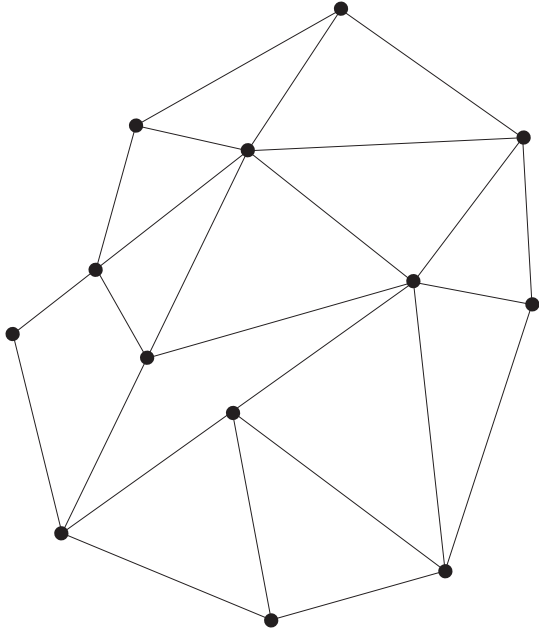


Manual de formación política

para mujeres y diversidades





Fundeco

Avda. Córdoba, 795. Piso 1º, Oficina 1

CABA

Tel.: 4312.1329 / 4312.2514

E-mail: consejeriafundeco@fundeco.org.ar

Web: www.fundeco.org.ar

Archivo Digital: descarga

ISBN

Esta publicación se ha elaborado gracias al apoyo de la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung en Argentina. No obstante, las opiniones expresadas y el contenido incluido en ella no implican su adhesión o aceptación oficial por parte de la fundación.

Observatorio de la violencia machista en la política “julieta lanteri”

Autoras

Cammarota, Mercedes

Figun, Corina

Freire, Victoria

García, Melisa

Gonzalez, Lorena

Gradin, Agustina

Iummato, Karina

Edición

Piovani Iber Ismael



MANUAL DE FORMACIÓN POLÍTICA

PARA MUJERES Y DIVERSIDADES

Cammarota, Mercedes

Figun, Corina

Freire, Victoria

García, Melisa

Gonzalez, Lorena

Gradin, Agustina

Iummato, Karina

Índice

Prólogo FES FALTA. pág. 13

Prólogo FUNDECO FALTA. pág. 13

Introducción. pág. 8

Observatorio Julieta Lanteri

1. La participación política de las mujeres y diversidades en Argentina. pág. 16

De la igualdad formal a la igualdad sustantiva: el camino a la democracia paritaria

Por Agustina Gradin

2. El camino a la paridad. pág. 38

Desigualdades sociales y de género en la política

Por Victoria Freire

3. No son las REGLAS de la política, es VIOLENCIA. pág. 50

Por Karina Iummatto y Agustina Gradin

4. Liderar y negociar con enfoque de género. pág. 70

Por Melisa García



5. Comunicación política con perspectiva de género. pág. 88

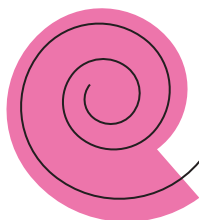
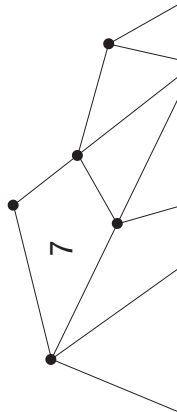
Por Corina Figun Por Corina Figun

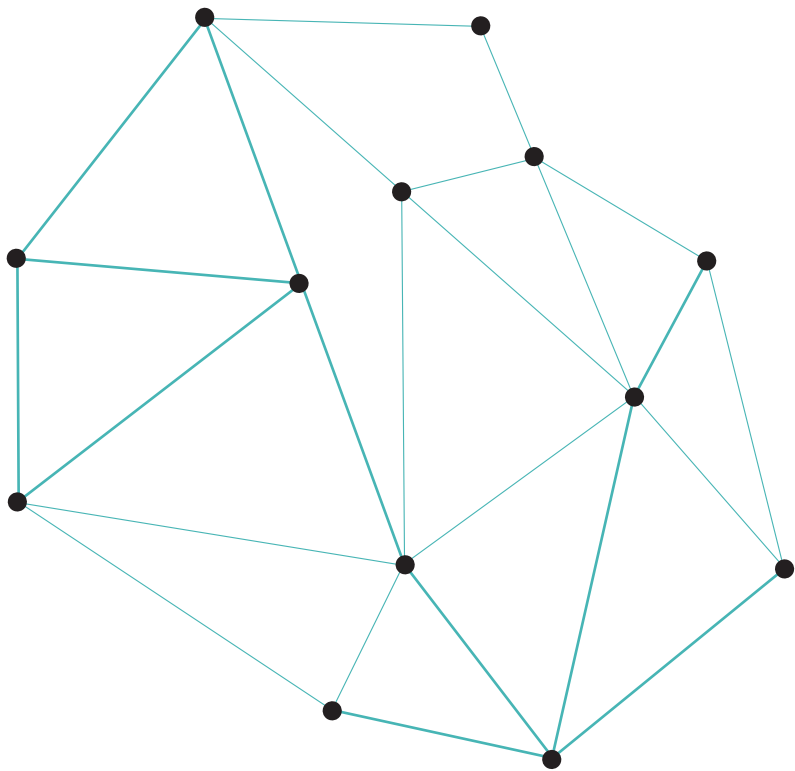
6. Planificación y gestión de proyectos. pág. 104

Construyendo la transversalización del género en las acciones políticas

Por Lorena González y Mercedes Cammarota

Referencias Bibliográficas. pág. 134



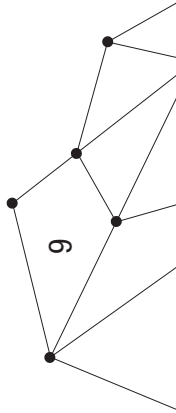


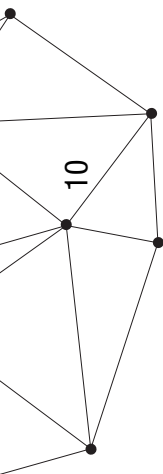


Introducción

Las masivas movilizaciones que tuvieron lugar en Argentina el 3 de junio de 2015 bajo la consigna Ni Una Menos colocaron a las violencias contra las mujeres y disidencias en el centro de la agenda pública. Aunque inicialmente los reclamos estuvieron centrados en la lucha contra los femicidios -la forma más extrema de violencia-, progresivamente comenzaron a hacerse visibles los vínculos entre los femicidios y aquellos otros ámbitos en donde se manifiesta la violencia machista que durante años permanecieron ocultos. Entre ellas, la violencia en la vía pública, la violencia en espacios educativos, la violencia laboral y la violencia en la política.

Estas violencias forman parte de lo que Rita Segato (2013) denomina violencia patriarcal, que se expresa a través de un dispositivo universal de funcionamiento que diferencia y establece vínculos de poder y sometimiento entre lo que denominamos socialmente como “masculino” y “femenino”, diseminada en hechos y prácticas sociales capilares en nuestras sociedades. Diferentes investigaciones (IPU, 2016; ELA, 2018; FUNDECO, 2019) dan cuenta de lo masivo y persistente de este fenómeno que alcanza a más del 80% de las encuestadas (según la investigación de ELA en el ámbito legislativo) y a 9 de cada 10 mujeres (según el estudio de nuestro Observatorio





Julieta Lanteri realizado con mujeres que participan de diferentes ámbitos políticos). Prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres en política es fundamental ya que no sólo constituye un obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres e identidades feminizadas - dificultando el acceso, la permanencia, ascenso y efectivo ejercicio de puestos de representación y toma de decisión - y refuerza roles tradicionales de género, sino que además atenta contra la pluralidad de voces y la calidad de la democracia.

Desde sus inicios en 2018, el Observatorio Julieta Lanteri desarrolló un trabajo sistemático de producción de información, sensibilización y visibilización de la violencia machista en la política. A partir de la sanción de la Ley de Paridad, y de la incorporación de la violencia política en la Ley 26485, el fenómeno de la violencia machista en la política se ha instalado en la agenda pública de la mano del activismo de los movimientos feministas, de mujeres y de la diversidad.

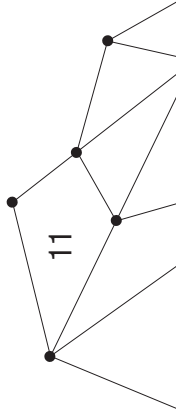
Desde el Observatorio desarrollamos diferentes acciones en este sentido. A continuación, señalamos los más relevantes:

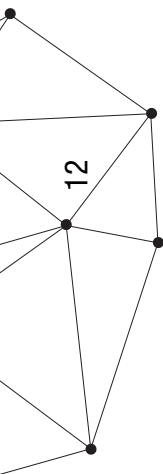
- En 2017 y 2018 participamos del estudio global impulsado por la Fundación Westmister para la Democracia sobre la violencia política con razones de género, produciendo el capítulo argentino a partir de entrevistas cualitativas a referentes políticas y sociales de nuestro país.
- Realizamos la Primera Encuesta Nacional sobre Violencia Machista en la política en 2018.
- Realizamos la campaña de sensibilización No Son las REGLAS, es VIOLENCIA en redes sociales y medios de comunicación du-



rante 2018 – 2019.

- Realizamos el ciclo de capacitación a referentes sindicales en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (Agosto – noviembre 2019)
- Conformación del Foro contra la violencia machista en política junto con ELA, ANAP y el Observatorio Electoral de COPPPAL
- Publicamos el libro digital “No son las reglas, es VIOLENCIA” con los resultados y el análisis de la Primera Encuesta Nacional (febrero 2019)
- Realizamos el monitoreo de la violencia machista en redes sociales a candidatas durante la elección de 2019 (Abril – octubre 2019)
- Realizamos el ciclo de Formación de Formadoras “No son las Reglas, es VIOLENCIA” en colaboración con la Embajada Británica en Argentina (febrero de 2020)
- Elaboramos el primer informe sobre Informe sobre Violencia contra las mujeres y disidencias en política a través de redes sociales, publicado en 2020 por nuestro Observatorio Julieta Lanteri, junto con el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), y el Observatorio electoral de la COPPPAL.
- Participamos de diferentes actividades académicas y políticas sobre temáticas de violencia política, participación de las mujeres y diversidades, redes sociales, paridad política.
- Realizamos la capacitación “Despatriarcalizar la política: estrategias de intervención frente a la violencia machista en la política” en colaboración con de FES (noviembre de 2020)





- Publicamos el artículo de investigación “Interseccionalidad y política: apuntes para pensar la violencia machista “en Inclusive, la Revista del INADI: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/inadi-revista-inclusive-n2-012021.pdf>

En 2021 llevamos adelante la primera Escuela de formación política para mujeres, lesbianas, trans y travestis de Argentina de la cual participaron alrededor de 100 participantes de todo el país, y donde trabajamos diferentes El objetivo de la escuela fue fortalecer la participación política en condiciones de igualdad y el liderazgo de mujeres, lesbianas, trans y travestis a partir de la capacitación en herramientas e instrumentos del hacer de la política con enfoque de género.

Para esto, la Escuela desarrolló un ciclo de Talleres de formación en los siguientes temas:

Taller “La participación de las mujeres y diversidades en la política argentina: de la igualdad formal a la igualdad sustantiva”

En este encuentro, la profesora Laura Albaine nos introdujo en la historia política del avance de las mujeres en nuestro país desde el regreso a la democracia, para ilustrar los diferentes mecanismos legales que las mujeres y diversidades tenemos para alcanzar la igualdad de género.



Taller “Barreras visibles e invisibles para la participación: las desigualdades de género en nuestro país”

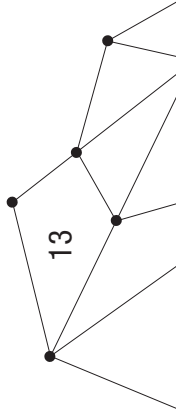
En este encuentro, la profesora Victoria Freire presentó las principales barreras que las mujeres y diversidades enfrentamos en la política. Desde una perspectiva interseccional y feministas, analizaremos las diferentes desigualdades de género, clase, raza y edad que nos atraviesan y condicionan, con el objetivo de desnaturalizarlas en la construcción de una nueva forma de hacer política.

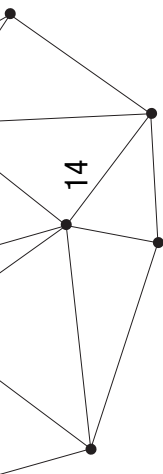
Taller “La violencia machista en la política: estrategias de intervención”

En este encuentro, las profesoras Karina Iummatto y Agustina Gradin del Observatorio Julieta Lanteri analizaron las diferentes manifestaciones que adquiere la violencia machista en la política para poder desnaturalizarla y así construir estrategias de intervención que promuevan la igualdad sustantiva entre géneros.

Taller “Estilos de Liderazgo: liderar y negociar con enfoque de género”

En este encuentro, Melisa García de Abofem, problematizó los diferentes tipos de liderazgos presentes en el ámbito de la política, para poder identificar lo que significa liderar con enfoque de género, e incorporar para esto técnicas de mediación y negociación que permitan fortalecer el liderazgo de las mujeres y diversidades.





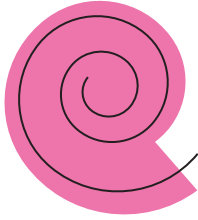
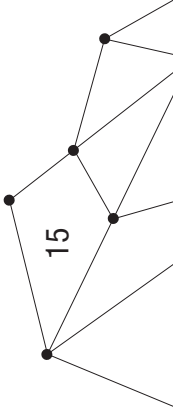
Taller “Comunicación política con perspectiva de género”

En este encuentro, la profesora Corina Feigun de FUNDECO desarrolló cómo comunicar con perspectiva de género para fortalecer la práctica política de las mujeres y diversidades. En este marco se propondrán diferentes estrategias para diseñar una campaña de comunicación con perspectiva de género.

Taller “Planificación y gestión de proyectos: construyendo la transversalización del género en las acciones políticas”

En este último encuentro, las profesoras Mercedes Cammarota y Lorena González de FUNDECO propusieron diferentes técnicas y estrategias para la planificación y la gestión de proyectos sociales con perspectiva de género. En este encuentro se brindaron herramientas prácticas para el desarrollo de proyectos sociales desde una perspectiva de género y con énfasis en el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y diversidades en los mismos.

Este manual presenta la sistematización de los contenidos trabajados en cada taller, y se propone como una herramienta de formación de formadoras que sirva de guía para replicar el trabajo en el territorio y construir así, colectivamente, una forma feminista de hacer política.





La participación política de las mujeres y diversidades en Argentina

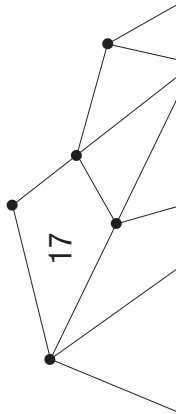
De la igualdad formal a la igualdad sustantiva: el camino hacia la democracia paritaria.

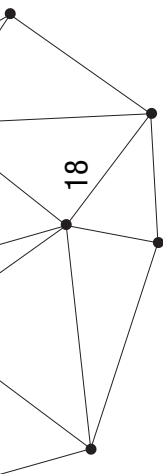
Agustina Gradin



Introducción

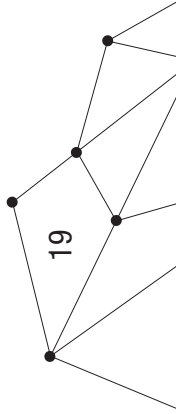
En los últimos años asistimos en nuestro país a un avance de la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión tanto ejecutivos como legislativos, a nivel nacional y local. Desde el regreso democrático hasta esta parte, hemos dado grandes pasos hacia la igualdad formal y sustantiva entre los géneros, entre los cuales se encuentran diferentes acciones afirmativas que promueven y garantizan la participación y el acceso de las mujeres a los espacios de poder. Sin embargo, su representación en los diferentes poderes y niveles del Estado está muy lejos de paritaria. La Cámara de Diputados Nacional, luego de la elección nacional de 2019, siendo la primera bajo la ley de Paridad de Género, hay un 41.24% de mujeres en la cámara de Diputados, y un 40.7% en Senadores, mostrando un camino importante hacia





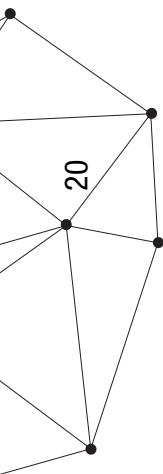
la igualdad. En el poder ejecutivo, en cambio, solo el 19% de los ministerios y el 38% de las secretarías están a cargo de una mujer, muy lejos de la paridad. Si bien estos datos demuestran que hubo avances formales en la participación política, principalmente en el ámbito legislativo, así como en la ampliación de derechos y de reconocimientos de problemáticas y demandas de género, las barreras visibles e invisibles que las mujeres y los colectivos LGBTIQ+ enfrentan cotidianamente en su práctica política, evidencian las brechas de género y las desigualdades estructurales que condicionan el camino hacia la democracia paritaria en nuestro país.

Siguiendo a Caminotti (2008), entendemos que el género —en tanto construcción cultural que atribuye papeles diferenciados para mujeres y varones según su posicionamiento en la división sexual del trabajo social— es una categoría relacional que estructura las interacciones sociales y políticas de manera jerárquica, e implica relaciones desiguales de poder (Scott, 1986; Lee, 1995). En este marco, el ejercicio de la ciudadanía política para las mujeres implica el derecho a elegir y ser elegida. El camino hacia la igualdad de género como sugiere el quinto de los Objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, requiere de diferentes mecanismos para garantizar la igualdad formal y sustantiva en nuestras sociedades. La democracia paritaria es uno de los principales mecanismos, ya que para garantizar la transversalización del género en la agenda de gobierno y de políticas públicas, necesitamos más mujeres y diversidades en puestos de toma de decisión estratégicos. Garantizar el acceso al poder en condiciones de igualdad y libres violencias es uno de los principales desafíos.



El concepto de paridad se acopló al de género para instalar en la agenda pública la necesidad de avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa entre hombres y mujeres. Constituye una crítica desde las mujeres y diversidades a una democracia representativa que ha sido ineficaz para garantizar en la práctica el ejercicio de los derechos de la mitad de su ciudadanía, y que ha ignorado una posición de subordinación en el estatus de estos colectivos dentro de la sociedad. Dicha subordinación fue generada por una construcción patriarcal de los roles que desempeñan las mujeres. Desde la teoría política feminista se ha documentado cómo la concepción de «lo político» a lo largo de la historia fue construida asociando a los hombres con «razón y cultura» y, por tanto, con la esfera de lo público; y a las mujeres e identidades feminizadas, con «emoción y naturaleza», por lo que quedaron circunscritas al ámbito de lo privado, es decir, a la vida doméstica. El paradigma de la Democracia Paritaria parte del reconocimiento del hecho de que las mujeres constituyen el 50% de la sociedad, la mitad de las inteligencias y capacidades potenciales de la humanidad y, por ello, su subrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad. Por el contrario, una participación equilibrada puede generar ideas, valores y comportamientos, por lo que se reclama un reparto equilibrado del poder. Este concepto surge de la llamada Declaración de Atenas, aprobada en la primera Cumbre Europea “Mujeres en el poder”, celebrada el 3 de noviembre de 1992, a la que concurrieron responsables políticas y teóricas feministas. La declaración argumenta que

“la igualdad formal y real entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano, proclamaba la necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre



mujeres y hombres reivindicando la igualdad de participación en la toma de decisiones públicas y políticas y la necesidad de realizar modificaciones profundas en la estructura de los procesos de decisión con el fin de asegurar dicha igualdad” (Atenas; 1992).

Con el objeto de incentivar a los países de Naciones Unidas a aplicar medidas paritarias, ONU Mujeres propone una “Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria”, y establece que “

[...] la paridad es una de las fuerzas claves de la democracia y su objetivo es lograr la igualdad en el poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de representación social y política para erradicar la exclusión estructural de las mujeres”.

En este capítulo vamos a recorrer el camino hacia la democracia paritaria en nuestro país, profundizando en dos aspectos fundamentales: los mecanismos formales hacia la igualdad de género en la política, y las barreras visibles e invisibles para el liderazgo de las mujeres y diversidades. Para finalizar haremos foco en la necesidad de fortalecer las estrategias de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas que permitan avanzar hacia la democracia paritaria.

El avance de las mujeres: la participación y representación de las mujeres en nuestro país

La participación política de las mujeres en la Argentina se remonta a lo largo de nuestra historia, siendo protagonistas de los principales hechos históricos de nuestro país que desembocaron en la consolidación del régimen democrático de gobierno a principios del siglo



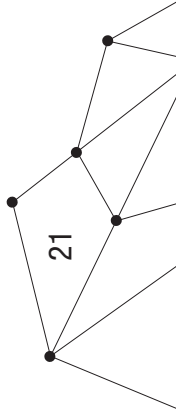
XX. Sin embargo, recién en 1947, y gracias al activismo político del movimiento de mujeres¹, se sanciona la Ley N° 13.010 de Sufragio Femenino, ampliando el derecho al voto a las mujeres. A pesar de este hecho político institucional, la participación efectiva de las mujeres en los partidos políticos, y en el gobierno legislativo y ejecutivo del país, fue marginal respecto de los varones durante los años posteriores a la universalización real del voto.

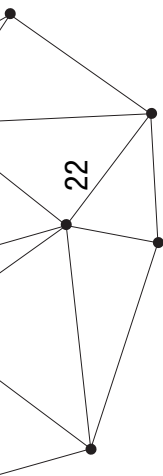
En el año 1991, y en marco del debate internacional respecto de la participación política de las mujeres², se sanciona la Ley N° 24.012 conocida como “de cupo femenino”, que buscó aumentar la representación femenina en la política a través de cuotas de mínima participación en las listas de candidatos que presentan los partidos en las elecciones, estableciendo que al menos un 30% de los lugares debía estar ocupada por mujeres. La ley fue sancionada durante la presidencia de Carlos Menem, impulsada por la senadora del partido Unión Cívica Radical (UCR) de Mendoza, Margarita Malharro de Torres. Fue la primera ley de cupo sancionada en América Latina. Luego, otros once países latinoamericanos introdujeron leyes similares. En Argentina, fue aplicada originalmente en la Cámara de Diputados de la Nación desde 1995, y extendida al Senado de la Nación en la elección directa en 2001³.

1 Principalmente vinculadas al socialismo referenciadas en Alicia Moreau de Justo entre otras y posteriormente por el peronismo con Eva Perón haciendo eco de esas demandas.

2 Ver "LA HORA DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA, PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HISPANO" de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, 2015.

3 Para el funcionamiento del Senado, en octubre de 2001, el fiscal federal con competencia electoral, Jorge Di Lello, dio lugar a una acción presentada por la ex diputada del peronismo Marcela





Desde su sanción en 1991, y la puesta en práctica en la elección de renovación legislativa de 1993, la ley de cupos (24.012) sufrió tironeos y resistencias en las estructuras partidarias de los partidos mayoritarios. El decreto 379/93 explicita que el porcentaje de treinta por ciento debía concebirse como la cantidad mínima y que, por cada dos varones emplazados en las listas, debía posicionarse una mujer. Más aún, dicha reglamentación estableció que, si una fuerza política renovaba solamente dos cargos, uno de ellos tenía que corresponder a una candidatura femenina. Esta especificación resultó sustancial en la medida en que la Ley 24.012 simplemente planteaba que las candidatas debían ubicarse en posiciones con posibilidad de resultar electas, sin ofrecer mayores clarificaciones acerca de cómo calcular el cupo mínimo.

