

MATERIAL DE APOYO PARA INCORPORAR LOS ENFOQUES DE GÉNERO A LAS RELACIONES DEL TRABAJO

Comisión de Géneros y Relaciones del Trabajo



.UBA sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



CARRERA DE
**RELACIONES DEL
TRABAJO**
UBA



COMISIÓN DE
GÉNEROS Y
RELACIONES
DEL TRABAJO

CARRERA DE RELACIONES DEL TRABAJO



Responsable de contenidos: Comisión de Géneros y Relaciones del Trabajo | Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Desarrollo compilación y Redacción: María Laura Ibáñez, Aldana Rosas, Ayelén Robles, Tamara Gallardo, Luciana Silva, Pamela Maureira, Miriam Paz.

Revisión de contenidos: Ana Catalano Vicedecana Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

Diseño y edición: Tamara Gallardo

1° Edición Noviembre de 2020.



ÍNDICE

Introducción	4
Marco Normativo.....	5
¿Por qué es importante implementar enfoques de género en la Educación Universitaria?	8
Situación actual de la carrera de Relaciones del Trabajo en materia de desigualdad de Género	9
Recomendaciones generales para evitar prácticas androcéntricas y sexistas en el uso del lenguaje.....	13
Sesgos de Género, mercado laboral y el rol de los/ las/les profesionales de Relaciones del Trabajo.....	15
Reflexiones finales.....	18
Glosario.....	20

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Géneros de la Carrera Relaciones del Trabajo se propuso elaborar este cuadernillo para sistematizar herramientas informativas, pedagógicas y teórico-prácticas que pudieran dar soporte en el ámbito educativo a la promoción de derechos con perspectiva de género.

El objetivo de este cuadernillo es brindar una herramienta que permita pensar las Relaciones del Trabajo con un enfoque de género y diversidad considerando fundamental que sea un eje transversal que aborde toda la agenda de las Relaciones del Trabajo. Está dirigido a profesionales de les docentes, graduadas, graduados, graduades y estudiantes de la carrera.

Nos proponemos acercar aportes feministas que sirvan como disparadores en los espacios educativos para desarmar estigmas y estereotipos en la formación universitaria.

Para ello, resulta fundamental la revisión de los usos del lenguaje -tanto oral como escrito- dentro del ámbito académico y de los estereotipos aprendidos que responden a la construcción de modelos culturales androcéntricos como es la que sitúa la mirada masculina como universal a toda la comunidad y la reproducción de relaciones sociales asimétricas.

Asimismo, el presente documento contiene información sobre algunos sesgos de género al interior de nuestra carrera que son primordiales dar a conocer para lograr construir una educación más igualitaria e inclusiva.

Por último: el cuadernillo intenta ser un manual en revisión permanente con la intención de reescribirse y repensarse, abierto a los aportes de la comunidad educativa basados en la tolerancia, el respeto y la igualdad de género.



MARCO NORMATIVO

Para realizar un abordaje con perspectiva de género resulta fundamental acudir al marco normativo vigente e inicialmente reconocer que la violencia por motivos de género es un grave problema de violación de Derechos Humanos.

En este sentido, en el plano internacional se destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) —adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y aprobada por la Argentina en 1985 mediante la Ley 23.179 y con jerarquía constitucional a partir del año 1994. Esta convención establece que es responsabilidad de los estados alcanzar la igualdad de género en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. En su artículo 10 establece la adopción de medidas para asegurar la igualdad de derechos en materia de educación y en su artículo 11 establece la adopción de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

A su vez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida también como *Convención de Belem do Pará*) —adoptada por la Organización de los Estados Americanos en 1994 y aprobada por la Argentina en 1996 mediante la Ley 24.632— establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales. Allí se puntualiza:

“Los Estados Parte modificarán patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”.



Por su parte, los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género —elaborados en 2006 por un comité de expertos de diversos países a petición de la entonces Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Louise Arbour— constituyen un instrumento jurídico clave para la prevención de abusos y la protección de derechos de las personas LGTBIQ+.

En lo que respecta a la normativa nacional cabe mencionar la Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral —sancionada en 2006— que establece el derecho a recibir información científicamente validada acerca de la sexualidad en los tres niveles de escolaridad. La implementación del Programa se encuadra dentro de normas internacionales y nacionales, algunas mencionadas en el presente apartado.

Además, se destaca la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales —sancionada en 2009, con su correspondiente Decreto Reglamentario N° 1011/2010—, que fue actualizada a través de la Ley 27.501 y de la Ley 27.533, ambas sancionadas en 2019. De acuerdo con su artículo 4°:

“Constituye violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado y en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, su participación política o su seguridad personal”.

La Ley 26.485 distingue en su artículo 5° seis tipos de violencia contra las mujeres: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, y política. A su vez, en su artículo 6° tipifica ocho modalidades tomando en consideración el ámbito: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público, y pública-política.



Debe mencionarse también la Ley 26.743 de Identidad de Género. Esta ley es pionera en América Latina y representa una conquista histórica en materia de derechos de las personas LGTBIQ+. Define en su artículo 2 la identidad de género como:

La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo [...].

