimiento.



7

Para el uso de formas impersonales:

Se sugiere evitar las generalizaciones en masculino utilizando formas impersonales, por ejemplo: “es necesario completar”, en lugar de “el candidato deberá completar”, “las personas” en vez de “el usuario”, “el asignado”, marcando su condición masculina.



2.

Usos lingüísticos excluyentes

Estos usos son variados y combinables entre sí; es importante conocerlos y no utilizarlos.

◆ **Duales aparentes y vocablos ocupados:**

Son palabras que cambian de significado según se apliquen a un género u otro. Suele ocurrir, sobre todo en palabras que designan cargos o profesiones, que **las formas femeninas poseen un significado inferior o negativo con respecto a la forma masculina**. Algunos ejemplos: “secretario”: persona que por oficio público da fe de escritos y actos; en contraposición a “secretaria”: asistente; en el término “sargento”: militar, en cambio “sargenta”: mujer autoritaria y de modales bruscos.

◆ **Vacíos léxicos:**

Son palabras que carecen de equivalente en el otro género. La ausencia suele perjudicar a las mujeres: “Misoginia: aversión u odio a las mujeres”. Esta palabra existe hace mucho tiempo. En cambio, “Misandría: aversión u odio a los hombres”, esta palabra es un neologismo, es decir, se incorpora su uso en el siglo XX.

◆ **Salto semántico:**

Fenómeno lingüístico que consiste en que una palabra con apariencia de genérico (que incluye a hombres y a mujeres) revela más adelante que su **valor era específico** (sólo incluía a varones). Por ejemplo: “El seguro médico cubre a los afiliados y a sus mujeres”.

◆ **Asimetría en el trato dirigido a mujeres y varones:**

Los tratamientos de cortesía que convierten a las mujeres en dependientes, o **la forma de dirigirse a las mujeres mediante diminutivos o vocablos que las infantilizan**, todavía son frecuentes en algunos contextos comunicativos. Estos usos jamás se aplican a los varones. Por ejemplo: “¿Cómo estás gordita?”

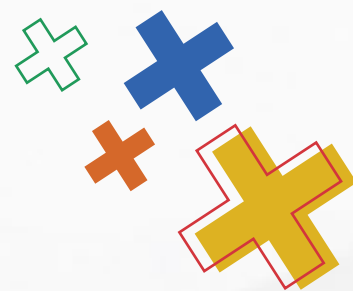
◆ **Aposiciones redundantes**

Consiste en **destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otros rasgos o atributos** que son pertinentes al asunto, como ser: “El trabajador” y “la mujer trabajadora”.



3.

Buenas prácticas en la ejemplificación de ideas y selección de recursos



Elaboración de ejemplos:

Los discursos pueden reproducir estereotipos de género que favorecen las desigualdades y promueven violencias cuando en su contenido se brindan **ejemplos** que invisibilizan o discriminan a las mujeres y otras identidades. Revisar cuidadosamente este tipo de ejemplificaciones para evitar la reproducción de estereotipos de una mirada única y binaria sobre las identidades.

PROPICIAR QUE LOS EJEMPLOS PROMUEVAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO ENTRE LAS MUJERES Y OTRAS IDENTIDADES Y VARONES AL REPRESENTARLAS EN ROLES, ACCIONES, ACTITUDES, ÁMBITOS, ETC., DE FORMA DIVERSA E IGUALITARIA. ❤️❤️❤️



Por otra parte, al igual que el texto escrito, los **recursos** que se utilizan para representar situaciones o ideas, pueden reproducir las asimetrías de género, por lo cual es pertinente analizarlas y realizar una selección cuidadosa.

Se sugiere utilizar imágenes de diferentes configuraciones familiares. Por ejemplo, si se coloca una imagen o dibujo con una situación en la que hay una mujer realizando tareas domésticas, es preciso revisar en qué contexto se usa ya que se podría estar reforzando la idea de que a las mujeres les “corresponden”, únicamente, las tareas del ámbito doméstico y las actividades y responsabilidades del mundo privado.

Es una buena práctica desde una perspectiva de género y diversidad colocar imágenes de familias con configuraciones diversas: monoparentales, comaternales, coparentales, familiares que podrían ser tías, tíos, abuelos o abuelas con niñas, niños o familias con personas trans.



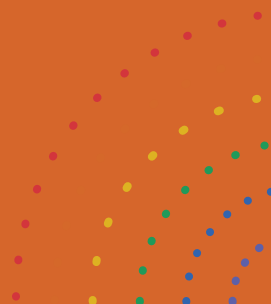
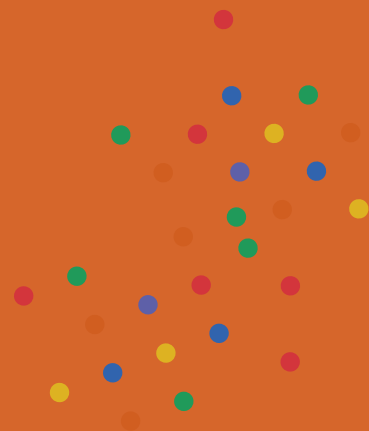
ES UNA BUENA PRÁCTICA QUE SE INCLUYA UNA MIRADA CRÍTICA Y ATENTA QUE PERMITA REALIZAR UNA RUPTURA CON LOS ROLES ESTEREOTIPADOS DE GÉNERO QUE TANTO LOS CONTENIDOS, PROPUESTAS, COMO LAS IMÁGENES O VÍDEOS, DEN CUENTA DE FIGURAS MASCULINAS REALIZANDO LAS TAREAS DOMÉSTICAS COMO CORRESPONSABLES, NO COMO QUIENES BRINDAN UNA “AYUDA” O “HACEN UN FAVOR” A LA MUJER.



