



Desafíos de la política municipal contra la violencia laboral de género. Estudio de caso del Municipio de Berazategui (2022) en el período enero 2022 – septiembre 2022

Universidad Nacional de Quilmes

Licenciatura en Ciencias Sociales Orientación en Políticas Públicas

Prácticas Profesionales Supervisadas

Docente: **Mg. Paula Juarez**

Tutor: **Lic. Raúl Di Tomaso**

Estudiante: **Bianca Benedetti**

Año 2022



Resumen

Este trabajo de práctica profesional supervisada se centra en analizar la política contra la violencia por razones de género en el ámbito laboral en el gobierno municipal de Berazategui en el año 2022.

Según los datos proporcionados por el “Observatorio Lucía Pérez”¹, en el año 2021, el primer padrón paraestatal y auto-gestionado encargado de medir únicamente la violencia por parte de los varones hacia las mujeres en la República Argentina indicó que la coerción machista y patriarcal produjo durante los primeros 212 días del año un total de 172 femicidios y transfemicidios (uno cada 29 horas); 138 infancias huérfanas (uno cada 36 horas); 262 intentos de femicidios (uno cada 19 horas); 92 mujeres desaparecidas (una cada dos días y medio) y 230 marchas exigiendo justicia (más de una por día). El año finalizó con un alarmante total de 305 femicidios.

A tan solo tres meses de haber comenzado el año 2022, el mismo Observatorio contabilizó un asesinato cada 26 horas, 64 chicos que perdieron a su madre y 54 femicidios, entre ellos 2 trans-travesticidios, entre los meses de enero y marzo.²

A pesar de que la violencia hacia el género femenino y personas LGBTIQ+ ³es una realidad social producto del sistema patriarcal –el cual aún se mantiene vigente en nuestros hogares y en las instituciones a las que pertenecemos- que, a pesar de llevar años presente entre

¹ El Observatorio Lucía Pérez es una herramienta de análisis, debate y acción creada por lavaca.org para erradicar la violencia patriarcal de nuestras vidas y nuestras sociedades. <http://observatorioluciaperez.org/>

² Cifras brindadas por el Observatorio Lucía Pérez. <http://observatorioluciaperez.org/>

³ LGBT o LGTB es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero. En sentido estricto, agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas.



nosotros, está cobrando la visibilidad necesaria para comprender la gravedad del problema que el sistema machista causó debido a las jerarquías y desigualdades que genera⁴. Aunque las noticias nos muestren parejas en las que el varón violenta a la mujer en una esfera familiar y hogareña, el ámbito laboral está lejos de quedar exento de la violencia de género.

La aceptación es el primer paso para exponer lo que muchas mujeres callan, incluso, por siquiera saber que son víctimas de compañeros y jefes varones debido a la normalización de este tipo de tratos durante los años anteriores. Existen instrumentos que buscan combatir esta problemática, por ejemplo, la Ley Micaela N° 27.499, la Ley de Violencia Laboral N° 14040 y la Ley de protección integral a las mujeres N°26.485.

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es analizar aplicación de Ley Micaela⁵ por parte de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Municipalidad de Berazategui, ciudad ubicada en el sudeste del Gran Buenos Aires, durante el periodo abril-octubre 2022.

El abordaje del análisis durante la etapa de la práctica profesional supervisada implicará indagar e identificar el método que el organismo elegido utiliza al momento de llevar a la

⁴ En marzo del 2019, el INDEC sacó un informe sobre violencia contra las mujeres de 14 años y más informados al Instituto Nacional de Estadística y Censos entre el año 2013 y 2018. En este, se indica que el vínculo entre víctima y agresor era, en su mayoría, de expareja (39,1%) o de pareja/novio (43,0%), registrando que en el 56,7% de los casos la víctima es una mujer.

⁵ La Ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (N° 27499) es una ley promulgada en Argentina en 2018 que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación en la República Argentina.



práctica el cumplimiento de las leyes ⁶26.485 y 27.499⁷, mediante una metodología conformada por una serie de entrevistas, un censo y de un cuestionario estructurado cuantitativo dirigido a las trabajadoras del área de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Municipalidad de Berazategui.

El marco conceptual se orienta a partir de las políticas de género, que abarca desde la definición de violencia, -incluyendo los cinco tipos con sus modalidades-, hasta el marco legal que contará con gráficos, encuestas y entrevistas que permitirán que se investigue y logre realizarse un análisis y, a su vez, la búsqueda de una forma correcta para abordar la resolución de los conflictos que se presenten. Como resultado, la investigación permitirá brindar insumos al Municipio de Berazategui y otros gobiernos locales sobre los posibles abordajes de esta temática, para concientizar, a su vez, sobre una realidad que muchas trabajadoras callan por el temor a perder sus empleos.

⁶ Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

⁷ Ley que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.



Índice

Resumen.	2
Capítulo 1: Problemática y antecedentes.	7
1.1 Planteamiento del Problema	7
1.2 Antecedentes	10
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivos Generales	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Resultados esperados	14
1.5 Metodología utilizada en el trabajo	15
Capítulo 2: La violencia.	19
¿Qué es la violencia?.....	19
Violencia en el entorno laboral	22
Consecuencias de la violencia laboral.....	24
Violencia contra la mujer	25
2.2 Marco normativo.	37
Ley 26.485: LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES	38
Ley 27499: LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO.....	40
Ley Provincial 13.168: VIOLENCIA LABORAL.....	41
Capítulo tres: Análisis de la política de Género y financiamiento.	43
Conceptualización de género	31
El Género y el Trabajo	35
Municipio de Berazategui	43



Subsecretaria de Mujeres, géneros y diversidades	44
Programa Municipal Berazategui: Te ayudo.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo cuatro: Conclusiones.	50
Recomendaciones para mejorar la política.....	50
Consideraciones finales.....	54
Bibliografía.	56
Anexo documental	61



Capítulo 1: Problemática y antecedentes.

1.1 Planteamiento del Problema

Según los datos proporcionados en el año 2021 por el Observatorio Lucía Pérez⁸, el primer padrón paraestatal y auto-gestionado encargado de medir únicamente la violencia por parte de los varones hacia las mujeres en la República Argentina indicó que la violencia extrema por razones de género, machista y patriarcal, produjo durante los primeros 212 días del año un total de 172 femicidios y transfemicidios (uno cada 29 horas); 138 infancias huérfanas (uno cada 36 horas); 262 intentos de femicidios (uno cada 19 horas); 92 mujeres desaparecidas (una cada dos días y medio) y 230 marchas exigiendo justicia (más de una por día). El año finalizó con un alarmante total de 305 femicidios, mientras que, por otra parte, Argentina se ha posicionado en el año 2020 en el puesto número 10 entre los países latinoamericanos con más femicidios.⁹

A tan solo tres meses de haber comenzado el año 2022, el mismo Observatorio contabilizó un asesinato cada 26 horas, 64 chicos que perdieron a su madre y 54 femicidios, entre ellos 2 trans-travesticidios, entre enero y marzo.

La violencia hacia el género femenino y personas LGBTIQ+¹⁰ es una realidad social producto del sistema patriarcal —el cual aún se mantiene vigente en nuestros hogares y en las

⁸ El Observatorio Lucía Pérez es una herramienta de análisis, debate y acción creada por lavaca.org para erradicar la violencia patriarcal de nuestras vidas y nuestras sociedades.

⁹ Tasa de feminicidios en países seleccionados de América Latina en 2020. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1290242/numero-de-asesinatos-de-mujeres-por-mes-en-america-latina/> Consultado: 15 de junio de 2022, 19:45 pm. Foto en anexo

¹⁰ LGBT o LGTB es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Intersex y la Comunidad Queer. En sentido estricto, agrupa a las personas con las



instituciones a las que pertenecemos- que, a pesar de llevar años presente entre nosotros, está cobrando la visibilidad necesaria para comprender la gravedad del problema que el sistema machista causó, debido a las jerarquías, desigualdades que genera en el trabajo. Dos ejemplos claros de estas desigualdades son: La dificultad para las mujeres al momento de conseguir empleo o ascender y la diferencia entre salarios ¹¹.

Aunque las noticias nos muestren parejas en las que el varón violenta a la mujer en una esfera familiar y hogareña, es hora de reconocer que el ámbito laboral está lejos de quedar exento de la violencia de género. Es por ello que nace aquí el problema central de esta investigación. La Ley Micaela (o Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (N° 27499)) es una ley promulgada en Argentina en el año 2018 que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación en la República Argentina .¹²

Conociendo la existencia de la Ley Micaela N° 27.499, la cual debe respetarse para evitar sanciones severas: ¿Cómo se aplica en la Municipalidad de Berazategui? ¿Las trabajadoras

orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas.

¹¹ “Cuando una persona trabaja o busca activamente trabajo, se dice que forma parte de la fuerza de trabajo. El índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales.”

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>

¹² <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/ley-micaela-capacitacion-en-genero-y-violencia-contra-las-mujeres>



se desempeñan en un espacio seguro? ¿Qué dificultades persisten? ¿Qué otros mecanismos existen contra la violencia laboral de género?

Tras una investigación exhaustiva, se encontraron numerosos casos de víctimas de violencia laboral, tanto en el distrito, como lo fue el Caso ATE Berazategui, donde los vecinos se manifestaron para denunciar al secretario Sr. Raúl Torres, secretario de la Secretaria de Seguridad, por ejercer una actitud autoritaria hacia los trabajadores ¹³, como en el mismo ámbito municipal, la cual se detallará a continuación:

Según diversos medios de comunicación como “Clarín”, “Varela Al Día”, “La Izquierda Diario”, “Diputados Bonaerenses”, entre otros, el ex director de Mayordomía del municipio, Gustavo Isea, ejerció violencia de carácter sexual contra una trabajadora miembro del sindicato municipal.

Ante esta situación – y teniendo en cuenta las palabras de los vecinos-, el intendente de Berazategui, Juan José Mussi, prefirió investigar la situación en privado, lo que provocó que se realizara una manifestación en frente del municipio.

“ Acá hay una Subsecretaría de la Mujer que no existe en la práctica. Hay casos que se saben, que son de conocimiento interno de acoso sexual y laboral que no se denuncian por miedo al despido”, contó Cecilia Paredes, Secretaria Administrativa y de Actas de la UPMB.

La manifestación incluirá reclamos relacionados con el tema y también con situaciones laborales, como la implementación efectiva de la Ley Micaela-

¹³ Octubre del 2017, Comisión Administrativa ATE Berazategui. Vecinos se manifestaron con el fin de denunciar al secretario de la Secretaria de Seguridad, por ejercer una actitud autoritaria hacia los trabajadores. <https://www.facebook.com/ate.berazategui/posts/basta-de-maltrato-y-violencia-laboral-/1727971793910629/>



capacitaciones en temas de género y violencia contra mujeres-, cupo laboral trans, finalizar con el abuso laboral y planta permanente para los trabajadores.”¹⁴

Este problema público llevó a formular la pregunta central del trabajo de la práctica profesional supervisada: ¿Cómo se implementan las políticas contra la violencia laboral de género en el Municipio de Berazategui?

1.2 Antecedentes

Como bien afirma la doctora Artenira da Silva e Silva, la violencia es considerada como un arma estratégica para obtener tanto poder como la división de los sujetos en objetivos del capital. A pesar de que las violencias pasadas se vieron sometidas a una transición, producto de la visibilidad que los medios como noticieros les dieron y el cambio de mentalidad de las nuevas generaciones, es imposible negar que los casos de víctimas de violencia con motivo de género van en aumento con el correr de los días, al punto de obtener cifras severamente preocupantes -las cuales pueden encontrarse en el Observatorio Lucía Pérez-.

Estamos completamente errados al creer que la naturaleza de la violencia solamente es física, ya que, como se dijo anteriormente, esta puede ser sexual o psicológica y, a su vez, puede provocarse por diversos motivos como el género, la religión, las razas o las creencias/opiniones de una persona respecto a un tema –como lo es la política, por ejemplo.

