

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO PROFESIONAL DE GRADUADAS/OS EN SERVICIO SOCIAL O TRABAJO SOCIAL, C.A.B.A.

Considerando:

Que resulta necesario en América Latina reconocer y revertir la desigualdad, la discriminación y la violencia estructural que viven las mujeres y personas LGTTTBIQ+ en el sistema patriarcal, que requiere de compromisos y acciones de actores estatales y de la sociedad civil para abordar las problemáticas complejas;

Que la coyuntura actual en nuestra región exige la elaboración de avances en materia de prevención, abordaje y sanción de actos de discriminación y violencia basados en el género, como así también en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y grupos de disidencia sexual en todos los ámbitos.

Que el Consejo Profesional de Graduadas/os en Servicio Social o Trabajo Social de C.A.B.A., a través de distintas acciones ha demostrado encontrarse comprometido con la prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres y otros géneros de acuerdo lo establecido en los tratados internacionales, que en Argentina fueron incorporados con jerarquía constitucional en el Art. 75 de la Constitución Nacional Argentina, a destacar: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica (Ley 23054, 1984), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo (Ley 23313, 1986); Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Ley 23179, 1985); Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas crueles Inhumanos o Degradantes (Ley 23338, 1986); Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23849, 1990); Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (Ley 24556, 1995); Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26378, 2006); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" (Ley 24.632, 1996). Asimismo, se encuentra comprometido a desarrollar acciones destinadas a la efectiva vigencia de valores y principios contenidos en declaraciones y resoluciones internacionales que resultan de referencia en materia de respeto de los derechos humanos y disidencias sexuales, donde se destaca la Resolución N° 2807/2013 de la Asamblea general de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación sexual e identidad y expresión de género; Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación

con la orientación sexual y la identidad de género - Principios de Yogyakarta (2006); y la Declaración pública del Tercer Foro Intersex Internacional – Declaración de Malta (2013).

A su vez, las acciones del Consejo Profesional de Graduadas/os en Servicio Social o Trabajo Social de C.A.B.A. se inscriben en el marco normativo nacional vigente, como la Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485, 2009); Ley de Identidad de género (Ley 26.743, 2011); Ley de Matrimonio Civil (Ley 26618, 2010), conocida como “Ley de matrimonio igualitario” que incorpora modificaciones en el Código Civil Argentino; y la Ley 26.791 (2012), que modificó el Código Penal añadiendo la pena de prisión perpetua a delitos de odio motivados por la orientación sexual y la identidad de género o su expresión; entre otras.

Que de acuerdo a la propia normativa en lo que respecta al Trabajo Social, se considera que avanzar en la erradicación de las violencias contribuirá al correcto ejercicio profesional regulado en la Ley Nacional de Ejercicio Profesional N°23.377/1986, Decreto Reglamentario 1568/88) y la Ley Federal de Trabajo Social N°27.072, 2010; así como también promoverá el cumplimiento de las normas estipuladas en el Código de Ética y el Reglamento interno del Consejo, en las que se regula el trato entre matriculades y en el ejercicio de sus funciones.

Que en correlación con los marcos normativos mencionados, es necesario desarrollar instrumentos que permitan dar rápida respuesta a situaciones que impliquen cualquier forma de violencia y/o discriminación por géneros y/u orientación sexual y/o identidad sexual.

Que resulta fundamental el compromiso institucional para desarrollar, por todos los medios, una cultura y espacios de trabajo, capacitación y organización libres de violencia y discriminación, principalmente respetuosos de los derechos humanos en cuestiones de género, disidencia sexual o cualquier otra vulnerabilidad.