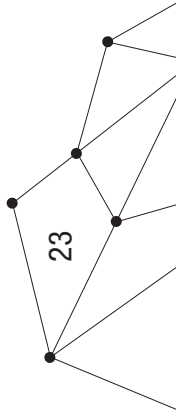
La mayor resistencia a la ley de cupo femenino se generó en el interior de los partidos políticos mayoritarios. Estas estructuras partidarias no rechazaban la incorporación de las mujeres a la política, sino discutían los *“lugares”* que debían asignarse en las listas de candidatos. El 15 de junio de 1994 la Sra. Merciadri denunció ante la CIDH que el partido político “Unión Cívica Radical” violó la ley 24.012 y su decreto reglamentario N° 379/93 por los cuales se garantiza la representación de mujeres en un porcentaje mínimo del treinta por ciento para los cargos electivos en las listas de los partidos políticos, ya que al conformar la lista de seis candidaturas a diputados/as nacionales para la elección de 3 de octubre de 1993, colocó en

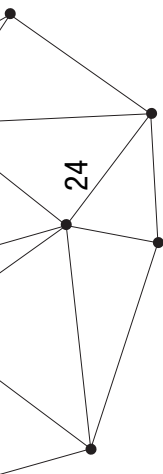
Duríeu donde se indicaba que el Estado debía cumplir con la legislación del cupo femenino en la elección para senadores de ese año, primera elección con posterioridad a la reforma constitucional de 1994 que estableció la elección directa de los senadores, e incorporó por distrito un tercer representante por la minoría.



los puesto tercero y sexto a dos mujeres, pero el partido sólo renovaba cinco cargos. Este caso “MARIA MERCIADRI DE MORINI VS ARGENTINA” fue el primer caso judicializado de violencia contra las mujeres en política, y el cual dio lugar a la sanción de otro Decreto Reglamentario N° 1246/00. Este nuevo decreto puso término a la discrepancia de criterios, al especificar de manera exhaustiva de qué modo debía computarse el cupo mínimo en cada caso específico. El decreto aclara que el cupo femenino sólo es aplicable a las elecciones para Diputados y Senadores nacionales, así como también a las de convencionales constituyentes. En cambio, no se aplica el cupo femenino a la elección de presidente y vicepresidente de la Nación. En este decreto también se dispone que, cuando se trate de una elección de Senadores nacionales, como cada partido lleva en su boleta dos candidatos, uno de ellos debe ser una mujer. Lo interesante del caso mencionado, y de la ley y sus decretos reglamentarios, es que establece como penalidad que aquellos partidos o alianzas político - electorales que no cumplan con la ley de cupo femenino no podrán ser oficializados para competir electoralmente. Esta sanción efectiva, incorporada en el texto de la ley, generó un estímulo negativo, que promovió y garantizó la ampliación de la participación femenina en las listas de candidatas.

Pese a la efectividad inicial de la ley de cupo, a partir de 2009 la evolución de la participación de las mujeres en el Congreso de la Nación muestra un amesetamiento de la curva de participación. Antes de la ley de 1991, la participación de las mujeres era promedio 6,5% según datos del Observatorio por la Igualdad de Género de la CEPAL. Desde el año 2009, y hasta la sanción de la Ley de Paridad, se mantuvo en torno al 35 al 39%. El “cupo” se constituyó en la principal medida para garantizar la igualdad de géneros en política,





ya que obligó a los partidos políticos a incorporar mujeres en lugares expectables las listas de candidatos como requisitos excluyentes para participar de la contienda electoral. Sin embargo, su aplicación no logró superar la subrepresentación de las mujeres en el sistema político, consolidando un “techo de cristal” más que un piso de participación en los espacios de poder. Sobre esto vamos a trabajar en el próximo apartado.

En el nivel provincial, por ejemplo, un estudio reciente muestra que en 2009 en promedio el 42% de las bancas provinciales eran ocupadas por mujeres, pero la participación de las legisladoras en las comisiones afectadas a temas económicos o presupuestarios era de apenas el 18% (ELA, 2012). La ley de cupo garantizó el aumento de la representación de las mujeres en el Congreso Nacional, imponiendo sanciones a aquellos partidos o alianzas políticas que no cumplieran con la norma al no legalizar sus listas de candidatos.

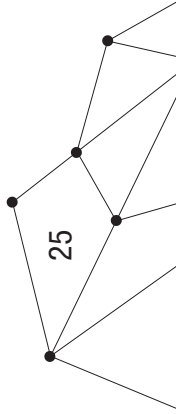
A nivel local, para la década del 2000, las provincias de Santiago del Estero, Río Negro y Córdoba, sancionaron casi simultáneamente leyes de paridad, garantizando la igualdad de género en las representaciones políticas colectivas. Santiago del Estero fue la primera en aprobar la paridad de género, en septiembre de 2000, con la Ley N° 6.509. Al mes siguiente la provincia de Río Negro lo hizo mediante la Ley N° 3.717. Y un mes después fue la provincia de Córdoba la que estableció la paridad por Ley N° 8901 del 29 de noviembre 2000. El 4 de octubre de 2016 la provincia de Buenos Aires sancionó la Ley provincial N° 14.848, estableciendo la paridad de género en las elecciones para Diputados y Senadores provinciales, aclarando que se debe considerar como género del candidato aquel que figu-

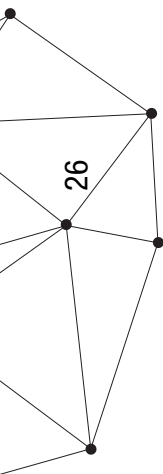


ra en su documento de identidad, independientemente de su sexo biológico.

El 23 de noviembre de 2017 el Congreso de la Nación aprobó la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, estableciendo que las listas de candidatos al Congreso de la Nación (diputados y senadores) y al Parlamento del Mercosur deben ser realizadas “ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente”, dejando sin efecto el cupo femenino del 30%⁴. En la provincia de Buenos Aires, la Ley de Paridad Política sancionada 2016, dando lugar a un salto de alrededor de un 10% con respecto a la composición anterior, alcanzando actualmente un 33% de mujeres en el Senado y 35% en Diputados. En la CABA, la Ley de Paridad se sancionó en 2018, en 2020 se llegó al 45% de legisladoras mujeres en la cámara.

Ahora bien, el aumento de la participación de las mujeres en el funcionamiento de la cámara baja, por ejemplo, no se tradujo en que más mujeres ocupan lugares de poder en la misma. Para el año 2021, ninguna mujer llegó a ser presidente de la cámara de diputados. De hecho, en el periodo 2015- 2019, ninguna mujer ejerció una de las tres vicepresidencias que componen la dirección política de la cámara baja. En el Senado nacional, la presidencia de la cámara fue ejercida por Mujeres, por ser vicepresidentas de la Nación como Gabriela Michetti (2015-2019) y actualmente la Dra. Cristina Fernández (2019 – 2023), pero el resto de las autoridades de la





cámara, son mayoritariamente varones. Lo mismo sucede con las autoridades de las comisiones en ambas cámaras.

Las leyes de cupo y de paridad son un avance en términos de acceso de las mujeres a las cámaras legislativas nacionales y provinciales, pero no actúan sobre los niveles partidarios, donde efectivamente se realiza el principal filtro de las mujeres en política. Si bien la Constitución Nacional y la ley de partidos políticos establecen la igualdad entre hombres y mujeres, al no existir mecanismos de sanción a quienes no las cumplan, estas no se traducen a una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de decisión política de los partidos. A su vez, este proceso de aumento de la representación de las mujeres en política se enmarca y cobra sentido en un proceso nacional de organización y movilización de los movimientos de mujeres, y de mayor repercusión en la agenda pública de sus demandas y problemáticas. Desde el regreso democrático de 1983 hasta la actualidad, el movimiento de mujeres ha ido creciendo en su capacidad de organización, cobrando especial relevancia desde 2015, con el movimiento #niunamenos, que visibilizó e instaló en el debate político las demandas de género.

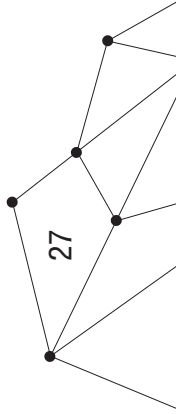
Las barreras invisibles para el liderazgo de las mujeres y diversidades: la violencia machista en la política

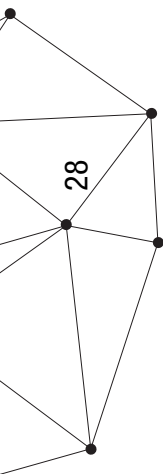
Como señalamos al inicio de este capítulo, la participación y representación de las mujeres y diversidades avanzó en los aspectos formales, pero para garantizar la paridad y la igualdad sustantiva es necesario superar las brechas y desigualdades de género que se constituyen en barreras visibles e invisibles para que estos colecti-



vos accedan a puestos de toma de decisión y liderazgos.

El observatorio de género de la CEPAL realiza un seguimiento a la situación de las mujeres en la región, considerando que ellas sufren desigualdades y prácticas discriminatorias relacionadas con la redistribución social y económica, así como con el reconocimiento político y simbólico, todo lo cual atenta contra su autonomía, ya sea económica, física o en la toma de decisiones. La igualdad de género requiere transformaciones en las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres: en la física, en la política y en la económica. Sin embargo, los fenómenos de desigualdad de género requieren ser analizados en una perspectiva interseccional, de manera de dar un salto cualitativo en la comprensión de los distintos mecanismos que se entrecruzan y generan o potencian la desigualdad entre hombres y mujeres. La autonomía entendida como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011), es un factor fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad y en este sentido una condición para la superación de las injusticias de género. La autonomía se convierte en un elemento central para alcanzar la igualdad, como un derecho humano fundamental, y una precondition para que las mujeres actúen como sujetos plenos del desarrollo. En el caso de las violaciones a los derechos vinculados a la autonomía física, se observan efectos sobre la autonomía económica de las mujeres en relación a: la capacidad de generar ingresos propios, el descenso en los niveles de productividad, el ausentismo laboral, la pobreza (gasto de bolsillo, transmisión intergeneracional), o la propiedad de bienes, entre otras o a la inversa, la falta de auto-





nomía física o las dificultades en el control de sus propios cuerpos repercuten en las condiciones necesarias para el logro de la autonomía económica. Los principios de no discriminación y de igualdad de género se interrelacionan para avanzar hacia la igualdad sustantiva poniendo en el centro del debate, las múltiples e interconectadas formas de discriminación contra las mujeres en toda su diversidad. De esta forma se evita tener una visión única o universalista de las mujeres y se toman en cuenta las desigualdades y discriminaciones por razones de sexo, raza/etnia, orientación sexual, identidad de género, pobreza y otras condiciones superpuestas al racismo, al heterosexismo y homofobia, entre otras.

Las autonomías interactúan formando un complejo engranaje que no puede ser interpretado, y mucho menos abordado aisladamente. Estas requieren ser vistas en sus relaciones, interdependencias y con un enfoque integrador. La economía feminista, por su parte, ha permitido visibilizar las desigualdades de género desde una perspectiva interseccional con las desigualdades de clase, raza y edad, entre otras, proponiendo diferentes conceptos que permiten entender como las mujeres y diversidades empezamos la carrera política desde otro lugar que los varones, y que, a su vez, nuestra carrera está llena de obstáculos.

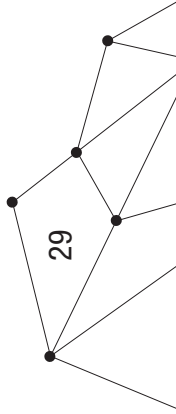
Los techos de cristal y los pisos pegajosos son algunos de los conceptos que la economía feminista y los movimientos de mujeres en la región explican las barreras que enfrentan en diferentes ámbitos las mujeres y diversidades para acceder a puestos de toma de decisión. Recuperemos algunos de estos conceptos útiles para pensar las desigualdades de género que abordaremos en el capítulo 2 de este manual.

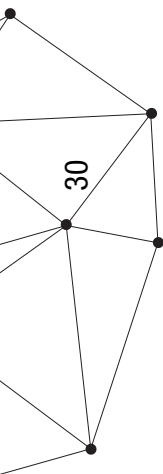


El **techo de cristal** es una metáfora que visibiliza el tope para la realización de las mujeres y diversidades en la vida pública, generado principalmente por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público. El “techo de cristal” es uno de los principales problemas que enfrentan las mujeres y disidencias en diversas áreas del mundo profesional. Se trata de barreras que dificultan su acceso a cargos jerárquicos y que operan sistemáticamente de distintas formas. Por ejemplo, a través de la aplicación de diversos parámetros de evaluación según si se trata de un varón o una mujer; y del ejercicio de diversos tipos de violencia, como los micromachismos cotidianos (chistes misóginos, comentarios despectivos, entre otros). Si bien son situaciones difíciles de relevar y cuantificar, muchas veces terminan expulsando a las mujeres del ámbito laboral.

Los pisos pegajosos son aquellas condiciones que hacen que las mujeres y disidencias sufran una serie de dificultades que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público. Las tareas de cuidado

Los estereotipos de género, el sexismo, y la desigual distribución de las tareas de cuidados son algunas cuestiones que explican las brechas de género en la política. Otra barrera invisible que condiciona y obstruye el ejercicio pleno de la ciudadanía política de las mujeres y diversidades, es la violencia machista. Para comprender este “techo de cristal”, y las dificultades que atravesaron las mujeres en el proceso de ampliación de su participación y representación política,





debemos señalar siguiendo a Archenti y Tula (2008), la existencia y persistencia de una dimensión cultural del fenómeno y que tiene que ver con una dimensión práctica de la violencia contra las mujeres en política. Este fenómeno, del orden de la práctica política, se expresa principalmente en acciones tendientes a la desalentar la participación política de las mujeres en diferentes ámbitos, y se materializa en diferentes tipos de violencia ejercidas sobre ellas. El aumento en la participación de candidatas abre el escenario a prácticas “machistas” hacia aquellas mujeres que pretenden “entrar a la política”. El acoso, la instigación y la intimidación, la misoginia y los micro - machismos son prácticas inherentes a la cultura política que se producen y reproducen en el ámbito institucional o partidario. Sobre esto trabajaremos en el tercer capítulo de este manual.

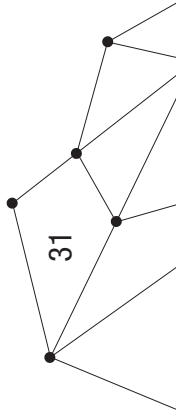
Enfoque de género, políticas públicas y transversalización

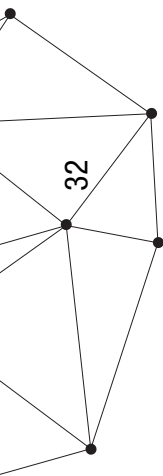
Para avanzar en cerrar la brecha de género entre los varones y las mujeres y LGBTQI+ es necesario fortalecer la transversalización del enfoque de género en el gobierno de lo público y en las políticas públicas. Como dicen los colectivos feministas, ponerse los anteojos violetas para poder visibilizar las desigualdades de género que nos atraviesan cotidianamente, y así también poder identificar los impactos diferentes de las intervenciones estatales desde un enfoque de género. El enfoque de género o perspectiva de género permite analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos en cada contexto social. Podemos decir que el concepto de género abre y cuestiona “verdades absolutas” que muchas veces naturalizan las desigualdades entre varones y mujeres. Con los aportes de diversas Ciencias Sociales y de las Teorías de Género



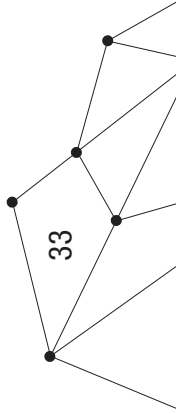
fue posible reconocer las diferentes configuraciones sociohistóricas y culturales del género y así superar el determinismo biológico.

El avance de las mujeres en la región y en nuestro país está íntimamente ligado al fortalecimiento de la institucionalidad de género que fue construyendo el cimiento normativo, legal e institucional para garantizar la igualdad de género. Además de los mecanismos de avance de las mujeres que desarrollamos en el primer apartado, como el voto femenino, las leyes de cupo y de paridad, también deben ser consideradas todas las acciones y formas de intervención estatal que tienen por objetivo saldar las brechas de género y garantizar la igualdad sustantiva entre los géneros. Sin entrar en detalles, porque excede el tema de este manual, compartimos un cuadro de la autora Rodríguez Gustá (2008) sobre la institucionalidad de género.

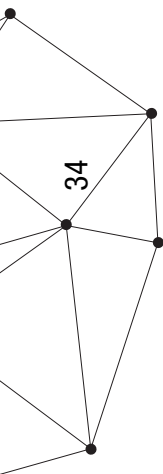




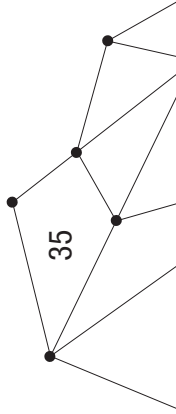
Ejes principales	Políticas de acción afirmativa	Políticas para la mujer	Políticas con perspectiva de género	Políticas de transversalización de género
Aspectos definitorios	Promueven la inclusión femenina en ámbitos decisorios del Estado	Las mujeres tienen necesidades propias en el marco de una división sexual del trabajo que deben ser atendidas	Reconocen que las relaciones de género entre varones y mujeres están basadas en asimetrías de poder, por lo que se proponen para poder lograr mayor equidad transformar la división sexual del trabajo	Las políticas de género son sistemáticas: deben estar presentes en el conjunto de la institucionalidad del Estado. El género es un sistema de niveles múltiples que entra intersección con género y clase
Objetivo específico	Lograr aumentar el número de mujeres en las jerarquías	Lograr conciliar el trabajo y la familia, o el papel dual de las mujeres mediante políticas compensatorias	Empoderamiento de las mujeres y transformación de las relaciones de poder y autoridades en las familias, la escuela y el trabajo	Integrar la perspectiva de género en la totalidad de las políticas públicas



Ejes principales	Políticas de acción afirmativa	Políticas para la mujer	Políticas con perspectiva de género	Políticas de transversalización de género
Críticas	Reducción del género a la presencia numérica de mujeres	<p>No cuestionan la asimetría de poder de la división sexual del trabajo.</p> <p>Reducen las necesidades de las mujeres a compensaciones.</p> <p>No integran a los varones.</p>	<p>El género como un sistema de múltiples niveles de desigualdad que excede a la división sexual del trabajo y, por tanto, no son suficientes las acciones relativas al empoderamiento de mujeres.</p> <p>Si bien parte del supuesto del género, no ha fomentado acciones activas de trabajo con los varones.</p>	<p>Las cuestiones de género pueden perder especificidad al colocarse entre otros objetivos de políticas públicas.</p> <p>Al transversalizarse, puede ocurrir una pérdida de espacios institucionales propios de la temática.</p>



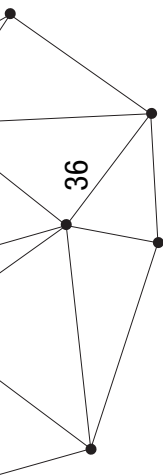
Ejes principales	Políticas de acción afirmativa	Políticas para la mujer	Políticas con perspectiva de género	Políticas de transversalización de género
Aportes	Cuestiona la composición de las jerarquías. Fomenta políticas explícitas de acceso	Históricamente representó un primer paso en identificar problemas relativos a la posición de desventaja de las mujeres.	Coloca al poder en el centro de las acciones de las políticas públicas. Las necesidades de las mujeres aparecen inscriptas en el marco del ejercicio de derechos y de su participación social y política.	Es Estado es un actor clave en la construcción del sistema de desigualdad de género. No hay equidad si no hay transformación de los términos culturales del Estado.



Ejes principales	Políticas de acción afirmativa	Políticas para la mujer	Políticas con perspectiva de género	Políticas de transversalización de género
Efectos no esperados	Encapsulamiento de las necesidades y los derechos de las mujeres a sus números en la jerarquía del Estado.	Clara reproducción de la subordinación femenina. Reducción de las necesidades de las mujeres a las de sus hijos y familias.	En algunas prácticas se reducen las complejas cuestiones de empoderamiento a asuntos actitudinales de psicología individual. Las políticas de género quedan aisladas de otras políticas públicas centrales del Estado.	Evaporación de la política. Uso ceremonial y tecnocrático que toma el lenguaje de la equidad de género, pero poco apunta a transformar la sustancia de las relaciones. Captura de los actores más dinámicos de los espacios deliberativos.

Rodríguez Gustá, A. L. (2008): “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención” en Temas y Debates Nro. 16 (109-129). Disponible en: <http://hdl.handle.net/2133/1546>.

En nuestro país se han dado avances significativos en la institucionalidad de género, mostrando diferentes estrategias estatales para avanzar hacia la igualdad sustantiva.



La conformación de un Ministerio Nacional de mujeres, géneros y diversidades, y sus correlatos a nivel de las Provincias y de los municipios, así como la implementación de presupuestos sensibles al género, y el impulso, aún en medio de una pandemia global, de diferentes agendas de políticas vinculadas a las demandas de los movimientos de mujeres y feministas son un impulso importante hacia la democracia paritaria. Sin poder entrar en detalle, les recomendamos la lectura de este informe sobre el impacto de diferentes políticas sociales en el género en nuestro país. La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas permite fortalecer las autonomías físicas y económicas de las mujeres y diversidades, y así también fortalecer su protagonismo político y sus liderazgos en puestos de toma de decisión, tanto en el ámbito público como en el privado. Es fundamental avanzar en ese sentido para garantizar la igualdad de géneros y la democracia paritaria⁵.

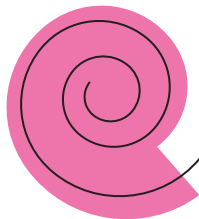
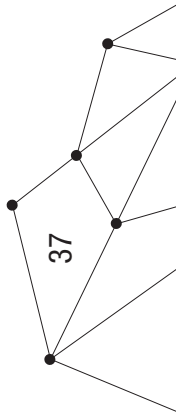
Reflexiones finales

A partir del 2015 y con la irrupción del movimiento #niunamenos, la agenda de demandas de los movimientos feministas, de mujeres y LGTBQI+ han avanzado notoriamente en nuestro país, con impactos fuertes en las políticas públicas. El avance de las mujeres y diver-

5 La reciente sanción de la Ley de Cupo Laboral Trans y Travesti en la Administración pública nacional es un avance sustantivo en el camino hacia la democracia paritaria. En 2020, la Provincia de Buenos Aires había sancionado la Ley de cupo laboral Trans "Diana Sacayán" convirtiéndose en un antecedente ineludible para la sanción a nivel nacional del cupo. Si bien esta ley se encuadra dentro del ámbito laboral, la inclusión de este colectivo es un avance para su reconocimiento y el acceso al trabajo como derecho humano, también es muy importante en términos políticos porque significa que comienza a permear en el Estado la agenda de demandas de las diversidades y colectivos disidentes.



sidades en los ámbitos de participación y representación, así como la transversalización del enfoque de género en la administración pública es un camino, que no sin obstáculos, estamos comenzando a recorrer, y pareciera que en vez de una “ola”, la marea vino para quedarse.

