

Documento de la OM para el Manual de Contenidos de la Evaluación Interna del Personal Obrero y de Maestranza para pasar al Estamento Administrativo (2024)

¿Qué es la perspectiva de género?

La perspectiva de género, como herramienta de análisis, es una forma de ver la realidad y de razonar para analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y los estereotipos de género en cada contexto social¹ y, de esa manera, alcanzar la igualdad real entre las personas.

Durante años, se utilizó la expresión metafórica de “*ponerse unas gafas violetas para ver con perspectiva de género*”. Sin embargo, esta metáfora resulta insuficiente ya que mirar con perspectiva de género no requiere de un suplemento exterior (anteojos) que se adhiera a nuestra mirada, sino de un entrenamiento, una preparación, un cambio de mentalidad para cuestionar la supuesta neutralidad de las normas y observar aquellas construcciones sociales que naturalizan las desigualdades entre las personas.

Existe un principio de igualdad ante la ley, conocido como igualdad formal, pero hay que tomar en cuenta las diferencias, la desigualdades estructurales que existen en una sociedad para que la ley no sea discriminatoria. Es decir, la ley da cuenta de que todas las personas somos iguales; no obstante, la realidad nos demuestra que no nos encontramos en las mismas condiciones: recursos económicos, educación, discapacidad, entre otras.

La igualdad real se construye tomando en cuenta las diferencias, por ejemplo, con las leyes de cupo por género o por discapacidad para incorporar a diversas identidades en lugares de representación donde estaban subrepresentadas. También podemos ver este esfuerzo por alcanzar la igualdad real con acciones positivas como son las modificaciones edilicias que se están realizando en los distintos espacios judiciales para el acceso a justicia de las personas con discapacidad.

Como personal del Estado, debemos tener una mirada diferente, una mirada igualitaria, sin discriminación. Esto significa, que el trabajo de cada uno de nosotros en el Poder Judicial, así como la relación con todas las personas fuera del ámbito laboral, tiene que darse en clave convencional. ¿Qué es esto? Las Convenciones y Tratados internacionales incorporados en la Constitución Nacional en el artículo 75 inciso 22 son obligatorias así como las Convenciones que no forman parte de la Constitución, pero que Argentina firmó y está obligada a cumplir, por ejemplo la Convención de Belem do Pará y

1

la Convención Interamericana sobre la Protección de derechos Humanos de las Personas Mayores.

Contar con una formación en género, tener una mirada diferencial en clave convencional implica reconocer y distinguir:

- **Identidad de género** (Ley 26473)

Es “*la percepción subjetiva de pertenecer a determinada identidad*”. Es la persona con su autopercepción, el que legitima su identidad superando al criterio médico y psiquiátrico que antes era consultado por los jueces para autorizar un cambio de identidad.

CIS género: coincide el género asignado al nacer con su identidad.

TRANS género: no coincide el género asignado al nacer con el autopercebido.

- **Expresión de género**

Son los signos con los que la persona muestra su pertenencia a un género determinado. Cada sociedad establece cuál es la vestimenta, los cortes de pelo, los adornos, etc. que cada género debe usar. Si la persona expresa su género mediante su vestimenta pero ello no es apropiado a su genitalidad, a veces son penalizadas. Si los signos no se leen a primera vista, se debe preguntar a la persona cómo quiere ser tratada e identificada.

- **Atribución de género**

Es la que el otro le atribuye al sujeto viendo los signos de su expresión de género. La primera, es la del médico que lo recibe al nacer y que se la atribuye en función a su genitalidad. Esa asignación binaria inicial es la que se inscribe en su DNI y desde allí se le asociará muchos aspectos de género.

- **Roles de género**

Indican qué se espera de una mujer y qué se espera de un varón en la sociedad. Por ejemplo, que los roles de cuidado sean desempeñados por las mujeres como un atributo biológico. Se construyen mujeres y varones en función de los roles sociales asignados.

- **Relaciones de género**

Pueden ser de paridad o de sometimiento y subordinación. Analizar ésto en contextos de violencia, es fundamental para exponer la asimetría de poder que se da entre las partes involucradas.