Que la Asamblea de Delegades del Consejo Profesional, en diciembre de 2018, mandató a la Secretaría de Géneros para desarrollar un proyecto de protocolo para la erradicación y prevención de las violencias de género, para ser presentado a consideración de la Asamblea a fines del año de 2019. En este marco, desde dicha Secretaría se llevó a cabo un proceso complejo de planificación y elaboración del proyecto, que contempló: la investigación y análisis comparativo de protocolos similares; el armado de un grupo de redacción del proyecto; la organización y desarrollo de dos reuniones abiertas a matriculades para participar en el diagnóstico y elaboración del proyecto; una reunión de sensibilización y trabajo coordinado con integrantes de las secretarías y de la comisión directiva del Consejo; acciones de sensibilización

al interior del Consejo; en conjunto con la Secretaría de Capacitación se impulsó un Ciclo de Capacitación en Género, que fue un espacio de permanente difusión respecto del proyecto de protocolo; asistencia técnica con especialistas y colegas formados en la gestión institucional; asistencia jurídica y orientación legal; capacitación y asistencia técnica del I.N.A.M.; reuniones de trabajo conjunto con la comisión de interpretación de Reglamento, la Comisión de Finanzas, la Comisión Directiva y el Tribunal de Disciplina del Consejo Profesional.

Por ello, la Asamblea de Delegadxs **resuelve**

Art. N° 1- Aprobar la creación e implementación del Protocolo de actuación para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito del Consejo Profesional de Graduadas/os en Servicio Social o Trabajo Social, C.A.B.A.

Art. N° 2- Constituir a la Secretaría de Género como autoridad de aplicación del Protocolo de actuación para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito del Consejo Profesional de Graduadas/os en Servicio Social o Trabajo Social, C.A.B.A. Para tales fines, desarrollará una reglamentación interna para la aplicación de este protocolo;

Art. N° 3- Establecer como objeto del presente Protocolo determinar pautas y procedimientos para prevenir y abordar situaciones de violencia y discriminación en razón del género en todo el ámbito del Consejo Profesional de Graduadas/os en Servicio Social o Trabajo Social de C.A.B.A. (en adelante Consejo Profesional), como así también establecer los lineamientos necesarios para que la institución realice su accionar sobre la base de respeto a la dignidad humana y libre de todo tipo de violencia de género.

Art. N° 4- El protocolo rige exclusivamente para las relaciones interpersonales que se desarrollen en el ámbito de este Consejo Profesional; se entiende que el ámbito comprende todas sus sedes o emplazamientos físicos, o los lugares ajenos a su jurisdicción en tanto el Consejo Profesional se conforme como responsable o corresponsable de actividades en las mismas, o se encuentre representado por algun/es matriculade/s.

Art. N° 5- Manifestar que dicho Protocolo no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentren sujetxs matriculades y empleados del Consejo Profesional.

Art. N° 6- Objetivos del mencionado protocolo

a.- Promover en el ámbito del Consejo Profesional un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y orientación

sexual impulsando condiciones de seguridad, igualdad, equidad de trato y oportunidades.

b.- Contribuir a la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales del Consejo Profesional.

c.- Impulsar actividades de sensibilización y capacitación sobre actos de discriminación y/o violencias basadas en género, identidad sexual u orientación sexual.

d.- Promover la elaboración de convenios con Secretarías o espacios de géneros de organizaciones e instituciones afines a la temática.

e.- Propiciar la elaboración de estadísticas a partir de las situaciones que se trabajen en el marco del presente protocolo, para realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o disidencia sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención, sensibilización, capacitación, formación, concientización en el ámbito del Consejo Profesional.

f.- Poner a disposición de las personas consultantes y/o afectadas la contención y orientación que puedan requerir para el restablecimiento de los derechos afectados, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

Art. Nº 7- Comuníquese y publíquese.

12 de Diciembre de 2019

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO PROFESIONAL DE GRADUADAS/OS EN SERVICIO SOCIAL O TRABAJO SOCIAL DE C.A.B.A.¹

Artículo 1. Ámbito de aplicación y Objeto

El presente Protocolo tiene como objeto establecer pautas y procedimientos para prevenir y abordar situaciones de violencia y discriminación en razón del género en todo el ámbito del Consejo Profesional de Graduadas/os en Servicio Social o Trabajo Social de C.A.B.A. (en adelante Consejo Profesional), como así también establecer los lineamientos necesarios para que la institución realice su accionar sobre la base de respeto a la dignidad humana y libre de todo tipo de violencia de género.