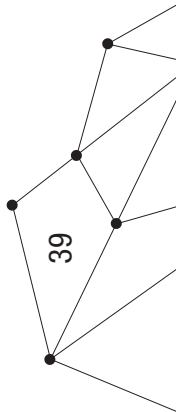




El camino a la paridad

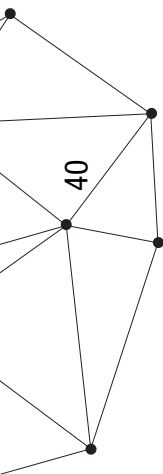
Desigualdades sociales y de
género en la política

Victoria Freire



Introducción

A partir del impulso del movimiento feminista, luego de la primera irrupción de Ni una menos de 2015, se desplegó en nuestro país un sujeto político transversal y masivo que comenzó a incidir en la agenda pública de un modo en que no había ocurrido hasta entonces. El reclamo por políticas activas ante la violencia de género implicaba un desplazamiento desde el ámbito de lo personal y lo privado hacia la esfera pública. Posteriormente, con las movilizaciones por el aborto legal se abrió un nuevo momento de gran masividad que interpeló de forma directa la institucionalidad democrática y representativa, cuya imagen más ilustrativa fue la vigilia multitudinaria que rodeó el congreso para exigir sus derechos.



En el plano subterráneo se empezaron a generar transformaciones en las propias organizaciones gremiales, sociales y políticas que durante todo este tiempo elaboraron protocolos para casos de violencia, comenzaron a desnaturalizar algunas prácticas machistas, a discutir las brechas en instancias de dirección, se conformaron espacios específicos para el encuentro de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries, se encendieron debates (por ejemplo sobre la deriva punitivista de nuestros reclamos), no sin obstáculos y con muchos desafíos todavía en ese camino.

La movilización significó un punto de inflexión para la promoción de políticas públicas para la atención de la violencia y las desigualdades de género. La Ley Micaela y la Ley de Paridad de género son producto de este contexto, ambas se lograron con la fuerza de la organización colectiva y la resistencia activa a las políticas neoliberales de Cambiemos. Y más acá en el tiempo la sanción de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, la Ley de cupo laboral transvesti-trans, la jerarquización de las políticas de género y el fomento de medidas de ampliación de derechos son cambios que también son producto de este antes y después de la acción transversal del movimiento feminista.

Disparidades políticas

Las elecciones de 2019 tuvieron por primera vez listas con paridad de género en todos los niveles políticos, nacionales y provinciales, para todas las alianzas electorales y partidos políticos. Sin embargo, más allá de los requisitos formales de la ley, existen resistencias a democratizar las instancias de decisión política. Las llamadas “mesas chicas”, los roles ejecutivos, las negociaciones y los acuerdos

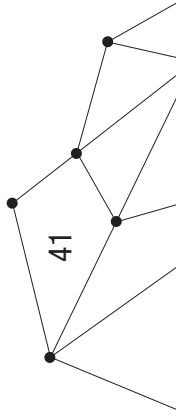


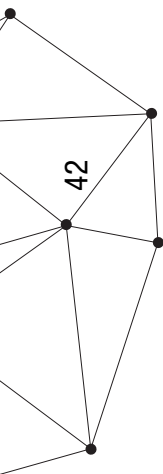
tienen como protagonistas, la mayoría de las veces exclusivos, a varones cis. En el actual gabinete, la proporción es de 2 ministras mujeres sobre un total de 17 ministros, y estamos mucho más lejos aún de alcanzar representaciones travestis, trans y no binaries.

Esta resistencia también aparece en la interpretación de la ley: actualmente cuando un varón renuncia a su banca, asume otro varón y lo mismo ocurre con las mujeres. El problema es que quienes son convocados para desempeñarse en otros roles políticos son, como podemos imaginar, mayoritariamente varones, de modo que en la cámara a pesar de la paridad aún no se alcanzó, no se fomenta el ingreso de mujeres hasta lograr la representatividad en partes iguales. Por eso es fundamental señalar que la paridad debe ser un mecanismo para favorecer a quienes se encuentran en desigualdad de condiciones, en este caso mujeres cis y trans, no binaries, lesbianas, varones trans y otras identidades diversas. En este sentido, la diputada Cristina Álvarez Rodríguez propuso una modificatoria de la ley 27.412 para que “hasta tanto la Cámara de Diputados de la Nación esté integrada en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres y cincuenta por ciento (50%) por varones, en los casos referidos en el artículo 3° de la presente ley, al/la Diputado/a lo/la sustituye la candidata de sexo femenino que figure en la lista como candidata titular según el orden establecido”¹. Asimismo, señala que el género será reconocido según la identidad de la persona, haya sido modificado o no su documento de identidad.

La paridad establece un horizonte para muchas otras áreas y ám-

1 <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/2005-D-2020.pdf>



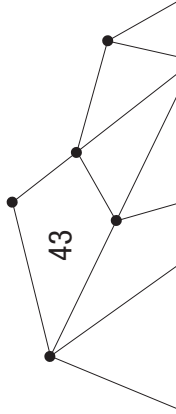


bitos que están por detrás en la representatividad democrática de mujeres y diversidades. Es lo que plantearon las periodistas cuando dieron impulso al proyecto de ley de paridad en los medios, que no pudo avanzar por presión de las corporaciones. En la tele y los diarios quienes hablan de política son, la mayoría de las veces... varones. Lo mismo ocurre con la pelea por el cupo en los festivales de música, por la paridad en las conducciones de los gremios, en la conformación de consejos directivos de instituciones educativas, etc.

Pero ¿qué pasa cuando se alcanza la representación? Es fundamental estudiar el costo que tiene para mujeres, lesbianas, travestis y trans los lugares de exposición pública. La violencia política es una categoría incorporada recientemente y aún hay mucho por desandar en ese ámbito, por eso el trabajo que realizan desde Fundeco es muy importante. El caso más claro de persecución y estigmatización es el de Cristina Fernández, pero pasa con muchas otras figuras, algunas emergentes, jóvenes, con cuerpos no hegemónicos, o simplemente que no son varones cis de sectores medios o altos. Por supuesto que no todas son cuestionadas de la misma forma, esto depende del rol y la posición que ostentan, si es complaciente o no con el poder establecido. En este punto aparece la necesidad de complejizar la mirada, en los siguientes apartados me propongo plantear algunas cuestiones e interrogantes.

Por la paridad económica

Desde el Observatorio de géneros y Políticas Públicas trabajamos sobre un concepto que todavía estamos lejos de que sea realidad, es el de paridad económica. En nuestro país las mujeres son las



más pobres en los sectores más pobres, la distribución de la riqueza es profundamente machista. Plantear este aspecto supone ir un paso más allá de los derechos formales y profundizar en un plano estructural que explica por qué las mujeres e identidades LGTTBI+ nos encontramos subordinadas. Las desigualdades de género son consecuencia de relaciones de poder. No es para nada nuevo, ya lo advertía Evita en 1948 en *La razón de mi vida*:

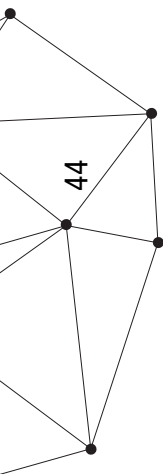
“Porque en realidad con las mujeres debe suceder lo mismo que con los hombres, las familias y las naciones: mientras no son económicamente libres, nadie les asignará ningún derecho”²

Si la política es una herramienta de cambio, es urgente avanzar en transformaciones para la vida digna de mujeres y personas LGTTBI+, debatir la riqueza y promover políticas que permitan garantizar los derechos básicos y lograr que los sectores populares puedan acceder a las instancias de decisión y representación.

1) Militancia política y el uso del tiempo

Hoy en día resulta más visible la distribución desigual de las tareas de cuidado, graficada con precisión en la consigna “no es amor es trabajo no pago”. Aunque todavía falta para que exista un reconocimiento efectivo, existen políticas públicas que van en este sentido como la reparación histórica por el tiempo dedicado al cuidado de hijos para alcanzar la jubilación, así como en su momento la asignación universal por hijo (AUH) y las moratorias previsionales permitirían mejorar las condiciones de vida de millones de mujeres.

2 Perón, Eva, *La Razón de mi vida*, 1952, p. 277, editorial Peuser.



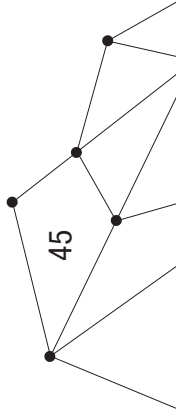
Cuando nos referimos a al trabajo de cuidados estamos hablando de uso del tiempo, de tareas indispensables para la reproducción de la vida que ocupan horas diarias, pero no suponen ningún ingreso, y cuyo desempeño condiciona el acceso a la formación, el ocio y por supuesto a un empleo remunerado y con derechos laborales. Incluso la inserción laboral de mujeres e identidades feminizadas se limita fundamentalmente a sectores altamente feminizados -y precarizados- donde la actividad principal es cuidar, limpiar, enseñar.

Nuevamente cito a Evita: *“nadie dirá que no es justo que paguemos un trabajo que, aunque no se vea, requiere cada día el esfuerzo de millones y millones de mujeres cuyo tiempo, cuya vida se gasta en esa monótona pero pesada tarea de limpiar la casa, cuidar la ropa, servir la mesa, criar los hijos...etc.”*³

Si a las dificultades del trabajo y el cuidado sumamos además el tiempo que requiere la militancia y organización política, parece una carrera de obstáculos: la presencia cotidiana, las jornadas de trabajo, las reuniones de muchas horas y hasta tarde, etc. La carga de cuidados profundiza las desigualdades preexistentes, y son distintas las condiciones de unos y de otras para llevar adelante su militancia, sobre todo en espacios de conducción. También podemos pensar cómo los roles para mujeres e identidades feminizadas están asociados muchas veces al de “cuidadoras” en la organización. La militancia política, y mucho menos las instituciones, todavía no incorpora la dimensión del cuidado como una condición necesaria para el desempeño igualitario.



Ahora bien, el tiempo dedicado a los cuidados varía para varones y mujeres, pero también varía según donde el barrio y los recursos de los que se dispone. No es lo mismo tener o no trabajo con ingresos, habitar un barrio popular o en uno de clase media. Este es el segundo aspecto que me interesa compartir.

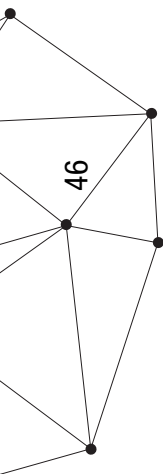


2) Desigualdades sociales y políticas

La brecha de ingresos es de 44%, es decir que por cada \$100 que perciben en promedio las mujeres, los varones perciben \$144,1 en el 2do trimestre de 2021 según la EPH⁴. Dentro del 10% de la población con menores ingresos las mujeres cis representan el 72%, mientras que esta relación se invierte en el decil de mayor ingreso, donde las mujeres cis apenas superan el 35%. Para las mujeres del sector más pobre, el 59,1% de sus ingresos provienen de fuentes no laborales (programas sociales, jubilación, etc.) en el caso de los varones el 75,17% provienen de ingresos laborales. Por la preminencia de mujeres cis en los sectores de menores ingresos, los hogares a cargo de mujeres tienen más posibilidad de encontrarse en situación de pobreza e indigencia.

Por lo tanto, en barrios populares y en los sectores de menores recursos las dificultades que señalamos anteriormente se multiplican. Las violencias tienen mayor impacto, la dificultad para acceder a espacios de atención y el acompañamiento es mayor, la familiarización del cuidado es constante, y la dedicación a tareas del hogar fijas y sin sueldo es muy alta. Según el Registro Nacional de Barrios

4 https://c015f97f-ebd0-4de8-be6f-104721f4c01f.usrfiles.com/ugd/c015f9_22d32b-3048b0447e827797f2157d3dc3.pdf



Populares (RENABAP) el 34% de las mujeres que viven en barrios populares se encuentran en esa situación sin percibir ningún salario, sin embargo, el 63% de los hogares están a cargo de mujeres en estos barrios⁵.

La última encuesta del uso del tiempo, realizada en la CABA (2017)⁶, arroja que las tareas de cuidado ocupan 3,27 horas del tiempo diario de las mujeres y 1,57 horas de los varones. Pero si analizamos la distribución del tiempo según el nivel económico aparecen diferencias más pronunciadas. En el 20% de hogares más pobres las mujeres dedican 7,07 horas de trabajo no remunerado al día y los varones 3,40 horas. En el 20% de los hogares con mayor ingreso las mujeres dedican 3,18 horas de trabajo no remunerado al día y los varones 2,08 horas. Como se puede observar, las mujeres pobres trabajan en actividades no remuneradas el doble que las mujeres de los hogares con más recursos.

La mediación característica de nuestro sistema político entre los espacios de representación y los sectores populares hace que muchas veces no se escuchen las voces de quienes más urgencias y dificultades tienen para acceder a derechos básicos. Por eso la potencialidad que tiene lograr que compañeras de los sectores populares puedan alcanzar lugares de decisión y de representación política y social. Para los feminismos la ampliación de derechos siempre va de la mano con la mayor amplitud, pluralidad y participación de les

5 https://c015f97f-ebd0-4de8-be6f-104721f4c01f.usfiles.com/ugd/c015f9_1e1b-3450ce24411bb1182004b0bfed5f.pdf

6 https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2017/10/UT_CABA_2017.pdf

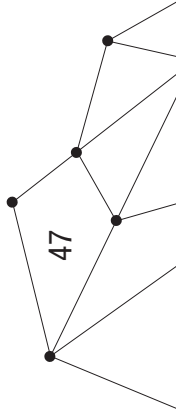


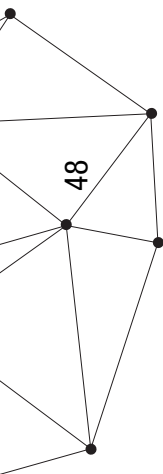
sujetos invisibilizados, apostando a su fortalecimiento político y la inclusión de demandas.

Existen multiplicidad de prácticas y experiencias de las compañeras en los barrios que construyen politicidades a partir de la conformación de espacios comunitarios, de cuidados, de la lucha por la obtención de recursos, la negociación de sus demandas con el Estado, etc. La economía popular es un buen ejemplo, porque se trata de un sector que tuvo que organizarse para que su trabajo sea reconocido y a partir de la organización garantizar también espacios de cuidado y mayores derechos laborales a través de cooperativas, donde hay una participación mayoritaria de mujeres. Las tareas de cuidado que llevan adelante las compañeras responsables de los espacios socio comunitarios son esenciales y sin embargo todavía no alcanzamos su reconocimiento económico. Es difícil pensar un sistema integral de cuidados sin incorporar y poner en valor el trabajo de las personas que, con mucho compromiso por su comunidad, aportan su tiempo y energía al sostenimiento de la vida, la atención, el acompañamiento. Actualmente existen diversos proyectos de ley que plantean formas de reconocimiento, como la formalización de promotoras comunitarias, y el registro de trabajadores y trabajadoras de la economía popular (RENATEP)⁷ nos permite conocer las características de un sector que desarrolla su actividad con altos niveles de informalidad.

Desde el Observatorio de Géneros y Políticas Públicas trabajamos en un informe con 10 razones feministas para un salario básico univer-

7 <https://www.argentina.gob.ar/inscribirse-al-registro-nacional-de-trabajadores-y-trabajadoras-de-la-economia-popular>





sal⁸, para cubrir las necesidades básicas de la franja de población que hoy no cuenta con protección social (de 18 a 65 años), que es trabajadora pero no tiene garantizado un ingreso regular. El Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)⁹ es un buen precedente en ese sentido, que proporcionó un ingreso a más de 9 millones de personas durante los tres meses de aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), de las cuales el 56% eran mujeres. Una política de estas características podría garantizar un piso básico para no caer en la indigencia e impactaría fundamentalmente en mujeres e identidades LGTTBI que trabajan, pero no perciben remuneración.

3) La organización colectiva vence al tiempo

La forma de romper con estas desigualdades es a partir de la organización colectiva, la pelea conjunta, la articulación con las políticas públicas, la construcción de acciones y espacios que den respuestas. La movilización social y política sigue siendo la herramienta fundamental para conquistar derechos, para levantar demandas y cambiar la realidad. La participación política se construye en la institucionalidad, pero sobre todo en los procesos sociales y la organización de la comunidad.

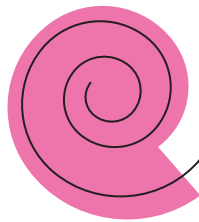
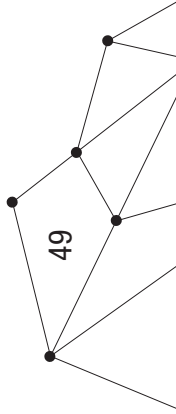
La estatalidad y la organización comunitaria no son instancias contrapuestas, sino que se potencian mutuamente cuando se generan puentes y proyectos políticos basados en la justicia social. La paridad de género no es en sí misma transformadora, para que así

8 https://c015f97f-ebd0-4de8-be6f-104721f4c01f.usrfiles.com/ugd/c015f9_8d-9f7557c31d4b768d7c71e19dbacefe.pdf

9 <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/Boletin%20IFE%20I-2020.pdf>



sea es vital que el contrato formal se convierta en una realidad de derechos efectiva, dando contenido a esa participación desde una perspectiva nacional, democrática, popular y feminista. Para lograr avanzar en ese camino, necesitamos que las sujetas y sujetos subalternos sean protagonistas, planificar políticas y generar derechos que sean irreversibles.





No son las REGLAS de la política, es VIOLENCIA

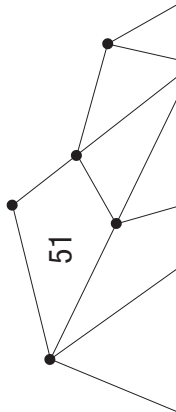
Karina Iumamoto y
Agustina Gradin

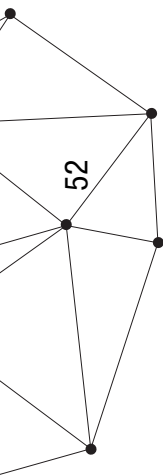


Introducción

Según Rita Segato (2013), la violencia patriarcal representa un dispositivo universal de funcionamiento que diferencia y establece vínculos de poder y sometimiento entre lo que denominamos socialmente como “masculino” y “femenino”. El patriarcado es un sistema de dominación político y opresor sobre lo femenino. Es, por lo tanto, una forma de relación social diseminada en hechos y prácticas sociales capilares en nuestras sociedades.

La VIOLENCIA MACHISTA en la política es expresión de la disputa por la distribución del poder en nuestras sociedades, evidenciando la distancia existente entre la “igualdad formal garantizada” por las normas, y la “igualdad real”, expresadas en las prácticas políticas. Esta desigualdad de poder entre mujeres y disidencias (lesbianas, trans, travestis y no binaries) y varones, a pesar de los avances normativos e institucionales de las últimas décadas, aún persiste y



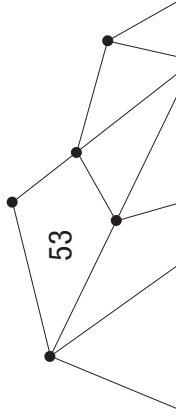


construye el funcionamiento democrático de Argentina.

La violencia de género

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (en adelante, “Convención de Belem do Para” o “Convención”) fue el primer tratado internacional del mundo, sancionado en 1994, que consagró el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Por medio de la Convención, los Estados Parte (en el cual se incluye la Argentina), acordaron que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Asimismo, la Convención ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

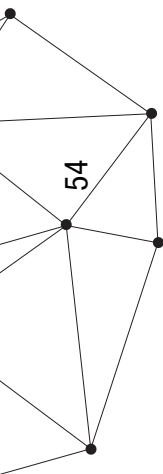
La violencia contra las mujeres, de acuerdo con la Convención de Belem do Para, trasciende el ámbito privado y está presente en los barrios, lugares de trabajo, medios de transporte, centros educativos, hospitales, y en general, en todos los espacios donde participan las mujeres. Por eso la Convención abarca la protección de las mujeres también en el ámbito público. Entre las principales contribuciones de la presente norma, se encuentra la consagración del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia política y la definición del concepto de violencia política contra las mujeres, en seguimiento a lo establecido en la Convención de Belem do Para y la CEDAW. La clave de la definición de la violencia política se en-



cuenta en la expresión “basada en su género”. El concepto abarca así toda manifestación de violencia en el ámbito político dirigida contra las mujeres por el hecho de serlo, o que afecta a las mujeres desproporcionadamente, cuyo objetivo o resultado es impedir total o parcialmente a las mujeres gozar de sus derechos políticos. Así, esta violencia se produce por el hecho de ser mujer y participar en el espacio público y político, teniendo presente que no es el espacio físico donde se realiza la violencia el que la define, sino las relaciones de poder que se producen.

En 2004 se creó el Mecanismo de Seguimiento a la Convención Belém do Pará (MESECVI) con el objetivo de monitorear la implementación de la Convención en los países de la región. En el marco de su trabajo, el MESECVI ha reconocido los avances de los Estados en la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres en el ámbito privado, sin embargo, también ha enfatizado de forma reiterada que “dichas acciones no cubren todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres, especialmente las producidas en el ámbito público”, afirmando la necesidad de avanzar en la legislación que sancione la violencia contra las mujeres que se perpetra en el ámbito público. En 2017 como producto del segundo encuentro internacional de expertas se trabajó en una Ley Modelo Interamericana sobre la Violencia política contra las mujeres, basada en la experiencia de Bolivia¹.

1 Para más información sobre el caso Boliviano http://www.onumujeres-ecuador.org/index.php?option=com_content&view=article&id=748:bolivia-aprueba-ley-contral-acoso-y-violencia-politica-hacia-las-mujeres&catid=25:bolivia&Itemid=32



En Argentina, en 2009, se sancionan la Ley N° 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales". Dicha ley define a la VCM como "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, así como también su seguridad personal". Esta definición alcanza a aquellas conductas o acciones perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Las masivas movilizaciones que tuvieron lugar en Argentina el 3 de junio de 2015 bajo la consigna Ni Una Menos colocaron a las violencias contra las mujeres y disidencias en el centro de la agenda pública. Aunque inicialmente los reclamos estuvieron centrados en la lucha contra los femicidios -la forma más extrema de violencia-, progresivamente comenzaron a hacerse visibles los vínculos entre los femicidios y aquellos otros ámbitos en donde se manifiesta la violencia machista que durante años permanecieron ocultos. Entre ellas, la violencia en la vía pública, la violencia en espacios educativos, la violencia laboral y la violencia en la política.

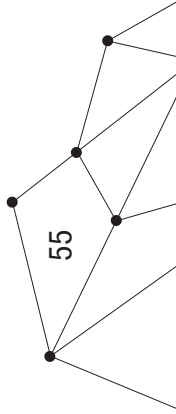
Estas violencias forman parte de lo que Rita Segato (2013) denomina violencia patriarcal, que se expresa a través de un dispositivo universal de funcionamiento que diferencia y establece vínculos de poder y sometimiento entre lo que denominamos socialmente como "masculino" y "femenino", diseminada en hechos y prácticas sociales capilares en nuestras sociedades.