¹⁴ López Pasquare, A. (2022, 15 de febrero). Denuncian un caso de abuso sexual en la intendencia de Berazategui: “Le mordió la cola mientras trabajaba”. Clarín. Recuperado el 27 de abril de 2022. https://www.clarin.com/zonales/denuncian-caso-abuso-sexual-intendencia-berazategui-mordio-cola-trabajaba-_0_mfd0gVwbCs.html



De acuerdo con la Ley 26.485 LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES (2019), existen cinco tipos de violencia que pueden ejercerse por motivos de género y ellas son: La **física**, la **psicológica**, la **sexual**, la **económica y patrimonial** y la **simbólica** ¹⁵:

“Artículo 2º- Modifíquese el artículo 4º de la ley 26.485, que quedará redactado de la siguiente manera:

*Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, 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.”*¹⁶

Más adelante nos detendremos en este punto en específico para explicarlo detalladamente. La violencia laboral es una forma de abuso de poder cuya intención principal del perpetrador es la exclusión y el sometimiento de la trabajadora. Esta puede ejercerse mediante la violencia sexual / acoso, la psicológica o la física y afecta, particularmente, la autonomía económica

¹⁵ Ley 26.485; LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. Ministerio de justicia y derechos humanos, Buenos Aires, Argentina, 20 de diciembre del año 2019. Fuente: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/224005/20191220#:~:text=Ley%20N%C2%B0%2026.485.&text=sancionan%20con%20fuerza%20de%20Ley,violencia%20pol%C3%ADtica%20contra%20las%20mujeres.>

¹⁶ La ley incorporó en su modificatoria otros tipos de violencias. La Ley diferencia tipos de violencia y ámbitos de aplicación, uno de ellos es el trabajo



de la víctima, puesto a que una gran cantidad de ellas debe recurrir a los cambios en su jornada laboral, a la renuncia o son despedidas en cuanto se atreven a realizar una denuncia. Dicho esto, podemos decir que Violencia Laboral “es toda aquella que tenga como objetivo la discriminación hacia las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y, además, que obstaculice su acceso al empleo, permanencia, ascenso, contratación, y/o estabilidad en este, al exigir requisitos como su estado civil, maternidad, o apariencia física”.¹⁷

A su vez, se considera violencia contra las mujeres en el ámbito laboral “quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, incluyendo el hostigamiento psicológico constante sobre una trabajadora en específico con el fin de su exclusión laboral”¹⁸. En el ámbito laboral es posible que se ejerzan todas las modalidades de violencia: psicológica, simbólica, sexual, física, económica.

Los datos del Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres exponen que, en la actualidad, en la mayoría de los casos de violencia laboral (97%) las mujeres refieren no contar con medidas de restricción o protección al momento del llamado¹⁹. Por otro lado, haciendo énfasis en el vínculo con el agresor, se revela que el 50.4% de las mujeres en situación de violencia laboral señalan que la persona que la agredió fue su superior a cargo y el 49.6% ha sido registrado bajo el vínculo “otros” –los cuales no se especifican en la encuesta-.²⁰

¹⁷ Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

¹⁸ Dirección General de Políticas de Género, (2019). Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales, p12.

¹⁹ Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, (2018). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, p28

²⁰ Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, (2018). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, p27



Frente a una situación en la cual se presencie o, en el peor de los casos, seamos víctimas de este tipo de violencia, se debe considerar de forma inmediata la doble subordinación en la que la mujer se encuentra, es decir, un sometimiento tanto de género como laboral, producto del machismo que aún se encuentra instaurado en la sociedad. Por otra parte, es pertinente mencionar que, en relación a la cronicidad del maltrato en el ámbito laboral durante los años 2017 y 2018, se destaca que el 55% de mujeres que fueron sometidas a este tipo de violencia ha sido durante un periodo menor a un año, mientras que el 35.6% transitó situaciones de maltrato entre uno y cinco años.²¹

Los datos expuestos en esta sección, los cuales tienen como finalidad informar y mostrar una realidad actual preocupante, respecto al maltrato laboral con motivos de género, serán de útil ayuda para comprender la importancia de aprender a reconocer cuando una mujer está siendo violentada en su propio trabajo y, de esa manera, tomar las medidas necesarias gracias a la implementación de la Ley Micaela N° 27499. Esto, a su vez, nos invita a prestarle especial importancia a los casos conocidos de varones violentando mujeres, como el ocurrido en el Municipio de Berazategui, ya que los mismos no tienen un final que favorezca a la trabajadora, pero si a los posibles perpetradores.

²¹ Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, (2018). *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*. p26



1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos Generales

1. Analizar la política contra la violencia laboral por razones de género en el Municipio de Berazategui, poniéndole énfasis a la aplicación de la Ley Micaela.
2. Generar insumos y aprendizajes para la Municipalidad de Berazategui y otros gobiernos locales sobre los posibles abordajes de esta problemática.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1.1 Analizar los mecanismos específicos en materia de violencias por motivos de género del Municipio de Berazategui, centrándonos principalmente en la correcta aplicación de la Ley Micaela.
- 1.2 Identificar denuncias de Violencia Laboral por parte de trabajadoras en la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades.
- 1.3 Analizar tanto las causas como el área en donde se perpetuó la violencia en el ámbito laboral.
- 2.1 Relevar y sistematizar herramientas c ontra la violencia laboral por razones de género.

1.4 Resultados esperados

Los resultados que se esperan de este trabajo de práctica profesional supervisada tras su culminación se dividen en las siguientes partes:

R.1.1: Visibilización de la existencia de la violencia laboral hacia trabajadoras mujeres.



R.1.2: Insumos para la Subsecretaria de Mujeres, género y diversidades del municipio de Berazategui.

- Análisis político-normativo de la Ley Micaela, su alcance y limitaciones.
- Análisis de implementación. Identificar si el organismo escogido cuenta con protocolos específicos en materia de violencias por motivos de género.
- Análisis político-organizacional del programa “Te ayudo²²”, su relevancia, funcionamiento y desafíos de la política pública en el municipio de Berazategui (presupuesto, recursos humanos, entre otros).
- Realización de encuestas anónimas que posibilitarán generar un porcentaje de posibles víctimas de violencia laboral, aspirando al diseño de capacitaciones futuras cuyo tema sea las violencias por motivos de géneros en el ámbito laboral y cómo afrontarlas.

R.2.: Aporte de aprendizajes sobre estrategias y mecanismos de concientización sobre violencia laboral por razones de género.

1.5 Metodología utilizada en el trabajo

Al momento de centrarnos en la violencia laboral, debemos tener en cuenta lo complejo que es definirla, ya que existen diversas conceptualizaciones que dependen del ámbito donde ocurre la agresión; es decir, para definir Violencia Laboral es necesario analizar cómo y dónde se da el caso. Algunas áreas posibles pueden ser: la salud, los riesgos profesionales, los derechos laborales, de igualdad de género y el ámbito educativo.

²² La Municipalidad de Berazategui lanzó “Te ayudo”, un programa que acerca a los barrios del distrito información y asistencia para prevenir la violencia por razones de género.



Es fundamental comprender que el tema a tratar en este análisis constituye una de las principales fuentes de estigmatización, conflicto en el ambiente de trabajo, inequidad y discriminación. Por esa razón, se consideró pertinente un análisis con una mirada crítica capaz de lograr un abordaje territorial en el Municipio de Berazategui y de otorgarle a dicho organismo las herramientas suficientes para detectar posibles signos de violencia laboral ejercida hacia sus trabajadoras en el caso de haberlas -dado que, según la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades de Berazategui ; la cual no está financiada por el municipio, sino que lo está por el ministerio de mujeres bajo un convenio llamado Comunidades Sin Violencia, sólo existió una denuncia de violencia laboral en el municipio y fue de carácter económica- y, de esa forma, ayudarlas. En mi experiencia como investigadora, el equipo de la Subsecretaría ha demostrado, teniendo en cuenta cada reacción de las mujeres que se acercaban en busca de soluciones, gran predisposición para ofrecer su ayuda, contando, a su vez, con un ambiente de trabajo apto para ayudar y acompañar a dichas mujeres.

Si bien no es una novedad que tanto varones como mujeres pueden padecer el tipo de violencia analizada en este trabajo, está comprobado - por esquemas, entrevistas y encuestas que podrán encontrarse en el marco teórico del mismo- que las mujeres se encuentran frente a una doble relación de poder, resultado de la socialización de género y de la que “subyace” en toda relación laboral. Es por esto que, en la práctica profesional, se focalizó (como mayor objetivo) sensibilizar e invitar a prestar más atención al ambiente laboral en el que nos encontramos, recibiendo para esto la ayuda de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades de Berazategui.



Con el fin de obtener un correcto análisis de la política de violencia laboral por cuestiones de género en el Municipio de Berazategui, se procurará proponer la realización de encuestas auto administradas²³ y cuestionarios estructurados cuantitativos²⁴ para los y las empleados/as de la Subsecretaría. Para que esto sea posible, el abordaje del análisis durante la etapa de la práctica profesional supervisada implicará indagar e identificar el método que el organismo elegido utiliza al momento de llevar a la práctica el cumplimiento de las leyes N°26.485 y N° 27.499, mediante una metodología conformada por una serie de entrevistas, una muestra y de un cuestionario estructurado cuantitativo –fuente primaria- dirigido a las trabajadoras del área de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Municipalidad de Berazategui.

Por otro lado, el marco conceptual se orienta a partir de las políticas de género, que abarca desde la definición de violencia, -incluyendo los cinco tipos con sus modalidades-, hasta el marco legal que contará con gráficos, encuestas y entrevistas que permitirán que se investigue y logre realizarse un análisis y, a su vez, la búsqueda de una correcta forma para abordar la resolución de los conflictos que se presenten. Como resultado, el trabajo permitirá brindar insumos al Municipio de Berazategui y otros gobiernos locales sobre los posibles abordajes de esta temática, concientizándolos, a su vez, sobre una realidad que muchas trabajadoras callan por el temor a perder sus empleos.

²³ “Una encuesta autoadministrada es aquella que es completada por el propio encuestado, sin la presencia de un entrevistador.” Fuente: <https://www.questionpro.com/blog/es/encuestas-autoadministradas-como-funcionan/>

²⁴ “Los cuestionarios estructurados recogen datos cuantitativos. La estructura de un cuestionario está planeada y diseñada para recoger información muy específica. También inicia una investigación formal, complementa y comprueba los datos acumulados previamente, además, ayuda a validar cualquier hipótesis previa.” Fuente: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>



Las actividades que se desarrollaron en este trabajo fueron:

En primera instancia, se realizó una prueba piloto -encuesta autoadministrada²⁵- con una cantidad específica de las trabajadoras escogidas al azar – teniendo en cuenta el número exacto de empleadas que habían, el cual fue menor a cinco- de la Subsecretaria de Mujeres, Género y Diversidades de Berazategui, con el fin de encontrar indicadores²⁶ que posibilitaron hacer visible lo invisible respecto a la Violencia Laboral hacia las mujeres. A su vez, se realizó un relevamiento, análisis y organización de la información obtenida a través de posibles denuncias previas sobre violencia laboral y resoluciones del programa “Te ayudo” de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades de Berazategui. Esta actividad se llevó a cabo durante los meses de julio y agosto del corriente año.

En segundo lugar –como características del trabajo de campo-, se utilizaron las cuatro horas semanales de prácticas destinadas al organismo anteriormente nombrado para continuar con un cuestionario estructurado cuantitativo (censo) a cada uno de los empleados del mismo departamento. El fin de este fue tanto priorizar posibles hechos de violencia laboral hacia la mujer, vividos o presenciados en la Municipalidad, como analizar e indagar sobre la correcta aplicación de las políticas de género y las opiniones que los funcionarios tienen sobre ley y sobre el tema en general. Estos cuestionarios son sumamente necesarios al momento de generar insumos, ya que nos permitirán un correcto análisis político-normativo

²⁵ Encuesta que es completada por el propio encuestado, sin la presencia de un entrevistador.

²⁶ Un indicador es una característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico. Deber haber por lo menos un indicador por cada resultado. El indicador debe estar enfocado, y ser claro y específico.
Fuente: <https://www.endvawnow.org/es/articles/336-indicadores.html>



de la Ley Micaela en el municipio y, también, la identificación de protocolos específicos en materia de violencias por motivos de género.

Por último, como propuestas al municipio, se reunieron y evaluaron los datos de las encuestas, ya que primero se intentó averiguar si los métodos que actualmente hay funcionan y cómo, con el fin de buscar opciones para cambiarlo y propuestas de implementación. Luego de ello, se comenzó con una búsqueda de herramientas que le permitieron a la Subsecretaria de Mujeres, Género y Diversidades, sensibilizar y capacitar al organismo sobre la urgente necesidad de equidad de género en el ámbito laboral.

Capítulo 2: La violencia.

2.1 ¿Qué es la Violencia?

Al utilizar este término, nos referimos a diversas acciones que tienen como propósito atentar, en la mayoría de los casos, de forma física, psicológica y/o emocionalmente contra algún otro ser vivo; dichas acciones pueden tratarse de la utilización consciente de la fuerza bruta, la intimidación en privado ejercida por el victimario hacia la víctima, el hostigamiento público en redes sociales, maltrato verbal (insultos de todo tipo), entre otras.²⁷

El término “Violencia” también posee el significado de “coacción” y se relaciona con la agresividad; componente biológico que se presenta en los animales con el fin de sobrevivir (supervivencia), sea en la búsqueda de una pareja para la reproducción, de alimento o

²⁷ "Violencia". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/violencia/> Consultado: 17 de abril de 2022, 07:24 pm.



simplemente para defenderse de amenazas hacia su integridad física o territorio. En el caso del ser humano, esta agresividad es utilizada –gracias a sus condiciones como persona pensante y consciente- de forma malintencionada/maliciosa para provocar daño. Es aquí cuando se define como violencia y, en algunos casos, puede considerarse una agresividad patológica.²⁸

Existen diferentes tipos de violencia y de modalidades, las cuales explicaremos con detalle en el marco normativo, empero, para definir las debemos conocer su origen. Cabe resaltar que la violencia no solo ocurre cuando una persona actúa en contra de la otra, sino que la omisión a una situación de agresividad también es considerada participación en el acto.