- **Diversidad de género**

Hace referencia a la serie LGTTBQI+, una serie de géneros reconocidos, fluidos y con orientaciones sexuales diversas. No se trata de hacer categorías cerradas sino permitir una

flexibilidad en la percepción subjetiva del género desde la primera infancia a través de la libre elección de libros, juguetes, vestimenta, etc. para que la construcción de la identidad de género sea más libre.

L: Lesbianas

G: Gays

T: Travestis

T: Transsexuales

B: bisexuales

Q: Queer

I: Intersexuales

+: deja abierta la sigla a la incorporación de nuevas variantes

- **Normativas de género**

Todas las identidades de género tienen su normativa, la que responde a sus propios estereotipos y reglas para pertenecer al colectivo. Incluso, por ejemplo, en un concurso de belleza de personas travestis, resultó descalificada una concursante por no haberse operado los pechos para aumentar su tamaño ya que lo consideran una norma dentro de su grupo.

Cuando se plantea el género se incluye a todas las identidades de género, no solamente a las mujeres.

Es importante conocer y aplicar, por supuesto, las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. La Corte Suprema de Justicia de Tucumán se adhirió a través de las Acordadas n°515/13 y n° 600/19.

Evolución del concepto de Género

A partir de 1960, se incorpora el **concepto de género** para dar cuenta de que las desigualdades existentes en las realidades sociales entre varones y mujeres obedecían a una construcción social edificada sobre la base de la diferenciación sexual.

Esta categoría permitió explicar la existencia de determinados modelos sociales de feminidad y de masculinidad, formas de ser varón o ser mujer desde una **perspectiva binaria** (que sólo admite dos términos; en este caso, varón o mujer). Se identificaron pautas asociadas a los varones como la racionalidad, asertividad, fuerza, dominación, imparcialidad, objetividad y pautas asociadas a las mujeres como la emotividad, la pasión, la debilidad y la empatía. Además, estas pautas se ocuparon de señalar la jerarquización de lo masculino sobre lo femenino; lo que fue siempre fue socialmente más valorado.

O sea, *el género construye una diferencia y una jerarquización.*

En 1970, dentro del campo de los estudios feministas, se comenzó a cuestionar que el concepto de género sirva para explicar todas las desigualdades sociales. Las críticas, principalmente impulsadas por las feministas negras, rompieron el carácter totalizante con el que se planteaba el concepto de género para comenzar a plantearlo interrelacionado con otras categorías como la de raza, discapacidad, clase social, edad, etc. lo que se conoce hoy como **enfoque interseccional**: no puede hablarse de “la” categoría de “mujer” sino de “las mujeres” para abarcar la pluralidad que existe en el colectivo femenino.

En 1980, sobre la base de estos planteos críticos, aparece una corriente de pensamiento que plantea el *carácter relacional* del concepto de género: significa que el género no se entiende sólo como categorías inmutables, sino en relación con otras personas en un determinado contexto histórico y social.

En ese escenario de discusión teórica, surgieron los primeros **estudios de las masculinidades** que plantean que, así como existen modelos sociales de lo femenino, también existen modelos sociales de ser varones. Estos Estudios buscaron desterrar el carácter universal, neutro e incuestionable que estaba vinculado al modelo de ser varón para plantear que existen varias y diversas formas de ser varones que no necesariamente se adecuan a esas pautas tradicionales.

Desde allí, pueden señalarse dos modelos:

1. el de la **masculinidad hegemónica o patriarcal**, que representa a los varones privilegiados y en situaciones de poder dentro del colectivo de los varones; es decir, los varones blancos, adultos, heterosexuales, propietarios, alfabetizados y sin discapacidad.
2. el de las **nuevas masculinidades** que incluye a todos los otros varones excluidos del modelo anterior: los de otras razas, los niños y adolescentes, sexualmente diversos, pobres, analfabetos y con discapacidad. Asimismo, también incluye a aquellos hombres que, conscientemente, desean no habitar una forma de masculinidad hegemónica.

Lo que se espera en el sistema patriarcal para todos los varones que habitan la masculinidad es un *mandato de jerarquía*: el entrenamiento en la masculinidad implica una formación para ocupar posiciones de jerarquía. Así también, lleva inserta el ejercicio de la violencia. Se habilita el uso de la fuerza para mantener el orden establecido; es lo que se conoce como el *mandato de violencia*.