Definiciones y términos claves



LOS DISCURSOS PUEDEN REPRODUCIR ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE FAVORECEN LAS DESIGUALDADES Y PROMUEVEN VIOLENCIAS CUANDO EN SU CONTENIDO INVISIBILIZAN O DISCRIMINAN A LAS MUJERES Y OTRAS IDENTIDADES.



Acoso sexual:

Es un comportamiento o **acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe** y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, el cual afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes. Igualmente se trata de una acción que procura obtener algún tipo de gratificación a cambio. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], s.f.)

Androcentrismo:

Es la **visión del mundo que parte exclusivamente desde el punto de vista de los varones**. En la antigüedad, las relaciones políticas estaban destinadas a un pequeño conjunto de sujetos privilegiados, a los que se llamaba “andros”, que eran los varones poderosos y capaces en Grecia; de ahí viene la palabra androcentrismo. Es una mirada de poder compleja que involucra la cuestión de género, de clase, de etnia y de edad, aspectos que hacen que ciertos sujetos se constituyan en sujetos hegemónicos. (Maffia, 2018)

Binario:

Concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la **idea de que solamente existen dos géneros** en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas. (Ministerio de la Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, 2018)



Brecha de género:

Medida que da cuenta de la **distancia entre mujeres y varones**, y entre varones e identidades no binarias, y entre mujeres e identidades no binarias, entre otras posibles (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020).

Brecha digital de género:



Distancia en el acceso, uso y capacitación en las TIC de niñas, adolescentes, mujeres y también otras identidades LGBTI+ (UIT, 2019). Es una forma de representar la disparidad entre varones, mujeres y otras identidades LGBTI+ en cuanto a derechos, recursos y oportunidades en el acceso a equipos informáticos y en el uso de dispositivos electrónicos e Internet (TIC). (CEPAL, 2013).

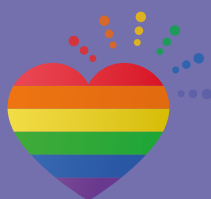
El interés y la motivación de niñas y niños por asignaturas STEM/CTIM aumenta cuando las propuestas pedagógicas les permiten asumir un rol activo y los contenidos se relacionan con temas que generan su atracción e invitan a explorar fuera de la escuela, en este sentido, desde la infancia se puede favorecer la ampliación o la reducción de esta brecha. (Bonder, 2017)

Cisgénero:

Personas que **sienten concordancia entre el sexo que les fue asignado en el momento de nacimiento y su identidad de género autopercebida.** En el contexto de las teorías de género se utiliza para describir a las personas que no son trans. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015).

Datos desagregados por sexo y/o género:

Esta metodología consiste en **recolectar y desglosar los datos con el fin de hacer un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades de género,** relevando entre otras cosas, cómo la condición de las mujeres puede estar relacionada con la falta de oportunidades en la toma de decisiones y en aspectos laborales (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], S/D). Si bien en la actualidad, en la Argentina, únicamente se hace desagregación de datos a partir del sexo biológico, ya se está trabajando para adaptar los instrumentos de recolección primaria (formularios, fichas, legajos laborales, etc.) de manera de incorporar la información estadística según la identidad de género autopercebida.





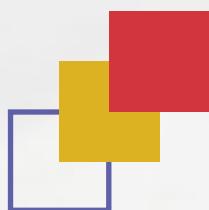
Discriminación:



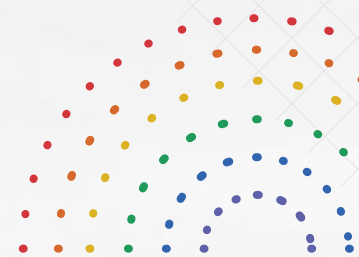
Constituyen actos de discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, acción u omisión, que arbitrariamente tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución nacional, por los tratados internacionales y por las leyes. Una sociedad que practica la discriminación y la desigualdad es una sociedad injusta y antidemocrática que pierde su potencial de desarrollo y crecimiento. **“Prácticas sociales discriminatorias” a)** crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas; **b)** hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo; **c)** establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015)

Discriminación de género:

