

Relevamiento de Políticas Públicas en torno a la temática de Masculinidades

Autoridades Defensoría del Pueblo de la Prov. de Bs. As.

Defensor del Pueblo de la provincia de Buenos Aires

Dr. Guido Lorenzino

Secretaría de Políticas de Género, Niñez y Adolescencia.

Sandra Cruz

Observatorio de Violencia de Género

Coordinadora:

Lic. Analía Luna

Integrantes:

Lic. Carina Aranda

Prof. Moira Carriquiriborde

Lic. Fernanda Di Pompo

Lic. Verónica Vales

Abog. Jessica Lombardo

Julia Pascolini

Fecha de Publicación: noviembre de 2021

Índice

La Defensoría	3
Presentación del informe	4
Fundamentación	5
Funcionarias y funcionarios entrevistados	7
Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual	7
Ministerio de Trabajo	11
Ministerio de Justicia. Patronato de Liberados	19
Ministerio de Salud	27
Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)	30
Consideraciones finales	32
Referencia bibliográfica	36

La Defensoría

La Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires es un organismo constitucional, unipersonal, autónomo e independiente que garantiza el ejercicio de los derechos de las y los habitantes de la Provincia de Buenos Aires, así como de quienes estén en tránsito por su territorio, incluyendo los de carácter cívico, político, social, económico y cultural, establecido en el Artículo N° 55 de la Constitución Provincial, Ley N° 13.834/08 y su modificatoria N° 14.883/17. También garantiza que las instituciones, los/as funcionarios/as de la Administración Provincial cumplan con sus deberes y respeten la leyes vigentes; supervisa que las empresas de servicios públicos y privados brinden los servicios de manera adecuada y atiende las inquietudes de las personas que se sientan afectadas por el ejercicio ilegítimo, defectuoso, irregular, abusivo, arbitrario o negligente, falta de respuesta a reclamos efectuados, mala prestación, atención o trato, insuficiencia de información, o ineficacia de servicios.

En el año 2018 se crea la **Secretaría de Políticas de Género, Niñez y Adolescencia (SPGN y A)**¹, “que tiene como misión garantizar la promoción y efectivo goce de los derechos de niños, niñas y adolescentes, así como promover la perspectiva de género. Llevar adelante el monitoreo de las políticas públicas relativas a cuestiones de género, niñez y adolescencia, dando tratamiento a los reclamos que se reciban en este sentido, así como propuestas de investigaciones de oficio en la referida temática.

Tiene dentro de sus funciones investigar, recolectar, sistematizar, analizar y producir información respecto de las políticas de género, niñez y adolescencia. Colaborar en el diseño e implementación de políticas públicas provinciales con dicha perspectiva. Reconocer las condiciones estructurales y contingentes que dificultan el acceso pleno a derechos. Realizar aportes, informes, contribuir en la formación de indicadores sobre la temática. Dar tratamiento a las quejas y expedientes específicos de su competencia”

Desde la creación de la **SPGN y A**, el **Observatorio de Violencia de Género (OVG)**² creado en 2011 pasa a funcionar en su órbita, manteniendo como misión “contribuir al monitoreo y formulación de políticas públicas eficaces para la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, así como también dar tratamiento a las quejas y expedientes de esta temática.

¹ Resolución 583/18- Defensor del Pueblo de la Pcia. de Bs As.

² Resolución 133/17- Defensor del Pueblo Pcia. de Bs. AS.

Tiene entre sus funciones la de investigar en base a la recolección, sistematización, análisis y producción de información fidedigna. Sistematizar la información sobre violencia de género, impulsando la unificación de los registros públicos provinciales de acuerdo a los indicadores generados por organismos internacionales de derechos humanos. Colaborar en el diseño e implementación de políticas públicas provinciales con perspectiva de género. Brindar herramientas de incidencia en políticas públicas, realizar aportes, recomendaciones al Defensor para la definición de las políticas públicas en materia de violencia de género. Contribuir en el avance hacia la unificación de registros públicos y confiables sobre violencia de género y en la elaboración de indicadores de género que contemplen y muestren los aspectos claves de las desigualdades entre los géneros. Dar tratamiento a las quejas y expedientes sobre esta temática”.

Presentación del informe

Con el objeto de dar cumplimiento a la Resolución 133/17- Defensor del Pueblo Provincia de Buenos Aires mediante la cual se crea el Observatorio de Violencia de Género, se hace entrega de la presente publicación como segunda etapa del monitoreo de la Ley N° 26.485 (y su actualización 27.533) de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, que en su artículo 11 inc.7 establece la necesidad de crear políticas públicas para la creación de *“programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia”*.