También debe distinguirse el Decreto Presidencial 721/2020 que establece que en el Sector Público Nacional los cargos de personal deben ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de estos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

Finalmente, cabe destacar la Ley 27.499 – Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Esta ley fue sancionada en 2018 como fruto de la movilización social que produjo el femicidio de Micaela García, violada y asesinada en 2017 por Sebastián Wagner —quien había sido condenado por el abuso sexual de dos mujeres y sin embargo se encontraba en libertad condicional por decisión judicial.

Esta ley establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública —en todos sus niveles y jerarquías—, dentro de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación; a su vez, designa al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como su órgano de control y certificación. En este sentido, resulta pertinente realizar extensiva la capacitación en la temática de género a otros ámbitos como el educativo y el laboral.

Finalmente, y en referencia a la normativa particular de la Universidad de Buenos Aires, se debe distinguir la Resolución 1995/19, aprobada por su Consejo Superior que establece la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para



todas las autoridades, docentes, investigadores, estudiantes y Nodocentes que desarrollan actividades en la Universidad de Buenos Aires.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE IMPLEMENTAR ENFOQUES DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA?

Si partimos de la base de que la educación superior tiene por objeto impartir conocimientos, saberes, técnicas y experiencias de manera que las personas que las reciben las pongan a disposición de la sociedad, resulta imperioso para la educación universitaria –y sobre todo para las Ciencias Sociales–, adaptarse y ser el eco de las modificaciones y necesidades que se suscitan en dicha sociedad, de manera que sus profesionales contribuyan a la construcción de un contexto más igualitario y justo.

En este sentido, los estudios de género tienen una larga trayectoria dentro de las discusiones al interior de las Ciencias Sociales. Sus visiones críticas permiten analizar los procesos históricos-sociales de una forma mucho más amplia. La inclusión de una perspectiva de género ensancha el universo de posibilidades, a la vez que incluye a las, les, los otros interlocutores en el entramado social.

Así, las teorías feministas nos ayudan a reinterpretar el modo en que se produce saber en los ámbitos educativos y cómo se transmite dicho conocimiento en los procesos pedagógicos.

Esta visión tiene una praxis política desde la cual se intenta erradicar las desigualdades en materia de género. Cuando hablamos de desigualdad, nos referimos a los múltiples procesos de discriminación y vulnerabilización de Derechos Humanos que se dan en nuestra sociedad que impactan en las vidas de mujeres, lesbianas, bisexuales, travestis, trans, cuerpos no binarios y demás identidades.

El desarrollo del conocimiento desde una perspectiva de género evita reproducir lógicas incorporadas a través de una sociedad patriarcal, mientras crea un ambiente basado en el trato respetuoso, libre de violencia y abuso.



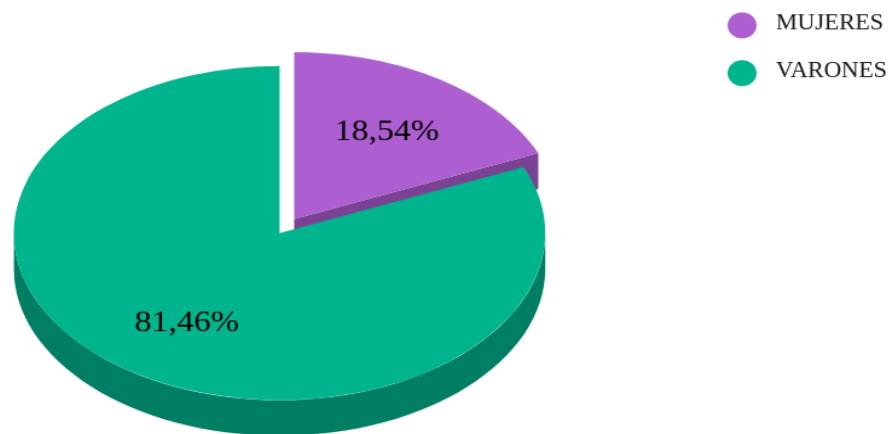
Desde su rol y responsabilidad social, la Universidad de Buenos Aires (UBA) tiene un papel central en la ampliación de los derechos de género, brindando herramientas para discutir y fomentar la creación de espacios para abordar la temática.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA CARRERA DE RELACIONES DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Para impulsar la visión feminista es necesario situarnos en un contexto determinado; por ello, nos propusimos indagar dentro del plan de estudio vigente de la carrera Relaciones del Trabajo para conocer la cantidad de autores y autoras que la bibliografía y los programas de las materias obligatorias tienen.

El resultado de esta observación expuso que nos encontramos lejos de la paridad de género al interior de los programas. La mayoría de las materias proponen bibliografías

Figura 1. Cantidad de autores varones y de autoras mujeres en los planes de estudio.



Fuente: Elaboración propia. Relevamiento de los programas de las asignaturas obligatorias.

con mayor cantidad de autores varones.