La ONU ha definido discriminación en estos términos: **“Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos**, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” (Declaración del Comité de Derechos Humanos). Resulta claro, entonces, que la discriminación, en el sentido que interesa analizar, proviene de una opinión adversa acerca de las personas (o grupo de personas) consideradas diferentes. Si se analizan los motivos en los que se origina la discriminación, se puede constatar que carecen de fundamento racional y empírico. Se trata, por lo tanto, de **prejuicios**, es decir, de juicios arbitrarios e irracionales que tienen la agravante del daño que producen a las personas afectadas por ellos. **El prejuicio en el que se asienta la discriminación es una negación de la igual condición humana del otro/a diferente** y, por lo tanto, la denegación de los derechos fundamentales que le son propios, reconocidos por la normativa internacional. El trato desigual de la discriminación es siempre generador de violencia,



de ahí que, en resguardo de la misma sociedad, es necesario combatirla y erradicarla. Pero es extremadamente difícil erradicar los prejuicios, de modo que la construcción de una sociedad no discriminadora es una gran empresa que requiere no sólo una legislación que condene la discriminación y favorezca el trato igualitario, sino que fundamentalmente modifique el pensamiento y las actitudes de quienes integran una comunidad plural, para hacer posible el reconocimiento de iguales derechos para todos y todas. Un paso en esa dirección es la tarea de examen y discernimiento de las diversas formas de discriminación. El debate sobre la discriminación se enmarca en uno sobre la igualdad. La discriminación social, política, jurídica, laboral y económica que han sufrido y sufren las mujeres en razón con su sexo –aun en los países más desarrollados– hace que la discriminación genérica sea la más universal. Las mujeres no tienen, en ninguna sociedad, las mismas oportunidades que los varones ni las mismas garantías de sus derechos. La discriminación de género en la familia se origina con la división sexual del trabajo, se prolonga en la escuela y en los diferentes ámbitos sociales (la política, el trabajo, la economía, la salud, el derecho, la moral, los medios de comunicación), se manifiesta en el lenguaje y en las distintas expresiones de la cultura, etc.; impone roles y responsabilidades diferentes y determina espacios sociales jerárquicamente diferenciados con menoscabo para las mujeres. Puesto que la discriminación sexista ha colocado a las mujeres en una posición social desventajosa, muchas organizaciones de mujeres reclaman una política de discriminación positiva, que supone diferenciación y reconocimiento, para poder revertir las situaciones históricas de desigualdad y hacer posible la igualdad de oportunidades. (Gamba, S.; Díaz, T.; Barrancos, D.; Giberti, E. y Maffia, D.: 2009)



**EL TRATO DESIGUAL DE
LA DISCRIMINACIÓN ES
SIEMPRE GENERADOR
DE VIOLENCIA**

Discriminación

Diversidad familiar:



según los Principios de Yogyakarta: **“Toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes”**. La institución familiar es de carácter social, histórico, variable y mutable. Con este concepto nos referimos a las múltiples formas en que se desarrollan los vínculos entre las personas y los modos de constituir una familia. Se distancia del singular **“familia”**, para desnaturalizar el modelo de familia nuclear heterosexual como único existente y legítimo. Lejos de ser lo **“natural”**, se trata del modelo de familia construido en el marco de la modernidad, como una vía para mejorar la calidad de la fuerza productiva de la población, en el contexto de surgimiento de la sociedad capitalista y el Estado moderno. Entonces, no quiere decir que desde ese momento no hayan existido otros tipos de familias, sino que este modelo se mantiene como dominante a partir de su naturalización y su jerarquización. El movimiento complementario fue el ocultamiento y la proscripción de otros tipos de organización familiar, lo cual implicó su desvalorización e invisibilización. Co-maternidad: crianza de niños o niñas a cargo de dos madres. Co-paternidad: crianza de niños o niñas a cargo de dos padres. Co-parentalidad: crianza de niños o niñas a cargo de dos madres o dos padres. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015)

División sexual del trabajo:

Se refiere a la **división de tareas organizada históricamente en función de la diferencia sexual en las esferas pública y privada de la actividad humana**. Mientras que a la mujer se le han asignado las actividades domésticas, de crianza y cuidado propias del ámbito privado y que son consideradas inferiores y no reconocidas (trabajo reproductivo), al hombre le corresponden las actividades de la vida pública que gozan de mayor respeto, prestigio y remuneración (trabajo productivo). Esta división generó históricamente la exclusión de las mujeres de la vida política y la participación ciudadana, invisibilizando sus aportes y experiencias y limitando su autonomía y desarrollo. (Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, SENAF, 2020)





Efecto Matilda:

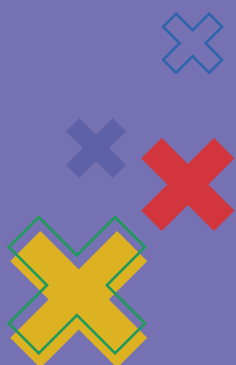
Definido por Margaret W. Rossiter (1993), historiadora de la ciencia, en referencia a Matilda Joslyn Gage, sufragista y defensora de los derechos de las mujeres de finales de siglo XIX. Este efecto junto con el “**efecto Curie**”, dan cuenta de la falta de reconocimiento del trabajo de las mujeres en la ciencia y, por ende, su marginalidad en el sistema de recompensas del sistema científico comparado con el de los hombres. (Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos [OCTS-OEI], 2018)

Estereotipos de género:

Representaciones simplistas y generalizaciones impuestas culturalmente según el sexo de las personas, ideas, creencias y concepciones respecto a cómo ser mujer y varón, y que define un modo “normal”, deseable y esperable según su género, reafirmando la cultura heteronormativa que condicionan nuestra manera de pensar, vivir y prejuizar a las personas. Estas ideas generalizadas marcan **desigualdades sociales y culturales** que generan brechas, que califican a las personas en sus actividades, habilidades, roles, modos de ser y formas de sentir y determinan qué deben tener, por el hecho de pertenecer a un género en particular. Algunos estereotipos femeninos más comunes: “la madre abnegada”, “la loca”, “la solterona”, “la puta”, “la histérica”, “la despechada”, “la marimacho”. Algunos estereotipos comunes de varón son: “el galán”, “el valiente”, “el padre de familia”, “el macho”, “el protector”, “el futbolero”, “el don Juan”, “el mujeriego”. (PNESI, s.f.)