El modelo patriarcal violenta claramente a las mujeres y también a los varones que

no se identifiquen con sus pautas hegemónicas: invisibiliza y subordina otras formas de ser varones que van a sufrir también su violencia y discriminación como las mujeres.

Paralelamente, vivir para alcanzar (y mantener) el privilegio implica un alto costo para los varones. Hasta los varones más beneficiados en la estructura jerárquica, viven y mueren persiguiendo la promesa de reconocimiento de la masculinidad hegemónica; lo que coarta su libertad, su autonomía y sus deseos generando una situación de infelicidad colectiva: las estadísticas muestran que los varones adolescentes mueren casi 3 veces más que mujeres de la misma edad porque asumen conductas de riesgo, no piden ayuda cuando están enfermos, se involucran más en el consumo problemático de sustancias y en la violencia social para probar su valentía y encuadrarse en el modelo del “macho”.

Entonces, podemos concluir que mirar con perspectiva de género, no implica hablar solo de las mujeres sino que incluye pensar las situaciones de desventaja que afectan a todas las personas apelando a construir la igualdad real entre ellas. Dice Rita Segato: “el enemigo es el patriarcado como orden normativo, no los hombres”.

Por último, hacia fines del siglo XX y principios del XXI, se produjo un cambio epistémico: del estudio de las diferencias como desigualdad, se pasó al estudio de las multiplicidades y diversidades sexuales con al auge de las Teorías Queer en las que se planteó que **el género es fluido y diverso**.

Estereotipos de género en la Justicia

Los estereotipos son caracterizaciones generalizadas que se les atribuye a ciertas personas por ser parte de un grupo. Por ejemplo, el estereotipo del “villano” en los libros o películas, generalmente está asociado a una persona malvada, elegante, vestida con traje negro, capa, con bigote limpio y prolijo y gesto maníaco con una risa malvada.

Hay estereotipos que son **descriptivos**, dan cuenta de características mayoritarias de un grupo y otros que son **normativos**, dicen como deben ser las personas de un grupo determinado y condicionan la vida de las personas de ese grupo. La categorización en estereotipos es una característica adaptativa, ya que libera de carga a nuestra capacidad mental permitiéndole “entender” ciertas categorizaciones sin destinar mayor tiempo ni esfuerzo a ello y, así, nos permite llevar a cabo otras tareas.

Aunque parezca que los estereotipos descriptivos carezcan de carga valorativa, ya condicionan la vida de las personas y pueden generar exclusiones.

Debemos distinguir entre los **estereotipos** que se manejan en una dimensión mental, del **prejuicio** que ya hace a una actitud emocional de aversión hacia un grupo de la

discriminación es el paso a la acción de ese rechazo o aversión.

Ahora bien, los **estereotipos de género** se refieren a una pre-concepción de atributos, conductas, características o roles que son o deberían ser ejecutados por hombres, mujeres y minorías sexuales respectivamente. Esas imágenes estereotipadas reflejan (y refuerzan) la distribución desigualitaria de poder que pone a un grupo en lugar de subordinación y al otro en lugar de aventajado o de privilegio en la asignación de roles sociales en la sociedades patriarcales.

Entendiendo cuáles son los estereotipos de género que operan en nuestra sociedad, es posible asociar la subordinación de la mujer y la posición dominante de los hombres en nuestras prácticas sociales. En este sentido, su creación y uso se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género; situación que se agrava aún más cuando estos estereotipos se reflejan (implícita o explícitamente) en las políticas, prácticas, razonamientos y/o lenguaje de las autoridades y personal del Estado.

El uso de los estereotipos de género es siempre perjudicial, así sean descriptivos porque ya engloban ciertas valoraciones. En nuestra práctica judicial, mantener ideas estereotipadas acerca de lo que corresponde o no a cada género, provoca daños y exclusiones ya que condiciona el acceso igualitario a la Justicia generando acciones concretas que excluyen a las personas de sus derechos, les niegan algún beneficio o hasta les imponen alguna carga extra.