Si bien sabemos que ciertas materias abordan la temática de género, también tenemos conocimiento de que esta decisión depende de la voluntad individual de alguna, alguno, algune docente o de ciertas cátedras específicas. Asimismo, es notorio que, de a poco, se está agregando material de autoría feminista.

La paridad de autores/autoras al interior de los programas, no tiene como consecuencia automática la incorporación de perspectiva de género. De todas maneras, consideramos que esta política es uno de los caminos para fomentar que esto suceda. La revisión de los cánones teóricos es una oportunidad para reflexionar sobre aquellas voces que han sido calladas y no han sido tomadas como producción de saberes legítimos.

Por otra parte, en nuestra carrera aproximadamente el 70% de los, las y les estudiantes son mujeres. Contamos con un cuerpo estudiantil, en gran parte feminizado, pero con un plan de estudio que mantiene una perspectiva altamente masculinizada.

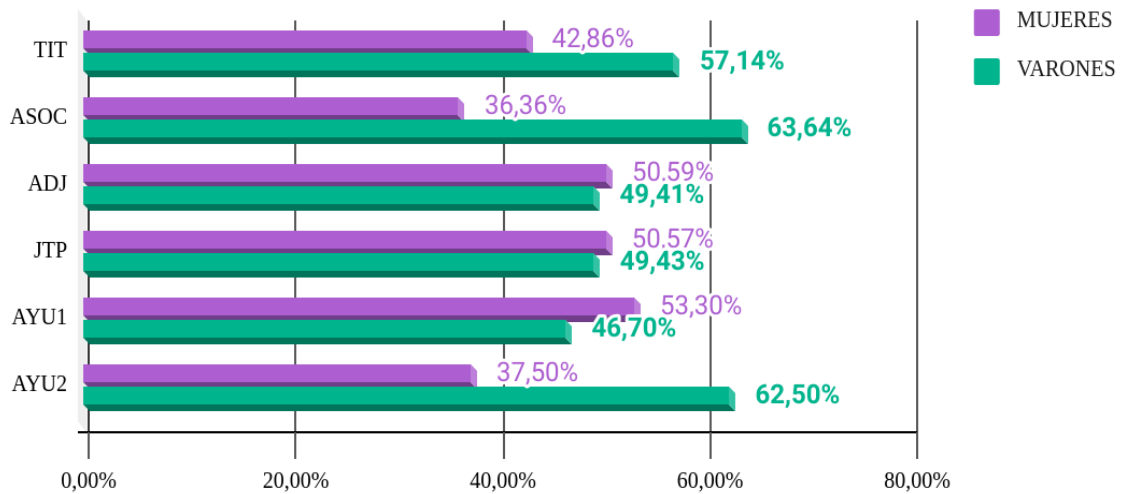
Así, el mensaje simbólico que se ha transmitido consiste en que ciertos varones que producen conocimiento sobre los estudios de las relaciones laborales son más idóneos que el resto de los géneros que abordan la temática y por ello predominan en el plan de estudio. Esta idea radica en la asociación de la brillantez con la masculinidad, lo que genera la exclusión de muchas mujeres y diversidades sexuales que, en muchos casos, tienen un gran recorrido académico, pero no son tomadas como interlocutoras iguales a sus pares varones.

Incorporar autoras en la bibliografía de los programas de estudio -además de brindar nuevos puntos de vista- genera una mayor visibilización de los aportes de las mujeres a la temática. Por otro lado, es una forma de reconocimiento de la labor de profesionales históricamente invisibilizadas.

Para sumar a este resultado consideramos necesario indagar y visibilizar también la segregación por género de los, les y las docentes que componen nuestra carrera.



Figura 2. La proporción de los y las docentes de la Carrera de Relaciones del Trabajo



Fuente: Carrera de Relaciones del Trabajo

Como podemos visualizar el gráfico anterior manifiesta una mayor cantidad de profesionales varones en las categorías más altas de cargos docentes -Titulares (57%) y asociados (64%)- mientras que en los rangos bajos (Auxiliar de 1ra y JTP) y medios (Adjuntos) predominan levemente las mujeres. Podemos percibir una mayoría de mujeres (53%) en los cargos de ayudantes de primera. El conflicto acá radica en que en su mayoría los, las y les docentes que tienen designación dentro de esta categoría se encuentran ad honorem, es decir, no perciben un salario por su trabajo.

La posibilidad de una perspectiva de género incorporada transversalmente en las materias curriculares y obligatorias de las carreras de grado debe ser un compromiso de las cátedras para acompañar las normas y políticas de género impulsadas a nivel nacional e internacional.

A su vez, este compromiso debe venir de la mano de oportunidades laborales equitativas para los, les y las docentes.

La sobrerrepresentación de docentes mujeres en las categorías de menor paga (o pago nulo) refuerzan la idea de un techo de cristal difícil y agotador de romper. El tener



nombramientos ad honorem dificulta la posibilidad de esos docentes de concursar y dejar de ser interinos para ser docentes regulares, dado que son cargos que no cuentan con respaldo presupuestario.