Podría considerarse un ejemplo de omisión cuando observamos cómo nuestro jefe insulta y/o discrimina a un compañero o compañera frente a los demás y nos llamamos al silencio. Muchos accionan despreocupadamente y, esta respuesta, significa avalar la actitud de la persona violenta, por lo tanto, puede considerarse la existencia de una violencia.

La naturaleza de la violencia no sólo es física, sino que puede ser sexual o psicológica y, a su vez, esta puede impulsarse por diversos motivos como el género, la religión, las razas o las creencias/opiniones de una persona respecto a un tema. Los tipos de violencia más conocidos son:

1. **Violencia escolar:** Este tipo de violencia es uno de los más cotidianos y graves, puesto a que no solo se llevan a cabo en las instalaciones de la comunidad educativa,

²⁸ "Violencia". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/violencia/> Consultado: 17 de abril de 2022, 07:24 pm.



sino que ocurre frente a miles de ojos que participan al llamarse al silencio. Gran parte de los resultados de la violencia en la escuela impulsaron a sus víctimas a llegar a situaciones extremas con consecuencias graves e, incluso, fatales como lo son la autolesión y el suicidio.

2. **Violencia domestica:** También conocida como violencia familiar, se produce en el entorno de dicha institución entre sus miembros, puede poseer cualquiera de las tres naturalezas anteriormente nombradas o, en el peor de los casos, las tres juntas.
3. **Violencia de género:** Una de las dos violencias centrales para este trabajo, pues esta se basa en la agresión por motivos de género, es decir, la violencia se ejerce solo porque la mujer es mujer. Habitualmente, es perpetuada por un varón que se siente superior al género femenino –o que carga con un odio excesivo hacia este- y elige como víctima a una mujer.
4. **Violencia en una pareja:** Siendo de característica, mayormente, psicológica (manipulación), esta violencia se manifiesta ante el deseo de una persona por someter y controlar a la otra. Las actitudes más conocidas son los celos desmedidos y los insultos como primera opción luego de un malentendido.
5. **Violencia laboral:** Esta violencia es la que tomaremos como objeto de estudio en este trabajo de investigación. La violencia laboral consiste en tomar una serie de acciones en contra de otro individuo en el entorno laboral, las cuales pueden provenir tanto de un colega del mismo rango, como de un superior o, peor aún, de forma colectiva.²⁹

²⁹ "Violencia laboral". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/violencia-laboral/>
Consultado: 17 de abril de 2022, 07:23 pm.



6. **Violencia sexual:** Ejercida durante las relaciones o actos sexuales. Se considera violencia sexual a todas las acciones y/o maltratos físicos o verbales que no son deseados o consentidos por la otra persona. Esta puede presentarse utilizando la fuerza o la coacción de cualquier tipo de mecanismo que suprima o limite la voluntad personal.
7. **Violencia económica:** Ocurre cuando el dinero es utilizado como factor dominante al momento de manejar o establecer relaciones de poder perjudiciales para una de las personas. Puede manifestarse en situaciones como, por ejemplo, cuando un marido le quita el dinero que ganó a su esposa y le impide que lo utilice sin su consentimiento, por lo tanto, logra controlar por medio de este tipo de violencia la independencia de ella.³⁰

Habiendo enumerado algunos de los tipos de violencia más comunes de ver, lastimosamente, en nuestro día a día, podremos ser aún más específicos al adentrarnos tanto en la ley 26.485, como en la Violencia en el entorno laboral con motivos de género.

2.2 Violencia en el entorno laboral

Siendo una de las violencias más naturalizadas en el pasado - que hasta nos causaba gracia en comedias, series o libros-, la violencia en el ámbito laboral es considerada un fenómeno común en este tipo de espacios. Este tipo de violencia puede ejercerse a partir de un discurso de superioridad y conlleva desde el abuso de poder -el cual puede ser por medio de abuso

³⁰ VIOLENCIA CONTRA LA MUJER LEY Nº 26.485.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf



sexual, violencia de género, acoso sexual, psicológico o moral-, hasta la violación de un conjunto de derechos humanos y/o laborales fundamentales para el bienestar y desarrollo de cada individuo.

Según lo comprobado mediante encuestas y entrevistas realizadas por medios oficiales –las cuales pueden encontrarse en el anexo del trabajo-, al menos el 55% de las víctimas de jefes varones son mujeres ³¹. Los ataques que estas sufren son tanto directos – que logran llevarse a cabo o, al menos, intentarse- como indirectos –ayudar a un atacante al cubrirlo o avalarlo, por ejemplo- y pueden poseer las siguientes características:

- Psicológicos: Insultos, minimización de sus cualidades, amenazas, ubicación en una posición de inferioridad por su género, intento de destruir su reputación y deteriorar su autoestima, entre otros.
- Físicos: Tacto sin su consentimiento, comentario o conducta con connotación sexual basado en el poder (mejor conocido como acoso sexual); movimientos agresivos como arrojar una carpeta con fuerza a su lado, golpes, entre otros.
- Morales: Filtración de material de la vida personal e íntima de la trabajadora, capturar fotos sin su consentimiento para publicarlas en cualquier tipo de red social, esparcir rumores con el fin de usarlos en su contra, acusaciones falsas, entre otros.

³¹ Estudio realizado por el portal de empleos Bumeran, en colaboración con la organización especialista en género Grow Género y Trabajo, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la consultora Nodos y la Fundación Avon.
<https://www.perfil.com/noticias/economia/acoso-laboral-el-55-de-las-empleadas-sufrio-violencia-por-parte-de-su-jefe-varon.phtml>



- Por su sexualidad, origen, cultura, religión o color de piel: Ejercido desde las burlas, los sarcasmos y la exclusión.
- Económica (la salarial / el techo de cristal / la asignación de trabajos de acuerdo a estereotipos de género): Se trata de un impedimento para el crecimiento y la presencia de las mujeres en las organizaciones, en donde se les paga menos o directamente no son consideradas para un puesto por su género.

Estas características no sólo repercuten de manera negativa en el bienestar físico y psicológico de las trabajadoras, sino que también generan su denigración como empleada al ponerlo en un estado de vulnerabilidad y, en casos aún peores, ponen en riesgo la continuidad en su cargo. La violencia ejercida en el trabajo suele darse de forma sexual, psicológica o física.

2.3 Consecuencias de la violencia laboral

Entonces, sabiendo que la violencia laboral puede generarse de manera ascendente o descendente, en sentido vertical, o entre pares -ejercida mediante acción u omisión-, podemos comenzar a hablar de las diferentes consecuencias que pueden producirse tras una situación de violencia en el trabajo.

Por un lado, tenemos a la víctima, cuya salud psicofísica se encuentra afectada, lo que podría repercutir, a su vez, en su vida social y familiar.

En segundo lugar, la organización de trabajo, la cual resulta afectada de forma negativa, producto del afianzamiento de la discriminación, a la injusticia y a la violación a los derechos y valores. De esta manera, disminuye la productividad y el aprovechamiento de las



capacidades de los trabajadores. Esta violencia tan común en la cotidianidad, a su vez, puede llevar a consecuencias aún más destructivas para una institución en cuanto también se incluyen en la lista las pérdidas económicas y el desprestigio social.

Por último, se encuentra la sociedad, la cual, según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.³²

Los resultados de diversas bases de datos expuestas por organismos como el INDEC o diarios como “El Perfil” nos han revelado datos estremecedores, poseedores de altos números que van en aumento. Esto nos invita a prestarle especial importancia a la ética profesional laboral al momento de ampliar el personal en las instituciones, buscando en todo momento hacer cumplir tanto los valores laborales como profesionales de cada empresa e individuo.

2.4 Violencia contra la mujer

En la actualidad, obtener información sobre temas anteriormente intocables es tan fácil como hacer un clic con el mouse de la computadora, lo que permite a las personas descubrir diversas perspectivas con las que verá el mundo. A pesar de que la cuestión de género y la creciente cantidad de casos de violencia de género es una noticia tan constante como reciente, investigadores como Guadalupe Gómez-Aguado³³ detectaron raíces históricas en la violencia contra las mujeres que buscaron invisibilizar y desvalorizar sus luchas, pedidos de derechos

³² OAVL. FAQ: Violencia laboral: ¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral? Pag.2
Recuperado: 19 de abril de 2022, 07:54 pm.

³³ Puede encontrarse el artículo de su investigación en
https://www.cmq.edu.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=622:comunicado-de-prensa-005-2021&catid=56&Itemid=598



y los sacrificios que se les atribuyó a quienes se han dedicad a cuidar del hogar, los hijos y de atender a los hombres. Un claro ejemplo es el revuelo que la Ley 13010 de sufragio femenino provocó en el clero, conformado por hombres. El 1 de abril del año 2009, en Argentina se promulgó una ley –la cual será utilizada en este trabajo como abordaje teórico metodológico al momento de conceptualizar la violencia - que busca la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sobre la base de los artículos 4°, 5° y 6° de la ley 26.485, en la cual nos centraremos más adelante,

“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.”³⁴

Por otra parte, también es considerada violencia indirecta todo comportamiento, acción omisión, disposición, criterio o praxis discriminatoria que coloque a la mujer en una situación de desventaja con respecto al género masculino.

Según la Ley anteriormente mencionada, existen cinco tipos de violencia ejercida en contra de la integridad de una mujer y ellas son la física, la psicológica, la sexual, la económica y la simbólica. Como menciona el artículo 5°:

³⁴ Ley 26.485; LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. Ministerio de justicia y derechos humanos, Buenos Aires, Argentina, 1 de abril de 2009.



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

*2.- **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.*

*3.- **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:*

- *La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;*



- *La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;*
- *La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;*
- *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.*

*6.- **Política:** La 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. (Inciso incorporado por art. 3° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019) ”³⁵*

Estos seis tipos de violencia contra la mujer pueden ocurrir de diferentes formas y en distintos ámbitos, y adoptan el nombre de “Modalidades”. En el artículo 6° de la Ley 26.485 se comprenden seis:

- a) “ **Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual,

³⁵ Ley 26.485; LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. Ministerio de justicia y derechos humanos, Buenos Aires, Argentina, 1 de abril de 2009.



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 vulnera 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 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.
- g) **Violencia contra las mujeres en el espacio público:** aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente



hostil u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

- h) **Violencia pública-política contra las mujeres:** aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019) “*

2.5 Conceptualización de género

Al momento de referirnos al género, es inevitable pensar en los roles, las características y oportunidades definidas por la sociedad consideradas apropiadas para las mujeres, los varones, niños, niñas y personas cuyas identidades son no binarias. Esta categoría y, con ello, la perspectiva que se desprende de allí nos lleva a pensar en los derechos culturales, económicos y sociales que los seres humanos poseen en relación con ciertos grupos sociales como las mujeres, por ejemplo.³⁶

³⁶ La anterior definición, según la clase 2, “Conceptualizaciones en relación al género”, subida por el gobierno, Curso virtual “Equidad de género y escuelas democratizadoras”, elaborado y dictado por Ana Elisa Sartoris, Helena Harnan y María del Carmen Sena del equipo de capacitación de la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.



Es por esto que se considera prudente evidenciar las diversas construcciones sociales que giran en torno, no solo al género, sino a la heteronormatividad, diversidad sexo-genérica y familias diversas con el fin de visibilizar una realidad que, para muchos, aún es un tabú, producto de las creencias machistas con las que generaciones pasadas han crecido.

“El concepto de Género se refiere a la construcción social y cultural que se organiza a partir de la diferencia sexual. Supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual, incluyendo la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino, como a la esfera social, que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres” (Faur; 2007)³⁷

A continuación, se expondrán unas viñetas de la tira de prensa “Mafalda”, la cual muestra claramente la estigmatización contra el género femenino, es decir, el estereotipo impuesto por la sociedad y lo que siempre se ha esperado de las mujeres.

³⁷ <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/ESI.pdf>



Fuente: Verne, el país. Cortesía editorial Lumen. Ejemplo claro sobre los roles de género.



Fuente: Verne, el país. Cortesía editorial Lumen. Ejemplo claro sobre los estereotipos de género.