Las imágenes estereotipadas obstaculizan escuchar las voces de las personas afectadas, que tienen proyectos de vida que difieren de lo que se espera de ellas desde la mirada estereotipada. Nombrar los estereotipos de género e identificar el daño que ocasionan es un ejercicio crítico para su erradicación y un deber que tenemos como personal del Estado.

Raquel Asensio distingue los estereotipos de género más frecuentes que se encuentran en la Justicia en su artículo "*Procesos penales y violencia de género ¿qué acceso a la justicia reciben las malas víctimas?*" Entre ellos destaca el estereotipo de la *mujer deshonest*a: estereotipo que actúa para negar protección a la mujer que desafíe la moral sexual imperante; el de la *mujer mendaz*: que actúa para descalificar los dichos de la víctima bajo la creencia de que las mujeres denuncian falsamente, el de la *mujer instrumental*: actúa para negar protección bajo la creencia de que denuncia para obtener un "beneficio", el de la *mujer corresponsable*: opera para trasladar la responsabilidad de lo sucedido a la mujer, el de la *mujer fabuladora*: opera la sospecha de que denuncias de violencia sexual se fundan en fantasías de la denunciante y el de la *mujer vengativa*: se basa en la idea de que denuncia como represalia a alguien para desestimar su denuncia.

Estos estereotipos operan para generar una imagen social de quien puede ser considerada una víctima “real”; posición resguardada para aquellas mujeres que responden a la representación social dominante para el género: mujeres sumisas, inocentes, débiles, pasivas y buenas madres sobre todo. A la “buena víctima” se la ayuda y protege porque responde a los mandatos sociales de la femineidad.

A la “mala víctima”, en cambio, a la que mantiene relaciones sexuales con varios hombres, frecuenta bares y bailes, consume alcohol o drogas, se viste de forma provocativa, es fuerte o descuida a sus hijos, se le obstaculiza o niega la protección para ejercer mayor control social sobre ella, es decir, se la castiga porque “algo habrá hecho” y se desestima su reclamo de Justicia. Sin embargo, no tenemos que perder de vista que no deja de ser víctima por más que no encarne el estereotipo esperado para su género.

Violencia de Género

Esas imágenes estereotipadas reflejan (y refuerzan) la distribución desigualitaria de poder que pone a un colectivo en lugar de subordinación y al otro, en lugar de aventajado o de privilegio mediante la asignación de roles sociales. En este sentido, el uso de estereotipos de género se convierte en una de las causas de la violencia de género.

De la adherencia estereotipada a creencias machistas, surge la violencia de género.

Creencias machistas	Conductas resultantes
“El hombre es superior a la mujer”	Humillar y desvalorizar a la mujer
“La mujer debe obedecer al hombre”	Exigirle obediencia y “castigarla” si no lo hace
“El hombre es infalible”	Culpabilizarla y cuestionarla por inútil
“El hombre debe dominar a la mujer”	Exigirle servidumbre y desvalorizar su trabajo
“El hombre tiene privilegios sexuales”	Objetalizarla y desplegar conductas sexuales sin su consentimiento

**Es relevante aclarar que, aunque la mayor parte de la bibliografía y las estadísticas reproducen el binarismo sexual y utilizan la división “mujeres/varones” en el léxico general, existe evidencia que permite asumir que otras identidades feminizadas y/o que no entran en la órbita de los varones cisgénero comparten con las mujeres cis múltiples segregaciones y violencias.*

Un acto de violencia refiere a un uso intencional de la fuerza física o el poder como amenaza contra una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de causar un daño. La violencia de género, se ejerce sobre una persona por su género, el que está en posición de poder usa su fuerza y poderío para causar daño a quien está en posición desventajada. Esta violencia siempre se da en el marco de una relación desigual de poder y se basa en una condición objetiva de desigualdad previa: desventajas construidas socialmente sobre el andamiaje del patriarcado.

Distingamos conceptos claves que a veces se confunden:

PATRIARCADO: es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón. Es un sistema de dominación en el que los hombres son considerados superiores.

MACHISMO: es un sistema de creencias y valores que se traducen en prácticas sociales e institucionales que conciben a los varones superiores a las mujeres. Creencias no trasladables a la realidad muchas veces y que forman parte casi del pensamiento mágico.