Los, les y las docentes juegan un rol relevante no sólo en los contenidos definidos en los programas, sino en las conductas, actitudes y estereotipos que provienen de su propia socialización de género.

Además, la incorporación de la perspectiva de género en las aulas sirve como conducta demostrativa para que los, las y les estudiantes modifiquen en sus vidas cotidianas las prácticas y comportamientos discriminatorios en materia de desigualdad de género. Es una forma de contribuir a crear una perspectiva que erradique comportamientos discriminatorios en la vida ciudadana y laboral.

PARA ABORDAR ESTA PROBLEMÁTICA SUGERIMOS LAS SIGUIENTES PROPUESTAS:

- Fomentar la paridad en los equipos docentes.
- Tener en cuenta las desigualdades de género a la hora de la asignación de rentas docentes.
- Fomentar la paridad de género en los jurados de concursos y en otras instancias colegiadas como comités de éticas y académicos de carreras, maestrías, posgrado.
- Fomentar la paridad de género en los/las/les funcionarios de la carrera y de la facultad.
- Incorporar la paridad de autores/as en las bibliografías de los planes de estudio e incluir perspectiva de género en los mismos de manera transversal.
- Impulsar la incorporación de materias de género obligatorias en el plan de estudio.



- Ampliar la oferta académica de materias con perspectiva de género en el plan de estudios e impulsar que quienes las dictan perciban renta docente.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA EVITAR PRÁCTICAS ANDROCÉNTRICAS Y SEXISTAS EN EL USO DEL LENGUAJE

El lenguaje es un sistema de signos que las personas de una sociedad utilizan para comunicarse entre sí transmitiendo sentimientos, ideas, formas de pensar y de ver el mundo. Se trata de un producto social e histórico que debe estar en un proceso constante de transformación para poder ir acompañando los cambios que se suscitan en dicha sociedad.

En este punto resulta relevante mencionar la lucha que los feminismos y el colectivo LGTTBIQ+ vienen enfatizando en relación a los usos discriminatorios del lenguaje y su incapacidad para representar a todas las personas.

Desde el enfoque de derechos se reconoce la necesidad de expresarse de manera igualitaria y no discriminatoria respondiendo a la equidad e igualdad entre los géneros, volviendo imperiosa la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista como mecanismo coherente para trabajar por la igualdad entre todos los géneros.

A continuación, proponemos una serie de alternativas inclusivas de expresiones cotidianas que solemos utilizar en el ámbito académico y profesional para contribuir desde nuestra tarea a romper con los usos discriminatorios y androcéntricos del lenguaje.

PROPUESTAS PARA INCORPORAR EN EL LENGUAJE:

- Evitar realizar connotaciones discriminatorias y negativas que reproduzcan estereotipos de género, al mismo tiempo que realizar jerarquizaciones según sexo o género



- No utilizar términos y expresiones que descalifican a aquellas identidades no binarias.
- Visibilizar los géneros cuando la información a comunicar lo amerite (Ejemplo: "23% de mujeres, 10% de los varones, 40% de las personas trans") y evitarlo cuando la situación no lo exija.

Al hacer referencia al genérico universal, utilizar expresiones que incluyan a diversas identidades de género:

- El Hombre → [La humanidad](#)
- Los derechos del hombre → [Los derechos humanos](#)
- Los trabajadores → [El personal/ equipo/ área](#)

Para expresar cargos y posiciones sugerimos el uso de abstractos:

- Los trabajadores afectados → [El personal afectado](#)
- Los gerentes convocados → [Los titulares de las Gerencias convocados](#)
- Los jefes de las áreas se reunieron → [Las jefaturas se reunieron](#)

Se sugiere suprimir los pronombres (la/las/lo/los/) cuando el sustantivo mantiene la misma forma frente a ellos. Se puede hacer uso de artículos y pronombres (les/las/los) cuando se quiera hacer foco en la visibilización de identidades no binarias, cuidando que el último artículo concuerde con el sustantivo que le sigue. Al utilizar este recurso es importante hacerlo en alternancia:

- Los estudiantes → [Los/las/les estudiantes](#)
- Los postulantes → [Les/los/las postulantes](#)
- Los participantes → [Las/les/los participantes](#)

En este sentido también se puede optar por el uso de determinantes y pronombres que no tienen marca de género (cada/cualquier/cualquiera/sus/quien/quienes



- El interesado → Cada persona interesada
- Los interesados → Quienes estén interesados

Por último, a fin de poder detectar si estamos haciendo uso del lenguaje sexista recomendamos utilizar la regla de la inversión sustituyendo la palabra dudosa por su correspondiente género (por ejemplo, poniendo a las mujeres en el lugar de los varones). Si la frase resulta inadecuada, significa que el lenguaje es sexista y deberemos buscar otra alternativa.

Llevar a cabo una pedagogía inclusiva es un ejercicio constante de reflexión, diálogo y consenso. Para evitar caer en espacios de discriminación comunes es clave establecer mecanismos de prevención a través de capacitaciones, talleres y espacios colectivos en donde exploremos las múltiples formas del lenguaje para lograr mayor inclusión.