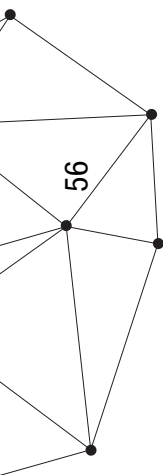


Diferentes investigaciones (IPU, 2016; ELA, 2018; FUNDECO, 2019) dan cuenta de lo masivo y persistente de este fenómeno que alcanza a más del 80% de las encuestadas (según la investigación de ELA en el ámbito legislativo) y a 9 de cada 10 mujeres (según el estudio del Observatorio Julieta Lanteri realizado con mujeres que participan de diferentes ámbitos políticos). Prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres en política es fundamental ya que no sólo constituye un obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres e identidades feminizadas - dificultando el acceso, la permanencia, ascenso y efectivo ejercicio de puestos de representación y toma de decisión - y refuerza roles tradicionales de género, sino que además atenta contra la pluralidad de voces y la calidad de la democracia.

Entre los espacios donde se desarrollan las actividades políticas las redes sociales son actualmente una de las principales arenas de debate donde tanto candidatas/os como el electorado expresan sus ideas, fundamentan y argumentan sus propuestas y reciben de la ciudadanía comentarios de apoyo o de rechazo. Como señalan diferentes estudios (Amnistía Internacional, 2019; FUNDECO, 2019; ELA, 2018; Luchadoras, 2018; IPU, 2016), el despliegue de las redes sociales a partir de la masificación de las nuevas tecnologías como los teléfonos celulares y otros dispositivos móviles, así como la ampliación del acceso a internet han aumentado las posibilidades de expresión y organización de diferentes espacios sociales y grupos. Al mismo tiempo, las redes sociales y la masificación de la tecnología generan nuevos riesgos y desafíos asociados a su uso.

Uno de los principales hallazgos de las investigaciones realizadas en nuestro país es que más del 60% de los episodios de violencia





política ocurren por medio de internet (FUNDECO, 2019; ELA, 2018), mostrando la relevancia de la interacción social y de obtención de información por los medios de comunicación masiva. Según la encuesta realizada por Amnistía Internacional Argentina una de cada tres mujeres ha sufrido violencia en las redes sociales en el país. De estas, un 26% recibió amenazas directas y/o indirectas de violencia psicológica o sexual; un 59% manifestó que fue objeto de mensajes sexuales y misóginos, mientras que un 34% recibió mensajes con lenguaje o comentarios abusivos en general (Amnistía Internacional Argentina, 2019). En 2020 se publicó un informe sobre la violencia machista en Redes sociales a candidatas durante la elección nacional. Pueden consultarlo acá.

Al igual que sucede con la violencia contra las mujeres en política en general, las manifestaciones de violencia machista en redes adquieren una doble intencionalidad, ya que por un lado buscan desgastar y desalentar a las candidatas en su afán de participar de las elecciones; pero al mismo tiempo tienen el objetivo de disciplinar al colectivo más amplio de mujeres y disidencias, mostrando que la política sigue siendo un espacio de varones, y por lo tanto patriarcal.

La violencia machista en la política es uno de los principales y menos visibles obstáculos que las mujeres, trans y travestis encuentran en los espacios de representación y toma de decisiones. Socava el derecho a representar y ser representada, a participar y hacer política, a gozar de la ciudadanía de forma plena y libre de violencias. Para lograr el pleno ejercicio de los derechos políticos es fundamen-



tal visibilizar este fenómeno masivo y persistente y construir estrategias para prevenir, sancionar y erradicar estas violencias de todos los ámbitos de representación y de toma de decisiones, incluyendo en las redes sociales donde hoy se expresa una parte del debate público.

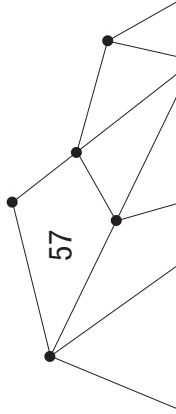
Entonces ¿Qué es la violencia machista en la política?

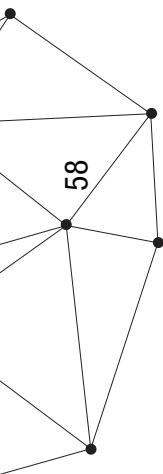
La VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (y disidencias) EN POLÍTICA comprende “cualquier acción, conducta u omisión entre otros, basada en su género, de forma individual o grupal, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir sus derechos políticos, conculca el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el derecho a participar en los asuntos políticos y públicos en condiciones de igualdad con los hombres” (Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará/CIM de la Organización de los Estados Americanos (CIM/OEA))

La violencia contra las mujeres en política es una extensión de la violencia hacia las mujeres en otros ámbitos, las manifestaciones o tipos que la atraviesan son similares a los definidos en dicha Ley 26.485 con algunas características propias.

A continuación, aportamos una definición para pensar cómo se manifiesta estos tipos de violencia machista en el ámbito político:

- Física: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer, así como sus familiares y allegados, comprometiendo su integridad física a fin de impedir o restringir sus derechos políticos.





- **Psicológica:** implica deslegitimar a la mujer como actor político socavando su confianza y pleno desarrollo personal mediante comportamientos hostiles y abusos, a fin de causar miedo o daño emocional; opera a nivel individual.
- **Sexual:** implica actos sexuales o intentos de actos sexuales por coerción, incluyendo comentarios, insinuaciones sexuales no deseadas y chantaje.
- **Económica:** implica un comportamiento coercitivo para controlar el acceso a los recursos económicos, para restringir o impedir la participación política de las mujeres.
- **Simbólica:** implica la reproducción de relaciones de dominación, discriminación y desigualdad de género a través de patrones estereotipados, imágenes, discursos, iconos, que afecta a las mujeres como colectivo.

En base a estas definiciones de cada tipo de VCM en política y recuperando el estudio cualitativo previo, se construyeron los siguientes indicadores que representan y materializan diferentes formas de violencia machistas a las que las mujeres en política alguna vez fueron expuestas.

El siguiente cuadro muestra esquemáticamente los tipos y sus indicadores:



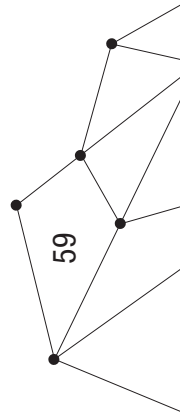
¿Cómo se manifiesta la violencia machista en la política?

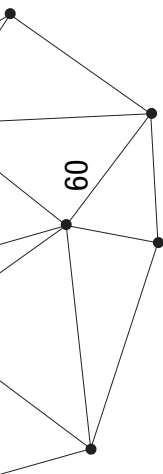
Las manifestaciones psicológicas más comunes son:

- Bromas hirientes con contenido sexista
- Agresiones verbales
- Comentarios misóginos
- Sustitución de tareas o funciones en relación a su cargo
- Exclusión de la toma de decisiones
- Retención de información
- No ser convocada a reuniones / asambleas /sesiones
- Impedir la asistencia y/o el uso de la palabra en reuniones / debates políticos
- Indiferencia
- Desprecio frente a sus opiniones
- Ridiculizar
- Invisibilización de sus propuestas / opiniones /proyecto

Según la Primer Encuesta nacional sobre violencia machista en la política (FUNDECO, 2019):

7 de cada 10 mujeres en política perciben que sus propuestas, opiniones, y/o proyectos son **INVISIBILIZADOS** por sus pares varones





7 de cada 10 mujeres fue víctima de bromas sobre su aspecto, formas de vestir o personalidad en un ámbito político.

El 76%, alguna vez escuchó comentarios en el ámbito de la política como

“Mejor que se vayan a lavar los platos”, “Es una bruja”, “Es una puta”, “no sirven para hacer política”.

A 8 de cada 10 mujeres alguna vez le argumentaron en una discusión o debate que “estás nerviosa”, “estás loca”, “sus muy sensible”, “sos muy subjetiva en tu análisis”, entre otros o similares.

Dentro del tipo de violencia simbólica, las principales manifestaciones son:

- Utilizar propaganda política basada en discriminaciones de género
- Maltrato en las redes sociales y medios de comunicación
- Distribución desigual del trabajo político (al igual que las tareas de cuidado, en la política los estereotipos de género fundamentan que a las mujeres y diversidades nos reserven tareas organizativas y de asistencia)
- Distribución desigual del uso de la palabra en los diferentes ámbitos políticos
- Utilización de la imagen personal como forma de menospreciar a la mujer



- Difundir información personal para dañar su imagen

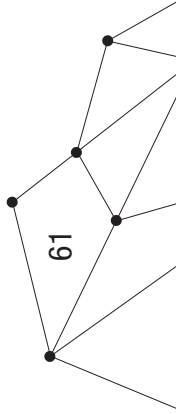
4 de cada 5 mujeres fueron **MENOSPREGIADAS POR SU IMAGEN PERSONAL** (por gordas, y flacas, por viejas, por jóvenes, el aspecto físico de las mujeres y disidencias son siempre parte del debate público).

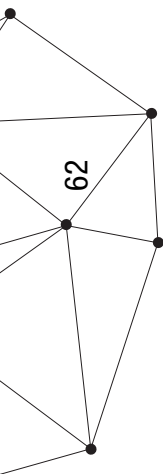
6 de cada 10 sufrió maltrato en las **REDES SOCIALES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN**: En redes sociales, más de la mitad de los comentarios machistas hacia mujeres, lesbianas, trans y travestis fueron expresiones discriminatorias que menosprecian sus capacidades, reproducen estereotipos, roles y mandatos de género, o se basan en alusiones a su cuerpo y a su sexualidad

Por ejemplo, 8 de cada 10 de las mujeres encuestadas en 2018, percibe que los varones manejan más información que ellas en las cuestiones políticas. Dentro de los tipos de información que manejan más los varones que las mujeres, se destacan las vinculadas a la toma de decisiones, de relaciones políticas, vínculos, estrategias y planificaciones.

Casi el 90 % percibe que los varones “toman” la palabra más que las mujeres en diferentes ámbitos políticos.

8 de cada 10 mujeres percibe diferencias basadas en discriminaciones de género entre las tareas políticas que desarrollan los varones y las mujeres. En relación a las diferencias entre las tareas se identifica que los varones toman preponderantemente tareas de negociación, relaciones políticas, dirección, conducción (entre otras) y las mujeres tareas organizativas, de contención, administrativas. Está





división es una extensión llevada al ámbito de la política de lo que se denomina división sexual del trabajo (los hombres como productores y ocupando la esfera de lo público y las mujeres como las reproductoras y ocupando la esfera lo doméstico) (Frederic, 2004). Por eso las tareas políticas que están más vinculadas a lo “exterior” y tienen más exposición pública en general son realizadas por varones y poseen un mayor prestigio y valor, son consideradas la “esencia de la política”: negociaciones, “roscas”, relaciones políticas, hablar públicamente (entre otras); y las tareas políticas que suelen realizar las mujeres muchas veces ni siquiera son consideradas tareas políticas, pero son las que sostienen en general el devenir cotidiano de las organizaciones y que posibilitan y crean las condiciones para que pueda por ejemplo tomar estado público determinado hecho político; son silenciosas y se desarrollan “puertas adentro” de ahí lo doméstico.

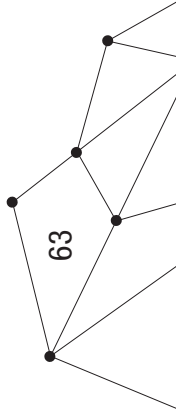
Estos roles tan marcados operan como un dispositivo que se traduce en distintos indicadores que exponen diferentes manifestaciones de violencia como son el “ninguneo” (como son las “clavados de visto”, silencio, falta de apoyo), la Invisibilización de propuestas, el manejo discrecional de la información, la toma de palabra mayoritariamente masculina.

En lo económico, las principales manifestaciones son:

- Falta recurso económicos para el desarrollo político
- Privación de oficina, materiales y personal de apoyo
- Falta de apoyo para la organización del tiempo familiar con el político



- Horarios de las reuniones y de los actos políticos que no contemplan las tareas de cuidado
- Dañar sus materiales de campaña y sabotear sus actividades
- Dañar o destruir bienes
- 9 de cada 10 personas encuestadas percibe que los horarios o la extensión de las actividades políticas no contemplan las tareas de cuidado familiar. El 79.4% alguna vez percibió que llevar a tus hijos o familiares a cargo a una actividad política era visto como un problema.



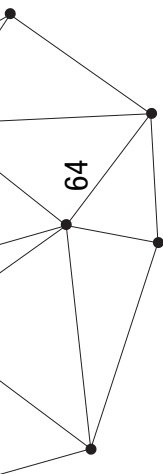
Al 54% de las mujeres NUNCA se les ofreció una alternativa para resolver las tareas de cuidado familiar.

7 de cada 10 percibe que tener familiares a cargo afecta o dificulta su participación política.

1 de cada 2 personas que completaron la encuesta percibieron que tenía menos apoyo económico de su organización que sus pares varones.

Al 40% alguna vez le dañaron sus materiales de difusión o le sabotearon una campaña.

La falta de conciliación entre la vida familiar y el ámbito de la política es central como factor para desalentar la participación de las mujeres y disidencias, la gran mayoría planteó dificultades para la asistencia a reuniones y actividades políticas por la extensión y horarios de reuniones y actividades poco compatibles con la vida familiar.



Este tipo de violencia es central para entender la trayectoria de las mujeres y disidencias en la política, las dificultades para poder hacer una carrera y el porqué de que las conducciones siguen en manos de varones; ningún espacio político visualiza esta situación como un problema y tiene alguna propuesta para facilitar o promover la participación de las mujeres y disidencias (espacios de cuidado de niñxs, revisión de horarios o días de reuniones de actividades, etc.). Las mujeres y disidencias siguen resolviendo en su vida doméstica aspectos que debería ocuparse también el ámbito público, en tanto son inequidades que lo atraviesa y son constitutivas del mismo. En esa línea la “política” no apuesta por nosotrxs o apuesta en menor medida, por ende en general hay menos mujeres y diversidades candidates, y contamos con menos recursos económicos para el desarrollo político (y en un extremo de violencia pueden ser boicoteados o dañados su material de campaña por ejemplo); así como el empresariado que no apuesta a la contratación de mujeres si son madres, porque hablan de un “costo” mayor de la mano de obra femenina, y por ende no hay casi mujeres en puestos gerenciales- también el ámbito de la política tiene esta visión sobre las mujeres; y por ende se las aparta o no promueve, en vez de fortalecerlas e incluirlas.

En la política, la violencia sexual se manifiesta principalmente de las siguientes maneras:

- Abuso sexual directo por parte de sus pares varones o superiores
- Chantaje sexual para poder acceder a lugares de poder
- Acoso y/o hostigamiento sexual



El 73% de las personas encuestadas alguna vez se sintió incomodado con comentarios sexuales en ámbitos políticos.

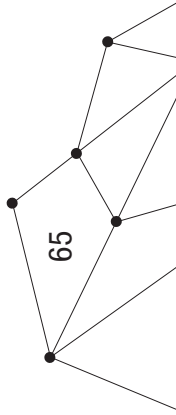
El 33% fue víctima de contacto físico no deseado por un colega en un ámbito político.

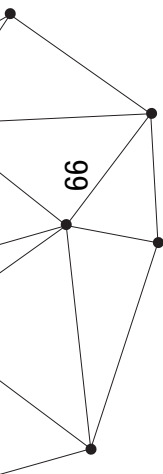
Un 12% fue chantajeada sexualmente para conseguir un recurso, un ascenso, una candidatura, un cargo, u otro.

Otro 14% sintió alguna vez miedo de ser abusada sexualmente en un ámbito político.

Las encuestadas describieron esta forma de violencia a través de los comportamientos más comunes en los que se manifiesta el acoso sexual en la política: desde abrazos, excesivos, contacto visual exagerado, roces, manoseos, demostraciones de cariños no consentidas e insistencia, graficada en la frase tan conocida” No entiendo un no como respuesta”.

En la dinámica política de instituciones y organizaciones, este mandato se hace carne en muchas de estas prácticas que describieron las encuestadas más arriba; en estos pequeños relatos podemos ver que los abusadores pueden ser desde el responsable o jefe, hasta el compañero del propio o de otro partido, los lugares una fiesta, un local partidario, la facultad o la calle; y las situaciones diversas y con distintas gradualidades. Hace algunos años se empezó a poner en discusión y comenzó a visibilizarse la política como un ámbito en donde las mujeres y diversidades muchas veces no nos sentimos seguras, donde muchas veces no nos escucharon ni nos creyeron, y donde el abusador puede ser- como relatan los testimonios- desde





un legislador, hasta el compañero de militancia. Para este tipo de violencia es importante contextualizar que los abusadores no son algunas personas enfermas o fuera de lugar (o que se equivocaron), sino son hijos sanos del patriarcado; y en ese sentido es preciso no revisar solo su conducta, sino las condiciones materiales y simbólicas del entorno político que posibilitaron el acoso o el abuso, ver qué dispositivos y mecanismos son necesarios para prevenir, además de discutir las sanciones.

Por último, la violencia física en el ámbito político se expresa en:

- Presiones para que renuncien a su cargo/ espacio
- Impedir que asuman su cargo/ espacio
- Impedir registrar la candidatura
- Impedir el desempeño de funciones
- Aislamiento
- Acoso y hostigamiento laboral
- Agresiones contra familiares y amigos
- Amenazas de muerte
- Ataques o amenazas con armas
- Golpes
- Femicidio

Los ejemplos más comunes en este tipo de violencia machista en la



política según la Encuesta de 2018 son:

5 de cada 10 sintió en alguna oportunidad, presiones para no participar de una actividad política por su condición de mujer, lesbiana, trans o travesti.

El 17% de las mujeres y disidencias que contestó la encuesta fue amenazada y/o amenazaron a sus familiares para evitar que cumpla con algún proyecto político. Al 10% la chantajearon /o presionaron con información personal para evitar que participe políticamente de alguna actividad o cargo.

3 de cada 10 sintió alguna vez miedo de ser atacada físicamente en un ámbito político.

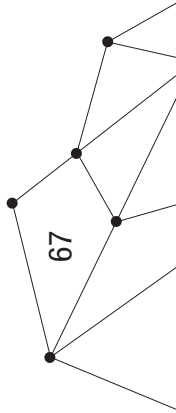
En este tipo de violencia las encuestadas relataron como amenazas más frecuentes llamados telefónicos anónimos, amenazas a familiares, amenazas laborales, entre otros

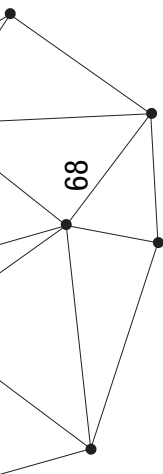
Por último, y quizás lo más contundente:

el 20% de las entrevistadas fueron agredidas físicamente en un ámbito político.

Estas mujeres agredidas físicamente recibieron:

- empujones (86.1%),
- zamarreos (18.5%),
- tirones de pelos (7.4%),





- golpes con objeto (15.7%),
- amenazas con armas de fuego (14.8%)

Despatriarcalizar la política:

Para acabar con la violencia machista en la política es necesario despatriarcalizar la política, que exista la paridad con mujeres y disidencias en todos los ámbitos y conducciones de todas las organizaciones y espacios institucionales, que haya perspectiva de género que los atraviese y que se haga carne verdaderamente que lo personal es político y haya una política de cuidados en todos los espacios, que posibilite la participación de las mujeres y disidencias en igualdad de condiciones.

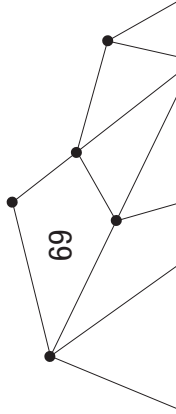
A continuación, compartimos algunas estrategias de acción para trabajar en los ámbitos políticos, que son producto de los diferentes talleres de sensibilización que realizamos desde el Observatorio Julieta Lanteri para desnaturalizar esta práctica política y aportar a la construcción de una forma feminista de hacer política. Esperamos que les sean de utilidad para sus cajas de herramientas.

Estrategias de acción:

- Campañas de sensibilización en el debate público para visibilizar la existencia, persistencia y extensión de la violencia machista en la política
- Monitorear la persistencia de la violencia machista en la política durante las campañas y en la vida política



- Promover la discusión interna sobre las desigualdades de género en los ámbitos políticos
 - Apoyar y acompañar a las mujeres y disidencias que atraviesen situaciones de violencia en el ámbito político
 - Promover el debate y la sanción de PROTOCOLOS DE ACCIÓN para prevenir, sancionar y erradicar la VIOLENCIA MACHISTA EN LA POLÍTICA
 - Construir redes entre mujeres y diversidades Intra organización y entre organizaciones (pluripartidistas)
 - Asumir OTRO tipo de liderazgos:
 - Sororos
 - interseccionales
 - Feministas
- Es decir, transformadores
- Promover la participación de las mujeres, lesbianas, trans y travestis en política, derribando estereotipos de género y facilitando su protagonismo en los diferentes ámbitos políticos, asumiendo más responsabilidades y cargos de poder.



La violencia machista en la política es un fenómeno extendido en todos los espacios de toma de decisión. Solo la participación de las mujeres, lesbianas, trans y travestis va a generar un cambio en la cultura política. Entre todes podemos despatriarcalizar la política

No son las reglas, es VIOLENCIA



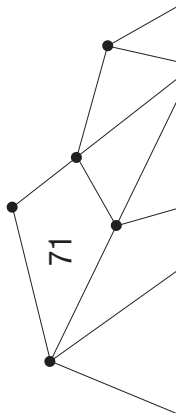
Liderar y negociar con enfoque de género

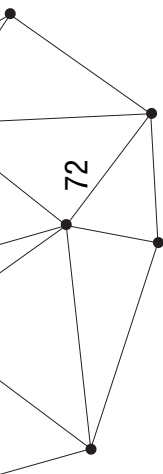
Melisa García



Introducción

El objeto del presente capítulo es generar una reflexión sobre el liderazgo y la negociación de las mujeres. Cómo no lo reconocemos por el silencio impuesto por el sistema patriarcal y hegemónico, que nos ha asignado un rol pasivo, ligado al hogar y a lo privado, lo que hace que sea más difícil reconocernos como lideresas y negociadoras natas. Este sistema patriarcal ha excluido a las diversidades y otras identidades de género, como actorxs fundamentales en el ámbito público, por fuera de los hogares liderando espacios, negociando constantemente posiciones en los lugares de trabajo, de militancia o incluso en los ámbitos cotidianos, cada vez que nos relacionamos con otrxs ejercemos actos de negociación, reconocerlos en los pequeños actos diarios, nos va a permitir identificarnos con esa parte que habita en nosotrxs. Para esto, se desarrollarán los siguientes contenidos: Mujeres y diversidades en lugares de Poder y liderazgo; Testimonios de tres mujeres que se han desarrollado en el ámbito sindical y político; Cómo el Maisplaining nos silencia, y algunas reflexiones más; Conclusión y posibles





soluciones.

Mujeres y diversidades en lugares de poder y liderazgo

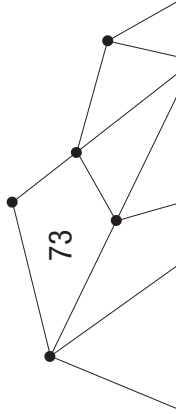
Comenzamos con una de las tantas preguntas que pueden surgir con este tema ¿Qué sucede cuando vemos a una mujer u otras identidades de género alzando la voz? Es una pregunta que tiene múltiples respuestas. El primer gran obstáculo, es no ser un varón cis -un varón que se identifica con su género asignado al nacer-, que goza de una serie de privilegios, entre los tantos que puedo nombrar, como ocupar lugares de liderazgo, poder y visibilidad sin cuestionamientos sociales. Ocupar un lugar de poder sin ser un varón cis genera incomodidad y cuestionamiento. Las trabas son tanto desde el entorno, como de la persona que lo ejerce, que tendrá que demostrar una serie de aptitudes, que caen en la idea casi imposible de alcanzar, justamente porque la incomodidad se hace presente, y se instala la duda. ¿Posee el conocimiento suficiente? ¿Se formó para estar dónde está? ¿Será mérito propio? Son algunas de las tantas preguntas que pueden surgir, lo que termina por generar hostilidad en los lugares de poder. Más que tener algo para brindar en un sindicato, en la política, en una organización social, ocupar un espacio se convierte en una carrera por demostrar lo suficientemente apta que puede estar para ocupar ese lugar.