El procedimiento rige exclusivamente para las relaciones interpersonales que se desarrollen en el ámbito de este Consejo Profesional; se entiende que el ámbito comprende todas sus sedes o emplazamientos físicos, o los lugares ajenos a su jurisdicción en tanto el Consejo Profesional se conforme como responsable o corresponsable de actividades en las mismas, o se encuentre representado por algún/es matriculade/s.

En el caso que el hecho suceda por fuera del ámbito del Consejo Profesional, se contendrá y orientará en los organismos necesarios que pueda requerir la persona matriculada damnificada a los fines de restablecer los derechos afectados.

Artículo 2. Objetivos

a.- Promover en el ámbito del Consejo Profesional un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y orientación sexual impulsando condiciones de seguridad, igualdad, equidad de trato y oportunidades.

b.- Contribuir a la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales del Consejo Profesional.

¹ En el Anexo 1 del presente protocolo, se adjunta el *Glosario ante casos de Violencia de Género y Discriminación* elaborado en ocasión del mismo, con las principales definiciones conceptuales que sustentan el marco teórico referencial.

c.- Impulsar actividades de sensibilización y capacitación sobre actos de discriminación y/o violencias basadas en género, identidad sexual u orientación sexual.

d.- Promover la elaboración de convenios con Secretarías o espacios de géneros de organizaciones e instituciones afines a la temática.

e.- Propiciar la elaboración de estadísticas a partir de las situaciones que se trabajen en el marco del presente protocolo, para realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o disidencia sexual, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención, sensibilización, capacitación, formación, concientización en el ámbito del Consejo Profesional.

f.- Poner a disposición de las personas consultantes y/o afectadas la contención y orientación que puedan requerir para el restablecimiento de los derechos afectados, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

Artículo 3. Principios rectores

a) *Transversalidad de Género*: las políticas e intervenciones serán planificadas y desarrolladas con perspectiva de género, lo que incluirá permanente evaluación especializada.

b) *Respeto y confidencialidad*: la persona que efectúe una consulta o presentación será tratada con respeto a través de una escucha activa por quienes recepcionen la demanda, con especial consideración sobre la privacidad y confidencialidad en relación a los hechos sucedidos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de las personas en cuanto a las acciones que decidan realizar, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Este principio regirá para todas las áreas del Consejo Profesional con quienes se intervenga, de acuerdo a lo mencionado en la Ley 27.072 “Ley Federal del Trabajo Social” art. 11 inc.e.

En el caso de solicitar reserva sobre algunos datos se deberá conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de descargo de las personas señaladas como responsables de los hechos sucedidos.

c) *Información y contención*: en la medida que lo requiera la persona afectada recibirá por parte de personal especializado en materia de género, acompañamiento, información y orientación sobre el procedimiento que seguirá a la situación planteada.

d) *No revictimización*: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona que realiza la consulta o presentación y/o los datos que permitan identificarla.

- e) *Integralidad de las intervenciones*: considerando las diversas dimensiones de la persona, sus afectaciones y necesidades, se promoverán acciones estratégicas a los fines de abordar las distintas implicancias que el ejercicio de la violencia pueda demandar.
- f) *Consentimiento informado*: todas las actuaciones se realizarán con la voluntad expresada por la persona damnificada, luego de recibir y comprender la información que se le brinde respecto de los objetivos y alcances del presente protocolo, las alternativas de actuación, sus derechos y responsabilidades.

Artículo 4. Conductas alcanzadas

Este protocolo incluye todas las situaciones de violencia basadas en orientación sexual, identidad y expresión de género, que tengan por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Dichas conductas pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población, en tanto estas generan un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidas en el presente protocolo:

- a) La conducta definida en el artículo 4 de la ley 26.485 "*Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*", como acto de violencia contra la mujer y sus tipos y modalidades, estipulados en el artículo 5 y 6 del mismo cuerpo legal. Cuando se tratare de un acto contra la integridad sexual de la persona damnificada (art. 19 CPPN), se actuará solo con su aprobación si la persona es mayores de edad.
- b) Hechos con connotación de discriminación por razón de género: toda conducta, acción, omisión, comentario, chiste, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalores o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad y la dignidad.