Fuente: Verne, el país. Cortesía editorial Lumen. Ejemplo claro sobre los roles de género

2.6 El Género y el Trabajo

Ahora bien, tras leer con atención la definición expuesta que diferencia el término “Género” del de “Sexo”, podemos comprender que el primero se refiere a las características psicológicas, sociales y/o culturales asignadas en función al primer término, el cual se basa prácticamente en la función biológica de un individuo. Entonces, ¿Por qué se considera pertinente la vinculación del género con el trabajo?



Desde épocas remotas, la mujer era considerada una herramienta esencial para el funcionamiento correcto del hogar y cuidado de los hijos y las hijas, lo que la alejaba de la posibilidad de estudiar una carrera universitaria o de ganar su propio dinero al levantarse todas las mañanas y marcharse en dirección a su trabajo, tal como lo hace el varón de la casa. Sin embargo, con el correr del tiempo el hecho de que la mujer trabaje terminó por convertirse en algo completamente cotidiano e, incluso, necesario, pero ese gran avance como sociedad no implicó que la brecha entre ambos géneros en el ámbito laboral desapareciera.

Tanto en el ámbito laboral como profesional y económico se ha acostumbrado a otorgar roles y funciones distintos a los hombres y a las mujeres, ¿Un hombre “mucamo”? ¿Una mujer maestra mayor de obras? ¿Colectivera? ¿Albañil? El milenio pasado jamás lo hubiera visto con buenos ojos, producto de los papeles que la misma sociedad estaba encargada de establecer.

Esta situación trae consigo dos nuevos conceptos: el de “desigualdad de género” y el de “discriminación de género”. De Elejabertia (1993: 176) logra marcar una distinción entre la discriminación y la desigualdad:

“La situación de las mujeres no es la de desigualdad en relación a los hombres, sino la de discriminación, la no discriminación por razón de sexo ha sido el primer objetivo a conquistar por el feminismo hasta los años 70 y hoy concentra la atención y los esfuerzos por parte del que podemos considerar feminismo institucionalizado. La cuestión es que discriminación e igualdad no pueden estar en un mismo discurso, pertenecen a dos planos situacionales distintos y por eso nada dice la discriminación de lo que pueda significar la igualdad, simplemente es su meta, su punto de llegada”



Gracias la información brindada por Jenaro Closi, un chico trans cuya lucha por la igualdad lo llevó a convertirse en el coordinador de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidad de Berazategui, la mayoría de las mujeres que se acercaban para pedir el Plan Acompañar – para no decir que todas- están desempleadas o poseen un empleo en negro, precarizado.

Mayormente, la situación de estas mujeres se debe que son víctimas de violencia de carácter económica, eso hace que resulte muy difícil para ellas encontrar empleos debido a la falta de experiencia en el ámbito laboral. Por otra parte, no se ha presentado una gran cantidad de denuncias por parte de trabajadoras municipales, no obstante, las pocas realizadas tienen como motivo este tipo de violencia tan común en los empleos cuando de mujeres se trata.

2.7 Marco normativo.

En la constitución nacional Argentina, más precisamente en los artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23, establece que “todos los habitantes somos iguales ante la ley” y rechaza cualquier trato discriminatorio o arbitrario. Asimismo, y como se verá a lo largo del trabajo de investigación, nuestro país cuenta con normativas de vanguardia relacionadas a la igualdad de género.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso sancionaron dos leyes relevantes en torno al problema analítico como parte de la legislación protectora de las garantías de igualdad y no discriminación: Ley N°26.485: LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES, Ley 27499: LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN



OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO. Por otra parte, se seleccionó una Ley Provincial cuyo objetivo es erradicar la violencia laboral, tema central de la practica laboral: Ley 13.168: VIOLENCIA LABORAL.

2.7.1 Ley 26.485: LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES

Como se dijo anteriormente, en abril del año 2009 fue promulgada la ley N° 26.485, también conocida como la Ley Argentina sobre la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Esta pretende eliminar la discriminación entre el género femenino y el masculino en cada uno de los órdenes de la vida, se centra, a su vez, en el derecho a una vida sin violencia que poseen las mujeres.

Según el artículo 2°, dicha ley tiene por objeto promover y garantizar los siguientes objetivos:

- i. La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- ii. El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- iii. Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- iv. El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; 1947)



- v. La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;
- vi. El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
- vii. La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Además, garantiza cada uno de los derechos reconocidos por la Convención sobre los Derechos de los Niños, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, la Convención para la Eliminación de toda las formas de Discriminación contra la Mujer, la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y adolescentes y por los referidos a una vida sin violencia y sin discriminaciones; la salud, la educación y la seguridad personal; la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; el respeto de su dignidad; decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos (Ley 25.673); la intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; recibir información y asesoramiento adecuado; gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres y un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca re victimización.



2.7.2 Ley 27499: LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO

¿Qué es la Ley Micaela?

El 10 de enero del año 2019 fue promulgada la Ley Micaela, la cual establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para la totalidad de las personas que participan en el desempeño de la función pública en los tres poderes del estado (Judicial, ejecutivo y legislativo). Su nombre nace tras el brutal femicidio de Micaela García, una militante entrerriana de veintiún años perteneciente al Movimiento Evita, quien fue asesinada por Sebastián Wagner.

Esta nueva Ley posee once artículos y propone su plena implementación mediante procesos de formación integral/capacitaciones que aporten herramientas para la identificación de las desigualdades de género y elaboren estrategias para su erradicación. Además, el instituto nacional de las Mujeres es autoridad de aplicación de dicha Ley, certificando la calidad de las capacitaciones elaboradas e implementadas por cada organismo.

“Buscamos transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley y, en definitiva, cada una de las políticas públicas. Se trata de una oportunidad para jerarquizar la



formación y ponerla al servicio del diseño de políticas públicas con perspectiva de género en clave transversal, es decir, en todo el Estado.”³⁸

Actualmente, el gobierno de la República Argentina se encuentra trabajando junto a cada organismo alcanzado por la ley tanto en la coordinación de contenidos, metodología y procedimientos de evaluación, como del seguimiento del impacto que tuvo su implementación en cada ministerio y dependencia de nuestro Estado. Quien se niegue a realizar las capacitaciones sin una causa justa será intimado en forma fehaciente por el instituto nacional de las Mujeres a través y de conformidad con el organismo del que se trate.

El incumplimiento de la intimación anteriormente nombrada es considerada una falta grave y constará con una sanción disciplinaria.

2.7.3 Ley Provincial 13.168: VIOLENCIA LABORAL

Teniendo en cuenta las consecuencias, implicancias y repercusiones producidas por la violencia en el entorno laboral, las cuales fueron introducidas y explicadas con anterioridad en este mismo trabajo, el Senado y la Cámara de Diputados de la Republica Argentina sancionó la Ley 13.168 – Violencia laboral (2004) ³⁹

Según el artículo 2° de la Ley de Violencia Laboral:

“Se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con

³⁸ "Ley Micaela". En: argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>
Consultado: 19 de abril de 2022, 23:59 pm.

³⁹ Ley 13.168; VIOLENCIA LABORAL. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires_ley13168.pdf



su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.”⁴⁰

El incumplimiento de esta lleva a una sanción de orden correctivo para el denunciado. Dicha sanción, siguiendo el artículo 9°, puede implicar un apercibimiento o la misma suspensión de hasta sesenta días corridos,

*“Salvo que, por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.”*⁴¹

A partir de las leyes planteadas en el presente apartado, podemos vislumbrar como el género es la consecuencia de una construcción sociocultural que obliga a los hombres y a las mujeres a actuar y sentir según el rol normativo que se le asignó a cada género, posicionando a la mujer en una situación de inferioridad y vulnerabilidad que llega, incluso, hasta sus puestos de trabajo. Esta situación ha llevado a que el Senado y la Cámara de diputados se vieran en la obligación de crear leyes con el fin de reducir la violencia en el ámbito laboral y, a su vez, que cada perpetrador sea sancionado.

⁴⁰ Ley 13.168; VIOLENCIA LABORAL. Artículo 2°. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires_ley13168.pdf

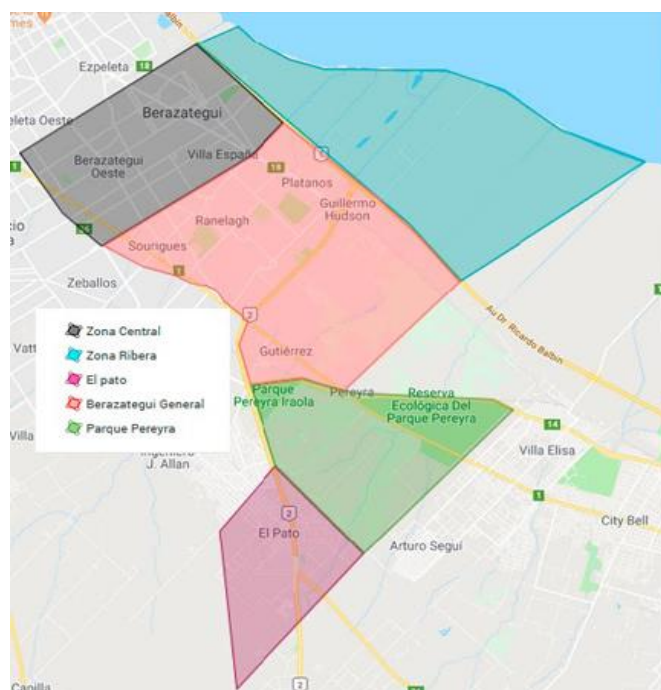
⁴¹ Ley 13.168; VIOLENCIA LABORAL. Artículo 9°. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires_ley13168.pdf



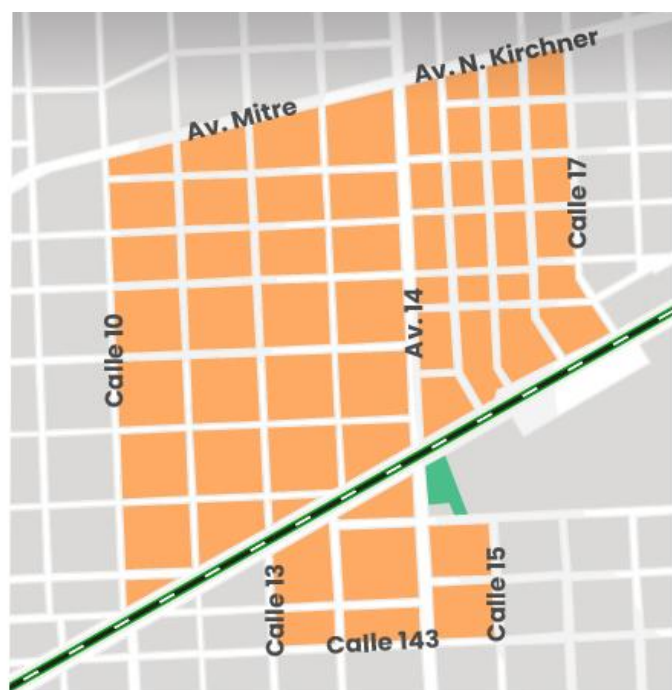
Capítulo 3: Análisis de la política contra la violencia de Género en el Municipio de Berazategui.

3.1 Caracterización del Municipio de Berazategui

El partido de Berazategui nació en 1960 y se convirtió en un partido ubicado en el sur del conurbano bonaerense de la provincia de Buenos Aires, que cuenta con una población de 320.224 habitantes (INDEC, 2010). El partido limita al norte con Quilmes, al este con el Río de la Plata, al oeste con Florencio Varela y al sur con los partidos de La Plata y Ensenada. Se encuentra localizado a 24 km al sur de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y comprende nueve localidades con distintas situaciones sociales y económicas: Guillermo E. Hudson, Ranelagh, Plátanos, Villa España, entre otras.