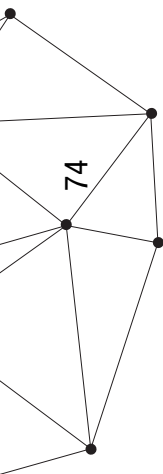
Dónde radica esta incomodidad y rareza de ver a mujeres, ahora con más frecuencia, gracias a la lucha colectiva, a personas trans travesti LGNTQ+ que alzan su voz, y que ocupan lugares de poder. En palabras de “Mery Beard, en *Mujer y Poder*”, podemos encontrar antecedentes del silenciamiento a las mujeres desde la Grecia antigua.



“Quiero empezar por el principio mismo de la tradición literaria occidental, con el primer ejemplo documentado de un hombre diciéndole a una mujer «que se calle», que su voz no había de ser escuchada en público. Me refiero a un momento inmortalizado al comienzo de la Odisea de Homero, hace casi tres mil años, una historia que tenemos a considerar como el relato épico de Ulises y las aventuras y peripecias a las que tuvo que enfrentarse para regresar a casa tras finalizar la guerra de Troya, mientras su leal esposa Penélope le aguardaba y trataba de ahuyentar a sus pretendientes que la apremiaban para casarse con ella...” Hemos crecido leyendo en las escuelas, como parte de la currícula habitual la mitología griega, grandes obras teatrales han llenado sus guiones con dicha literatura, sin embargo, no se cuestiona el lugar asignado a la mujer. Qué sucede cuando aparece una mujer y alza su voz, el adoctrinamiento se hace carne, y sin darnos cuenta, cala tan honda, que cuando nos preguntamos de dónde puede surgir estas incomodidades, poca costumbre y hasta rareza de ver mujeres que alcen su voz, que ocupen lugares públicos, es difícil identificar de donde radica.

Constantemente visibilizamos la existencia del techo de cristal, ese techo es invisible, y está dado por los estereotipos de género, que nos colocan en diferentes lugares según nuestro género. Nos encontramos con limitantes, desigualdades y discriminaciones por cuestiones de género, acceder a lugares de trabajo con mayor jerarquía y responsabilidad, aún hoy es una enorme travesía, donde las excusas se hacen presente, y donde se confunde idoneidad (aptitudes para ocupar ese lugar) con cuestiones de género. Es decir, si cerramos los ojos y nos imaginamos a quien ocupa la jefatura de cirugía de un hospital. ¿Se nos viene a la mente una mujer, una persona trans o un varón cis? Para que se cree en nuestro imaginario alguien en





un lugar determinado, mínimamente debería ser concretable, sino queda en el plano de la fantasía.

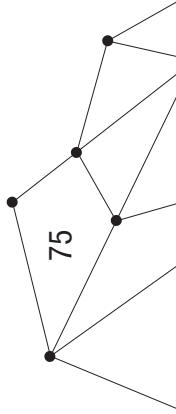
Hace menos de cinco años una niña no se imaginaba poder ser jugadora de fútbol profesional. Los medios de comunicación no mostraban a mujeres jugando al fútbol, no era parte de nuestro ideario. Sin embargo, hoy vemos que es posible, muchas niñas sueñan con ser jugadoras de fútbol, incluso querer jugar en la selección.

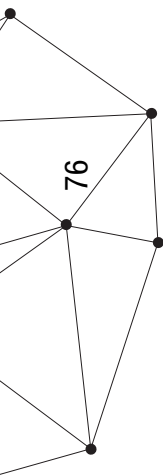
Influye y mucho, en la idea de negociar, una idea, una postura, defender a otra persona, en el hogar, en el cuidado de los hijos, si vemos imposible la idea de alzar la voz, de tener ideas creativas o incluso bien fundadas al momento de negociar. Históricamente el rol de las mujeres fue el del hogar, el del cuidado del hogar y la concreción del plan de vida, tener una familia, heterosexual y ser feliz siendo madres. En este caso ni siquiera hay un plan hegemónico a otras identidades, donde se las ha invisibilizado y demonizado históricamente. Si unimos el planteo anterior de que ocupar lugares de poder, cómo si tomáramos prestado algo que no nos pertenece, que, para poder estar allí, hay que parecerse lo más posible a un varón, en carácter, forma de vestir incluso en la idea de someter a otras, no es extraño que nos creamos incapaces de negociar, o de defender a otras. Porque ese lugar no es nuestro, es de alguien más, que lo podemos tener, pero por un tiempo acotado, incluso tenerlo significa lidiar con las enormes exigencias del sistema y del entorno. Por ello es difícil que queramos y podamos ocupar espacios de poder o alzar la voz y negociar, porque significa atravesar la hostilidad del entorno. Saberlo nos permite darnos cuenta que una no es la única, que no es a mi sola que me pasa, sino que nos pasa a todas que queremos salir del molde de lo establecido. Saber que el limitante



se encuentra en la forma en cómo debemos ser, nos da pie a cambiar esas formas, a cuestionarlas, y abrimos paso, a alzar la voz, a animarnos a negociar.

¿Cuántas veces te viste negociando días y horas para que cuadren con la cantidad de actividades que tienes en un mismo día? O ¿Cuántas negocian, en defensa de los derechos de sus hijos, las cuotas alimentarias? Estos ejemplos que atañen a situaciones del hogar, donde se supone que proveníamos, pone de manifiesto que constantemente hemos negociado e intentado procurar la mejor solución para una situación determinada, pensar en miras de la cotidianidad, le quita el carácter ajeno a que negociar es una mesa redonda, donde solo hay varones con traje alrededor, porque ellos saben hacerlo muy bien. Por supuesto cuantas veces hemos negociado circunstancias en los puestos de trabajo, para obtener una licencia por estudio, no solamente se negocia desde la maternidad, me he encontrado muchas veces, cuando era estudiante, negociando situaciones de licencias por examen, claro está que lo ideal de la negociación y su ABC, es estar en igualdad de condiciones para hacerlo de manera satisfactoria. Plantear esos términos sería no evidenciar que no estamos en igualdad de condiciones, que las mujeres y diversidades constantemente estamos luchando y alzando nuestra voz para que no avasallen nuestros derechos, es así entender que esa igualdad de condiciones, que plantea la misma constitución nacional, en su artículo 16 (...) *“todos somos iguales”*, no es así. El enfoque de género nos invita a analizar la realidad desde las desigualdades existentes, cuestionarlas, plantear la equidad, como esa idea de iguales en igualdad de condiciones que es en definitiva desafiar la igualdad, como concepto para llevarla a una igualdad real.





Testimonios de mujeres en el ámbito de la política y en el sindicalismo

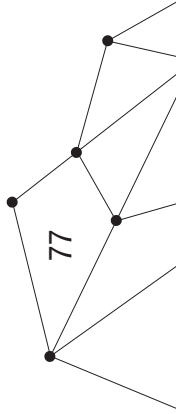
Comparto el testimonio de tres mujeres que se han desarrollado en el ámbito sindical y político. Tres grandes mujeres comparten su historia, los obstáculos y su lucha. Las tres tienen en común la experiencia de transitar por espacios de poder, de lucha, de pasar al plano de lo público, de alzar sus voces, que por más que las quisieron silenciar, ellas siguen, comparten su historia, porque merecen ser contadas, porque sus sueños de un mundo más equitativo siguen intactos.

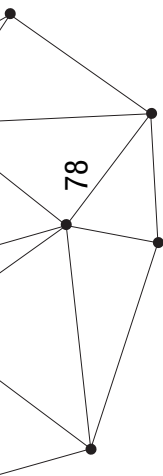
Andrea es abogada en un sindicato de trabajadores municipales de su localidad. Explica que en su ámbito tiene una transversalidad machista importante. *“A pesar de haber por ley un “cupo femenino sindical” en los cargos electivos, muy pocas son las que están en cargos determinantes y resolutivos quedando relegadas en las listas a cargos menores, son muchas en la base, pero pocas en la cima. Es un desafío diario trabajar en un lugar donde está arraigada la violencia como modo de negociación y diálogo porque es una actitud enraizada a nivel sindical de difícil extirpación. Es un mundo machista donde las mujeres nos hacemos un lugar a base de mucho esfuerzo, donde la escucha es parcializada y a conveniencia.”* Andrea comenta que ha habido cambios y hay más conciencia. Hay capacitación a través de la Ley Micaela, la apertura de un centro contra la violencia de género y un centro de diversidad sexual. *“Contar con una abogada con perspectiva de género es fundamental, ya que algunas cuestiones se han ido avanzando en el lugar donde que surgen entre afiliados se abordan de una manera distinta a la que se estaba acostumbrado. Es un progreso, pero falta mucho para que*



haya un cambio significativo, sobre todo si se tiene en cuenta que las decisiones en las cuestiones de género y diversidades siguen siendo tomadas por hombres” Cuenta que su mayor obstáculo fue al ingresar. “Lo hice conjuntamente con un letrado masculino y yo quedaba opacada. En los inicios las cuestiones menores las resolvía yo y él asesoraba en las grandes causas; por cuestiones personales el otro letrado dejó de asesorar y yo pasé a realizar la totalidad de las tareas, pero seguíamos cobrando ambos.” Como en la mayoría de los casos las mujeres ganamos espacios a fuerza de trabajo y demostrando lo que somos capaces de dar, hacer o generar como si estuviéramos en un constante examen de conocimiento y aptitud. Andrea concluye su relato con una frase que nos deja pensando de qué manera podemos ocupar ciertos espacios. “Creo en el diálogo, en la negociación y creo en la demostración con hechos por lo cual el sentarme a hablar con la comisión directiva, exponer lo que pasaba y reclamar lo que correspondía fue mi actuar lógico. Una no solo tiene que saber demostrar de lo que es capaz sino, y, sobre todo, saber exigir lo que le corresponde, lo que se le debe por derecho, dejar que el resto nos valoren y comenzar a valorarnos”

Eva comenzó a trabajar en una empresa dedicada a la fabricación de adhesivos y selladores *“Era el año 1996 -plena crisis de los 90´, desempleo a full y ésta era una oportunidad, única así, literal-. A mis 22 años y con una beba de 10 meses este trabajo fue la base total de mi estabilidad, podía criar, construir mi casa, solventar todos mis gastos y necesidades. El plantel de trabajadorxs estaba conformado en casi su totalidad por mujeres, compañeras sostén de familia incluso aquellas que tenían pareja como yo en ese momento. Los varones eran pocos y si bien hacíamos la totalidad de las tareas, puesta a punto de maquinarias y producción ninguna de nosotras*





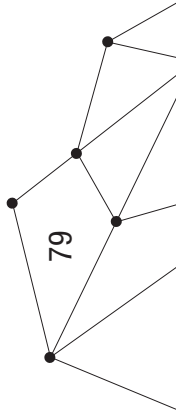
tenía la categoría correspondiente, sino que solo los varones eran considerados “maquinistas” o “Cabeceras”. Con los años eso se pudo cambiar, costó muchísimo y se logró.”, cuenta Eva al recordar sus inicios en la fábrica.

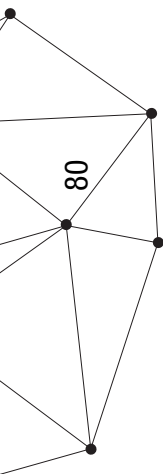
Luego de diez años, le ofrecen formar parte de la Comisión Interna de la fábrica. *“En ese momento eran dos las delegadas que la componían. Me sumé muy entusiasmada y ahí conocí ese espacio tan grande que es la representación sindical.”* Al ingresar al Gremio (sindicato Químico y Petroquímico) me recibió el secretario general Don Pedro Ángel Salas, siempre lo nombro fue quien me dio el empujoncito para estudiar abogacía. *Explica que ese fue un gran obstáculo porque ser “apadrinada” por el uno del sindicato contenía una connotación. “Ingresé a la secretaría de la mujer (porque ahí se juntaban todas las mujeres), desde el primer día la directiva de ese espacio nos advirtió que quien meara fuera del tarro, sea trepadora, se quiera acomodar volteándose a los compañeros directivos ella se iba a encargar de cortarles la cabeza. La vestimenta, el ser sociable, el capacitarse todo era tomado como algo pasible de ser sancionado con la expansión del espacio, ergo nadie abría la boca y todo lo que se manifestaba era para reafirmar dichos, acciones, chistes etc. Obsecuencia nivel infinito.”*, relata Eva.

Surgieron otros obstáculos que hicieron aún el camino más arduo. *“Surgió un problema con mis compañeras de comisión interna. Ellas empezaron a “salir “con los referentes que venían a la empresa y de buenas a primeras dejaron de asistir a la fábrica por lo que toda la responsabilidad del trabajo gremial cayó en Gabriela que había ingresado conmigo. Novatas ambas hicimos todo lo que estuvo a nuestro alcance, adicional por rotación de turno, pago del 20% del*



título secundario, ropa de trabajo 3 veces al año (todo esto está en el CCT) y un logro que es genial: a las mujeres que retomaban tareas luego de la licencia por maternidad les fijaban el turno fijo de mañana para que puedan estar durante la tarde y la noche con sus hijos. Hasta ese momento no se tenía esa contemplación. Yo por ejemplo los primeros dos años de laburo estuve fija en el turno tarde, Melina tomaba la teta y recuerdo que me iba al vestuario con el saca leche. Mi jornada de trabajo era de 14 a 23 hs, Conmigo iba todo bien, me invitaban a eventos en los que sólo iban aquellas se veían bendecidas por la directiva a cargo. Encuentro de mujeres sindicalistas, congresos, reuniones, capacitaciones (que jamás se ponían en práctica), almuerzos con toda la comisión directiva comiendo en lugares de primera, tomando Rutini”, ríe porque explica que jamás sería algo que podría comprar con su sueldo de operaria. “Pasó el año de mandato sin saber nada de nuestras compañeras. A todo esto, esos referentes del sindicato que iban a la fábrica nos llaman a una reunión por la elección que se aproximaba. Según ellos nuestras compañeras, a las que no habíamos visto en todo el mandato, debían seguir con los cargos de delegada general titular y la otra suplente. A lo que con mi compañera Gabriela nos opusimos rotundamente. Les contestamos que no tienen derecho a intervenir en la comisión interna, que las chicas iban a seguir en la lista pero en cargos suplentes porque el hecho de que tengan una relación con ellos no implicaba que se acomodan en el cargo sin estar poniendo el cuerpo en todo el año ante despidos, asambleas, discusiones con patronal, agarradas con los forros de los supervisores que confeccionaban listas negras con los compañeros que asistían a las asambleas (prácticas abusivas tengo para contarte miles) etc., etc., etc. Ese fue el comienzo de un sinfín de situaciones. Estos referentes llevaron el cuento a las compañeras de la secretaría de la mujer y



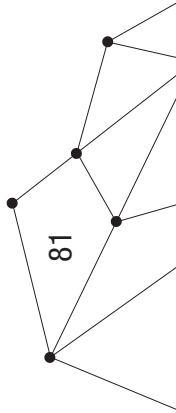


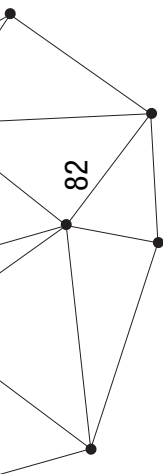
ellas se encargaron de hacer justicia por tremenda falta de respeto ante una orden que venía de los compañeros referentes”. El “castigo” provino de las propias compañeras. “Ya nos la habían jurado, y un 8 de marzo de 2009 Don Pedro (secretario Gral.) me pide que me sienta al lado de él en la mesa y me da su visto bueno de ese proyecto de estudiar que tenía pendiente. Se puso a disposición y que iba a interceder en la empresa porque en ese momento yo estaba haciendo turnos rotativos de mañana tarde y noche por lo que resultaba muy difícil cursar una carrera.” Dice que sólo a partir de ese momento le dieron la posibilidad de formar parte de la organización.

Cristina cuenta que en 1981 mientras cursaba el primer año en la Universidad de ingeniería electromecánica, y cómo parte de una movilización universitaria, se ofreció como delegada del curso. “De esa acción tuve como espejo la mirada de desconcierto de los compañeros, una mirada que más que de aliento fue de reproche. Pero el deseo de cambiarlo todo a los 18 años es inmune al desaliento” Cuarenta años después lo sigue siendo a pesar de los escollos que como contaré tuve que atravesar. *“En tercer año volví a Córdoba para empezar la especialidad de ingeniería en electrónica en la Universidad Tecnológica Nacional, en política universitaria delegada, integré comisión de Centro de estudiantes y fui consejera académica. No fue fácil pero sí fue genial.” Recuerda que, en una elección, era candidata a consejera académica, el día de la presentación de las listas “estaba enferma y tuve una gran lección, las mujeres no podemos enfermarnos, nos sacan de los lugares a los que pudimos llegar con mucho trabajo”.* Relata que además de estudiar militó activamente en el Peronismo. Dice que ahí aprendió que una mujer debe valer por tres. *“Un jefe en una fábrica en la que trabajé me dijo que no podía hablar en una reunión de empleados porque hacía*



cosas de mujeres, como salir a almorzar al sol. Un dirigente político me pidió que salga de un debate porque no podía cuestionar todo. Descalificación y cancelación.” Explica que desde su experiencia las mujeres tienen que demostrar su valía. “No es casualidad que en los 90, ante la barbarie neoliberal, que en mi provocó el exilio de la política partidaria, el refugio militante fue la Asociación Madres de Plaza de Mayo, “los organismos”, difícil época en el solo en un espacio liderado por mujeres era posible encontrar definiciones de vanguardia, osadas y apoyadas en la acción. La marcha de cada jueves era el puño levantado y la llama encendida.” Dice que fue encontrando su lugar en otros espacios. En los Encuentros Nacionales de Mujeres dónde hay una horizontalidad. “Así se aprende y asimilan las ideas de otras personas y organizaciones, en un virtuosos crecimiento, es en ese tipo de construcción en que el concepto de liderazgo se puede desarrollar, es en esos despliegues de participación en los que liderazgo significa influenciar y dejarse influenciar. Lejos de los conceptos de éxito y líder marcados por las jerarquías y la beligerancia.” A partir de la militancia con Madres, en 2010 integré la Mesa Ejecutiva a nivel nacional de “Las Cristinas” agrupación liderada por Hebe de Bonafini y Teresa Parodi entre otras, y como tal, fui fundadora de “Las Cristinas en Azul”. Otra vez un espacio de mujeres. Me sigue impactando la empatía y escucha que se genera en esas organizaciones y creo que debiera trasladarse a muchos otros terrenos. En Azul desde fui socia fundadora de una Cooperativa de Medios y participé de los movimientos por la ley de medios y políticamente en el peronismo local llegando a ser concejala de Azul por el Frente para la Victoria y ser reelecta”. Explica que las leyes de cupo y de paridad, han sido importantes para muchas mujeres, es así permitió que seamos habilitadas para construir carreras políticas y ser reconocidas a través del acceso a los cargos legislativos, y





aceptadas como cuadros políticos. Sin embargo, esas carreras están atravesadas por muchos obstáculos.

“En mi experiencia las dificultades que se deben atravesar, sostenidas en las pretensiones del sistema de democracia patriarcal, que llegan a doblegar las decisiones de vida y provocan por ejemplo la cancelación de la palabra, tienen anclaje en tres estadios que debemos superar. Las mujeres feministas hemos luchado siempre, en todos los ámbitos, por una verdadera transformación en las relaciones de poder.”

El Maisplaining nos silencia

Mansplaining

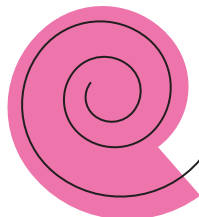
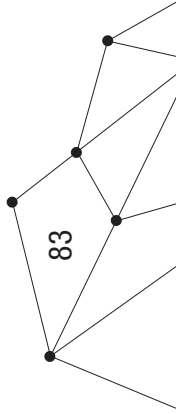
En cuanto al concepto, podríamos traducirlo como “hombre que explica”. En la práctica es una actitud que podemos identificar con facilidad. Es a través de ese paternalismo, que explica cómo funciona el mundo, porque él sí sabe cómo es, como funciona, que significa, dejándola a la que está recibiendo la explicación en un rol pasivo de escucha, y de resignación frente a la explicación. El Mansplaining es uno de los varios conceptos que explican a los micromachismos, estas expresiones dotadas de estereotipos, donde dejan de manifiesto los tan nombrados privilegios del varón. Esta asimetría de quien explica porque sabe, a quien no sabe y necesita que se lo expliquen, no es más que una suposición de un sistema hegemónico y patriarcal y que cuadra con la definición de violencia de género (art. 4 de la ley 26485) que en su definición de violencia, hace referencia a la relación desigual de poder, con esta información podemos inferir el peso que tiene sobre mujeres y disidencias el alzar la voz, ya sea en

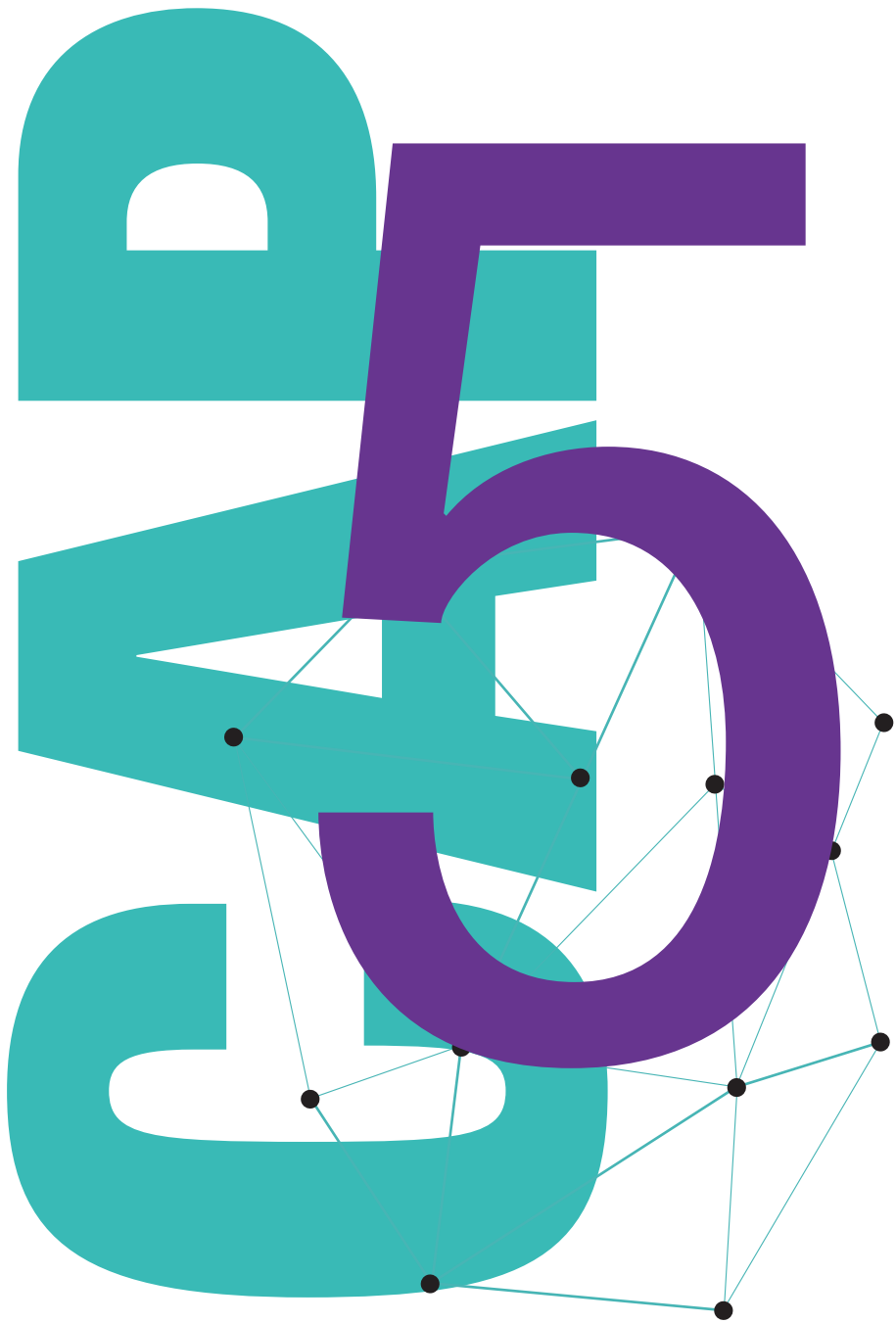


forma pública, exponiendo una idea o un planteo, como intentando negociar.