Exclusión:

Alude a situaciones en las que se lesionan o restringen derechos y se inhibe el desarrollo humano y social. Es la pérdida de posibilidades de formar parte de distintos ámbitos de la sociedad. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros, 2015)



Loca

Puta

Marimacho

Despechada

Don Juan





Histórica

Padre de Familia

Solterona

Mujeriego

Macho

Femicidio/ Feminicidio:



Al hacer referencia al asesinato misógino de mujeres y niñas, el concepto de femicidio permite entender que la muerte de mujeres a manos de sus esposos, amantes, padres, novios, pretendientes, conocidos o desconocidos, así como las muertes de mujeres en abortos ilegales o por negligencia, no son el producto de situaciones inexplicables, de conductas patológicas o de la casualidad; por el contrario, estas muertes de mujeres son el producto de un sistema estructural de opresión. **El femicidio expresa, de forma dramática, la desigualdad de relaciones entre lo masculino y lo femenino**, y muestra una manifestación extrema de dominio, terror, vulnerabilidad social, de exterminio y hasta de impunidad. Es decir, las causas de este tipo de asesinatos no se encuentran en las características “patológicas” de los agresores, sino en el estatus social de las víctimas (Monárrez Fragoso, 2002). En tal sentido, estas muertes son la forma más extrema del terrorismo sexista, motivado mayoritariamente por un sentido de posesión y control sobre el cuerpo de las mujeres (Sagot, 1995). En ese sentido, la omisión, la indiferencia, las políticas y los procedimientos ineficientes y contradictorios de las instituciones sociales continúan reflejando la estructura de dominación y subordinación que produce y legitima la violencia generalizada contra las mujeres (Gamba, S.; Díaz, T.; Barrancos, D.; Giberti, E. y Maffia, D.; 2009).

Género y géneros:



Otra de las cuestiones que también nos planteamos hoy es si el concepto mismo de “género” está suficientemente definido como para explicar todas las posibilidades y combinaciones que se dan en la realidad. No hay duda de que aún es la mejor manera de la que disponemos para denotar críticamente uno de los conjuntos de significaciones sociales que intervienen en nuestro devenir sujetos humanos. Si bien aún hoy en día para amplios sectores de la docencia hablar de “género” remite a los sustantivos, a las formas literarias o, peor, a la tela de la vestimenta, el campo de los estudios de género se encuentra en pleno desarrollo y expansión. El logro de esta construcción conceptual es que remite a relaciones creadas en la vida social y, por lo tanto, no inscriptas en la carga genética de las personas.

Cuando se analiza desde la perspectiva de género las conocidas frases “los hombres son duros” y “las mujeres son sensibles”, no se entiende que la naturaleza los dotó de forma diferente, sino que, históricamente, hombres y mujeres han sido educados para desarrollar algunas potencialidades humanas e inhibir otras y que, además, algunas personas satisfacen ese prejuicio, pero otras no lo hacen. No obstante, así como pensar en el género sirvió para



separar la dotación biológica de la construcción cultural, la correspondencia “término a término” (o sea, hay dos sexos por lo tanto hay dos géneros) limita al pensamiento crítico feminista dentro del marco conceptual de una oposición sexual binaria y universal, y el supuesto de que podríamos hablar de “lo femenino” y “lo masculino” como dos conjuntos separados pero homogéneos internamente (Lopes Louro, 1995). Sin embargo, no hay una sola masculinidad, ni una sola feminidad; más bien hay una masculinidad “dominante” y una dominada y lo mismo ocurre con las definiciones de qué es lo femenino. Esta cuestión del dualismo se combina con otra aún más abstracta y que tiene que ver básicamente con la forma en que se construye el género. Hemos afirmado que las relaciones de género son productos sociales: esto implica que han ido formándose a lo largo del tiempo y del espacio. Se trata de un conjunto de representaciones imaginarias que, como toda la sociedad, están en constante cambio. Es decir que **la construcción del género continúa hoy**. No sólo en las instituciones que iremos analizando (la familia, la escuela, el Estado) sino también en el movimiento social de mujeres, en términos de una construcción diferente y con efectos más bien en el nivel “local” de las resistencias, en la subjetividad y en nuestra autoimagen. O sea, la crítica también aporta a la definición de nuevas relaciones de género. Esto es lo fascinante de discutir estos temas, porque no están “ahí afuera”, congelados para siempre, sino que en el mismo momento en que los estamos pensando ya esbozamos, de alguna manera, una construcción alternativa.