MISOGINIA: es una actitud de odio hacia las mujeres que nace del machismo y de considerar a la mujer como la matriz de todos los males.

Entonces, podemos concluir que, a partir de la *diferencia de poder* (también llamada asimetría) establecida en las relaciones entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, surge la violencia como recurso para controlar, agredir, dominar, manipular y dirigir al más vulnerable, garantizando así el poder del superior y el mantenimiento del sistema.

El que está en posición jerarquizada tiene habilitado el uso de la fuerza con el que está en posición desventajada para sostener el orden establecido.

Marco normativo en Género

En referencia a las mujeres:

CEDAW. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Argentina ratifica en 1985 e incorpora a la Constitución Nacional en el art. 75 inciso 22 en el año 1994. Es de aplicación universal y es la primera convención que define qué debe entenderse por discriminación contra la mujer. Esta Convención debe leerse junto a las recomendaciones generales dictadas por el Comité CEDAW, con especial referencia a 19 sobre Violencia contra la mujer (1992); 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2010); 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia (2015); 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, actualiza, así la recomendación general 19 (2017) y 39 sobre los derechos de las mujeres y las niñas indígenas (2022)

Convención Belem do Pará. Primer instrumento internacional que hace alusión específicamente a la violencia contra la mujer. Existe un Comité de seguimiento de cumplimiento de esta Convención que se denomina MESECVI.

Ley Nacional 26.485. Reproduce el enfoque de los dos instrumentos internacionales dejando a los varones visualizados como agresores. Se plantea su reeducación pero, ni en su texto ni en su reglamentación, se establecen pautas claras para la elaboración de políticas específicas para ellos.

En referencia a otros grupos vulnerables:

Grupos vulnerables	Mecanismos de Protección
Niños, Niñas y Adolescentes	Ley 26.061 Convención de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes Protocolos
Adultos Mayores	Convención de Protección Integral para Personas Mayores
Discapacidad	Convención de Derechos de Personas con Discapacidad
Salud Mental	Ley 26.657 Principios de Salud Mental de la ONU
Diversidades Sexuales	Ley 26.743 de identidad de Género Principios de Yogyakarta

La Perspectiva de Género en la Justicia no se reduce al conocimiento de las nuevas leyes sino que implica una *renovación de las estructuras de pensamiento* de la magistratura, el funcionariado y el personal judicial. La mentalización de la perspectiva de género conduce al ejercicio creativo de aplicar una mirada «generizada» de la ley, aplicada a cada caso y sus particulares condiciones de desventaja.

Buenas prácticas laborales con Perspectiva de género

Por último, es importante tener en cuenta que incorporar la perspectiva de género también nos conduce a mejorar el marco de nuestras relaciones interpersonales, incluso en el ámbito laboral. Desde la Oficina de la Mujer aportamos ideas para sostener buenas prácticas laborales con perspectiva de género:

- Aceptar la diversidad entre las personas con respecto a su género, edad, perfil funcional o educativo, estilo de vida, formas de pensar, etc. y entender las características de cada uno y su modelo de pensamiento ejercitando la flexibilidad y la empatía.
- Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género que se pueda dar entre las personas de un equipo de trabajo. No son tolerables chismes, rumores, mentiras o engaños, humillaciones o burlas sexistas dentro (y fuera) del ámbito laboral.
- Empatizar con la doble jornada laboral de las mujeres y la carga mental por la responsabilidad socialmente asignada sobre las tareas de cuidado y evitar que se reproduzca esta sobrecarga en el espacio de trabajo mediante el reparto equitativo de las tareas no remuneradas (limpieza, compras, organización de eventos, etc.) entre todas las personas del equipo.
- Capacitar a los líderes y colaboradores para la detección temprana de focos de hostigamiento entre el personal, la puesta en claro de las conductas intolerables en el trabajo y en el manejo de situaciones de crisis para evitar la escalada de los conflictos laborales.

Índice:

Página 1. ¿Qué es la perspectiva de género?

Página 3. Evolución del concepto de Género

Página 5. Estereotipos de género en la Justicia

Página 7. Violencia de Género

Página 9. Marco normativo en Género

Página 10. Buenas prácticas laborales con Perspectiva de género