Artículo 5. Sujetos alcanzados

El procedimiento rige relaciones laborales, profesionales y todo tipo de relación entre matriculades que se desarrollen en el ámbito de este Consejo. Abarca también los comportamientos y acciones realizadas por personas no matriculades, cualquiera sea su condición laboral en el Consejo Profesional,

participe de manera regular o como visitante en dicho ámbito. Quedan incluidas terceras personas que presenten servicios para la Institución.

Artículo 6. Órgano de aplicación

La autoridad de aplicación del **Protocolo de Actuación para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito del Consejo Profesional de Graduados/As en Servicio Social o Trabajo Social, C.A.B.A.** es la Secretaría de Géneros del mencionado Consejo Profesional, quienes desarrollarán una reglamentación interna para la aplicación de este protocolo y podrán solicitar asesoría de profesionales expertos en la temática en caso de requerirlo. Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, serán de aplicación las disposiciones del Reglamento Interno, procedimientos de disciplina o las normas que los sustituyan.

Las investigaciones y actuaciones disciplinarias y sancionatorias, estarán reguladas por lo establecido en la Ley Nacional N° 23.337, Capítulo III, sobre “Órganos del Consejo Profesional. Su modo de constitución. Competencias”.

Artículo 7.- Acciones de Prevención y Formación

Con el objeto de difundir el presente Protocolo de Intervención, el Consejo Profesional se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre actos de discriminación y/o violencias basadas en género, identidad u orientación sexual, como así también fomentar acciones que eliminen estas conductas en el ámbito profesional.

En este sentido, la Secretaría de Géneros desarrollará acciones destinadas a poner en conocimiento el presente protocolo a matriculados, personas empleadas en la institución, y terceras personas que brinden servicios en/para la institución.

Se alentarán acciones de promoción del protocolo a través de la difusión gráfica, capacitaciones, firmas de convenios con organizaciones e instituciones vinculadas a la temática, entre otras.

Junto a la Secretaría de Relaciones Institucionales se impulsará la incorporación en los Convenios inter-institucionales de acciones tendientes al conocimiento y respeto del presente protocolo.

Se participará en acciones de sensibilización sobre los marcos normativos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, disidencias sexuales y su vinculación con las prácticas profesionales del Trabajo Social.

También se promoverá el uso del lenguaje inclusivo no sexista en todas las comunicaciones del Consejo Profesional, entendiendo por ello evitar el sesgo hacia un sexo o género social en particular, que refuerza el androcentrismo.

La Secretaría de Géneros impulsará al menos una actividad anual de difusión y sensibilización sobre el presente Protocolo, destinada a matriculades y personas empleadas de la institución.

También, la mencionada Secretaría elaborará un mapa de políticas públicas e instituciones para la orientación e información ante los casos de violencia de género en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 8. Recepción de consultas y/o presentaciones

La intervención se iniciará a partir de la recepción por parte de la Secretaría de Géneros de consultas o presentaciones efectuadas por las personas damnificadas o terceras personas con conocimiento directo de los hechos. Desde el inicio de la intervención se tratará la información de manera estrictamente confidencial.

A los fines de que las personas afectadas o terceras personas que visualicen la situación de violencia pueden poner en conocimiento los hechos, se pondrá a disposición el correo electrónico **protocoloviencia@trabajo-social.org.ar** que estará publicado de forma visible en el sitio web del Consejo Profesional y redes sociales. Esta difusión incluirá la información correspondiente sobre el dispositivo creado para la recepción de consultas y/o presentaciones.

La presentación y/o consulta no requiere del aporte de pruebas ni personas que oficien de testigos, solo basta el relato de la persona damnificada o de la tercera persona.