Para la realización de este informe se indagó acerca de las políticas y programas disponibles en cinco organismos públicos con asiento en el territorio bonaerense: El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires; el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; el Patronato de Liberados de la Provincia de Buenos Aires; el Instituto Nacional contra la Xenofobia y la Discriminación (INADI) y el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.

El enfoque que orientó las entrevistas y la búsqueda de información para la realización del relevamiento tiene como fundamento el análisis histórico publicado por este OVG a través de su informe “Masculinidades. Más allá del Punitivismo³”. A través del mismo se intentó revisar

³ <https://defensorba.org.ar/pdfs/informes-tecnicos-upload-2019/informe-sobre-masculinidad.pdf>

y actualizar la nomenclatura conceptual que fueron trazando los movimientos sociales, políticos y las instituciones a lo largo de estos 12 años de sanción de la ley.

Para este informe se realizó un análisis de las políticas públicas, los programas, las acciones y los abordajes integrales actuales en la materia, que ponen el énfasis en la construcción de nuevas masculinidades en el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

La información se obtuvo a partir de entrevistas a diferentes organismos que trabajan la temática en el territorio de la provincia de Buenos Aires. A su vez se exploró en los archivos disponibles en las páginas web de dichos organismos con la finalidad de reforzar el material de análisis.

Como resultado, el presente informe intenta dar cuenta del estado de situación de las políticas públicas en los organismos consultados. El mismo pretende ser un insumo para contribuir a la revisión, evaluación, actualización y fortalecimiento de las políticas públicas disponibles.

Fundamentación

El concepto de “masculinidades” se entiende como una construcción social y cultural sostenida en gran medida por varones a través de mandatos transmitidos desde la crianza. Se utiliza el término de masculinidades en plural dado que no existe una sola forma de masculinidad, entendiendo que en el proceso de formación genérica se intersectan la influencia de clase, la etnia, los factores ambientales en que se desarrollan sus relaciones interpersonales. En esta configuración intervienen un conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón en una cultura determinada.

Otro punto importante de este proyecto es la consideración de la violencia como un ejercicio y no como una identidad. Elegimos la nomenclatura “masculinidades que ejercen violencia”, en detrimento de “masculinidades violentas” porque esta última denominación tiende a identificar a la masculinidad como violenta en sí misma, independientemente de la persona que la ejerce, borrando la responsabilidad subjetiva de quien -por acción u omisión- vulnera los derechos de otra persona a una vida libre de violencias.

En lo que respecta a las violencias de género y diversidades, por tratarse de un fenómeno atravesado por las múltiples variables humanas -biológicas, psicológicas, sociales, políticas,

económicas, ideológicas- debe abordarse de manera integral e intersectorial, enfocando las acciones no sólo en quienes padecen violencia, sino también en quienes la ejercen.

Si bien en otros países la temática de las masculinidades que ejercen violencia ha sido incorporada inmediatamente en las políticas públicas, en nuestro país, esta incorporación resultó un poco más tardía. A medida que se fue avanzando en la materia, las áreas interesadas desarrollaron distintas intervenciones con masculinidades que ejercen violencia -a fin de complementar las sanciones judiciales- tendientes a trascender el plano punitivista.

La creciente demanda de atención por parte de quienes ejercen violencias y el desconocimiento de los dispositivos, servicios y organizaciones abocados a brindar asistencia, prevención, atención primaria o tratamental, son factores que contribuyen a la necesidad de contar con una red de información que posibilite identificar, sistematizar y formalizar registros de dichas experiencias.

Modalidad del Relevamiento

Las políticas públicas en materia de género de la Provincia de Buenos Aires han enfocado sus esfuerzos en algunos de los aspectos anteriormente mencionados. Sin embargo, el desarrollo de los dispositivos que abordan la problemática, destinados a quienes ejercen violencias, es aún incipiente. Este trabajo buscó dar cuenta de los datos oficiales existentes, vinculados al abordaje de las masculinidades, en los niveles preventivo, de atención primaria o tratamental.

Para ello se realizó un relevamiento con entrevistas semi dirigidas vía remota, a través de la plataforma Zoom, a funcionarias y funcionarios públicos, responsables de áreas destinadas a la temática de masculinidades, correspondientes a distintas dependencias ministeriales. Las mismas fueron realizadas en el contexto del ASPO, por lo cual la modalidad de trabajo fue previamente acordada.