SESGOS DE GÉNERO, MERCADO LABORAL Y EL ROL DE LOS/LAS/LES PROFESIONALES DE RELACIONES DEL TRABAJO

La economía feminista es una rama de estudio que se encarga de visibilizar las desigualdades económicas, laborales, culturales que existen en nuestra sociedad por razones de sexo-género.

Esta visión es primordial para potenciar el rol de los, las y les profesionales de nuestra carrera, ya que brinda herramientas para analizar el mercado de trabajo de una manera más amplia e inclusiva.

La desigualdad de género entrama una desigualdad social en la que las tareas indispensables para la reproducción de la vida son asignadas de forma distinta a varones y mujeres según los roles atribuidos a cada uno/una/une de ellos/as/es.

Aclaremos que este apartado solamente referirá a la situación desigual entre mujeres y



varones con mayor profundidad dado que no se cuenta con información actualizada sobre la población travesti trans. En 2012, y por única vez, se realizó la Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans (INADI e INDEC, 2012), sobre una muestra de 209 personas. Dicha herramienta arrojó los siguientes resultados, en relación con la ocupación de les/los/las personas encuestadas: el 20% de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero mientras que el 80% restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y trabajos informales de precaria estabilidad laboral. Sobre el acceso a sistemas de cobertura de salud, el 80% no contaba con obra social, prepaga o plan estatal.

Este colectivo acarrea una historia de gran segregación y marginación: en la mayoría de los casos a las personas travestis y trans se les ha imposibilitado formarse y construir un oficio o profesión, dado que únicamente un porcentaje muy bajo ha podido terminar el secundario y otro porcentaje casi nulo terminó el nivel terciario o universitario. El 3 de septiembre del año 2020 se decretó destinar un cupo laboral de al menos 1% de la plantilla del sector público nacional a personas travestis, transexuales y transgénero. Lamentablemente, la norma dictada por el poder Ejecutivo no tiene fuerza de ley y, por lo tanto, puede ser derogada por alguna gestión futura.

En cuanto a las mujeres, se evidencia que acceden al ámbito público en inferioridad de condiciones que los varones, ya sean éstas económicas, sociales o culturales y que participan en espacios segregados, esto es, trabajos, ocupaciones o profesiones feminizadas, con menor valoración social y monetaria que las masculinas.

Además, su participación está atravesada por el lugar que ocupan en el ámbito privado y sus roles de trabajadoras domésticas no remuneradas, lo que les genera una doble jornada de trabajo con todas las dificultades y costos que esto implica.

En nuestro país, las mujeres son las que sufren mayor desempleo e informalidad laboral,



dado que están sobrerrepresentadas en los puestos de trabajo de menores ingresos y subrepresentadas en los de mayores ingresos.

Si bien en las últimas décadas la participación de las mujeres en los ámbitos laborales se incrementó, aún persisten obstáculos para su plena inserción determinando esta situación mayores niveles de desempleo y precarización para las mismas.

En el mercado de trabajo formal, las mujeres ganan en promedio un 29% menos que los varones y, en el caso de las asalariadas informales esta brecha es del 35,6%.

¿Desde dónde parte esta desigualdad? Para responder a esta pregunta, consideramos importante analizar y visibilizar el impacto que produce el trabajo de cuidado no remunerado en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Históricamente, la división sexual del trabajo les ha destinado a las mujeres el trabajo reproductivo de cuidado y asistencia. De acuerdo a la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU-INDEC, 2013), las mujeres realizan el 76% de las tareas domésticas no remuneradas, mientras que los varones realizan el 24%. Esto

implica que el tiempo que pueden dedicar a su desarrollo personal y profesional es menor que el de los varones, impactando de esta manera en la posibilidad de acceder a mayores niveles de estudios y puestos jerárquicos de trabajo, propiciando que perciban ingresos más bajos, realicen dobles jornadas laborales y sean protagonistas en los índices de pobreza.

Ante lo expuesto, nos parece importante señalar la importancia de reconocer y visibilizar el trabajo de cuidado no remunerado como elemento fundamental del circuito económico y la necesidad de continuar trabajando en romper paredes y techos de cristal para poder cerrar estas brechas salariales y habitar una sociedad más justa.

Como vemos, las oportunidades laborales no son iguales entre los diferentes géneros, por lo tanto, consideramos que el conocimiento en la temática y la implementación de una perspectiva de género desde nuestro rol como profesionales del mundo del trabajo



debe fomentar la creación de organizaciones libres de discriminación, impulsar medidas que permitan cerrar las brechas desde los espacios de trabajo, abordar temáticas de violencia laboral por razón de género e impulsar negociaciones colectivas con perspectivas feministas.

El desafío que se nos presenta desde la universidad pública es formar profesionales del mundo del trabajo que sean capaces de interpretar las necesidades que exige el nuevo paradigma que los feminismos y las diversidades vienen impulsando a nivel global; de modo tal que sean partícipes necesarios en la transformación de un mundo que brinde equidad en cuanto a lo económico, laboral, político y social para todas las personas.