Artículo 9. Procedimiento

- a) A los fines de que la situación expuesta por personas damnificadas o terceras personas, reciba un abordaje especializado y pertinente, se iniciará la intervención a través de integrantes de la Secretaría de Géneros que cuenten con formación y experiencia relativa al abordaje de situaciones de violencia de género y disidencia sexual.
- b) A partir del primer contacto a través del correo electrónico, desde la Secretaría de Géneros se pautará una entrevista en el plazo máximo de 72hs hábiles con la persona consultante. La entrevista se realizará en las instalaciones del Consejo Profesional respetando los principios rectores descriptos en el Artículo 3 del presente Protocolo, con el fin de

contener, orientar y/o delinear un plan de actuación con a la persona damnificada, de acuerdo a la situación planteada y a sus necesidades.

En el caso de que el primer contacto fuera realizado por terceras personas, desde la Secretaría de Géneros se podrá pautar también una entrevista con la persona damnificada para continuar con el procedimiento.

En presencia de conductas alcanzadas por este protocolo, pero que incluyan la violencia de género en el marco del ejercicio profesional o impliquen una violación al código de ética, desde la Secretaría de Géneros se pondrá en conocimiento inmediato a la persona damnificada sobre los mecanismos de denuncia ante el Tribunal de Disciplina.

- c) Luego de la primera entrevista, se conformará el correspondiente legajo interno de la situación en el plazo máximo de 5 días hábiles luego de la entrevista. En él se incluirá; el registro escrito sobre la entrevista realizada por la Secretaría de Géneros, la evaluación de pertinencia sobre la consulta y el consentimiento informado de la persona damnificada. Posteriormente desde la Secretaría de Géneros, se procederá a: 1) archivar el trámite en caso de evaluar que la situación no resulta pertinente; 2) realizar un seguimiento, orientación y/o articulación durante un plazo máximo de 60 días sobre la situaciones que competen al Tribunal de Disciplina o requieran denuncia en el ámbito de la justicia, pero que la persona damnificada opte por no denunciar; 3) realizar un seguimiento y acompañar la formulación de una presentación administrativa según corresponda por parte de la persona damnificada. En este último caso, desde la *Secretaría de Géneros* se elaborará un informe incorporando la descripción de la situación planteada, los derechos vulnerados y la situación de riesgo de la persona damnificada y las posibles estrategias a desarrollar. Este informe podrá ser presentado:

3.1: Ante el *Tribunal de Disciplina*, en el caso que la persona damnificada decida realizar una denuncia contra un/e matriculade; este procedimiento no podrá superar el máximo de 15 días hábiles, luego de la realización del informe, de acuerdo a la gravedad de la situación planteada.

3.2: Ante la *Secretaría General*, en el caso que la persona empleada afectada decida realizar una presentación en dicho órgano. Este procedimiento no podrá superar el máximo de 15 días hábiles, luego de la realización del informe, de acuerdo a la gravedad de la situación planteada.

3.3: Ante la *Comisión Directiva*, en el caso que la persona afectada no sea matriculada o empleada en el Consejo, y decida realizar una presentación ante dicha autoridad. Este procedimiento no podrá superar el máximo de 15 días hábiles, luego de la realización del informe, de acuerdo a la gravedad de la situación planteada.

3.4: En caso de tratarse de situaciones de violencia y/o discriminación generadas por terceras personas que presenten servicios para el Consejo Profesional, además de las acciones civiles o penales que pudiera corresponder, se pondrá a consideración de la Secretaría General la posibilidad de interrumpir la relación de prestación de servicios externos a la institución.

- d) Por su parte, la Secretaría de Géneros podrá evaluar la articulación de acciones con organizaciones, instituciones o especialistas en la temática, de acuerdo a la situación planteada y al deseo de la persona consultante.
- e) En el caso que la persona damnificada decida realizar actuaciones por vía judicial, esto no impedirá que el Tribunal de Disciplina o la Secretaría General de forma independiente y en base a los reglamentos disciplinarios, tome las medidas de investigación y sancionatorias correspondientes, teniendo en consideración los principios rectores de este protocolo mencionados en el Art. 3.
- f) La Secretaría de Géneros podrá convocar a la/las persona/s que ejerció/eron violencia o discriminación en los términos del artículo 5 del presente protocolo, para ser anoticiadas de la situación informada, promover una solución preventiva y provisoria para hacer cesar la situación de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de género. La/s misma/s podrán solicitar una instancia de descargo en un plazo de máximo de 15 días, luego de haber sido anoticiada.