A partir de las entrevistas surgieron datos vinculados a la descripción de las políticas, los programas, proyectos, dispositivos o acciones de intervención, problemas a solucionar, objetivos, destinatarios/as, actividades, recursos humanos con los que se cuenta y materiales disponibles para llevarlas adelante. También se puso en evidencia el alcance territorial de la política pública, el tiempo de implementación y la proyección a futuro de la misma.

Culminada la etapa de entrevistas, se seleccionaron y sistematizaron los datos relevados, utilizados posteriormente para la realización del presente informe.

Funcionarias y funcionarios entrevistados

Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género.

Ariel Sánchez y Romina Diurno.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dirección Ejecutiva del Instituto Provincial de Formación Laboral IPFL.

-Damián Ledesma y Lucía Blotta .

Ministerio de Justicia y DD. HH. de la Pcia. de Bs As. Secretaría del Patronato de Liberados.

-Laura Yebra y Marcela Guzmán

INADI. Coordinación de Políticas Educativas y Producción Editorial de la Dirección de Políticas y Prácticas contra la discriminación.

-Sebastián Fonseca

Ministerio de Salud. Dirección de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género.

-Pilar Tuculet

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual

Política pública

Durante la entrevista con Ariel Sánchez y Romina Diurno, funcionarios de ese Ministerio, detallaron las líneas programáticas existentes en relación a los ejes que aborda el presente relevamiento. Tal es el caso del Programa Comunidades sin Violencias, anclado en la Dirección de Fortalecimiento para la Salida de las Violencias, de la Dirección Provincial de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género ubicada dentro de la Subsecretaría de Políticas de Género. También fueron descritas las distintas acciones de articulación con otras carteras ministeriales del Poder Ejecutivo provincial.

Dos estrategias: Promoción-prevención y abordaje

En el programa Comunidades sin Violencias, se contempla el abordaje de las masculinidades y el financiamiento de proyectos a nivel municipal. Entre sus líneas de trabajo se potencia la creación de dispositivos dentro de las Direcciones de Género de los municipios. Se da cobertura a la temática mediante el financiamiento de los proyectos a partir de este programa. El entrevistado sostuvo que *“trabajamos en dos niveles. Uno vinculado a la prevención y promoción y el otro vinculado al abordaje con varones que ejercen violencia por razones de género. Si bien se realiza esa distinción, las mismas se articulan de manera permanente.”*

Promoción y prevención

En lo referido a promoción y prevención desde ese área se generó una capacitación bajo la modalidad virtual, destinada a municipios, direcciones de políticas de Género, organizaciones sociales, clubes de la provincia de Buenos Aires y organismos que la solicitaron -como por ejemplo el área de Género del Organismo provincial de Niñez y Adolescencia- a fin de capacitar a los equipos técnicos que trabajaban sobre todo en el sistema de protección. Asimismo, se promueve instancias que buscan ampliar los conocimientos adquiridos a través de los contenidos previstos en la Ley Micaela.

El organismo se propuso como estrategia trabajar con la administración pública provincial, con el objetivo de que se incorpore esta mirada sobre las masculinidades y la problematización de ciertos estereotipos de género. Trabajo que está destinado a quienes llevan a cabo actividades de promoción y protección.

En salud, se están realizando capacitaciones con perspectiva de género y de masculinidades para los trabajadores de los Centros Provinciales de Atención (CPA) y en diferentes servicios de asistencia.

Respecto a la articulación con las organizaciones sociales de "varones que repiensen los mandatos de masculinidad", como el ejercicio de sus propias violencias, micromachismos, cómo desarmar ciertos lazos de complicidad machista. Lo mismo en relación al trabajo con los clubes. Además de realizar actividades de sensibilización, el objetivo es trabajar en territorio con referencias o dirigentes concretos, sindicales, barriales, de clubes y en la administración pública, con quienes están pensando ciertas políticas preventivas o inclusive de abordaje, pero que incorporan esta mirada, pensando los recursos para incorporar la misma en quienes ya están trabajando con este tema.

Con los varones de organizaciones que son referentes y ocupan tareas masculinizadas, las acciones del área están dirigidas a la reflexión y revisión de sus prácticas -sobre todo en materia vincular-, a fin de que empiecen a ocupar esos lugares desde otras perspectivas. El objetivo es (re)pensar el vínculo entre la noción de "cuidado" y el rol de los varones, para incorporar nuevas miradas inclusive puedan ir desactivando ciertas formas de violencia.