La cuestión que se abre entonces es pensar el género no tanto como dos polos sino como un conjunto de relaciones en las que hay imágenes predominantes e imágenes silenciadas. Inclusive, no hay coherencia total entre las dominantes (¿cómo compatibilizar los mandatos de “madre”, “prostituta” y “casta”, por ejemplo, que en el sentido común conforman “lo deseable” para las mujeres?).

Gé- ne- ros



PARA DECIRLO DE OTRO MODO, PODEMOS PENSAR QUE COEXISTEN EN CONSTRUCCIÓN PERMANENTE ALGUNAS “MASCULINIDADES” QUE NO SE CORRESPONDEN TOTALMENTE CON EL MODELO DEL “MACHO”; O QUE MIENTRAS LAS “FEMINIDADES” ACEPTABLES SON PROMOVIDAS DESDE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS O LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, EXISTEN OTRAS FEMINIDADES, SILENCIADAS Y SUBTERRÁNEAS, QUE SOLO RECIENTEMENTE ESTÁN SALIENDO A LA LUZ.



En este mismo terreno de problemas, también se discute que, si el género no necesariamente es bipolar desde la perspectiva de las clases sociales, tampoco necesariamente lo es en lo relativo a la sexualidad. Es evidente que **en el sentido común “lo femenino” y “lo masculino” está fuertemente ligado a la heterosexualidad** (aunque, como hemos visto, no son lo mismo las relaciones de género que la elección de compañero/a sexual) ya que se espera que a las “femeninas” les atraigan los “masculinos” y viceversa. No obstante, existen más opciones en la elección de compañero/a sexual. Una respuesta posible a todas estas cuestiones, es decir: “el género tiene diferentes manifestaciones”. O bien, ¿sería más apropiado comenzar a hablar de “géneros”, al estilo de los “géneros literarios” (teatro, poesía, cuento, novela, etc.)? Estas reflexiones son obviamente muy abstractas. Sin embargo, nos permiten completar el análisis de las múltiples formas que asume el feminismo en la actualidad, y también de las maneras no autodefinidas como feministas que, al problematizar otras formas de la segregación social, también cuestionan, indirectamente, a las relaciones de género. (Morgade, 2001)

Las relaciones de género son productos sociales: esto implica que han ido formándose a lo largo del tiempo y del espacio. Se trata de un conjunto de representaciones imaginarias que, como toda la sociedad, están en constante cambio.

Heteronormatividad:

Hace referencia al régimen social, político y económico que presenta a la **heterosexualidad como natural y necesaria para el funcionamiento de la sociedad y como el único modelo válido de relación sexo-afectiva y de parentesco**. Este régimen se sostiene y reproduce a partir de instituciones que legitiman y privilegian la heterosexualidad en conjunción con variados mecanismos sociales que incluyen la invisibilización, exclusión y/o persecución de todas las expresiones de la sexualidad que no se adecuen a él. De acuerdo con este paradigma predominante en occidente desde fines del siglo XIX, la heterosexualidad, en el contexto de las uniones conyugales, constituye el patrón naturalizado desde donde se valoriza a otros modos de vivir la sexualidad como desviaciones o perversiones. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015)





Identidad de género:

Según la Ley Nacional N° 26.743/2012, en su artículo 2°: “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.” Artículo 3°: Ejercicio. “Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida.” Artículo 11: “Derecho al libre desarrollo personal. Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercebida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa.”

Identidades trans:

Aquellas identidades de género que **contradicen el alineamiento heteronormativo de la subjetividad con el sexo asignado al nacer**. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015)

Inclusión social:

Es la manera efectiva de participación en una democracia. Esta consiste en la implementación de políticas públicas encaminadas a la vinculación de todos los miembros de la sociedad para la participación de los beneficios que esta adquiere. **Tiene por característica central el desconocimiento de la discriminación**. La inclusión social se vincula directamente con la noción de desarrollo humano. Significa reconocer el valor que hay en cada diferencia de los grupos humanos y el respeto por la diversidad para lograr condiciones de igualdad y disfrutar de los derechos fundamentales. Las políticas sociales son las políticas de inclusión social. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015)



Interseccionalidad:



Término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw. Quien define que las opresiones de la sociedad en términos de raza, clase, etnia, género, edad, diversidad de los cuerpos, sexo, orientación sexual, etc., son categorías que no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas y no pueden ser examinadas separándolas unas de otras. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015)



Es la sigla para lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, se usa tanto para referirse a las comunidades LGBTI+ en general como para referirse al movimiento político. Si bien hoy en día esta es la versión más usada, es posible encontrar otras maneras de expresarlo, a veces GLBTTTI (gays, lesbianas, bisexuales, travestis, transsexuales, transgéneros, intersex) y otras combinaciones. La enumeración de identidades sexuales y genéricas se usa para **mostrar la diversidad de formas de opresión que sufren las personas que no son mujeres y varones heterosexuales**, y las que se auto-perciben en una identidad de género distinta a la asignada al nacer. (PNESI, s.f.)