Se pondrá en conocimiento a la Comisión Directiva sobre las acciones realizadas por la Secretaria de Géneros, con especial reserva de confidencialidad, y se solicitará adopte las medidas urgentes en los casos correspondientes. En estos casos que intervenga dicha autoridad deberá comunicar a la Secretaría de Géneros, con la mayor brevedad posible, las medidas que hubiese adoptado al respecto y cualquier otra circunstancia vinculada a los hechos informados. Dichas comunicaciones, por razones de celeridad y confidencialidad, serán a través del correo electrónico sin perjuicio que sean anticipadas telefónicamente, de modo de dar por finalizada la actuación en el marco de este protocolo.

Artículo 10: Registro y Estadísticas

Todas las acciones que la Secretaría de Géneros realice en el marco del presente protocolo, serán registradas por el equipo interviniente, de acuerdo a los instrumentos que desarrollen para tales fines. Se dispondrá de un informe escrito periódico de las acciones desarrolladas a la Comisión Directiva, resguardando el principio de confidencialidad.

Asimismo, a partir de los datos que surjan en las consultas y presentaciones, se elaborará un relevamiento específico de las situaciones planteadas, como así también de las actuaciones realizadas de manera anual, a los fines de generar diagnósticos sobre la problemática abordada.

Artículo 11: Evaluación

De acuerdo a los resultados obtenidos a partir del registro y la elaboración de estadísticas de las situaciones abordadas en el marco de este protocolo, se evaluará anualmente la aplicación del mismo, pudiéndose elaborar sugerencias de modificaciones. Se promoverán procesos participativos y consultivos para realizar observaciones. Las propuestas de modificaciones serán consideradas y aprobadas en la Asamblea de Delegadas más próxima.

Anexo 1

Glosario ante casos de Violencia de Género y Discriminación²

Sexo: clasificación binaria de las personas como varón y mujer según la genitalidad, que socialmente se realiza en el momento del nacimiento a través de un examen visual, hoy relativizada en la medida que se reconoce que los aspectos que constituyen el sexo biológico y anatómico de un ser vivo (dotación cromosómica, las hormonas, gónadas, estructuras sexuales internas y genitalidad) se dan de un modo diverso y se perciben según categorías sociales.

Género: sistema de normas que determinan cómo deben comportarse varones y mujeres para ser percibidos como individuos diferenciales, según el sexo asignado al nacer. Refiere a las construcciones socio culturales en torno a los roles, los comportamientos, actividades y atributos considerados y estandarizados, así como sus relaciones y valoraciones. En nuestra sociedad se construyen a partir de una matriz binaria, heteronormativa, monógama, desigual y jerárquica.

Heteronormatividad: Sistema de normas que presenta a la heterosexualidad como único modelo válido de relación sexual, afectiva y de parentesco.

Androginia: (Andrógino/andrógina) Es la cualidad de una persona de tener tanto rasgos o características socialmente identificadas como “femeninas” como rasgos o características consideradas “masculinas”.

Misoginia: Es el odio o rechazo a las femineidades, una ideología que consiste en despreciarlas y con ello todo lo considerado como femenino. Se encuentra basado en una jerarquización genérica, que subordina las femineidades al varón heterosexual.

Sexismo: mecanismo ideológico por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación y legitimación de la violencia contra una persona en

² Para el presente Glosario, se consultaron la siguiente publicaciones y normativas: **Protocolo de Actuación Publicitaria no Sexista y Diversa** (2018). Disponible en <http://soniasantoro.com/wp-content/uploads/protocolo-final.pdf>; **Las palabras y los cuerpos** (2018). Revista T, Diario Tiempo Argentino. Disponible en <https://www.tiempoar.com.ar/revista-t/las-palabras-y-los-cuerpos>; **Ley 26485 (2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.** Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>; **Ley 26.743, Derecho a la identidad de género:** Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>; **Comisión Internacional de Juristas** (2007). **Manual de Lenguaje no sexista – MERCOSUR** (2018) Disponible en <http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

razón de su género y/u orientación sexual, descalificando, dificultando o directamente impidiendo su desarrollo como sujeto de derecho.