Conclusión

La igualdad real, cuesta, en todos los ámbitos, políticos, sociales, el deporte, hoy alzamos con más fuerza la voz y exigimos que no se nos siga silenciando y eso es fundamental. Lo que no se menciona no existe, por eso estos espacios de construcción de una nueva forma de alzar la voz, de sabernos acreedoras y dueñas de nuestras voces, que negociamos, que lideramos que incomodamos en el poder, pero no estamos de prestado, que la equidad, la paridad son ejes fundamentales, porque el sistema hegemónico y patriarcal entró en crisis, el hogar y las tareas de cuidado no son nuestro norte, deben poder ser una elección, un plan de vida, si es deseado. Pero si elegimos negociar, liderar también debemos saber que ese lugar nos pertenece, que la mujer en el poder incomoda, porque históricamente nos han callado, pero así y todo seguimos luchando para que todxs tengan lugar, para liderar, para expresarse. Los varones no son mejores de por sí, simplemente tuvieron lugar para desarrollarse sin restricciones. Eso está cambiando, alcemos la voz, que nos escuchen, que incomode nuestra voz, porque al silencio no regresamos nunca más.





Comunicación Política con Perspectiva de Género

Prof. Corina Figun



Introducción

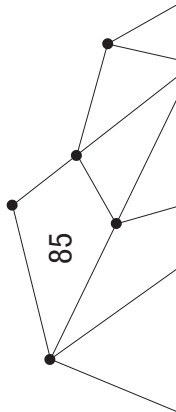
Vamos a comenzar analizando un poco los conceptos que forman parte del título de este apartado.

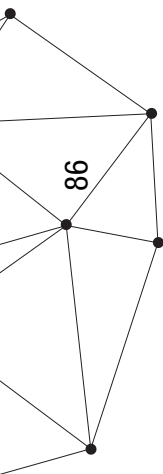
¿Qué entendemos por Comunicación?

Los primeros estudios de Comunicación, por ejemplo, los famosos “modelos de comunicación” solían poner el acento en la transmisión efectiva de mensajes. Descuidaban los aspectos culturales que este proceso involucra, y a veces ni prestaban atención a las posibilidades de respuesta.

Es por ello que no vamos a referirnos a la Comunicación como la mera transmisión de mensajes, sino que vamos a pensar en la misma como un proceso social en él se intercambian sentidos, visiones del mundo, ideas y conceptos culturales.

Las personas nos comunicamos con palabras; pero también con silencios, con gestos, con acciones, con nuestro cuerpo, con imáge-





nes, con lo que mostramos en una red social más allá de los textos.

La forma en que nos comunicamos tiene que ver con la forma en que pensamos. No sólo lo que decimos es importante en este proceso, sino también cómo lo hacemos.

"La comunicación puede ser entendida más allá de la transmisión de información e implica pensarla en sentido experiencial, como vinculación, poner en común, compartir e intercambiar. vivida como experiencia, la comunicación representa el espacio donde cada quien pone en juego su posibilidad de construir con otros"¹

Esta cita de María Cristina Mata nos habla de la importancia de entender al proceso de comunicación como una experiencia donde se ponen en juego no sólo los contenidos, sino también los particulares lugares que cada persona ocupa en el mundo.

Otro aporte teórico que nos servirá es el de Roland Barthes, quien en su texto *La cocina del sentido* afirma que *"El mundo está lleno de signos, pero estos signos no tienen toda la bella simplicidad de las letras del alfabeto"*². Esto quiere decir que cuando nos comunicamos estamos siempre realizando una decodificación, acción que no siempre es fácil y por eso es tan fácil y común caer en los malos entendidos.

1 MATA, María Cristina, *Nociones para pensar la comunicación y la cultura masiva*. La Crujía, Buenos Aires, 1985. Comunicación como intercambio de SENTIDOS.

2 Roland Barthes, *La cocina del sentido*.



A la conceptualización de comunicación que mencionamos anteriormente, agregaremos una visión sobre la política y otra sobre la perspectiva de género.

¿Qué es la Comunicación Política?

A la hora de hablar de política, no vamos a recortar su ámbito al quehacer de partidos políticos, sino que ampliamos la mirada a lo que sucede en organizaciones sociales, artísticas, sindicales, etc.

La comunicación política es un espacio de disputa, de polémica, de intercambio de visiones y posturas. Javier Rey Morató dice: "la comunicación política no es la política, pero la política parte considerablemente de ella, es o se produce, en la comunicación política".

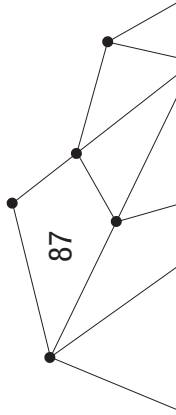
Sin lugar a dudas, la llegada de las redes sociales y las nuevas tecnologías modificaron la manera de hacer y comunicar a la política.

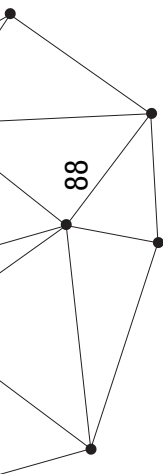
¿Y qué es la perspectiva de género?

El enfoque de género supone incorporar una nueva categoría al análisis de la realidad en la construcción del discurso comunicativo. Se trata de entender esta categoría de manera transversal en todo el proceso de la comunicación.

El enfoque de género supone añadir una nueva categoría al análisis de la realidad en la construcción del discurso comunicativo.

Consiste en tomar en cuenta a la hora de construir y determinar contenidos que la realidad está construida bajo premisas no bina-





rias. En posicionar temas de la “agenda de género” que afectan a toda la sociedad.

Lo que no se nombra no existe

A la hora de pensar la comunicación atravesada por la perspectiva de género, juega un rol fundamental la importancia que asignamos al lenguaje.

El lenguaje es una forma a través de la cual nos representamos el mundo. El lenguaje tiene un doble poder reproductor y transformador de la realidad. Cuando el lenguaje incurre en expresiones discriminatorias, por razones de género, hablamos de lenguaje sexista. ¿Por qué es importante abordar este tipo de discriminación? Porque el lenguaje influye en la construcción de la realidad y de los imaginarios sociales. Los discursos sexistas operan como disciplinadores sociales al normalizar, naturalizar, e instituir como “lo obvio” ciertas prácticas estereotipadas.

En este sentido, resulta significativo demostrar por qué es importante que desde el lenguaje se contribuya a superar los prejuicios sociales y de género. Demostrar que éstos se extienden en el habla, e indagar en las posibilidades del desarrollo de la perspectiva de género en el lenguaje. La aplicación del enfoque de género, si bien no se limita al uso del lenguaje, sí requiere de éste para hacer un análisis de la realidad y proponer transformaciones más igualitarias visibilizando a hombres y mujeres.

Una estructura discursiva no es una entidad meramente “cognoscitiva” o “contemplativa”; es una práctica articuladora que constituye



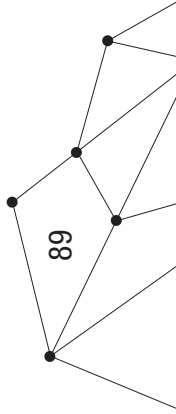
y organiza a las relaciones sociales (Laclau, e. Y Mouffe, C. Siglo XXI, 1987, cap.3)

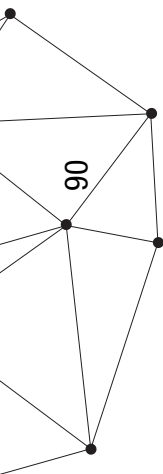
Uno de los enfoques teóricos que nos serán de utilidad para demostrar que el lenguaje reproduce las desigualdades de género de la sociedad patriarcal, es el de Laclau y Mouffe. Estos autores afirman que “una estructura discursiva no es una entidad meramente “cognoscitiva” o “contemplativa”; es una práctica articuladora que constituye y organiza a las relaciones sociales”.

Dicho enfoque rechaza la distinción entre prácticas discursivas y no discursivas y afirma: a) que todo objeto se constituye como objeto de discurso, en la medida en que ningún objeto se da al margen de toda superficie discursiva de emergencia; b) que toda distinción entre los que usualmente se denominan aspectos lingüísticos y prácticos (de acción) de una práctica social, o bien son distinciones incorrectas, o bien deben tener lugar como diferenciaciones internas a la producción social de sentido, que se estructura bajo la forma de totalidades discursivas. Frente a esto, sostienen el carácter material de toda estructura discursiva.

Por otro lado, Mouffe en el texto “Posmarxismo sin pedido de disculpas” (en Laclau, “Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo”) sostiene que:

Esta totalidad que incluye dentro de sí a lo lingüístico y a lo extra lingüístico es lo que llamamos discurso. Por discurso no entendemos una combinación de habla y de escritura, sino que, por el contrario, el habla y la escritura son tan sólo componentes internos de las to-





talidades discursivas. “Discurso”: lo usamos para subrayar el hecho de que toda configuración social es una configuración significativa.

Pierre Bourdieu es otro autor que puede aportar a desenredar la discusión: “La visión dominante de la división sexual se expresa en discursos como los refranes, proverbios, enigmas, cantos, poemas o en representaciones gráficas como las decoraciones murales, los adornos de la cerámica o de los tejidos”.

De acuerdo con Bourdieu, si la división parece "natural", como se dice a veces para hablar de lo que es normal, al punto de volverse inevitable, se debe a que se presenta, en el estado objetivado, en el mundo social y también en el estado incorporado, en los habitus, como un sistema de categorías de percepción, pensamiento y acción.

La relación entre los géneros y las reglas que los dominan atraviesan los diversos campos en la estructura social. Estas reglas han sido instituidas desde el agente masculino. Aquí el habitus, como el sistema subjetivo de expectativas y predisposiciones adquirido a través de las experiencias previas del sujeto, es fundamental en la naturalización de las reglas. Una de ellas es la supuesta superioridad masculina, ese poder otorgado y naturalizado que produce violencia simbólica, en la que el dominado no es consciente de esta arbitrariedad.

Según Sally Burch, la reivindicación de igualdad en el tratamiento lingüístico va más allá que escribir el/la, -o/a, o @, para significar sustantivos y adjetivos que refieren indistintamente a lo masculino y a lo femenino. Implica la eliminación de la preeminencia gramatical



de lo masculino, como también la revisión de los diccionarios, un mayor equilibrio en las citaciones de escritores y escritoras, entre otros aspectos.

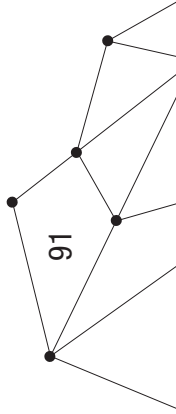
En una sociedad marcada por el sexismo durante siglos, nada nos extraña que en el lenguaje se hayan ido acumulando, en nuestra lengua como en las demás, en los espacios analizados y en otros a los que no podemos aludir ahora, rasgos lingüísticos derivados de tal situación, fruto de estereotipos androcentristas.

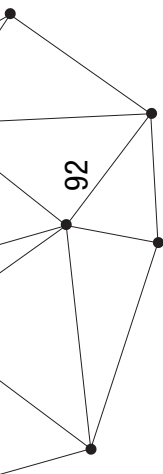
Si deseamos una sociedad más igualitaria, no podemos dejar de lado la lucha en el terreno lingüístico.

Un número creciente de escritores/as busca emplear un lenguaje no discriminatorio, el cual va ganando aceptación. Pero en último término, quizás la igualdad en el lenguaje sólo se habrá alcanzado cuando los hombres no se sientan disminuidos al ser incluidos en un término colectivo en género femenino.

Los efectos que producen en la lengua el sexismo y el androcentrismo se podrían agrupar en dos fenómenos. Por un lado, el silencio sobre la existencia de las mujeres, la invisibilidad, el ocultamiento, la exclusión. Por otro la expresión del desprecio, del odio, de la consideración de las mujeres como subalternas, como sujetos de segunda categoría, como subordinadas o dependientes de los varones.

El silencio se consigue a través de la utilización del género gramatical masculino como genérico (“Los alumnos concurren a las escuelas”, “Los argentinos acuden a las urnas a efectuar su voto”, “Los ciudadanos”, “Los jueces”, “Los médicos luchan contra la pande-





mia” etc.), por medio del uso de la palabra “hombre” como término que engloba a mujeres y varones (“Todos los hombres son iguales ante la ley”, “En la prehistoria el hombre cazaba...”, etc.) y a través del salto semántico.

Estas prácticas discursivas están muy arraigadas en nuestra forma de comunicarnos. Es por eso que cuando pensamos en nuestras campañas de comunicación debemos tener especial cuidado de no incurrir en ellas.

Manos a la obra: ¿Cómo empezamos a pensar la comunicación de nuestra organización?

En definitiva, hay tres preguntas principales que podemos hacernos para empezar a pensar en la comunicación de nuestra organización:

- 1.** ¿A quién/quienes le hablamos?
- 2.** ¿Qué queremos decir?
- 3.** ¿Cómo lo vamos a decir?

Responder estas tres preguntas nos ayudará para planificar la comunicación.

Para la comunicación externa, podemos plantearnos tres objetivos principales:

- 1.** Relación con los medios de comunicación
- 2.** Presencia en las redes sociales



3. Generar imágenes atrayentes

Relación con los medios de comunicación

En primer lugar, para comunicarnos con los medios masivos de comunicación e intentar que nuestras historias y contenidos lleguen a un público grande, debemos redactar gacetillas de prensa. La Gacetilla de Prensa es un documento escrito que enviaremos a los medios de comunicación masivos. Las informaciones más importantes que queramos transmitir deben ser incluidas en la gacetilla de manera clara y concisa.

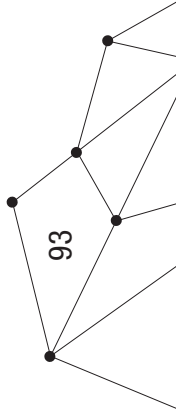
Para redactarla, utilizaremos algunas herramientas provenientes del periodismo: la pirámide invertida y las 6 W.

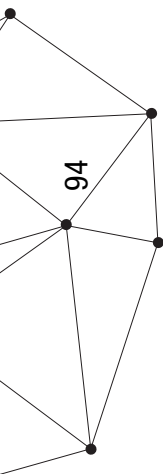
La pirámide invertida es una estructura clara y organizada usada en el periodismo y las ciencias de la comunicación para organizar la información de manera que atraiga y mantenga la atención del lector.

Su característica principal es que los datos se disponen en orden de mayor a menor importancia.

¿Pero cómo sabemos que es lo importante?

A través de las respuestas de las denominadas 6W (por las palabras en inglés): qué (what), quién (who), cuándo (when), dónde (where), por qué (why) y cómo (how).





¿Y a quién/quienes le mandamos la gacetilla?

Debemos antes recolectar contactos de prensa que pueden ser mails o números de teléfono. Podemos hacerlo, por ejemplo, entrando en los sitios web de los medios a los que deseamos enviar la gacetilla. Allí suelen estar los mails de las y los periodistas, o al menos un mail general del medio.

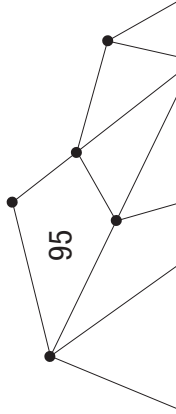
Presencia en redes sociales

Hasta hace no mucho tiempo, los medios de comunicación masivos tenían un poder difícil de contrarrestar.

Actualmente, contamos con medios donde no sólo somos consumidores, sino también prosumidores: productores de contenido. Se trata de las redes sociales. Las mismas pueden ser aliadas a la hora de generar: reflexión, movilización, acción, empatía. Pero para lograr todo esto, debemos saber usarlas.

Es muy importante saber que no debemos postear el mismo texto en todas las redes. Cada red tiene sus particularidades y las y los usuarios siguen reglas implícitas que tienen que ver con esas particularidades.

Por ejemplo: en Instagram se estila poner muchos hashtags. Esto tiene que ver con que las personas buscan muchas veces contenido a través de los hashtags. En Facebook esto no se estila tanto, y en Twitter directamente no se pueden poner demasiados hashtags porque no tenemos tantos caracteres.



#Hashtag

Son los temas del día. Cuando hacemos una campaña debemos usarlos para instalar un tema. En Twitter: no deben ser muy largos para que no ocupen mucho lugar en el tuit.

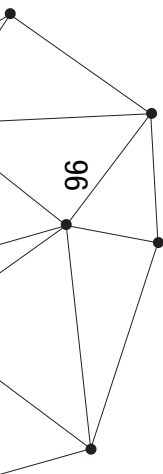
Algunos tips para el uso de las redes sociales en las organizaciones:

- En Twitter tenemos más posibilidades de hacer llegar nuestros mensajes a periodistas, medios de comunicación masivos y políticos.
- El uso de emoticones (👉👍❤️📣😎) llama la atención.
- El uso de historias es muy importante para generar interacción.
- En Instagram se pueden postear sólo 10 fotos en cada publicación, en Facebook podemos postear muchas más, pero no es recomendable postear tantas fotos. Mejor es seleccionar las mejores y subir sólo algunas.

Generar imágenes atractivas

Lo principal en la fotografía es tener buena luz. Cuanta más luz tengamos, más enfocada saldrá la foto con cualquier dispositivo.

La composición es el segundo elemento clave en la fotografía. A continuación, mencionaremos brevemente algunas reglas de composición que pueden ser de utilidad para generar imágenes que nos ayuden a transmitir un mensaje o trabajar la identidad de nuestra organización. La composición fotográfica se refiere a todas las deci-



siones que tomamos antes de tomar la foto. Es decir, la composición es la forma en que ordenarán los objetos que serán visibles dentro del encuadre. Por lo tanto, sin una buena composición será imposible lograr una foto interesante y llamativa.

Identificar el Centro de Interés: cada fotografía tiene un centro de interés. El centro de interés es aquello de lo que se trata la foto. Aunque se denomine "centro", no tiene que ser, necesariamente, el objeto que esté en el centro de la foto ni el que ocupa la mayor parte de la imagen

Regla de los tercios: esta regla es muy simple, pero tiene un tremendo poder compositivo. Consiste en dividir la imagen, mentalmente, en 9 partes iguales (2 líneas verticales y 2 horizontales) y colocar el sujeto/objeto en algún punto de intersección de las líneas.

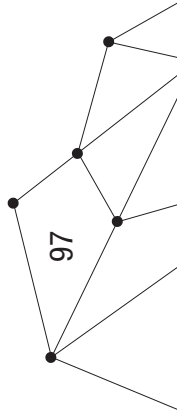
Ley del Horizonte: es útil a la hora de fotografiar paisajes. Cuando estemos componiendo una foto, antes de disparar, imaginemos 2 líneas horizontales paralelas dividiendo la foto en partes iguales. Esto es aplicable tanto horizontal como verticalmente, aunque la fotografía de paisajes tiende a ser horizontal (de ahí que el formato se llame "apaisado").

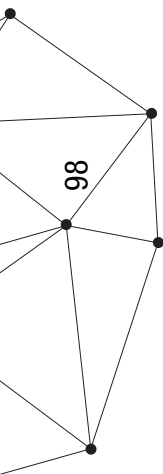
Ley de la Mirada: el espacio vacío situado por delante del protagonista de nuestra foto ha de ser mayor que el espacio situado por detrás. En términos fotográficos, le llamamos "aire". Se debe permitir más espacio en la misma dirección en la cual mira el sujeto principal, que en el lado opuesto.



Entonces, ¿Cómo transversalizamos la perspectiva de género a la hora de aplicar todas estas herramientas?

1. En primer lugar, con la utilización de un lenguaje que incluya a todas, todos y todes. Son muchas las organizaciones políticas, sociales y gremiales en nuestro país y en el mundo que han entendido que el lenguaje es una arena más en la que hay que dar la batalla para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Es llamativo cómo en los últimos años, muchas organizaciones (incluso no sólo las que dedican su militancia específicamente a la problemática de las mujeres y las diversidades) han hecho sistemático el uso de la “x”, el asterisco, el “@” o la referencia siempre presente tanto a hombres como a mujeres (las y los). Además, muchos colectivos de mujeres y de la sociedad civil en general han diseñado guías para un uso no sexista del lenguaje. Debemos seguir estos ejemplos y realizar un uso del lenguaje que nombre a todas, todos y todes en cada pieza comunicacional.
2. En segundo lugar, es importante incluir la agenda de género en la campaña comunicacional. Teniendo en cuenta que aquí hablamos de comunicación política, no olvidemos que, si estamos en medio de por ejemplo una elección, la representación de género debe estar presente tanto en listas electorales como en piezas comunicacionales. Es importante no incurrir en estereotipos de género. Son muy comunes las campañas de candidatas mujeres en las que se muestran siempre las mismas características asignadas a lo femenino. Por ejemplo, muchas veces se resalta la idea de que la mujer candidata es exitosa en su carrera, pero no descuida sus tareas de cuidado. O campañas en las que se resaltan las cualidades de las mujeres madres, como un plus.