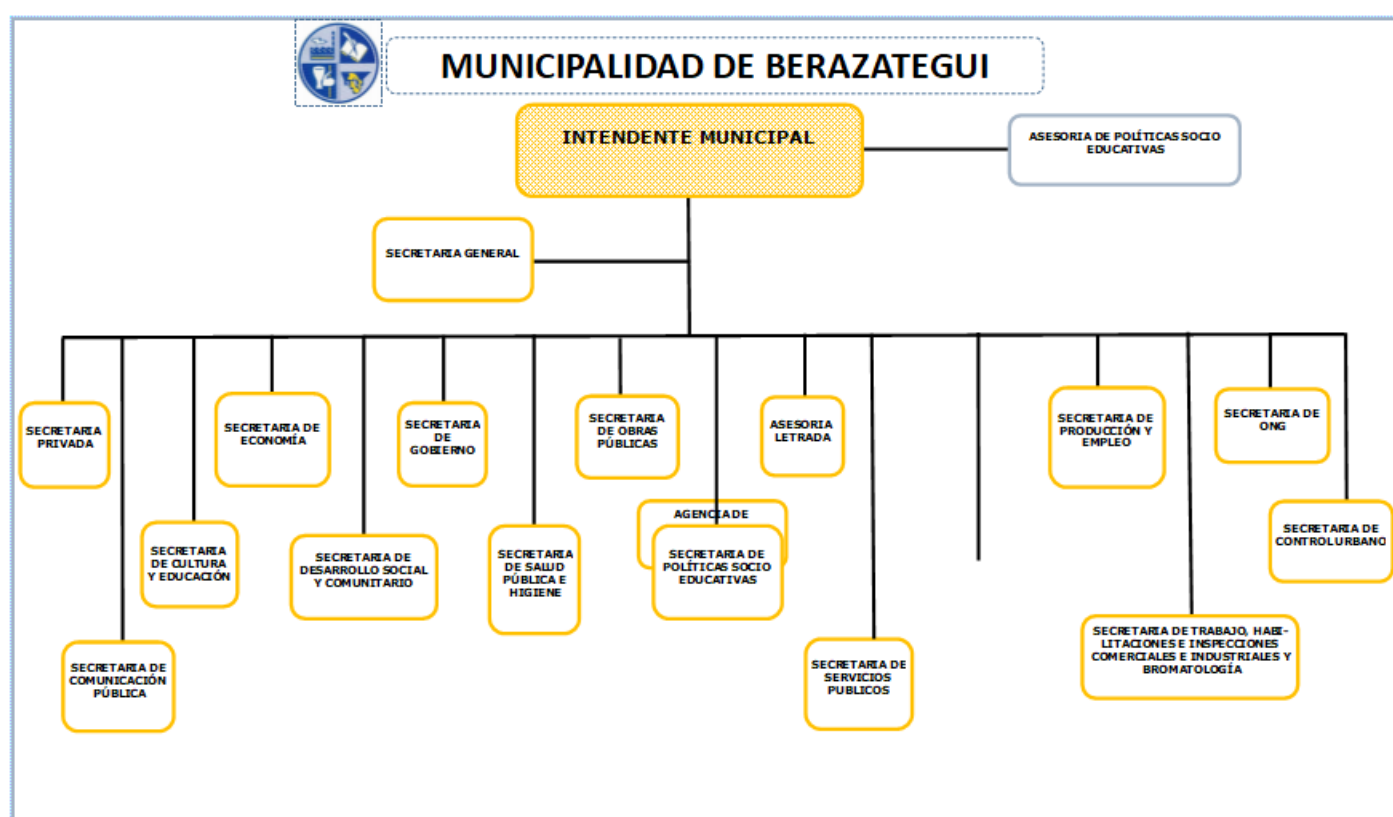
Mapa del Partido de Berazategui



Ubicación de la Municipalidad



En la actualidad, el municipio de Berazategui, el cual es gobernado por el Intendente Juan José Mussi, cuenta con diecisiete áreas municipales y un honorable consejo deliberante. Gracias al permiso otorgado por el mismo Juan José, este trabajo de investigación pudo realizarse en la Subsecretaría de Mujeres, género y diversidades.



Fuente: Municipalidad de Berazategui.

3.2 Subsecretaría de Mujeres, géneros y diversidades

La nueva Subsecretaría de Mujeres, géneros y diversidades se creó el 2 de enero del 2020 como “Dirección de la Mujer”. Dicho espacio, a voluntad del intendente municipal y a colación con los ministerios que se crearon a nivel provincial y nacional de “mujeres que no



existían” –término utilizado por Salomé Pereyra, Subsecretaria del área-, logró que todos los distritos de la provincia y del país tuvieran la voluntad de poder comprender lo urgente que era la creación de un espacio encargado de representar la problemática que significa la violencia por razones de género.

Con el transcurso del tiempo – y con la propuesta aceptada por el Intendente- , las personas encargadas de la dirección llegaron al acuerdo de que el término “dirección” no era correcto, dado que se consideraba la necesidad de ampliarlo a una Subsecretaría. Es por eso que se armó una ordenanza que le permitió a la antigua Dirección poseer el nombre que actualmente tiene, “Subsecretaría de Mujeres”, a la cual se le agregó “Géneros y Diversidades” con el fin de asesorar sobre tratamientos hormonales a feminidades y masculinidades trans y, a su vez, aportar una derivación psicológica adecuada para personas trans y colectivo LGBT en general.

Hoy en día, la Subsecretaría cuenta con un total de veintitrés personas y está conformada por siete operadoras, un abogado, dos trabajadoras sociales, dos psicólogos, acompañantes terapéuticas, psicólogas sociales y una psicopedagoga y posee tanto un teléfono de guardia, el cual está prendido las veinticuatro horas, como una importante red en la cual se encuentran vinculadas la comisaría, el juzgado y la fiscalía.

Desde el comienzo de las prácticas hasta la actualidad, la Subsecretaría realizó diversas actividades obligatorias cuyo fin principal fue la concientización de la importancia de la Ley Micaela. En primer lugar, se encargaron de contactar por separado a cada una de las áreas del municipio para realizar capacitaciones sobre la Ley Micaela, las cuales se centraron en una charla de, aproximadamente, una hora acompañada de un Power Point.



Luego de cada capacitación fue enviado el cuestionario anónimo creado para esta investigación, que fue contestado por un total de cincuenta y seis (56) personas y cuyas respuestas se encuentran en el anexo.

En tercer lugar, gracias a las oportunidades otorgadas, fue posible censar tanto a la Subsecretaria Pereyra, como a cada uno de los empleados de la Subsecretaría, a pesar de sus distintos cargos. A continuación, se expondrán los datos relevantes obtenidos del censo:

1. Jamás han recibido denuncias por parte de una empleada a otro compañero

varón: Cada una de las personas censadas coincidieron en que ninguna empleada de la Municipalidad denunció a su compañero. Teniendo en cuenta los datos sobre violencia laboral con motivo de género que se obtuvieron en la encuesta realizada, las razones por la que no existen denuncias varían entre el miedo de las trabajadoras a perder sus empleos, al hecho de que pueden no reconocer que son víctimas, producto de la normalización de ciertos tratos que hoy en día se consideran cuestionables. Por ejemplo: los piropos hacia una compañera que nunca buscó opinión sobre su físico, etc.

2. En el caso de haberlas, el trato sería el mismo que recibiría una víctima

violentada por alguien ajeno al municipio: Teniendo en cuenta que las víctimas podrían ser nuestras propias compañeras, se realizó la anterior pregunta con el fin de conocer el manejo que la Subsecretaría tiene al momento de recibir denuncias contra trabajadores del mismo municipio. Citando a la Subsecretaria Salomé Pereyra en la entrevista que se encuentra en los anexos, “La violencia es violencia con todos”.



Todas las víctimas reciben el mismo trato y se someten al mismo procedimiento al momento de denunciar.

3. **Sí han escuchado y se han enterado de situaciones en donde existió al menos un tipo de violencia por motivos de género, empero, las víctimas no se presentaron para denunciar:** En la pregunta tres del censo, cada una de las personas que trabajan en la Subsecretaría admiten conocer casos de compañeras de otras áreas que han sido maltratadas psicológicamente o regañadas fuertemente por sus jefes, a su vez, coinciden en que deciden callar por miedo a perder sus empleos.
4. **Solamente fue presentada una denuncia en contra de un municipal, pero la víctima era alguien externo:** La Subsecretaria Salomé Pereyra, tanto en su censo como en la entrevista, junto a una de las operadoras indicaron que solamente existió una denuncia contra un empleado de la Municipalidad, empero, la víctima era su esposa y no una compañera de trabajo. Al momento de hacer la denuncia, la mujer se mostró cohibida, con temor, lo que lleva a confirmar lo que los datos recolectados anteriormente en este informe señalan como razón principal por la que las víctimas de violencia en el entorno laboral deciden llamarse al silencio: Las mujeres no denuncian por temor.
5. **La mayoría de los casos de violencia en el entorno laboral es de carácter económica, razón por la que muchas deciden callar:** Al momento de responder esta pregunta en el censo, las operadoras coincidieron unánimemente en que la gran mayoría de las víctimas de violencia laboral que se acercan a la Subsecretaría en busca de ayuda sufren violencia de carácter económica. Basándonos en la



investigación de esta práctica, es posible asegurar que se debe a la discriminación que padece el género femenino al momento de buscar trabajo, recibiendo pagos y, en la mayoría de los casos, puestos inferiores al de sus compañeros varones.

6. **No hay casos en donde un compañero atentó contra la integridad física de una empleada, por el contrario, si han existido regaños muy fuertes hacia estas:** Si bien, al comienzo de este trabajo se expone un caso viral sobre la trabajadora acosada por un jefe de alto rango de la Municipalidad, al momento de censar a los empleados de la Subsecretaría, pudo verificarse que ese caso jamás llegó allí, es decir, nunca fue denunciado. Sin embargo, ninguna ha negado la existencia de gritos y fuertes regaños por parte de jefes varones a sus empleadas mujeres.

Respecto a la encuesta anónima enviada a las áreas de la que se habló con anterioridad, esta nos ha permitido obtener resultados concretos para solucionar el problema de violencia laboral por razones de género. Gracias a las respuestas y a la buena predisposición, principalmente, de la Secretaría de ONG (32,1% de los que realizaron la encuesta), fue posible poner un rango de edad y género al grupo de personas más interesada en asesorarse sobre el tema: Mujeres (más del 50%) entre los veintiséis y cincuenta años de edad que llevan trabajando en la Municipalidad entre doce y veinticinco años.

Al momento de preguntar sobre el objetivo de la Ley Micaela N°27.499, un aproximado de 42% de los encuestados y las encuestadas respondió una de las respuestas incorrectas, mientras que el 57,1% demostró tener conciencia sobre la importancia de la Ley y lo que esta representa, pidiendo, incluso, la incorporación de un enfoque de género en las prácticas cotidianas de la municipalidad. Sin embargo, tener un porcentaje tan elevado de personas que



no tienen idea de para qué sirve la Ley N°27.499 y cuáles son sus objetivos, además del poco interés que tiene exactamente la mitad del grupo de personas que contestaron al momento de seguir asesorándose -veintisiete personas votaron que no se encontraban interesadas en seguir capacitándose, mientras que veintiocho contestaron que si-, demuestran la desinformación que sigue habiendo y la necesidad de incorporar más capacitaciones con la finalidad de seguir informando a las empleadas y los empleados.

Por otro lado, la pregunta siete (7) del cuestionario brindó información clave para la práctica y el motivo de este informe, ya que treinta y cuatro (34) personas escogieron las respuestas en donde se admite haber presenciado o reconocido estereotipos de género en el ámbito laboral, mientras que otras dos confesaron haber perpetuado algún tipo de violencia laboral de forma no intencional, consecuencia de la desinformación que aún abunda sobre el tema y la Ley que busca proteger a las mujeres en sus trabajos.

Gracias a las últimas preguntas del cuestionario, entonces, es posible afirmar que las capacitaciones funcionan, puesto que, según lo leído en las sugerencias enviadas por las encuestadas y los encuestados, dentro del municipio falta tanto perspectiva de género y aún más información sobre la Ley N°27.499, como herramientas para ayudar a las víctimas y para tratar de evitar la violencia y la desigualdad.

Todos estos datos precisos, como se expresó anteriormente, pueden encontrarse en el Anexo del presente informe.



Capítulo 4: Conclusiones.

4.1 Recomendaciones para mejorar la política

Antes de comenzar a enumerar las propuestas, es importante tener en cuenta que, al tratarse de la concientización sobre una ley, las medidas que deben tomarse para poder lograr buenos resultados no pueden ser descabelladas, ya que depende de las personas y de su predisposición aceptar la información que se les está dando. Sería ideal tomar como modelo a seguir al Municipio de Santa Fé, el cual fue el primer municipio de la Argentina en aprobar un procedimiento de actuación temprana y eficaz para prevenir, sancionar y erradicar conductas de violencia y acoso en el ámbito municipal:

“Entre los puntos más destacados de la iniciativa se prevé llevar a cabo políticas preventivas y campañas de formación, sensibilización y difusión destinadas tanto a empleados y empleadas como a funcionarios y funcionarias de la administración pública municipal a fin de visibilizar, desnaturalizar y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo.

Se suman asimismo métodos de solución alternativos para los conflictos y la creación de un Observatorio Municipal sobre Violencia Laboral, de composición paritaria, que tiene por finalidad elaborar políticas o acciones, programas de prevención con objetivos medibles, campañas de sensibilización, programas destinados a abordar factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo y el contralor sobre legislación municipal que vaya en contra de los principios allí expuestos.