Androcentrismo: supuesto que considera lo propio y característico de los varones como parámetro de descripción, evaluación y análisis e la realidad y la experiencia humana en su totalidad. Es una modalidad específica de sexismo, que se manifiesta en la invisibilización de las mujeres, travestis y otros colectivos, y/o en su falta de definición específica.

Disidencia sexual término complejo desarrollado por las ciencias sociales durante la última década, para nombrar y reivindicar identidades, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta de la heterosexualidad. Resulta más claro en términos conceptuales que Diversidad sexual, ya que disidir implica “Separarse de la común doctrina, creencia o conducta.” Refiere a la pluralidad de corporalidades, identidades de género y orientaciones sexuales existentes, sin organizarlas de manera jerárquica.

Orientación sexual: La orientación sexual alude a la atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo, de diferente género o de más de un género. Esta puede cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo.

Identidad de género: Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Expresión de género: presentación externa del género por parte de una persona, que comprende estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje joyería, inflexión vocal, lenguaje corporal. Todas las personas expresan un género, que puede o no ser congruente con su identidad de género. No necesariamente las personas se sienten cómodas con las formas preestablecidas para el género con el que se identifican. En todos los casos, es preciso respetar las expresiones de género que cada persona utilice social, cultural e íntimamente. Ninguna persona debe ser discriminada por su expresión de género, que se construye y modifica a lo largo de la vida, según las propias expectativas e identidades de género.

Cisgénero (o “cis”, prefijo latino que significa “*de este lado de*”) personas que se identifican con el sexo que se les designó al nacer.

Transgénero (o “trans” prefijo latino que significa “*Del otro lado de*”) personas que se identifican en un sexo distinto al asignado al momento del nacimiento y que su expresión de género corresponde a esa identificación. Dentro de esta categoría existen diferentes formas de nombrar, que tienen que ver con posiciones políticas e ideológicas de las personas y su autopercepción: **Travesti, trava, trans.**

Julia Serrano, activista trans, plantea que es una palabra útil en la difusión de la idea de que, aunque la gran mayoría de las personas no son transgénero, ellas también tienen una identidad de género.

Cissexismo: término que acuña Mauro Cabral (activista argentino por los derechos de las personas intersex y trans), que desglosa del concepto cisgénero/cissexual. El término combina dos tipos de sexismo: aquel que coloca a las mujeres y a lo femenino, en un lugar inferior y subordinado respecto a los varones y a lo masculino-; y aquel que coloca en un lugar inferior y subordinado a las personas transexuales respecto de las cissexuales.

Intersexual o “intersex”: Persona cuya anatomía (configuración reproductiva, genética, genital u hormonal) no se ajusta a los estándares y expectativas físicas y anatómicas de los cuerpos femeninos o masculinos esperados y determinados por las ciencias médicas en un momento histórico particular. El término “hermafrodita” se considera obsoleto y ofensivo.

La intersexualidad no está necesariamente vinculada a la orientación sexual o a la identidad de género sino que tiene que ver con múltiples condiciones que presentan los cuerpos sexuados. Las personas intersex nacen con genitales u/y órganos reproductores que no responden a patrones culturalmente aceptados para la anatomía. Las mismas estuvieron y están expuestas a situaciones de estigma, discriminación y violencia. Les niños intersex habitualmente son sometidos a la intervención de sus cuerpos para ajustarlos a estándares de género arbitrariamente contruidos como femeninos o masculinos por la medicina. Muchas veces, estas intervenciones no responden a una necesidad de salud y ocasionan consecuencias negativas para las y los adultos intersex con las que deberán convivir el resto de sus vidas (Mulabi, 2013).

Se estima que 1 de cada 200 nacimientos que se producen en el mundo es intersex. La población total de personas intersex alcanza el 1,7% del total de la población mundial.