Micromachismo:



Práctica de violencia en la vida cotidiana que es tan sutil que pasa desapercibida pero que refleja y perpetúa las actitudes machistas de desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género o violencia machista: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico, que serían normalizados. Se trata además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia machista denunciadas y condenadas habitualmente. (SENAF, 2020)

**EL MICROMACHISMO
ES LA PRÁCTICA DE
VIOLENCIA EN LA
VIDA COTIDIANA QUE
ES TAN SUTIL QUE
PASA DESAPERCIBIDA
PERO QUE REFLEJA
Y PERPETÚA LAS
ACTITUDES MACHISTAS
DE DESIGUALDAD DE LAS
MUJERES RESPECTO A
LOS HOMBRES.**



Misoginia:

Es el **odio o rechazo a las mujeres**, una ideología que consiste en despreciar a las mujeres y con ello todo lo considerado como femenino. (PNESI, s.f.)

Patriarcado:



Sistema de relaciones sociales sexo-políticas en el que el género masculino como grupo social y en forma individual y colectiva, **oprima a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropien de su fuerza productiva y reproductiva**, de sus cuerpos y de lo que hacen y producen, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia. Se extiende a través de distintas instituciones públicas y privadas, en los mensajes naturalizados de los medios de comunicación, en las explicaciones que damos para explicar lo que hacemos, etc. El género como elemento de poder, los estereotipos y las prohibiciones de género son las estructuras a través de las cuales se reproduce la desigualdad de género. (PNESI, s.f.)

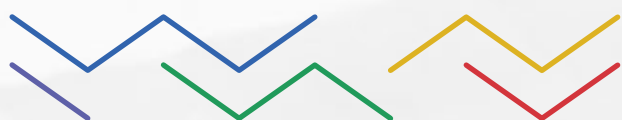
Perspectiva de género:

Perspectiva de género / **“óptica de género”** puede definirse como un enfoque que genera un marco de análisis destinado a evaluar cómo las mujeres y los varones influyen y se ven influenciados de manera diferenciada por las políticas, los programas, los proyectos y las actividades. Permite reconocer que **las relaciones entre las mujeres y los varones pueden verse alteradas en función del contexto**. La perspectiva de género tiene en cuenta los roles basados en el género, las relaciones y las necesidades sociales y económicas, el acceso a los recursos, así como otras limitaciones y oportunidades impuestas por la sociedad, la cultura, la edad, la religión y/o la etnia, a los varones y a las mujeres. (ONU Mujeres, 2011)



Queer:

Este término fue utilizado originalmente en Estados Unidos como una expresión discriminatoria hacia la comunidad gay. En nuestro idioma puede ser entendido como “anormal”, “enfermo/a”, “marica”, “raro/a” o “puto”. A partir de la década del '80, la injuria queer es apropiada y resignificada para constituirse como espacio de acción política y resistencia a la normalización, el estigma y la patologización. Intentar definir lo queer es una paradoja, puesto que es en sí misma, una posición crítica hacia la definición identitaria, a partir de cuestionar las nociones hegemónicas de sexo, género y deseo en la sociedad. **En este sentido, cuando se habla de lo queer se suele hacer referencia a un “movimiento post-identitario”**. En el ámbito académico, algunas de las exponentes de la teoría queer son Teresa de Laetis, Judith Butler y Beatriz Preciado (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y otros, 2015).



LGBTI+

Perspectiva de género



El género como elemento de poder, los estereotipos y las prohibiciones de género son las estructuras a través de las cuales se reproduce la desigualdad de género



LA PERSPECTIVA DE GÉNERO TIENE EN CUENTA LOS ROLES BASADOS EN EL GÉNERO, LAS RELACIONES Y LAS NECESIDADES SOCIALES Y ECONÓMICAS, EL ACCESO A LOS RECURSOS, ASÍ COMO OTRAS LIMITACIONES Y OPORTUNIDADES IMPUESTAS POR LA SOCIEDAD, LA CULTURA, LA EDAD, LA RELIGIÓN Y/O LA ETNIA, A LOS VARONES Y A LAS MUJERES.



Roles de género:

Son el conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para las mujeres y los varones en un grupo o contexto social determinado. Es decir, son los **comportamientos que se construyen y perciben socialmente como adecuados conforme al sexo al nacer**. Por ejemplo, que las niñas jueguen con muñecas es considerado propio de su rol de género, así como que los niños se interesen por los deportes (SENAF, 2020). Las instituciones como las familias y la escuela tienen un rol fundamental para poder romper con estos estereotipos que generan desigualdades y, por el contrario, reforzarlos aumentando las brechas.

Segregación horizontal

(paredes de cristal):

“La existencia de barreras para la participación de mujeres en determinados empleos”. (Decisión Administrativa JGM 1744/2020)

Segregación vertical

(techo de cristal):

Cuando en la estructura ocupacional el nivel jerárquico lo detenta un sexo determinado dentro de una rama o familia ocupacional. A través de este concepto se **muestra cómo las mujeres ocupan los niveles jerárquicos más bajos**, incluso en las actividades en las que su presencia es mayoritaria (educación, por ejemplo) (Decisión Administrativa JGM 1744/2020). La expresión “techo de cristal” fue utilizada por primera vez por Marilyn Loden en 1978, para referirse a los obstáculos “a veces invisibles” que enfrentan las mujeres para ascender en sus carreras profesionales.