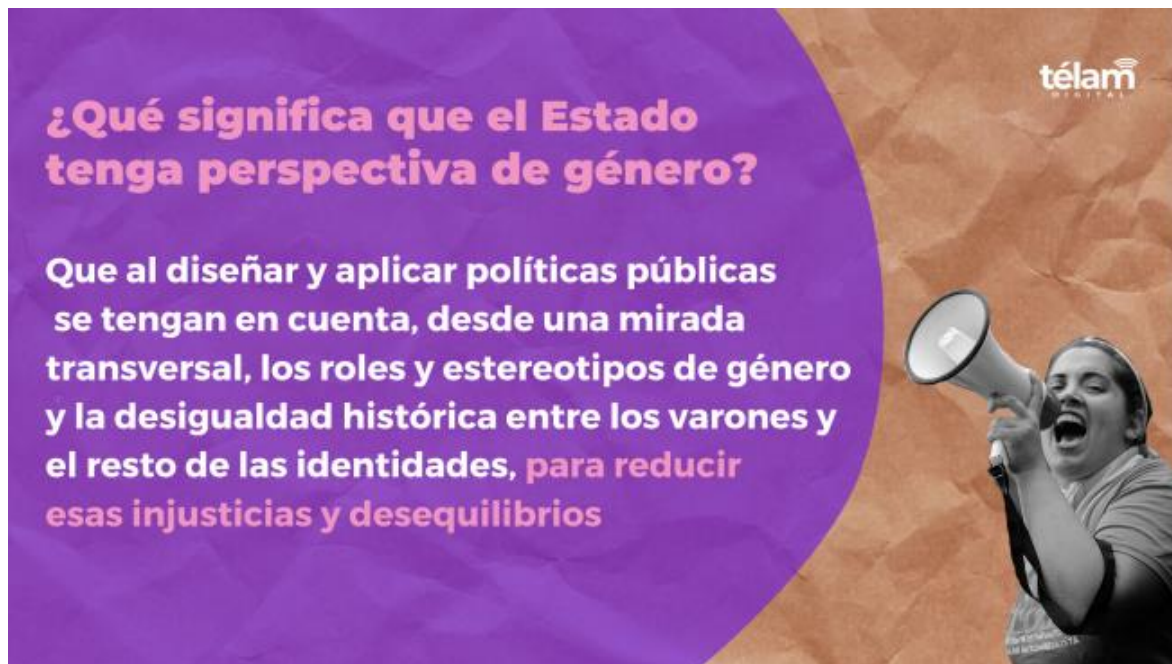


Finalmente establece la incorporación de la temática como contenido obligatorio de los planes de estudio de la Escuela de Administración Municipal.”⁴²

Volviendo a los resultados obtenidos gracias a los instrumentos mencionados en la metodología, lo primero que pude observar es que la cuestión de la violencia laboral dentro del municipio, a simple vista parece es casi inexistente, sin embargo, la hay y la gran mayoría de los censados y encuestados fueron víctimas o presenciaron al menos una situación en donde existieron los estereotipos y roles de género; las empleadas optan por no denunciar y desahogarse con sus demás compañeras, empero, cuando lo hacen –como ocurrió con el caso contra el Sr. Raul Torres-, prefieren no acercarse a la Subsecretaría en busca de ayuda y pasarla por alto. Fue esta razón, primordialmente, la que incentiva a pensar en cómo lograr un aporte correcto, cuyo resultado sea que las mujeres comiencen a animarse a hablar.

En primer lugar, una propuesta interesante dentro del municipio de Berazategui sería realizar más encuentros de carácter didáctico con las diversas áreas del municipio, puesto que cada fecha de capacitación es bastante espaciada a la anterior. Sería muy novedoso que quienes den las charlas no siempre sean los coordinadores de la misma subsecretaría, sino que podrían invitar a diferentes especialistas sobre el tema para que los empleados no se abrumen al escuchar siempre lo mismo.

⁴² Diario El litoral. “El Municipio elaboró un protocolo para erradicar la violencia laboral.”
https://www.ellitoral.com/area-metropolitana/municipio-elaboro-protocolo-erradicar-violencia-laboral_0_38BMvxc3sD.html



Fuente: Telam digital

Es de suma importancia que cada municipal comprenda la importancia de la Ley Micaela para las mujeres y disidencias, ya que esta busca garantizarle el derecho a una vida sin violencia y desnaturalizar prácticas que tienden a la desigualdad. Escuchar esto desde la perspectiva de, por ejemplo, una directora de Políticas para la Equidad Laboral, Formación del Trabajo y políticas de Cuidado del Ministerio de las Mujeres como lo es Claudia Lazzaro Prado, no será lo mismo que oír una charla dada por Sonia Frutos, una técnica Sociopolítica en Género de la UBA. La clave es despertar el interés, algo que, muy a nuestro pesar, no está ocurriendo en el municipio como debería.



¿Por qué es importante para la vida de las mujeres y disidencias?

Porque busca garantizarles el derecho a una vida sin violencia y desnaturalizar prácticas que tienden a la desigualdad.

La Ley Micaela reconoce y visibiliza que las mujeres y el colectivo LGTBIQ+ históricamente han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud

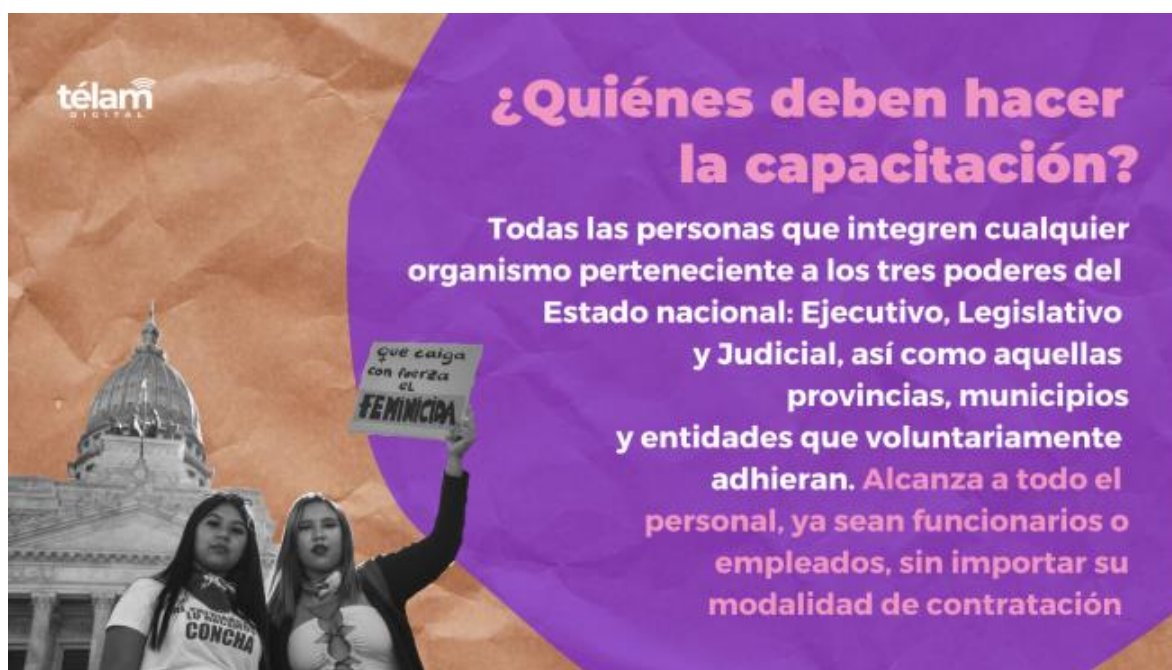
Fuente: Telam digital

En segundo lugar, es preocupante que las encuestas enviadas hayan sido completamente pasadas de alto por las demás áreas en un comienzo, evitadas sin importar el trabajo que hay detrás con la excusa de que “Los mails nunca fueron recibidos”. Esta acusación se debe a que las respuestas comenzaron a llegar en cuanto la encargada de realizar las practicas tuvo que movilizarse con la ayuda del Secretario de las ONG de la Municipalidad de Berazategui. Es por eso que, junto a la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades, se conversó sobre la posibilidad de que cada encuesta sea realizada unos minutos antes de que el tiempo de cada capacitación culmine al enviarles el link de antemano.

En tercer lugar, en lo que solamente a las empleadas mujeres respecta, sería relevante la implementación de informes anuales o encuestas anónimas obligatorias que se centren únicamente en el trato que reciben en la Municipalidad y su experiencia allí.



Por último, se recomienda ampliar el público de cada charla que se realice. No solo centrarse en las áreas, sino capacitar a cada empleado sin importar su modalidad de contratación, que la información le llegue tanto a un subsecretario como a los guardias de seguridad que custodian la puerta o al personal de limpieza.



Fuente: Telam digital

4.2 Consideraciones finales

A lo largo del presente trabajo y de la PPS, se ha podido desarrollar un análisis de política en el que se ha incorporado y discutido diversas cuestiones relacionadas a la Violencia con motivos de género en el ámbito laboral, haciendo posible la visualización de la importancia que representa una correcta aplicación de la Ley Micaela. En la actualidad, son altas las cifras de la cantidad de mujeres que son violentadas, incluso, hasta la muerte, lo que debería



llevarnos a replantearnos como sociedad el gran problema cultural que afrontamos los argentinos.

La cultura vence a la ignorancia y la violencia, indudablemente, es producto de la ignorancia con la que generaciones pasadas fueron criadas, resultado de una cultura machista que aún sigue pisando fuerte en algunos sectores del país. Una solución que va de la mano con la culturización es la aplicación de una ley nacida tras la ineficiencia de un equipo legal que liberó a un potencial asesino, el cual terminó logrando su cometido al asesinar a Micaela García, una partidaria de la lucha que protagonizamos las mujeres.

Lamentablemente, esta Ley es constantemente minimizada debido al miedo de algunas empleadas, la impunidad de los varones que ejercen violencia laboral y de la poca importancia que se les da a las denuncias que si son realizadas. Preguntas como “¿Qué hiciste para que aquello ocurra?” “¿Qué vestías en ese momento?” y excusas frecuentes que hacen hincapié a que las acusaciones son con el fin de obtener un beneficio a cambio ha logrado silenciar al género femenino que padece este tipo de ataques, siendo la económica el tipo de violencia más comúnmente visto en los empleos.

En el Municipio de Berazategui se ha estado haciendo todo lo posible para lograr una correcta recepción de la Ley Micaela, pero aún queda mucho trabajo que hacer, ya que las respuestas obtenidas al comienzo no fueron las esperadas; el cuestionario fue pasado por alto por algunas de las áreas y a otras siquiera les llegó. Fue necesario acudir a terceros para que este fuera realizado por, al menos cincuenta y seis (56) personas.



Aún queda un largo camino por recorrer, pero no hay dudas de que, con los insumos sugeridos en este informe, se podrá hacer un gran avance en la historia de la lucha contra la violencia de género en la honorable Municipalidad de Berazategui, gracias a la buena predisposición del intendente y, por supuesto, de cada una de las miembros del equipo de trabajo de la Subsecretaría de Mujeres, género y Diversidades.

Bibliografía.

Diario Clarín (2019). *Casi 9 de cada 10 mujeres sufrieron violencia laboral: la mitad no hizo denuncias*. Recuperado de: https://www.clarin.com/entremujeres/carrera-y-dinero/violencia-laboral-mujeres-denuncia-genero_0_bD1k4uDz.html

Diario El Perfil (2021). *Acoso laboral: el 55% de las empleadas sufrió violencia por parte de su jefe varón*. Recuperado de: <https://www.perfil.com/noticias/economia/acoso-laboral-el-55-de-las-empleadas-sufrio-violencia-por-parte-de-su-jefe-varon.phtml>

Dirección General de Políticas de Género Procuraduría de Investigaciones Administrativas (2020). *Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales*. Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Herramientas-para-el-abordaje-de-la-violencia-de-ge%CC%81nero-desde-los-espacios-institucionales.pdf>

Economía y Política (2021). *OIT: 6 de cada 10 trabajadores sufren acoso y violencia laboral; cuáles son las formas y los sectores más afectados*. Recuperado de: <https://www.cronista.com/economia-politica/oit-6-de-cada-10-trabajadores-sufren-acoso-y-violencia-laboral-cuales-son-las-formas-y-los-sectores-mas-afectados/>



El Auditor (2022). *Violencia laboral en Argentina: naturalización y pocas denuncias*.

Recuperado de:

https://elauditor.info/actualidad/violencia-laboral-en-argentina--naturalizacion-y-pocas-denuncias_a61dc6e9291cec528dbc768ac

Federación De Municipales De La Provincia De Buenos Aires (2004). *Ley 13.168 - Violencia*

Laboral. Recuperado de:

[http://federacionmunicipal.com.ar/ley-13-168-violencia-laboral/#:~:text=ARTICULO%201%C2%B0%3A%20\(Texto%20seg%C3%BAAn,y%20descentralizados%20y%20los%20municipios.](http://federacionmunicipal.com.ar/ley-13-168-violencia-laboral/#:~:text=ARTICULO%201%C2%B0%3A%20(Texto%20seg%C3%BAAn,y%20descentralizados%20y%20los%20municipios.)