Para esto se sugiere plantear un plan de cambio cultural en las organizaciones de trabajo a través de un consenso con los, las y les principales referentes de la organización y de profesionales capacitados en la temática.

REFLEXIONES FINALES

Lo expuesto a lo largo de este material de apoyo tiene la intención de resaltar las siguientes ideas:

1. Es inminente conocer cuáles han sido los avances normativos tanto nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y diversidad sexual entendiendo a éstos como Derechos Humanos fundamentales para la construcción de sociedades más justas, basadas en el respeto y la no violencia.
2. Las instituciones educativas en general y la Universidad de Buenos Aires en particular juegan un papel central en la producción de saberes, por lo que resulta fundamental avanzar en la transmisión de los estudios de género dentro de los espacios educativos, reconociendo sus aportes hacia la epistemología y hacia los campos del saber específico. Nuestra carrera no se encuentra exenta a estas transformaciones, por lo que es necesario progresar en la visibilización de las desigualdades de género para construir una carrera más igualitaria. Esto implica



una revisión sobre el conocimiento que se transmite y un reconocimiento equitativo del trabajo docente entre varones y mujeres.

3. Los debates sobre el lenguaje forman parte de los cambios que se dan en nuestra sociedad. Dar lugar a estas transformaciones es fundamental para evitar prácticas androcéntricas y sexistas; ante las posibles resistencias consideramos que es necesario establecer espacios de debate para evitar prácticas discriminatorias.
4. El mercado de trabajo es profundamente desigual, una de las bases principales de dicha desigualdad radica en la asignación de las tareas reproductivas a las mujeres y tareas productivas a los varones. Consideramos que, por nuestras incumbencias profesionales, debemos abordar dicha problemática considerándola primordial para comprender de una mejor manera las tensiones entre los actores sociales que integran las Relaciones del Trabajo.

Desde este espacio, esperamos que la información y las ideas expuestas en este manual, contribuyan a la construcción de una visión más igualitaria sobre la sociedad, en la que los, las y les profesionales de las Relaciones del Trabajo sean hacedores de un mundo laboral con mayor inclusión.



GLOSARIO

Androcentrismo: El androcentrismo se basa en conceder el privilegio del punto de vista al varón y considerarlo como medida, norma y universal humano. Esta visión segmenta el papel de las personas según los roles que se espera que cumplan en la vida privada y la vida pública.

A su vez, en el lenguaje, el uso del masculino ha sido impuesto como medida genérica para referirse al conjunto de la sociedad, y las instituciones que reglamentan y regulan la gramática han reproducido esta lógica.

Sexismo: Es la discriminación sistemática que sufren las mujeres, lesbianas, bisexuales, travestis y trans como consecuencia de su género. En nuestra cultura, el sexismo se expresa de diferentes formas: imágenes, discursos, mensajes culturales o educativos.

Cisnormatividad: Sistema que estructura las expectativas, las prácticas y las instituciones sociales sobre el supuesto de que todas las personas son cis (género), es decir que aquellas que en base a sus genitales fueron asignadas al sexo masculino (varones) y que aquellas personas que nacieron con vulva serán mujeres.

Sexo: Según el sistema de pensamientos que conocemos, ser varón o ser mujer está definido por la genitalidad. Es decir, la interpretación del cuerpo a partir de la genitalidad se denomina sexo.

Heteronormatividad: hecho de dar por supuesto que todas las personas son heterosexuales. Esta fijación de roles, identidades y conductas heterosexuales va de la mano con el rechazo y la violencia que conlleva no adecuarse a la orientación sexual, la identidad de género que se espera según el sexo asignado al nacer.

Identidad de género: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado



al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Es una construcción individual porque cada persona hace algo distinto.

Orientación sexual: Según lo expresado por los Principios de Yogyakarta es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Intergénero: persona que no se siente perteneciente ni al género masculino ni al femenino. El intergénero es otro género, rompiendo con el binario varón/mujer.

Intersexualidad: Refiere a todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

Estereotipos de género: Atribuciones binarias que se dan a cada persona y que descansan en el imaginario social. Son modelos que se imponen como únicos, lo cual restringe y limita la posibilidad de expresión de la diversidad, y deja por fuera la complejidad y heterogeneidad de las personas. Dentro de esas pautas transmitidas, que son entendidas como "naturales", se reproducen las estructuras de poder y opresión entre las personas.

Lenguaje sexista: Refuerza los estereotipos de género. Las palabras crean realidad; visibilizan y representan, pero también discriminan, excluyen, insultan, menosprecian.