Sexismo:

Suposición o creencia de que hay un “sexo” (utilizado como sinónimo de género) **que es superior al otro y que se manifiesta en discursos y prácticas discriminatorias hacia el contrario**. Por lo general es la afirmación de la superioridad masculina por sobre la femenina. Es usado también como sinónimo de machismo. (PNESI, s.f.)

Tareas de cuidado:

Actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. **Estas suelen ser asignadas de forma estereotipada a las mujeres** y considerarse trabajo no remunerado. Se está trabajando en la actualidad en políticas públicas integrales para su corresponsabilidad. (Rodríguez Enríquez y Marzoneto, 2016).



Trabajo productivo:

Incluye la **producción de bienes y servicios para el consumo o venta**. Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales. (PNUD, s.f.)

Trabajo reproductivo:

Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de la infancia, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. **Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no se le ha dado valor de cambio** (PNUD, s.f.). Relacionado con el trabajo doméstico y de cuidado, denominado también como trabajo de cuidado no remunerado.

Transexual:



Designa a aquellas **personas a las que, al nacer, les fue asignado un sexo que no coincide con el género autopercebido** y expresado con el que se identifican. Además, se utiliza para remitir a la **construcción corporal de la identidad y la expresión de género** (sea femenina o masculina) a través de tratamientos hormonales y/o quirúrgicos. (INADI, s.f.)



Travesti:

Término que designa a las **personas a las que al nacer se les asignó el género masculino, pero que perciben y manifiestan su identidad de género a través de expresiones de feminidad** que pueden incluir ciertas modificaciones corporales (tratamientos hormonales, prótesis, siliconas, etc.), en general, sin readecuación genital quirúrgica. La adopción de término travesti por parte de un sector importante del colectivo transgénero para designarse e identificarse a sí mismas se dio específicamente en la Argentina, en un contexto histórico signado por las luchas de las travestis contra la represión policial y el avasallamiento de sus derechos. (INADI, s.f.)

Violencia contra las mujeres:

La Ley Nacional N°26.485/2009 en su artículo 4º dice: “se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera **directa o indirecta**, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una **relación desigual de poder**, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

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.”

Tipos de violencia
(Ley Nacional N°26.485/2009 artículo 5º):

Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de **violencia contra la mujer**:

Trans



Física:

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



Psicológica:

La que **causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal** o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.



Sexual:

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



4

Económica y patrimonial:

La que se **dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer**, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5

Simbólica:

La 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.**



TIPOS DE VIOLENCIA

**Modalidades
de la violencia**
Ley Nacional
N°26.485/2009
(artículo 6°):

A los efectos de esta ley, se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

A ▶ **Violencia doméstica contra las mujeres:**

Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta 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, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

B ▶ **Violencia institucional contra las mujeres:**

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

C ▶ **Violencia laboral contra las mujeres:**

Aquella que **discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo**, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física



o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el **hostigamiento psicológico en forma sistemática** sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

D ▶ Violencia contra la libertad reproductiva:

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

E ▶ Violencia obstétrica:

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

F ▶ Violencia mediática contra las mujeres:

Aquella **publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación** que, de manera directa o indirecta, **promueva la explotación de mujeres o sus imágenes**, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres (Ley Nacional N° 26.485 Ley de Protección Integral a las mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia).




Mujeres

Fuentes consultadas

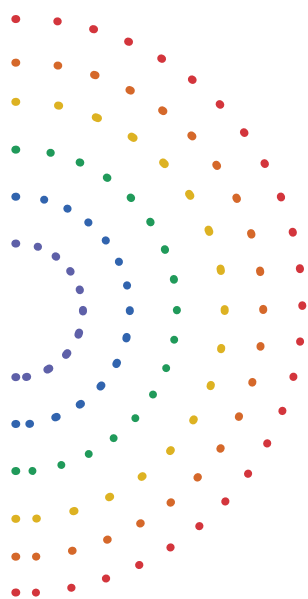


- ◆ Banco Central de la República Argentina. (2019). *Guía del BCRA para una comunicación inclusiva*. <https://bbl.com.ar/imagenes/archivos/Gui%CC%81a%20de%20Comunicacio%CC%81n%20Inclusiva%20para%20el%20BCRA%2006-08-20.pdf>
- ◆ Bonder Gloria (Coordinadora). (2017). Una investigación realizada por la Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO Argentina con la Asociación Civil Chicos.net y con el apoyo de Disney Latinoamérica. Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural. Informe completo: <http://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf>
- ◆ Bonder Gloria (Coordinadora). (2017). Una investigación realizada por la Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO Argentina con la Asociación Civil Chicos.net y con el apoyo de Disney Latinoamérica. Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural. Resumen ejecutivo: http://www.generoytrabajo.com/_doc-especialidades/ninez-tecnologia.pdf
- ◆ CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2013). *Notas para la igualdad n°10*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas_para_la_igualdad_ndeg10_-_brecha_digital_de_genero.pdf
- ◆ Faur, E. (2008). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. Buenos Aires. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.
- ◆ Gamba S. B., Barrancos D., Giberti E., Maffia D. (2009). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. 2ª edición. Editorial Biblos. Buenos Aires. <https://www.dropbox.com/s/vun4tse78u8e1x5/S.%20Gamba.pdf?dl=0>
- ◆ Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (s.f) *Manual de comunicación inclusiva. Buenas Prácticas para comunicadores y comunicadoras, Coordinación de Comunicación Estratégica y Prensa*. <http://www.unlc.edu.ar/wp-content/uploads/2020/03/Manual-de-comunicaci%C3%B3n-inclusiva.pdf>
- ◆ Jefatura de Gabinete de Ministros. Decisión Administrativa 1744/2020 (DECAD-2020-1744-APN-JGM), aprobada el 23 de septiembre de 2020, Boletín Oficial: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235305/20200924>
- ◆ Ley Nacional N° 26.485/2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion>