Gabriela Cristina Alatsis (2020). *La República de Berazategui: tradiciones locales y políticas culturales en un municipio del sur del conurbano bonaerense*. Recuperado de:

<https://ucronias.unpaz.edu.ar/index.php/ucronias/article/download/15/88?inline=1>

GROW - Género y Trabajo (2019). *Legislación sobre acoso sexual laboral en Argentina*.

Recuperado de: <https://www.generoytrabajo.com/2019/01/24/legislacionacososexual/>

InfoLEG (2012). *Ley 26.743*. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

InfoLEG (2018). *LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO*.

Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>



InfoLEG (2009). *LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES N.* Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

Instituto Nacional de las Mujeres. Dirección Nacional de Asistencia Técnica (2018). *GUÍA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES.* Recuperado de:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2019). *Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres (RUCVM). Resultados 2013-2018.* Recuperado de:

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm_03_19.pdf

Juarez, P. (2022). Documentos de trabajo y devoluciones de Prácticas Profesionales Supervisadas, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Quilmes.

JM Falcón (1996). *La conceptualización del género y su importancia a nivel internacional.*

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6302535.pdf>

Ministerio De Las Mujeres, Políticas de género y diversidad sexual (2020-2022). *Acompañar: Programa de apoyo y acompañamiento a personas en situación de riesgo por violencia por razones de género.*

Ministerio De Trabajo Empleo Y Seguridad Social (2016). *Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales.* Recuperado de:



https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas.pdf

Observatorio De Las Violencias De Género Ahora Que Sí Nos Ven (2022). *51 FEMICIDIOS EN LO QUE VA DEL 2022*. Recuperado de:

<https://ahoraquesinosven.com.ar/reports/febrero-2022>

Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2019). *VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL*. Recuperado de:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2017). *Violencia laboral FAQ*.

Organización Mundial de la Salud (2018). *Género y salud*. Recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=Definiciones,personas%20con%20identidades%20no%20binarias>.

Oxfam Intermón (2017). *Ejemplos de desigualdad de género en el trabajo*. Recuperado de:

<https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>

Revista Estudios Socio-Jurídicos (2012). *Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina*. Recuperado de:

<https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628003/index.html>

Tiempo Judicial (2021). *A 5 años del femicidio de Micaela García, la víctima de un sistema que nunca la escuchó y que marcó el camino*. Recuperado de:



<http://tiempojudicial.com/2021/08/13/a-5-anos-del-femicidio-de-micaela-garcia-la-victima-de-un-sistema-que-nunca-la-escucho-y-que-marco-el-camino/>



Anexo documental

- Respuestas finales del censo que se creó con el fin de ser respondido por cada uno de los empleados de la Subsecretaría de Mujeres, Géneros y Diversidades

15/09 → Día Sucesos.

Censo: Violencia laboral.

• Cuestionario Formulado únicamente Para las y los Empleados de la Subsecretaría.

• Respuestas en grabación. Las tres marcadas son las elegidas X la mayoría de los empleados.

1) ¿Reciben denuncias por parte de una empleada hacia otro compañero varón?

Si / No → Según Solene Perdomo, Jovana y Mariela solo hubo 1

2) En caso de haberlas, ¿Reciben algún trato especial por tra bajar en el municipio?

Si / No

3) ¿Llegó información de víctimas de violencia laboral x motivos de género a el municipio? (Violencia perpetrada por otro compañero) ¿Aunque no existan denuncias?

Si / No

4) ¿En caso de que si, qué tipo de violencia se recibe?

5) ¿Se ha enterado de la existencia de violencia física? o de algún otro tipo de violencia?

4) La mayoría respondió violencia de carácter económico. Solo Mariela habla de maltrato psicológico por parte de un jefe a su empleada (es el que siempre gime como un loco al lado)

5) No hay maltrato físico, pero si llegamos a la oficina de al lado es muy maltratador.

- Cuestionario Ley Micaela:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8v7CBhLPd9Hvb5D_vrcCpLYezrjh

[AizBTHu2xl_VQHZb2ew/viewform?usp=pp_url](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8v7CBhLPd9Hvb5D_vrcCpLYezrjhAizBTHu2xl_VQHZb2ew/viewform?usp=pp_url)

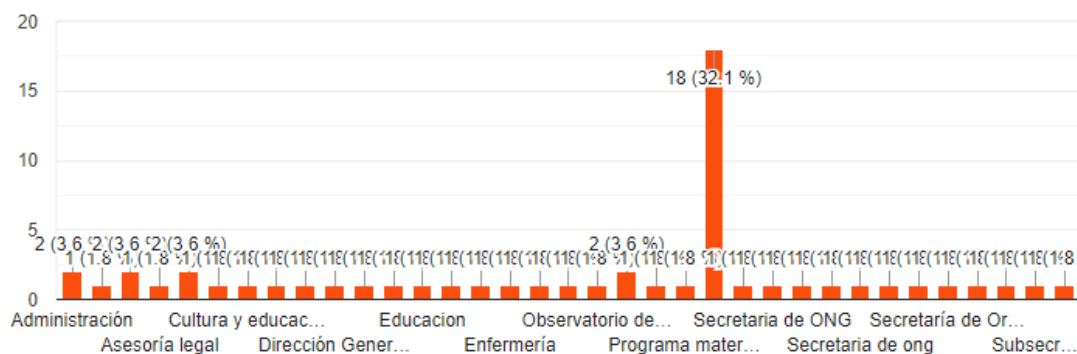
- Resultados del cuestionario realizado por las áreas de la Municipalidad de Berazategui



1. Indique el área a la que pertenece

[Copiar](#)

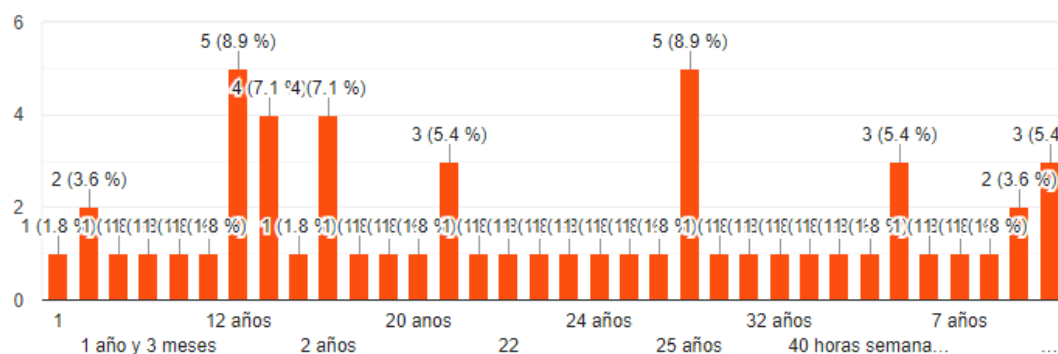
56 respuestas



2. ¿Cuánto tiempo lleva en su trabajo?

[Copiar](#)

56 respuestas

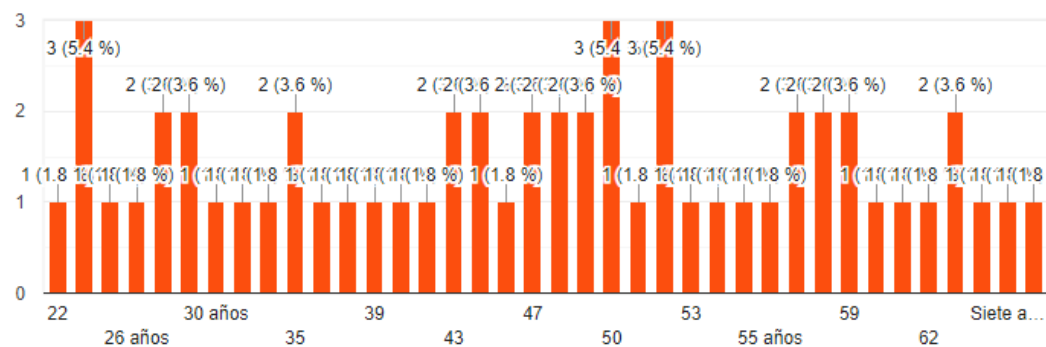




3. Anotar su edad en años.

 Copiar

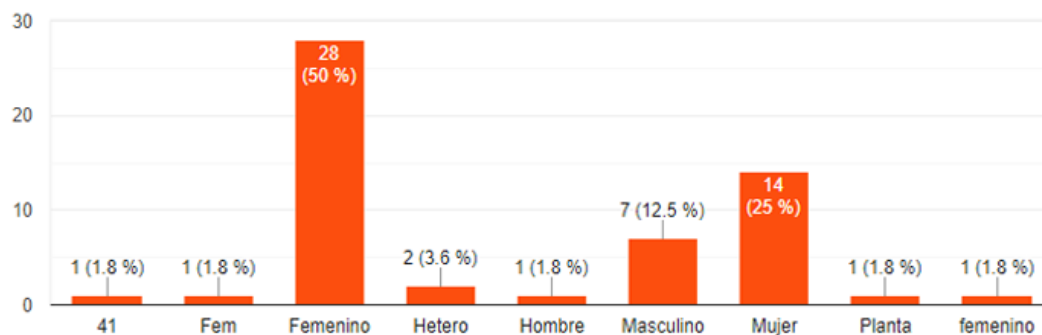
56 respuestas



4. Genero con el que se autopercibe :)

 Copiar

56 respuestas

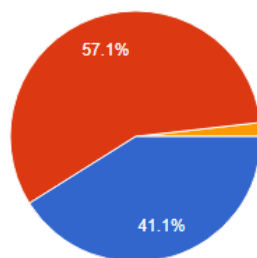




5. Lea atentamente los siguientes conceptos sobre la Ley Micaela n°27.499 y marque el que se adapte a su percepción respecto al tema.

 Copiar

56 respuestas

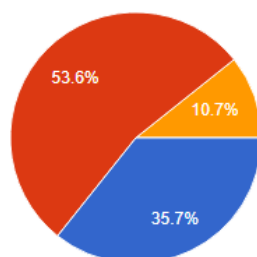


- Su objetivo se centra en transmitir herramientas, construir sentidos comunes que cuestionen la desigualdad y la discriminación y lograr su plena i...
- Su objetivo se centra en promover la formación en temas de género y violencia contra las mujeres en los ámbitos públicos por medio de capacit...
- Su objetivo se centra en incluir la política en el ámbito privado politizando relaciones y vínculos mediante capaci...

6. ¿Cuáles de los siguientes factores considera centrales para la prevención de violencias por motivos de género? Indique su respuesta para cada opción marcando la casilla

 Copiar

56 respuestas



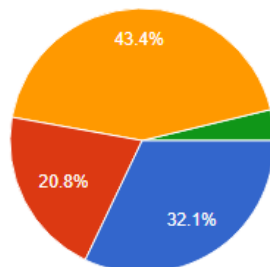
- Incorporar enfoques de género en la formulación de Políticas Públicas
- Incorporar enfoque de género en las prácticas cotidianas de la institución/ dependencia/organismo
- Incorporar nuevos hábitos en las relaciones laborales



7. Lea atentamente las siguientes frases y selecciones y seleccione las que crea correctas. Marque su respuesta en la casilla correspondiente

 Copiar

53 respuestas

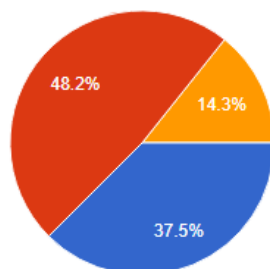


- La desigualdad es producto de los estereotipos de género. Ej: La mujer debe estar en la casa y el hombre en...
- He presenciado casos de desigualdad de género en mi trabajo
- En ocasiones me encontré con situaciones en mi vida cotidiana/laboral en las que reconozco estereotipos de...
- Reconozco haber puesto de manera no intencional a un/a compañero/a en un...

8. Teniendo en cuenta la capacitación de género Ley Micaela n°27.499 en la que participó, lea atentamente las siguientes afirmaciones y seleccione según su experiencia. Marque su respuesta en la casilla correspondiente

 Copiar

56 respuestas



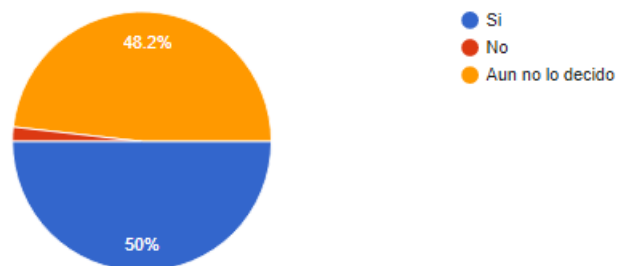
- Conoci herramientas y recursos para identificar situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.
- Conoci herramientas y recursos para actuar o definir cursos de acción ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.
- No identifiqué posibles herramientas y recursos que me permitan accionar ante una situación de violencia de género en el ámbito laboral.