Expresiones de género: Las expresiones de género se refieren a la vestimenta, el modo de hablar, el lenguaje, la apariencia, gestos, actitudes o construcciones de género socialmente asociadas a masculinidades y feminidades culturalmente establecidas. No necesariamente las personas se sienten cómodas con las formas y expresiones preestablecidas para el género con el que se identifican. Cada persona, en su experiencia



y vivencia personal puede elegir de qué manera puede expresar su género sea en sus modos de hablar, en la forma en la que se viste, en cómo usa su pelo e incluso en sus características corporales. Esto quiere decir que una persona (sea trans o cis) puede elegir tener el pelo largo o corto, vestirse de tal o cual manera o realizarse cirugías sin que esto ponga en cuestión su identidad de género. Escindir estas dos ideas que durante muchas décadas estuvieron asociadas nos ayuda a ser más atentos/as y amigables con las experiencias y vivencias de las otras personas, sin juzgarlas por cómo viven sus cuerpos.

División sexual del trabajo: Sus características son la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva. La división sexual del trabajo funciona “simultáneamente” en la esfera profesional y en la esfera doméstica, donde se asiste a “un espacio de trabajo físico de las mujeres” que consiste en “la disponibilidad permanente del tiempo de las mujeres al servicio de la familia” y a la invisibilización de dicho trabajo.

Cuidado: Involucra las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado).

Organización social del cuidado: Forma en la que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen el cuidado.

Economía del cuidado: Estudios acerca de la Interrelación y rol del cuidado entre lo productivo y lo reproductivo. Permite enfatizar el hecho de que el cuidado es la piedra angular de la economía y de la sociedad. Entrelaza lo económico -la forma en la que las economías se benefician del trabajo de cuidados que no es reconocido ni remunerado-, lo social -las relaciones de clase y género- y lo político- los distintos actores que demandan sostienen o implementan políticas públicas que directa o indirectamente moldean la prestación y recepción de cuidados-.

Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida de una situación o actuación



determinada entre dos o más personas. Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones a su cargo (limpieza, compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros)".

Código de ética para la organización de trabajo: Es un documento que contiene principios y valores reconocidos y respetados por los integrantes de un grupo determinado. Es una declaración formal de las prioridades éticas de dicho grupo u organización. Una buena práctica es incluir políticas de no discriminación y de igualdad como definiciones claras sobre lo que se entiende sobre diversidad sexual, explicitando diversas formas de orientación sexual e identidad de género; las formas de discriminación que son inaceptables para la cultura del trabajo; cuáles son los canales de denuncia; las responsabilidades de los líderes de cada área; la garantía de confidencialidad de la identidad sexual de las personas.

Trabajo de cuidado remunerado: Es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de un salario. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados.

Trabajo doméstico no remunerado: Éste trabajo se suele realizar en la esfera privada. Se considera que quienes realizan estas tareas nacen con las capacidades para hacerlo. No cuenta con un rédito económico ni una visibilización social, aunque sin estos, no se podría sostener el sistema social. Estos trabajos se los considera como de reproducción, de cuidados y sostén social.

Pisos pegajosos- Segregación horizontal: Inequidad laboral producto de la asignación arbitraria de roles que impone la división sexual del trabajo que no permite avanzar laboralmente a las mujeres.



Techo de cristal-Segregación vertical: desarrollo profesional de las mujeres a las que se le presenta mayores obstáculos que a los varones para acceder a puestos laborales de decisión.

Techo de Nirvana: Es un fenómeno riesgoso que se genera cuando se logra una ley o medida a favor de la igualdad. Consiste en que la sociedad vea los avances conseguidos como un punto de llegada, un final, en lugar de un paso más para seguir trabajando a favor de una temática. «Consiste en la ilusión de que el sueño se cumplió y se alcanzó el objetivo. En lugar de vivirlo como un piso, se vive como un techo y las personas suelen preguntar: '¿Y qué más quieren, si ya hay igualdad?' Como si fuera exagerado seguir exigiendo igualdad de oportunidades»

Equidad de género: Consiste en brindar las mismas condiciones, trato y oportunidades a todos los géneros, tomando en cuenta las características o situaciones diferentes de los diferentes grupos (sexo, género, situación socioeconómica, etnia, edad, religión, ideología, etc.), con el fin de revertir la desigualdad preexistente, y para que las personas efectivamente gocen de igualdad y puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. La equidad y la igualdad de género están vinculadas, pero no son términos equivalentes: la igualdad es un valor fundamental que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en el género, mientras que la equidad es una medida dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

Feminismo: Es el conjunto heterogéneo de corrientes de pensamiento y de movimientos sociales que tiene como objetivo lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los géneros. El feminismo ha generado una acción política a favor del cambio en las condiciones de subordinación entre los géneros, y su influencia ha conseguido el voto femenino, la igualdad ante la ley o los derechos reproductivos, entre muchos otros logros.



Paridad de género: Es la participación cuantitativamente homogénea de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en lo referente a la toma de decisiones y en la representación política.

Empoderamiento de las mujeres: Es la expresión que designa la estrategia para la igualdad y la equidad que fue impulsada en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. El empoderamiento de las mujeres es tanto un proceso individual como colectivo, que requiere también afrontar estrategias para lograr la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida. El empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, ya que abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales. El empoderamiento es un proceso individual o grupal que las instituciones pueden apoyarlos para propiciar este proceso personal o grupal.