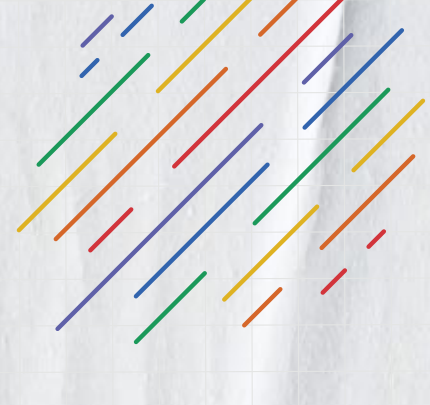


- ◆ Ley Nacional N°26.743/2012. Ley Nacional de Identidad de Género.
<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- ◆ Maffia, D. (2018). *Epistemología feminista y derechos: conocer, ignorar, resistir*. Conferencia realizada en Facultad de Derecho UBA, 16 de mayo 2018. <http://www.derecho.uba.ar/derechoaldia/notas/epistemologia-feminista-y-derechos-conocer-ignorar-resistir-/+7072>
- ◆ Mesa Interministerial De Políticas De Cuidado. (2020). *Hablemos de cuidados: Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf>
- ◆ Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo. (2012). Programa Construir Futuro con Trabajo Decente: Explora. Fascículo 1. Igualdad de Oportunidades. http://www.trabajo.gov.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_igualdad_de_Oportunidades.pdf
- ◆ Ministerio de Educación de la Nación. Programa de Educación Sexual Integral. (s.f). *Glosario, 1-5*. https://seccionreg6ta.files.wordpress.com/2016/09/esi_2015_glosario.pdf
- ◆ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). (2020). *(Re)Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género*. <https://www.argentina.gob.ar/generos/renombrar-guia-comunic-con-persp-de-genero>
- ◆ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). (2021). *Anexo. Incorporación de la Perspectiva de Género y Diversidad en el Cuarto Plan de Acción de Gobierno Abierto*. <https://archivos.paisdigital.modernizacion.gob.ar/s/WDApKKwrs8tbn3t#pdfviewer>
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales, Igualdad. (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual*. Madrid, España. <https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>
- ◆ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, INADI, Ministerio del Interior y Transporte, Secretaría de Derechos Humanos, Ministerio de Cultura, Ministerio de Salud. (2015). *Argentina Inclusiva. Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos*. http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/151111_guia_diversidad_doc.pdf
- ◆ Morgade, G. (2001). *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón*. <https://www.comisionporlamemoria.org/archivos/investigacion/capacitaciones/genero/u3/5-morgade-aprender-a-ser-mujer-aprender-a-ser-varon.pdf>
- ◆ Naciones Unidas y derechos humanos. *Los derechos humanos y la trata de personas Folleto 36*. https://www.ohchr.org/documents/publications/fs36_sp.pdf
- ◆ Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos (OCTS-OEI). (2018). *Papeles del Observatorio*. http://www.ragcyt.org.ar/descargas/6330_doc.pdf
- ◆ ONU Mujeres. (2011). *Principio para el empoderamiento de las mujeres*. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>

- ◆ ONU. (2000). *Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños*. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjqlMe3qb_wAhXlrjUCHYvRAZ0QFjAAegQIAxAD&url=http%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fjuridico%2Fspanish%2Ftratados%2Fsp_proto_prev_repri_y_sanci_trata_pers_espe_muje_y_ni%25C3%25B1o_compl_conve_nu_contr_deli_org_trans.pdf&usq=A0vVaw1mtVqDE4uUhEPiBW3lBt30
- ◆ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Centro Regional para América Latina y El Caribe (s.f). *Manual de Género para periodistas. Recomendaciones básicas para el ejercicio del periodismo con enfoque de género*. <https://www.eird.org/orange-day/docs/genero/manual-de-genero-para-periodistas-pnud.pdf>
- ◆ Rodríguez Enríquez y Marzoneto. (2016). *Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina*. <http://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/949/946>
- ◆ Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF). (2020). *Perspectiva de Géneros y Diversidad (I) Guía para elaborar contenidos y propuestas de capacitación y sensibilización con perspectiva de géneros*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia-jga-generos_y_diversidad1-contenidos.pdf
- ◆ UIT. (2019). *Reducción de la brecha de género*. <https://www.itu.int/es/mediacentre/backgrounders/Pages/bridging-the-gender-divide.aspx>
- ◆ UNESCO. (1991). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>







Glosario de género y diversidad



Herramientas para una mirada
integral e inclusiva en clave
de género



educ.ar
SOCIEDAD DEL ESTADO



Ministerio de Educación
Argentina