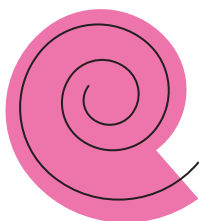


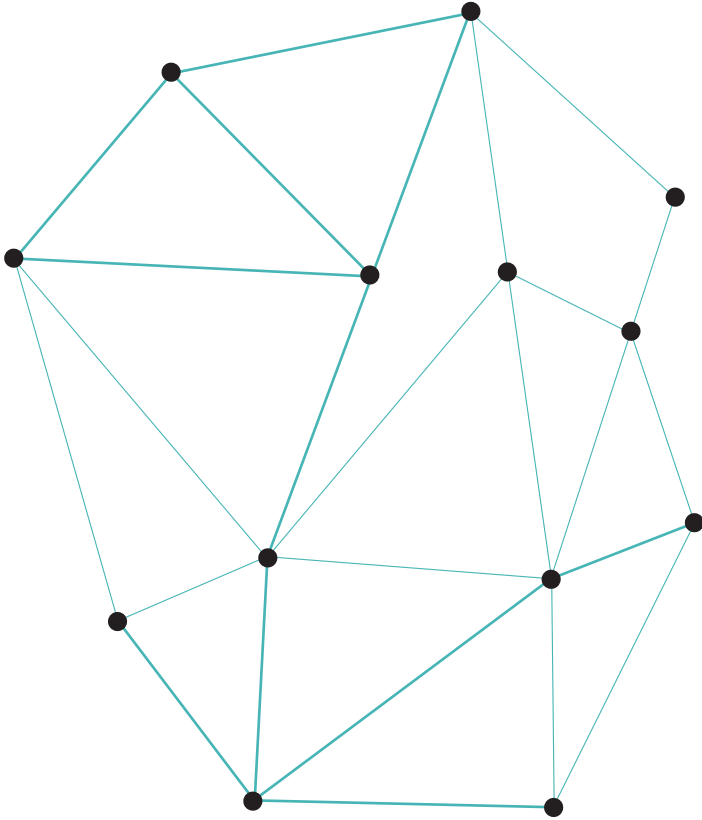
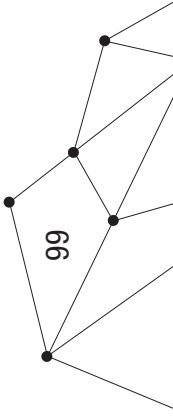


Como si el hecho de que una mujer sea madre tenga algo que ver con sus características como personaje político.

3. Finalmente, las imágenes que utilizemos para comunicar nuestro mensaje tienen que dar cuenta de todas las identidades involucradas, al igual que el lenguaje. Esto podemos lograrlo prestando atención a que haya mujeres y disidencias en las fotografías, que no siempre se muestren identidades y cuerpos hegemónicos, y que no se reproduzcan estereotipos de género en nuestras imágenes.

En definitiva, se trata de no caer desde la comunicación en prácticas sexistas o discriminatorias, tarea para lo cual debemos pensar cada una de las piezas comunicacionales con sumo cuidado y desde una mirada que abarque a todas las identidades.







PAG **100**

Planificación y gestión de proyectos:

construyendo la transversalización del género en las acciones políticas

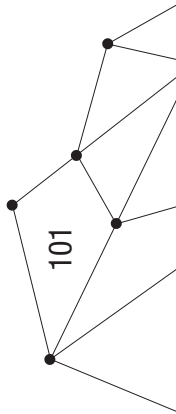
Prof. Lorena Fernanda González

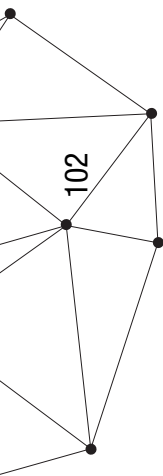
Tec. María Mercedes Cammarota



Introducción ¿Por qué proyectos con perspectiva de género?

La perspectiva de género es la comprensión de los condicionantes socioculturales en la construcción de las identidades de género, así como el reconocimiento de la igualdad de derechos para varones y mujeres. Esta perspectiva implica por un lado reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; por otro que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; por último, que las mismas atraviesan todo el entra-





mado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

¿Dónde se expresa esta perspectiva en un proyecto?

Lo atraviesa de principio a fin, y no tiene que ver necesariamente con el problema o la población destinataria de la iniciativa sino con transversalizar esta mirada, perspectiva en proyectos de todo tipo: productivos, culturales, educativos, etc. dirigidos a cualquier segmento de población. El diagnóstico debe realizarla con perspectiva de género, no solo en el análisis del problema a abordar y la utilización de datos específicos y segmentados, sino también en la participación de mujeres y diversidades en ese diagnóstico, en la validación y circulación de la palabra de mujeres, varones y diversidades. Asimismo, la planificación debe contemplar el impacto diferencial del proyecto en mujeres, varones y diversidades, la participación, roles, responsabilidades compartidas en el mismo lo cual debe irse evaluando colectivamente durante la implementación del mismo con el objetivo de corregir lo que fuese necesario. Otro aspecto es el lenguaje inclusivo tanto en los ámbitos de participación y debate como en la redacción del proyecto.

Diagnóstico participativo con perspectiva de género

Diagnóstico: Proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia.



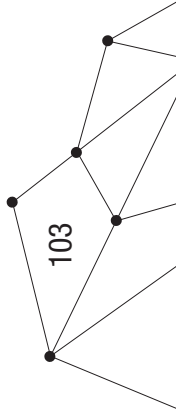
Diagnóstico Participativo: Proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones de las personas afectadas por una problemática o involucradas en una situación.

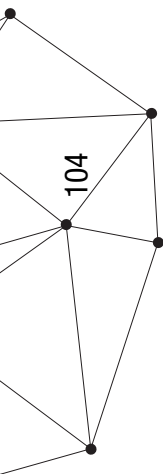
Diagnóstico Participativo con perspectiva de género: Proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el por qué de su existencia en donde la construcción del conocimiento se hace por la intervención y opiniones diferenciadas de las personas afectadas o vinculadas con esa situación.

No obstante, las personas no deben ser vistas como un conjunto homogéneo, sino, que deben reconocerse las diversas necesidades, roles, percepciones y realidades tanto de las mujeres, los hombres y las diversidades, teniendo en cuenta, también otras variables como la edad y el origen étnico racial, su condición socioeconómica, etc. Este proceso también ayuda a identificar las distintas relaciones de poder que existen dentro de una comunidad.

Planificación con perspectiva de género

En ocasiones se cree que un proyecto con perspectiva de género se refiere únicamente a proyectos que tengan como destinatarias a las mujeres. Esto es completamente erróneo ya que la perspectiva de género es una visión integral y transversal que tiene que incorporarse a las distintas iniciativas que queramos llevar a cabo dentro del proyecto.





Tenemos que tener en cuenta, que la perspectiva de género es incorporada, cuando se consideran las necesidades y diferencias entre mujeres, hombres y diversidades, además de su participación en las soluciones al problema que se plantea.

En tanto, teniendo en cuenta la transversalidad de la perspectiva de género, debemos aplicarla no solo en los proyectos cuyo desafío principal sea abordar la igualdad de género, si no que ésta debe aplicarse a cualquier iniciativa (deportivas, ambientales, económicas, sociales, artísticas, etc.) que busque mejorar o transformar la calidad de vida de las personas, ya que todas las acciones que se dirigen a un colectivo afectan de forma distintas a las mujeres, hombre y diversidades.

¿Cómo diseñar un proyecto con perspectiva de género?

Es fundamental a la hora de pensar un proyecto, entender si el mismo hace una contribución negativa, positiva o neutral al equilibrio de género. Para esto, hay que analizar el impacto de género del proyecto. En este sentido, debemos analizar los índices relativos a la participación de los géneros en el mercado de trabajo, en la economía, lo social y lo político, etc. Esto nos ayudará a identificar los principales problemas y limitaciones a que se enfrentan tanto las mujeres como los hombres y las diversidades.

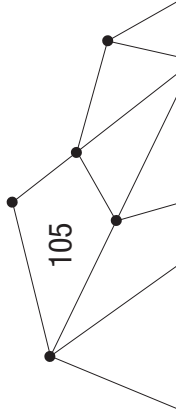
El análisis de impacto de género asegurará que las necesidades específicas de hombres y mujeres y diversidades se tengan en cuenta a la hora de llevar a cabo un proyecto.

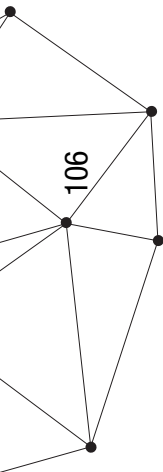


Aconsejamos tener en cuenta estas premisas o preguntas a la hora de redactar un proyecto:

- Papeles que desempeñan mujeres, hombres y diversidades en el contexto de la propuesta a desarrollar
- Diferencias relevantes entre mujeres, hombres y diversidades en dicho contexto.
- Limitaciones distintas de mujeres, hombres y diversidades para participar u obtener beneficios de la propuesta que estás planteando.
- Incidencia del proyecto en los papeles individuales de género.
- ¿Perpetua tu proyecto los estereotipos y las desigualdades de género?
- ¿Qué impacto tiene el proyecto en cuanto a perspectivas de género

Esta guía te ayudará a evaluar la perspectiva de género implementada en tu proyecto:





Evaluación de la política

Revisión lingüística:

¿Ha sido escrito todo el documento en masculino?	
¿Utiliza el documento genérico y formas dobles, pero es muy pesado de leer?	

Si se ha respondido SI a una de las dos preguntas tienes que realizar propuestas de mejora

Revisión del contenido de la propuesta:

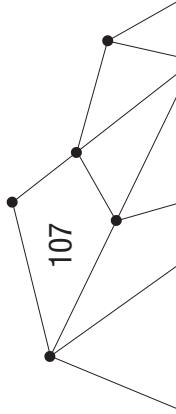
ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO DE LA PROPUESTA

¿Afectará la propuesta a la vida diaria de una o de diversas partes de la población?	
¿Existe en el ámbito o materia que interviene el proyecto diferencias entre las mujeres y los hombres?	

Si se ha respondido SI a una de las dos preguntas se trata de una política con dimensión de género.

ANÁLISIS DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO DE LA PROPUESTA

¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política cuál es la situación de los hombres y de las mujeres de la ciudad?	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que los hombres y las mujeres pueden tener distintas maneras de vivir el problema?	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que el sexo y edad de las personas y como esto influye en la manera de participar o beneficiarse del proyecto? o la relación con el ambiente, el barrio, ¿la ciudad?	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que los hombres y las mujeres utilizan los espacios y servicios públicos de manera distinta?	



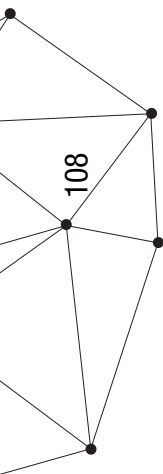
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que los hombres y las mujeres ocupen distintas posiciones en el mercado laboral?	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que la vida privada y familiar condiciona la participación en los espacios públicos o comunitarios?	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que los recursos a disposición de los hombres y de las mujeres no son siempre equivalentes? (por ejemplo, propiedad del coche, propiedad de la casa)	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política la existencia de familias no tradicionales?	
¿Se ha tenido en cuenta en el diseño de la política que en muchas familias los hombres y las mujeres desarrollan roles distintos?	
<i>Las respuestas afirmativas confirman que la política se ha diseñado con conciencia de género, las negativas ponen en evidencia su olvido.</i>	

El Proyecto

¿Qué es un proyecto y para qué hacerlo?

Se puede caracterizar como proyecto a un conjunto ordenado de recursos y acciones para obtener un propósito definido en un tiempo y un lugar determinados (Leiferman: 1996). Entonces, entendemos que un proyecto será una secuencia de eventos causalmente relacionados para lograr una modificación en la realidad sobre la cual se pretende intervenir.

Todo proyecto parte de una idea que, en determinadas ocasiones, busca solucionar un problema concreto que es identificado por personas. Es decir, un proyecto, es buscar una respuesta ordenada a un problema.



Es necesario, a la hora de plantearse un proyecto, tener en claro con un grado de realidad, lo que se busca intervenir o “solucionar”. Para esto, es fundamental, QUÉ de la idea, se haga un recorte y se puntualice en ¿que se busca intervenir? ¿Cómo se va a intervenir?

A su vez, es necesario tener en cuenta que no podemos abarcar todas las aristas de un problema. Para esto, es fundamental hacer un análisis exhaustivo de la problemática y sus alcances.

Diagnóstico del problema ¿Que se quiere resolver?

Como hemos dicho en el apartado anterior, cuando se busca intervenir para transformar o modificar una realidad desde el planteo de un proyecto, es fundamental analizar la problemática que se busca solucionar. En este sentido, un buen diagnóstico es elemental para poder plantear un proyecto realizable que incida en la problemática que se plantea abarcar.

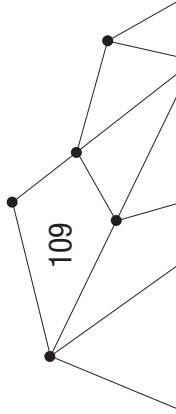
Para realizar un diagnóstico adecuado, es necesario analizar la realidad coyuntural y territorial en donde se plantea intervenir, así como también, clarificar e identificar de forma certera los destinatarios de nuestro proyecto. A su vez, es preciso que se plantee el escenario tras la ejecución del proyecto, es decir la realidad modificada.

¿Qué esperamos lograr?

Luego de que nos planteemos la idea, en función de la resolución de un problema y hagamos un diagnóstico exhaustivo, debemos proyectar la realidad modificada. Esta realidad modificada que pro-



yectaremos tiene que tener un grado de realidad en función de la capacidad del proyecto y los recursos que podemos llegar a obtener. Es habitual, que surja una idea en función de una problemática y que, a partir del diagnóstico, se nos planteen otros problemas que subyacen a la problemática original. En este sentido, es fundamental reconocer el alcance que puede lograr nuestra intervención, es decir, en repetidos casos, se tiene que hacer un recorte de la problemática para focalizar el problema y plantear una solución viable. Esto no quiere decir que el proyecto que nos planteemos no pueda ser ambicioso, si no que, tiene que contener un grado de realidad, en función a los recursos que el proyecto puede generar.



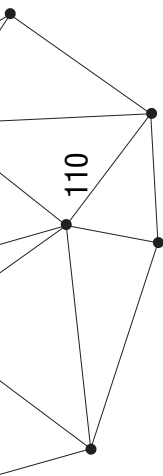
Diseño del proyecto / Proceso Creativo

Una vez realizado el diagnóstico y la determinación de áreas de intervención- teniendo en cuenta la viabilidad importancia y alcance- pasaremos al diseño del proyecto. Esta etapa, es por demás, la más creativa de todas. Preferentemente, es aconsejable, que esta etapa de diseño se de forma colectiva. En este sentido, podemos valernos de diversas herramientas que ayuden al proceso creativo como son “la lluvia de ideas”¹; “Scamper”² o “Técnica 6- 3-5”³ entre otras.

1 El brainstorming o lluvia de ideas, es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado, la participación es grupal y se busca generar muchas ideas sin limitaciones ni restricciones.

2 La técnica SCAMPER consiste en generar ideas para un determinado reto. Ya se trate de un producto, servicio o proceso. SCAMPER es el acrónimo de los conceptos de Sustituir, Combinar, Adaptar, Modificar, Poner otro uso, eliminar y Reorganizar.

3 Se trata de una herramienta de generación de ideas en donde en un corto tiempo cada persona tiene que generar tres ideas relativas al problema planteado.



Es fundamental, que se sistematice todo lo planteado en el proceso creativo ya que, del mismo, surgirá el entramado del diseño del proyecto.

En líneas generales, el diseño del proyecto debe:

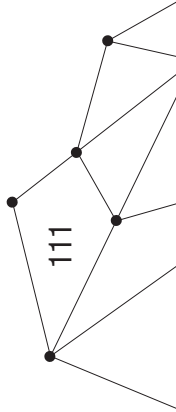
- Proponer una forma original o innovadora de abordaje.
- Determinar de forma asertiva los destinatarios y / o beneficiarios.
- Precisar los agentes, colectivos o instituciones que llevarán a cabo la propuesta.
- Registrar con precisión los recursos humanos y materiales propios, así como también los que se pretender solicitar
- Presupuestar adecuadamente.
- Estimar y considerar los factores externos que podrían influir en nuestro proyecto.
- Prever método de evaluación de la propuesta.

Ahora bien, en el marco del diseño de un proyecto, es fundamental que se generen y respondan las siguientes preguntas vertebrales que propone Ezequiel Ander Ogg:

- 1. ¿QUÉ?** se quiere hacer: NATURALEZA DEL PROYECTO.
- 2. ¿POR QUÉ?** se quiere hacer: ORIGEN Y FUNDAMENTO.
- 3. ¿PARA QUÉ?** se quiere hacer: OBJETIVOS Y PROPÓSITOS.
- 4. ¿CUÁNTO?** se quiere hacer: METAS, PRODUCTOS.



5. ¿DÓNDE? se quiere hacer: LOCALIZACIÓN Y COBERTURA.
6. ¿CÓMO? se quiere hacer: ACTIVIDADES Y TAREAS. METODOLOGÍA DE LA ACCIÓN.
7. ¿CUÁNDO? se quiere hacer: CALENDARIO. CRONOGRAMA.
8. ¿QUIÉNES? lo van a hacer: AGENTES. RESPONSABILIDADES.
9. ¿A QUIÉNES? va dirigido el hacer: DESTINATARIOS. BENEFICIARIOS.
10. ¿CON QUÉ? se va a hacer: PRESUPUESTO.
11. ¿CÓMO? se medirán resultados: EVALUACIÓN.

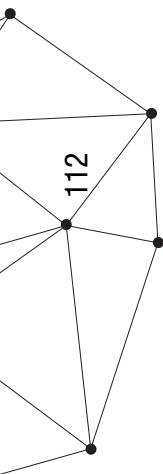


Esquema General Para El Diseño De Un Proyecto

En este apartado, nos proponemos desarrollar algunos ítems generales que suelen sugerirse generalmente para la realización de un proyecto:

Denominación del proyecto/ Título:

El nombre del proyecto es sumamente importante, es la presentación del mismo y lo primero que leerá sobre él, la/el evaluadorx. Podemos ponerle o no un nombre de fantasía, pero en todo caso, el mismo debe contemplar una bajada o segunda línea que al menos responda alguna de las preguntas centrales sobre el proyecto. ¿QUE? ¿PARA QUIENES? ¿Dónde? Un buen consejo es poner el nombre luego de escribir todo el documento, y testear con gente que no lo conozca que le sugiere el nombre a cerca del proyecto.



Descripción del proyecto breve/ abstract

El resumen necesita incluir toda la información, pero de manera precisa. Debe responder las preguntas vertebrales del proyecto, ¿qué? ¿para qué? ¿cómo? ¿para quienes? ¿donde? ¿en cuánto tiempo? No debe incluir información extra que no aparezca en el proyecto. No debe incluir fundamentación ni diagnóstico. Debe ser concreto y conciso, de una extensión de aproximadamente 1500 caracteres. Para realizar esta tarea de manera efectiva lo más recomendable es redactarlo una vez se haya terminado de escribir todo el proyecto porque así se tendrá una visión global. Debe contener tanto el costo total del proyecto a realizar como el monto que se solicita a la entidad que pretendemos que nos financie.

Fundamentación o justificación

En este punto se espera que se desarrolle el problema a resolver. Se debe exponer y justificar las necesidades tangibles o intangibles que el proyecto pretende resolver, así como también las motivaciones que guían el mismo. Una recomendación adecuada es aplicar, para el desarrollo de este punto, el modelo de análisis de causas y consecuencias.

Igual de importante es la extensión de la Fundamentación. Se suele pensar que “más es mejor”, pero esto no ayuda, ya que se tiene que comprender que quienes presentan el proyecto, conocen la problemática de forma puntual. Es decir, lo que se espera es que la fundamentación no sea general, sino situada. Los datos deben responder a la realidad concreta en donde va a operar el proyecto y a la actualidad de la misma. De esta forma, no es lo mismo hablar de



las mujeres de Quilmes que las mujeres de Buenos Aires o las mujeres de Argentina. La escala de la justificación debe coincidir con la escala de impacto de la respuesta que planteamos. Asimismo, se recomienda que su extensión no supere las mil doscientas palabras.

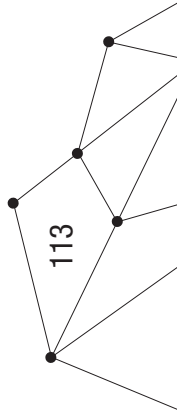
Antecedentes

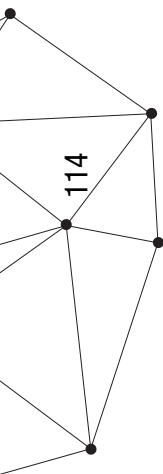
Podríamos decir que los antecedentes están vinculados a la etapa de diagnóstico. Con esto, queremos decir que, posiblemente, el problema se nos plantee a partir de una necesidad que surge en el marco de otro proyecto o intervención que puede plantear la misma temática u otra completamente diferente. Por ejemplo: Estamos desarrollando una huerta comunitaria y en su desarrollo, detectamos que la mayoría de las participantes son mujeres víctimas de violencia. Utilizando este ejemplo, podríamos desarrollar como antecedente el proyecto de huerta comunitaria, puntualizando, vale aclarar, en la temática que queremos desarrollar. Otra opción posible, es exponer como antecedente una iniciativa que no haya sido propia, teniendo en cuenta que debemos plantear aquí, el grado de originalidad o innovación, así como también el de vacancia que nuestra propuesta pretende vs la propuesta ya desarrollada.

Por último, podemos plantear los antecedentes propios, es decir, los antecedentes de un proyecto ya realizado que en el presente se le quiere dar continuidad.

Marco institucional

En este punto es donde desarrollaremos todo lo concerniente a la organización que se hará cargo de la ejecución del proyecto. Es de-





cir, se pretende que se haga una breve descripción de la organización, indicando la naturaleza de la misma, su situación jurídica y administrativa, cuál es su estructura orgánica, con qué instalaciones cuenta, cuáles son los servicios que brinda, con qué personal cuenta, etc. De igual forma, es importante que se en este apartado, se describan los aspectos de la organización que están vinculados al proyecto, es decir, sus políticas y prioridades, el marco de alianzas o redes con otras instituciones, etc. Es importante que, en cada proyecto, se plantee un marco de alianzas o creación de redes. Estas alianzas, no necesariamente tienen que ser en función de financiamiento económico. Un proyecto puede generar marco de alianzas, con distintas entidades - tanto públicas como privadas- en la que todas se complementan para alcanzar los objetivos. Este marco de alianzas le da robustez al proyecto, demuestra, a su vez, la capacidad de continuidad, la sustentabilidad.

Por otro lado, dentro del marco institucional, se puede plantear la complementariedad que el proyecto ofrece para los organismos financiadores, es decir, el proyecto viene a suplir una vacancia que existe dentro de un organismo, o dentro de un Estado.

Metodología

La Metodología, refiere a las técnicas o conjunto de procedimientos que utilizaremos para alcanzar los objetivos que se plantea nuestro proyecto, es decir, se debe explicitar cómo se va a realizar. Es de importancia elegir un tipo de metodología que esté acorde tanto a los fines de nuestro proyecto como a la situación contextual en el que este se desarrollará. Es preciso aclarar, que, cuando existen diversas metodologías que podrían aplicarse a nuestras actividades,



la selección debe basarse en criterios claros y estar justificada.

En general se refiere a dar cuenta de los distintos instrumentos, estrategias, etapas del proyecto, contenidos, alianzas, etc.

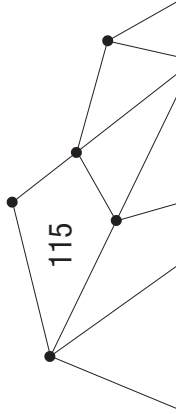
Este punto pretende responder a la pregunta ¿CÓMO se llevará adelante el proyecto? La respuesta debe ser concreta, un modelo de trabajo que permita también hacer un seguimiento al desarrollo de este.

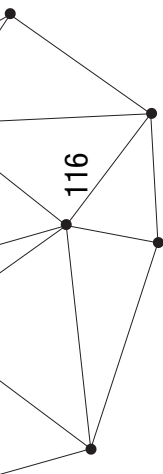
Finalidad del proyecto

Podemos decir que la finalidad de un proyecto tiene que ver con una condición positiva que se intenta conseguir, es decir, el impacto que se pretende. No obstante, este punto, está más vinculado a proyectos de gran envergadura, como pueden ser programas o planes más generales.