Interseccionalidad: Existen muchas determinaciones que constituyen el lugar de poder de cada sujeto y que se intersecan con el género, tal como es la raza, la clase social, la edad, la belleza, discapacidad, entre otras. Estos distintos determinantes hacen a diferentes lugares y condiciones de vulnerabilidad que se suman a la cuestión de género. Podemos pensar a una persona con diferentes cruces de vulnerabilidad que generan mayores niveles de inequidad en su acceso a derechos a una vida libre de violencias.

Violencia laboral: Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse por agresión física, acoso sexual



o violencia psicológica, presentándose en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, ejerciéndose por acción u omisión afectando la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configurando una violación a los derechos humanos y laborales.

Violencia y acoso por razón de género: designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.



MATERIAL DE APOYO

NORMAS LEGALES

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer:
(CEDAW) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ"
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convenio 190 "Convenio sobre la violencia y el acoso"
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C19

Ley 26.150 "Programa Nacional de Educación Sexual Integral"
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>

Ley 26.485 "Ley de Protección Integral a las Mujeres"
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley 26.743 "Ley de Identidad de Género"
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Ley 27.499 "Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado".
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

Principio de Yogyakarta
<http://www.defensoria.org.ar/principios-de-yogyakarta-7/>

Decreto 721/2020 "Cupo Laboral"
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341808/norma.htm>



REREC-2020-704-E-UBA-REC "Resolución Rector- Prórroga para la capacitación obligatoria en temas de género conforme la Resolución RESCS-2019-1995-E-UBA-REC"
http://www.uba.ar/archivos_uba/2020-08-12_REREC-2020-704-UBA-REC%20ad%20ref.pdf

LIBROS PUBLICADOS

CABRAL Mauro y BENZUR Gabriel. "Cuando digo intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad" São Paulo - Brasil, 2005.

DORLIN, Elsa "Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista" Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, .2009.

ESQUIVEL, Valeria "La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región" ONU Mujeres. Santo Domingo, 2012.

KOROL, Claudia (Comp.) "Feminismos populares: pedagogías y políticas". América Libre. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016.

MARZONETTO, Gabriela y RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina. "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina" 2016.

MATTIO, Eduardo. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual. Ciencia, Derecho y Sociedad Editorial. Córdoba, 2012.

REGUANT, Dolors. "Patriarcado" Barcelona, 2007

SUCARRAT, María José. "Guía de género para empresas: hacia la paridad" Universidad Torcuato Di Tella, 2017

VIVEROS VIGOYA, Mara. "La interseccionalidad, una aproximación situada a la dominación" En Debate Feminista, 2016.



INFORMES- ARTÍCULOS

Organización Internacional del Trabajo "Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo" Ginebra, 2013.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Resumen ejecutivo "El trabajo de cuidados y los trabajadores de cuidados para un futuro de trabajo decente" Junio, 2018.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm

Foro de Líderes Mujeres Políticas de Latinoamérica "La concepción del poder desde las mujeres" Instituto Hannah Arendt. Buenos Aires. 2004

<https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr/index.php/documentos-en-espanol/derechos-humanos-de-las-mujeres/2547-310m/file>

Banco Central de la República Argentina. "Guía del BCRA para una comunicación inclusiva"

<https://bbl.com.ar/imagenes/Gui%CC%81a%20de%20Comunicacio%CC%81n%20Inclusiva%20para%20el%20BCRA%2006-08-20.pdf>

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación "Material de apoyo con perspectiva de género para formadores y formadoras". Chile.

<http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2013/11/curriculo-de-genero-oculto-para-profesoras-es.pdf>

Impacto digital y el Bachillerato Popular Mocha Celis. "Capacitación online de Contratá Trans" <https://www.youtube.com/watch?v=I20eiGOCIYk>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos "Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo" Tercer trimestre 2013: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-117>

Ministerio de Economía "Las brechas de género en Argentina. Estado de situación y desafíos" https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Ley Micaela N.º 27.499 "Claves para el traslado de contenidos en la práctica" .2020. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/claves_para_el_traslado_de_contenidos_en_la_practica.pdf



Ministerio de Obra Pública, AySa. *"Guía rápida para un uso no sexista de la lengua"*

<https://diariofemenino.com.ar/df/wp-content/uploads/2020/07/Guia-rapida-uso-no-sexista-de-la-lengua.pdf>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) *"¿En qué consisten los derechos humanos?"*

<https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,derechos%20humanos%2C%20sin%20discriminaci%C3%B3n%20alguna>

Oficina de Atención de Violencia Laboral *"¿Qué es la violencia laboral?"*

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>

Organización Internacional del Trabajo *"Género y Empleo"*

<https://www.ilo.org/employment/areas/gender-and-employment/lang--es/index.htm>

UNCuyo elaborado por el equipo de Publicaciones de la Secretaría de Investigación y Publicación Científica *"Recomendaciones para un uso no sexista en el lenguaje y para la redacción"* <http://fcp.uncuyo.edu.ar/upload/recomendaciones-para-el-uso-no-sexista-logo-sipuc.pdf>