Queer: persona que no se identifica con ninguna categoría en relación al género, o a las expresiones de género que se encuentran estandarizadas socialmente, incluso por fuera del binarismo heterosexual. Posición política que cuestiona el funcionamiento social.

No binario: identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente entre macho/varon/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo biológico asignado al nacer. Incluye otros términos como agénero, bigénero, género no binario, género fluido y pangénero. La idea fuerza está en el supuesto de que la identidad se encuentra en constante transformación a lo largo de la vida.

Violencia de Género: la normativa internacional y nacional utilizan como sinónimo de “**violencia contra la mujer**”, e incluyen toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

En relación a la categoría “mujer”, los estudios de género actuales refiere y amplían esta definición a todas las personas y corporeidades que por su expresión y orientación de género son discriminadas, violentadas y se vulneran sus derechos.

Discriminación por razón de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Estereotipo: generalización sobre una persona en razón de su pertenencia a un grupo o a una categoría social determinada.

Estereotipo de género: generalización hecha por el hecho de ser mujer, varón o cualquier otra identidad no binaria.

Equidad de trato y oportunidades: la manera a través de la cual se configuran las prácticas e intervenciones de toda índole que se ajustan a parámetros en donde todas las personas y corporeidades son tratadas con igualdad, sin rasgos discriminatorios de ningún tipo y razón.

Transversalidad de Género: la efectiva lectura de la realidad por medio de la cual todas las acciones, actividades, políticas son pensadas y desarrolladas desde una perspectiva de géneros.

Interseccionalidad: El concepto surge con el manifiesto del Combahee River Collective en 1977 (la CRC fue una organización feminista negra y lésbica que

operó en Boston entre 1974 y 1980). Luego el término fue acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw.

Esta denominación explica las relaciones de opresión en relación a diferentes categorías sociales que colocan a una persona en desventaja en relación a otras, aún conformando (supuestamente) un mismo grupo de pertenencia.

Surge y examina cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la clase, la especie, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la raza, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. La teoría propone que debemos pensar en cada elemento o rasgo de una persona como unido de manera inextricable con todos los demás elementos, para poder comprender de forma completa la propia identidad

Tipos y modalidades de violencia: La ley 26485 establece los tipos y modalidades de violencia. Si bien consigna las violencias hacia “mujeres”, lo hacemos extensivo hacia todas las personas que atraviesan situaciones de violencia en razón de identidad de género u orientación sexual.

En el Art. 5 se describen los siguientes tipos de violencia:

- **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.
- **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, deshonor, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
 - a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

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

El Art. 6 establece las modalidades, que se entienden como las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- **a) Violencia doméstica** contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;
- **b) Violencia institucional** contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- **c) Violencia laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

- **d) Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnera el derecho de las personas gestantes 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 personas gestantes, 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.

Cabe aclarar que estas violencias no son excluyentes de otras que puedan surgir en correspondencia con subjetividades identitarias.

Lenguaje sexista o androcéntrico: ausencia de la evocación directa de lo femenino en el discurso lingüístico, lo que implica una infravaloración social de la necesidad de una representación simbólica de las mujeres en privilegio de los rasgos asociados con la masculinidad (Fraser, 2011). Expresa una existencia atribuida a las mujeres desde la cosmogonía de los varones, así como comportamientos socialmente asignados a éstas, resultando en la construcción de un género performativo, excluyente y anulador (Butler, 1990). Desde una aparente neutralidad, esconde y fortalece una relación de subordinación, condenando a las mujeres a desaparecer como sujetos. El uso correcto del lenguaje desde una perspectiva de género es aquel que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no estereotipa.

Lenguaje inclusivo y no sexista: Corresponde a un tipo de lenguaje que apunta a revertir una situación discriminatoria y de ocultamiento de todas las identidades genéricas diferentes a la masculina hegemónica. Se trata de construir palabras que incluyan la representación lingüística de los múltiples géneros y corporalidades.

Comunicación con perspectiva de género: implica incluir en el lenguaje tanto escrito como oral y visual un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres, varones y todas las identidades de género, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que nos ofrece la lengua.