Sin embargo, la finalidad del proyecto ordena y orienta guiando su ejecución.

En términos generales, podríamos decir que la finalidad del proyecto está relacionada con la misión de una institución o colectivo. Es el objetivo más elevado que da cuenta del efecto que se pretende producir. Podríamos orientar la redacción de la finalidad pensando en que el proyecto “contribuye a... “





Objetivos/ Metas

Los objetivos, generalmente, son los más complicados de plantear de forma correcta.

En este punto, es donde nos preguntaremos ¿para qué se lleva adelante esta iniciativa? Es decir, en este punto, se trata de explicitar el destino o efectos que queremos alcanzar con la materialización de nuestro proyecto. Sintéticamente, se trata de expresar los logros a los que se quiere llegar.

Existen dos tipos de objetivos, a saber:

Objetivo general

El objetivo general, plantea la estrategia general, el camino que se va a elegir para lograr un fin esperado, es el propósito central del proyecto. En este sentido, se debe plantear no más de un objetivo general.

Una forma correcta de redactarlos es siguiendo la siguiente premisa:

VERBO (en infinitivo que expresa una conducta) + CONTENIDO (Sobre qué actúa ese verbo) + ESTRATEGIA + ESCALA

Objetivos específicos

Los objetivos específicos, están claramente vinculados y derivan del objetivo general, complementándolo. Se pueden plantear más de un objetivo específico. Se podría decir que funcionan como los pasos



- muchas veces intermedios- que se deben realizar para llegar al objetivo general. Podemos también pensarlo como productos alcanzados. Deben ser medibles y observables.

Metas

Las Metas, deben responder a la pregunta ¿Cuánto se quiere hacer? Las metas van medir los objetivos específicos. Las metas dan pauta de cantidad, tiempo y calidad.

Una de las formas de redactarlas podría ser:

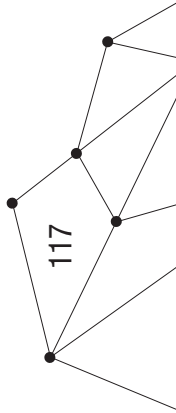
VERBO + CALIDAD + CANTIDAD + TIEMPO

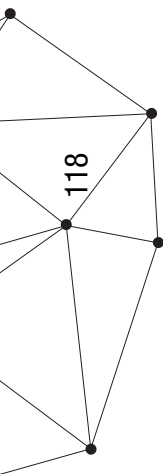
Localización física y cobertura espacial

En este punto, debe plasmarse tanto el lugar puntual en donde se van a desarrollar las actividades como la cobertura que se pretende abarcar con este proyecto.

En este sentido, se espera que se indique una macro - localización, es decir la ubicación geográfica más amplia del proyecto, como, por ejemplo: la provincia de Buenos Aires, distrito X. Así como también se puntualice una micro- localización, es decir, un recorte geográfico más puntual, como, por ejemplo, barrio X, una comunidad, un sector de un barrio, etc.

Con respecto al alcance, se pretende que se especifique el grado de llegada más allá de lo situado. Como ejemplo: un comedor situado en calle x que abarca una zona en términos de incidencia o impacto.





Asimismo, puede ocurrir que las actividades se desarrollen en distintos puntos, en este caso, también se deben puntualizar todas las locaciones.

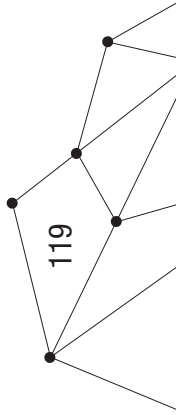
Beneficiarios directos e indirectos

Podemos identificar dos tipos de beneficiarios; los beneficiarios directos o inmediatos: que se verán directamente beneficiados por medio de nuestro proyecto y los beneficiarios indirectos o finales, que son quienes de forma indirecta serán favorecidos por los impactos de las iniciativas del proyecto.

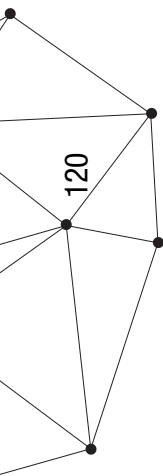
Determinación de los plazos o calendario de actividades / Cronograma

Para llevar a cabo cualquier proyecto es fundamental generar un plan de trabajo que se exprese en un cronograma en donde se indiquen claramente los tiempos y tareas que requiere cada actividad. Este ejercicio a su vez, nos servirá para el posterior armado del presupuesto.

Concretamente, se puede expresar de la siguiente manera: cada actividad debe ubicarse en tiempo y espacio, a su vez, de ella, se desprenden las distintas tareas para lograr su desarrollo. Esto, debe volcarse de forma tal que pueda ser comprendido tanto por los distintos agentes que participan en el proyecto, como por los posibles financiadores del mismo.



	MES I	MES II	MES III	MES IV
Diagnóstico participativo	X			
Desarrollo de contenidos y vínculos institucionales	X	X		
Convocatoria		X		
Talleres			X	X



Es fundamental que el plan de trabajo que volquemos en el cronograma, indique de forma clara cuándo empieza y cuando termina nuestro proyecto.

Determinación de los recursos necesarios

Para poder desarrollar el proyecto de la manera más exitosa posible es necesario que hagamos un presupuesto consecuente al plan de trabajo y cronograma que anteriormente hemos planteado. En este sentido, tenemos que tener en cuenta que cada acción, actividad o tarea tiene un costo, más allá de que luego algunos recursos se consigan por intercambios o aportes voluntarios.

Podemos decir, de forma sintética, que el presupuesto refleja el costo estimado de los recursos necesarios para llevar a cabo las distintas actividades del proyecto, por ello, debe planearse de forma clara y transparente.

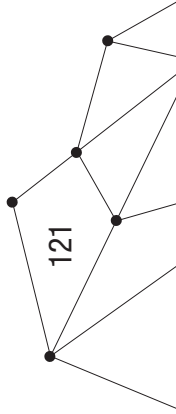
Por lo general, un proyecto se compone por Costos Directos y Costos Indirectos:

Costos directos:

- Gastos del personal (salarios/ honorarios)
- Materiales (describiendo las presentaciones disponibles en el mercado, el costo por unidad, la cantidad solicitada y el importe total)
- Equipamiento (equipo necesario con su precio, cantidad e importe por renglón)



- Viajes (si requiere traslados a otros lugares distantes se incluirán los viáticos necesarios)
- Otros gastos (como la depreciación del equipo con su referencia al valor inicial, combustible para traslados locales, etc.).



Costos indirectos:

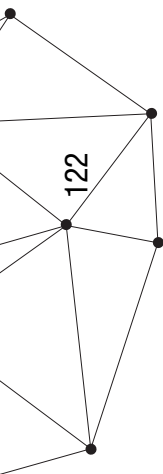
Son los costos de administración, que pueden ser entre un 25% a un 30% del monto solicitado.

A su vez, vinculado más a la gestión pública, se pueden ordenar los costos en gastos corrientes o gastos de capital. Los gastos corrientes son los que no incrementan el patrimonio o del Estado o de las instituciones y los gastos de capital no son repetitivos y no se agotan en el primer uso, generalmente, tienen que ver con el equipamiento.

Es de importancia, que, a la hora de realizar el presupuesto, también se tengan en cuenta los aportes que va a realizar la organización, colectivo o institución que presenta el proyecto. Es decir, es recomendable que el proyecto contenga dos tipos de descripciones en cuanto al presupuesto, por un lado, la financiación que se solicita al ente en donde se presenta el proyecto y por otro, los aportes que realizará la entidad ejecutora del proyecto. Ambas descripciones, tienen que ser precisas y contener los costos de cada rubro.

Evaluación

La Evaluación puede entenderse como un proceso permanente que se genera de forma constante. Cuando realizamos un proyecto, ne-



cesitamos decidir cuál va a ser su forma de evaluación. En este punto, hay que tener claro que lo que se evaluará es el grado de cumplimiento de los objetivos y las metas que se plantea el proyecto.

En este sentido, se precisa plantear un método de verificación que dé cuenta de forma sencilla el grado de cumplimentación de las metas y objetivos, para ello, se plantean indicadores.

Es importante que conformemos y utilicemos indicadores que respondan a un criterio claro que pueda captar el sentido de los resultados a obtener, para ello, es preciso tener en cuenta las dimensiones, variables y unidades de observación.

Los Indicadores pueden ser:

- **Cuantitativos:** Miden de forma directa y objetiva los resultados de forma mensurable. Ejemplo: Número de asistentes, cantidad de personas, Etc.
- **Cualitativos:** Son del orden subjetivo. Registra o capta impresiones, percepciones y experiencias personales y subjetivas. Ejemplos: permanencia, expectativas de los participantes, respuesta de los vecinos.
- Los métodos de evaluación tienen que ser planteados antes de la ejecución del proyecto, sin embargo, existen márgenes para poder sumar en la evaluación final, otros tipos de herramientas que completen nuestra evaluación como pueden ser distintos índices (combinación de indicadores) u otros instrumentos de registro.

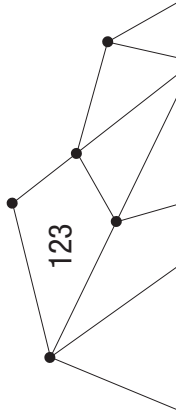


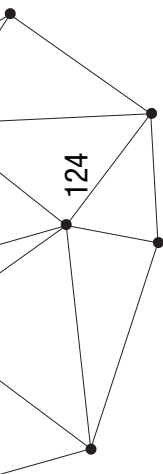
Es recomendable en este apartado hablar de los riesgos contemplados y las fortalezas existentes para enfrentarlos. Da cuenta de la solidez del proyecto, prever riesgos y elaborar estrategias para minimizarlos.

Como planteamos la evaluación es un proceso permanente, por lo que podemos ubicar distintos momentos para evaluar el proceso y obtener información parcial, cuantitativa o cualitativa que nos permita tomar decisiones de medio término siempre en función de alcanzar los objetivos que nos planteamos, y posteriormente realizar la evaluación final que busca sistematizar no sólo el grado de cumplimiento de los objetivos y metas si no también información relevante acerca de los límites que enfrentamos, los facilitadores que encontramos, los riesgos que se corrieron, etc. Este es un buen momento para reflexionar colectivamente y reforzar la capacidad instalada que deja la ejecución del proyecto en el territorio/participantes. Esa información se vuelca en los informes requeridos, pero también es fundamental reforzar la necesidad de sistematizar nuestra práctica como forma de construir conocimiento colectivo, popular y situado.

Entes Financiadores

La recaudación de fondos es una actividad que en general lleva mucho tiempo a las organizaciones y preocupa en términos de sostenibilidad y estabilidad de equipos técnicos lo cual obstaculiza muchas veces la capitalización de las experiencias que se van desarrollando en los colectivos. Es importante desde el campo de las organizaciones sociales y de base comprender la necesidad de la consecución de financiamiento para lograr más y mejores resultados en nuestro





desarrollo social y político. Asimismo, es necesario conocer todas las formas posibles de obtener todo tipo de recursos -no solo financieros- y destinar tiempo y recursos humanos a profesionalizar esta parte de la tarea que a nadie suele motivar. En la actualidad existen múltiples formas de fortalecer nuestras organizaciones, pero muchas de las cuales requieren también la formalización de las mismas.

Veamos en primer lugar las distintas opciones de entes financiadores:

- EMPRESAS
- ESTADO NACIONAL-PROVINCIAL-MUNICIPAL
- ENTES SUPRANACIONALES
- ONGS NACIONALES O INTERNACIONALES
- ENTIDADES ACADÉMICAS PÚBLICAS O PRIVADAS

En este sentido, lo que debemos evaluar es por un lado el perfil del proyecto y el perfil del ente financiador. En general los financiadores se orientan a un determinado tipo de proyectos: sociales, educativos, productivos, culturales, etc. Ya sea porque promueven determinados objetivos; por filantropía; solidaridad, responsabilidad social empresaria; cartera específica de políticas públicas, o porque fomentan la gestión conjunta público/ privada, es importante investigar para fundamentar nuestra propuesta.

En segundo lugar, indagar y definir la relación con el financiador. Esta relación nos permite ajustar claramente en el proyecto cuál



es el rol de cada institución y que es lo que cada una aporta en el proyecto. Lo veremos en detalle cuando abordemos las formas de recaudación de fondos.

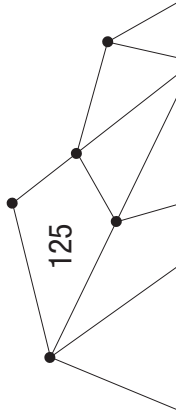
Es importante adquirir el ejercicio de estar atentxs a las diversas convocatorias existentes. Estar adheridos a diversas plataformas de ofrecimientos, concursos, noticias, etc. No siempre nuestros proyectos saldrán seleccionados, pero si buscamos en diversas direcciones y entidades (a veces adaptando el perfil del proyecto) tenemos más posibilidades de dar continuidad al trabajo sin tener interruptus de financiamiento.

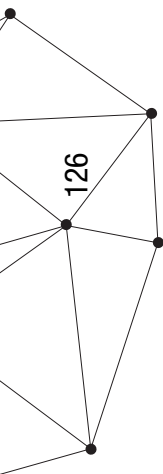
Formas De Financiación

Tipos de financiamientos:

- SUBSIDIOS
- CONVENIOS
- DONACIONES (Grandes o Pequeños Donantes)
- CROWDFUNDING

Los subsidios en general apuntan a promover el desarrollo de un proyecto concreto o fortalecer la institución que lo lleva adelante. Estos subsidios poseen determinados fines y por lo tanto restricciones en cuanto al destino de los fondos. En ellos el detalle sobre la ejecución de su presupuesto es específico y son bastante estrictos en su rendimiento técnico y presupuestario. Algunos convenios implican algún grado de cooperación técnica o ejecución de algún





proyecto a favor de quien contrata, por lo que la organización (si su marco jurídico lo permite) puede facturar por concepto global y ejecutar los gastos en relación como lo considere. En este sentido, las rendiciones son de carácter técnico únicamente.

Otra estrategia posible y/o complementaria es la de conseguir socios o donantes. Esta forma nos permite un financiamiento propio no condicionado y nos da mayor autonomía en relación a sostener los costos fijos de una organización, como por ejemplo oficinas, equipamiento, servicios de todo tipo, inversiones en comunicación, etc.

La estrategia de los socios está dirigida a fidelizar aquellos voluntarios, seguidores, participantes y/o colaboradores permanentes haciéndolos parte de nuestra institución/organización a través de un aporte financiero sistemático y sostenido.

Los grandes donantes suelen constituirse en auspiciantes de la institución o un proyecto particular o realizar donaciones más importantes. Pueden ser por única vez o con una regularidad por ejemplo anual. Los grandes donantes en general son empresas de carácter privado y muchas de ellas realizan donaciones en el marco de la ley de Responsabilidad Social Empresarial.

Los grandes y pequeños donantes pueden ser desde auspicios permanentes a aportes temporales vinculados a campañas específicas, apoyo a un proyecto o programa, a un evento, etc. En todos los casos estas estrategias llevan trabajo sostenido por parte de la organización. Requieren diseño de campañas, medios de cobro habilitados, cuentas bancarias, rendición de objetivos hacia socios y donantes, comunicación clara en cuanto a la utilización de fondos



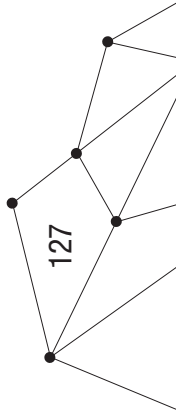
y un feedback permanente con todos aquellos que a través de sus aportes hacen posible el sostenimiento y cumplimiento de los objetivos de la institución/organización.

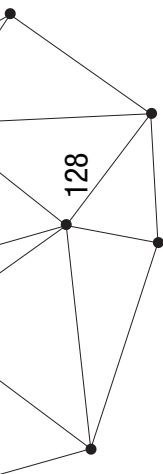
Por último, hablemos de CROWDFUNDING. Es un sistema de financiación colectiva, vinculado a las nuevas formas de comunicación 2.0. Podríamos asociar este tipo de financiación con los micro mecenazgos, pero no toda propuesta de crowdfunding puede considerarse como tal.

Un punto atractivo que tiene este tipo de propuestas es que permite que diferentes personas (tanto públicas como privadas) contribuyan de forma diferente en nuestro proyecto. A su vez, este tipo de financiación coopera con la divulgación de la iniciativa, Asimismo, esta herramienta, nos permite buscar tanto inversiones monetarias como recursos humanos.

En este sentido, podemos decir que este tipo de herramientas es una opción interesante ya que:

- Existen ciertos proyectos que por su carácter o tipología no encajan en ni en los requisitos de apoyo de entidades públicas ni llaman la atención de la iniciativa privada.
- Existen diversas plataformas gratuitas o de bajos costos para llevar a cabo nuestra propuesta de crowdfunding
- Es accesible, tanto para emprendedores como participantes
- No requiere fuertes inversiones que, en la mayoría de los casos, son decididas por cada participante.

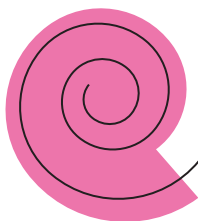




- El mecanismo de pago y recepción de fondos es fácil y rápido.
- Carece de rígidos formalismos,
- No existen intermediarios—sin contar a la propia plataforma— por lo que los financiadores se sienten más vinculados al proyecto.
- Sustituye fórmulas tradicionales de financiación

No obstante, podemos señalar algunas desventajas de esta herramienta:

- Se debe contar con un buen equipo de comunicación y varios seguidores que repliquen la propuesta.
- Puede que no se complete el objetivo total de lo que se intenta recaudar y que peligre la puesta en marcha del proyecto.





O

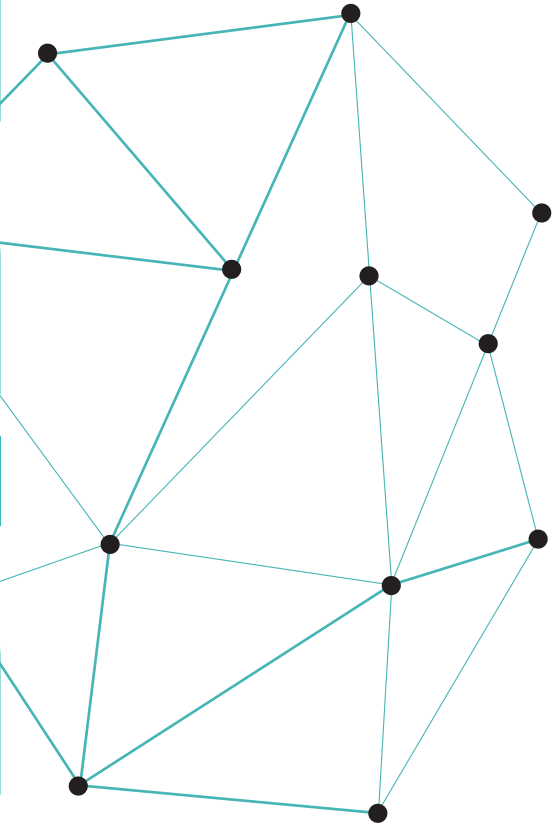
L

L

B

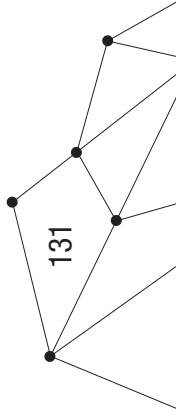
B

B





Referencias bibliográficas



Ander Egg, Ezequiel y Aguilar, María José (1992): *Cómo elaborar un proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Buenos Aires, Humanitas.

Archenti, N., & Tula, M. I. (2008). *Mujeres y política en América Latina*. Printower Media.

Barthes, Roland (1997) *La cocina del sentido [1964] y La aventura semiológica [1974] en La aventura semiológica*. Buenos Aires: Paidós.

Burch, Sally (1999) *Género y comunicación: La agenda de las mu-*

jes en comunicación para el nuevo siglo. Ponencia para la mesa "Género y comunicación: la Agenda 2000", del coloquio: "Nuevas tendencias y escenarios de la comunicación en el umbral del tercer milenio", Universidad Andina Simón Bolívar

Caminotti, Mariana (2008). Derribar los muros indebidos. Reflexiones en torno de las leyes de cupo femenino en Argentina Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental; Lugar: Buenos Aires; Año: 2008 p. 13 – 33.

ELA (2012) LIDERA: participación en democracia. Experiencias de mujeres en el ámbito social y político en la Argentina / dirigido por Natalia Gherardi - 1a ed. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA, 2012.

Enz, Angélica, Manual de comunicación para organizaciones sociales: hacia una gestión estratégica y participativa.

FC Forum Financiamiento Colectivo en: <http://2012.fcforum.net/experiencias-crowdfunding-caracteristicas-retos-obstaculos/>

Leiferman, Uriel (1996): Proceso de planificación y gestión de proyectos. Buenos Aires, INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública).

Lee, Ching Kuan (1995). "Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle". American Sociological Review Vol. 60 (3): 378 - 397.



García Meserguer, Álvaro (1994) ¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical. Barcelona: Paidós. 1ª ed., 2ª impresión 1996. Colección Papeles de Comunicación, núm. 4.

Mouffe, Chantal, “Posmarxismo sin pedido de disculpas en Laclau, Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo”.

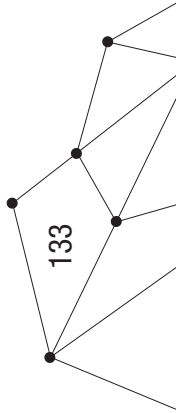
Rodríguez Gustá, A. L. (2008): "Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención" en Temas y Debates Nro. 16 (109-129). Disponible en: <http://hdl.handle.net/2133/1546>.

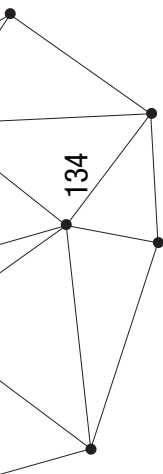
Observatorio de Políticas de Género – OPG Senado de la Provincia de Buenos Aires (2017) Informe Ejecutivo. Disponible en http://observatoriogenero.senado-ba.gov.ar/PDFs/Resumen_Ejecutivo_2017.pdf

ONU Mujeres y PNUD (2017) La paridad política en Argentina: avances y desafíos /Mariana Caminotti; Natalia del Cogliano; contribuciones de Beatriz Llanos; José Incio; Coordinación general de Alejandra García; Andrea Balzano. - 1a ed. ilustrada. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Lima: IDEA Internacional; Panamá: Organización de las Naciones Unidas. Mujeres, 2017.

Pinker, Steven (1994) The language instinct. Nueva York: William Morrow and Company, Inc. También editado por Allen Lane, The Penguin Press, Londres 1994.

Scott, Joan (1986). "Gender: A useful category for historical analysis". American Historical Review Vol. 91 (5): 1.053-1.075.





Segato, R. L. (2013). La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez: territorio, soberanía y crímenes de segundo estado. Tinta Limón.

Mata, María Cristina (1985) Nociones para pensar la comunicación y la cultura masiva. La Crujía, Buenos Aires.

Ulla, Luis y Giomi, Claudio (2006): Guía para la elaboración de proyectos sociales. Buenos Aires. INCIDE (Instituto para la Cultura, la Innovación y el Desarrollo) y Editorial Espacio.