 Copiar

9. Tras la finalización de la capacitación, ¿Tiene interés en realizar algún taller para profundizarse en el tema? Marque su respuesta en la casilla correspondiente

56 respuestas





10. En el caso de haber despertado interés en la temática de género, ¿Podría comentar sobre qué tema/s le gustaría profundizar?

25 respuestas

Acoso por parte de compañeros

Abuso

Esteriotipos

Masculinidades, y poder judicial.

Sobre la igualdad en la que la mujer tiene que tener en el ámbito de la vida cotidiana y laboral.

No

Educación de los niños y niñas menores de edad sobre el tema.

Violencia de género en la musica

Sobre desigualdad de género

En la capacitación periódica en todo el personal de la administración pública

En que herramientas tenemos que utilizar para ayudar a un tercero/a que necesite ayuda o si vemos que esta pasando por la situación de violencia de género.

Violencia en el tema laboral

No a la violencia, fisica, psicologica emocional, verbal de genero dentro de ambito laboral.

Poder ayudar anuestros Compañeros/as

Maltrato

Manejo de cualquier persona en el nivel laboral

Cómo hacer llegar a la población en general sobre la problemática de violencia de género

Recursos para definir acciones concretas en el ámbito labiral

Cómo hacer llegar a la población en general sobre la problemática de violencia de género

Recursos para definir acciones concretas en el ámbito labiral

Violencia de género

Violencia domestica

Las cuestiones psicológicas de la persona.

Como tratar de prevenir el maltrato

Leyes nuevas que brinden ante ciertas situaciones protección

Diversidad de género y desigualdad laboral

Me interesa asesorarme



11. ¿Quiere agregar algún comentario?

17 respuestas

No

no

Dentro del municipio falta mucha perspectiva de género

Buena encuesta, todavía nos falta mucho por aprender

Somos todos iguales pero diversos debería ser todo igual para ambos géneros basta de las diferencias entre géneros 🙌

Me parece muy importante exponer esta temática

Quizás estaría bueno agregar una respuesta de "no sé", eso también dice mucho, la desinformación general.

Es necesario seguir capacitando y visibilizar las temáticas en temas de género en todo ámbito de la administración pública, dentro de cada dependencia y en la atención al público.

Me parece muy importante exponer esta temática

Quizás estaría bueno agregar una respuesta de "no sé", eso también dice mucho, la desinformación general.

Es necesario seguir capacitando y visibilizar las temáticas en temas de género en todo ámbito de la administración pública, dentro de cada dependencia y en la atención al público.

Si a la igualdad, no a la violencia de ningún tipo, indispensable y exclusivo que sepan la ley, laboral y municipal.

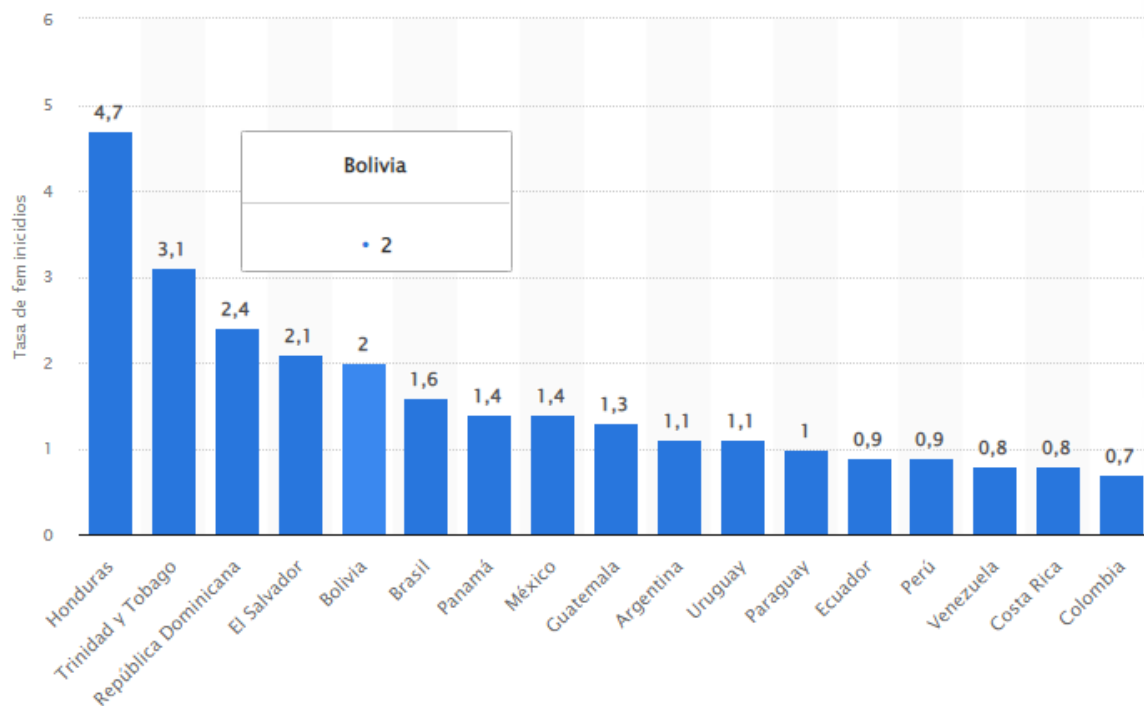
Gracias

Deben profundizar en todos los ámbitos no sólo laborales más que nada en las escuelas, tener debates de discriminación y desigualdad

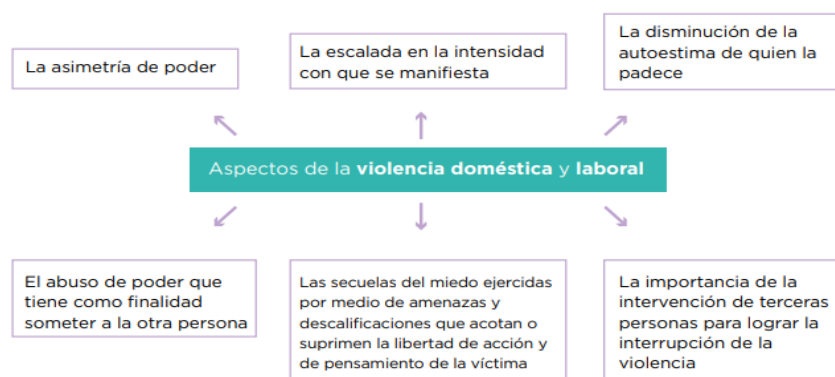
Creo que el tema violencia debe implementarse desde la escuela primaria

No.

- Tasa de femicidios en países seleccionados de América Latina en 2020 (número de femicidios por cada 100.000 mujeres)

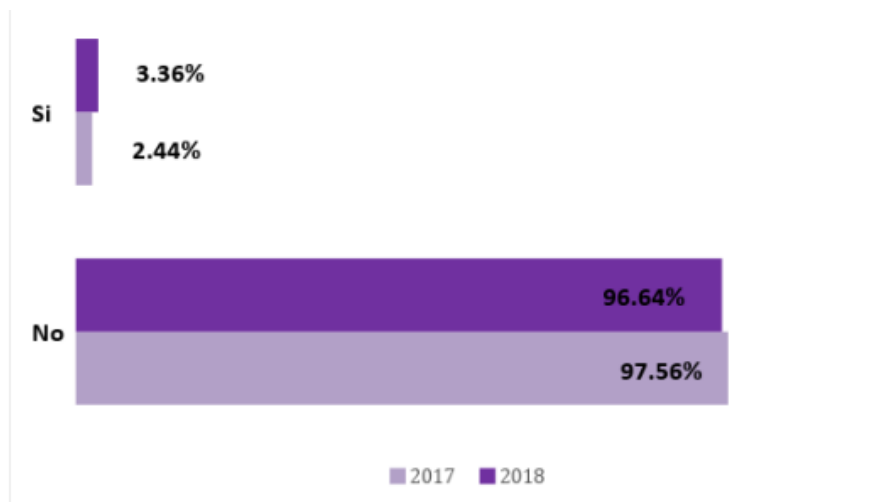


- Grafico N°1: Aspectos en común de dos modalidades:



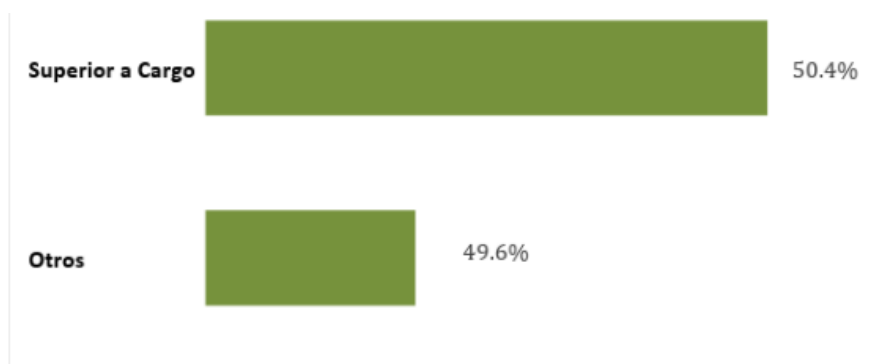
- **Fuente:** *Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales*, p15

- Grafico N°2: Medidas de Restricción Vigentes. 2017-2018 (en porcentajes)



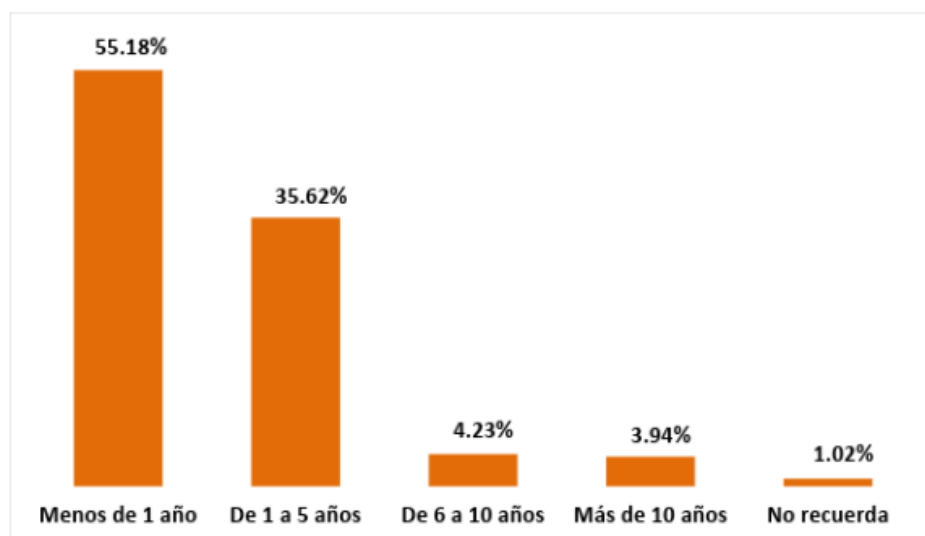
- Fuente: *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*, p28

- Grafico N°3: Medidas de Restricción Vigentes. 2017-2018 (en porcentajes)



Fuente: *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*, p27

- Grafico N°4: Tiempo del maltrato. 2017-2018 (en porcentaje)



Fuente: *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*, p26

- Entrevista a empleadas de la Subsecretaría de la mujer:
https://drive.google.com/file/d/1LW3mr7_OJKWKVZL2pAr8v37FpoR3ig0k/view?usp=sharing

En esta entrevista, Salomé Pereyra brinda datos interesantes que pueden encontrarse a lo largo de toda la investigación: El caso de acoso en el municipio que se viralizó, el cual nunca pasó por la Subsecretaría; información sobre la Subsecretaría y sus métodos de trabajo que ayudaron a armar el capítulo 3 y una reflexión sobre la ausencia de denuncias por parte de las víctimas de violencia laboral que trabajan en el mismo municipio y el por qué de esta situación, de la cual se concluyó que todo se debe al miedo que las empleadas sienten al pensar en que pueden perder sus empleos.



- Formulario sobre Diversidad sexual:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf4YOiKN8rrWRBo-apHADP_SpGnIVd1V77LJeA2wZcy8b2Ntw/viewform?usp=pp_url



Bernal, 7 de diciembre de 2022

El tribunal para el trabajo final de Práctica Profesional Supervisada para la estudiante Bianca Benedetti se constituye con los docentes e investigadores:

PAULA JUAREZ

RAÚL DI TOMASO

LUCAS BECERRA

Nota del trabajo: **APROBADA**