En cuanto al diagnóstico, lo hicieron las personas que además trabajan con temáticas de consumos problemáticos: *"(...) Se dieron cuenta que la mayoría de las personas con las que trabajaban eran varones, algo capaz que el ejercicio del mandato de la masculinidad tenía que ver con eso. El ejercicio de violencia y el consumo problemático (...)".* En relación al abordaje de lo vincular.

El funcionario reflexionó sobre lo relativo de la capacidad instalada que puede dejar un taller solicitado por un municipio en un territorio tan extenso como la provincia de Buenos Aires..

Por eso pensamos en esto:" replicadores de modos de habitar la masculinidad de manera igualitaria, trabajar con quienes laburan en políticas concretas dentro del Estado en la incorporación de esta mirada"

También agregó: "(...) estamos articulando con quienes trabajan en Tránsito, por ejemplo, en las campañas preventivas, ir pensando quiénes son la mayoría de las personas que cometen los accidentes de tránsito, y qué relación tiene eso con la masculinidad (...)". "(...)Digo, no es solo sensibilización, sino ir echando luz e incorporando cómo la masculinidad en términos relacionales, de relaciones de desigualdad y poder, que es en definitiva lo que nos interesa de la masculinidad (no tanto en términos identitarios sino por cómo reproduce las relaciones de

desigualdad y poder en términos de género y sexuales). Echando luz sobre eso se habilitan otros lugares del Estado a pensar sus propias problemáticas, tanto preventivamente como en el abordaje”. Señaló el funcionario respecto de la articulación con otros organismos.

La estrategia de abordaje

La estrategia se encuentra en una etapa de planificación destinada a la creación y el fortalecimiento de los dispositivos para el abordaje de los varones que ejercen violencia por razones de género. En este sentido, los esfuerzos buscan trascender la exclusividad del trabajo con aquellos varones que tienen algún conflicto con la ley.

En relación a ello el funcionario señaló: *“(...) Venimos pensando en la dimensión clasista que tiene La Ley. ¿Entonces, con qué varones terminamos trabajando en definitiva, y cómo terminás ratificando la idea de que la violencia de género sucede en los sectores populares? (...) consideramos necesario ir profundizando las estrategias no punitivas en el trabajo con varones que ejercen violencia de género (...).”*

Esta dimensión aparece como un elemento fundamental para el ministerio -ir creando cada vez más estrategias no punitivas- pero no quedar simplemente en el sistema de derivaciones,. Sin embargo, se manifiesta que hoy en día hay que dar respuesta concreta a los varones que ya están dentro del sistema policial y necesitan ser derivados a algún tipo de dispositivo.

Abordaje: articulación con Poder Judicial

En el marco de la creación del programa, se destacó la importancia de la articulación con el Poder Judicial y los municipios, de manera de dar curso al abordaje de los casos en el ámbito territorial. Esta tarea se da *“(..)* junto con el poder judicial, para que lo tenga en cuenta al momento de repensar sus derivaciones (...).” De este modo, destacaron la necesidad de un abordaje integral con los varones que ejercen violencia de género, que requieran seguimiento. *“(...) Al ver la necesidad, se crea el dispositivo o se fortalece, empiezan a trabajar de manera conjunta (...).”*

Ministerio de Trabajo

A partir de las entrevistas realizadas se obtuvo un panorama amplio acerca del funcionamiento e implementación de las políticas públicas en materia de Masculinidades y Género promovidas por el Instituto Provincial de Formación Laboral (IPFL), perteneciente al Ministerio de Trabajo de la Provincia, a cargo del Director Ejecutivo Damián Ledesma.

Desde Trabajo se impulsa una medida entendida como un “*paraguas*” para todas las formaciones laborales del Ministerio de Trabajo, y a partir de allí se está trabajando con algunos programas más específicos como el vinculado a oficios y géneros. Se lanzó el 23 de octubre de 2020 el Programa “Capacitar y Formar Para el Trabajo”⁴ el cual promueve la perspectiva de género y la eliminación de toda forma de discriminación y violencia en el mundo laboral. Tiene como objetivo diseñar, impulsar, implementar, supervisar y evaluar las políticas de capacitación laboral y formación para el trabajo en el ámbito de dicha cartera. Promueve la inclusión socio laboral de poblaciones vulnerables y vulneradas, en particular jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas en contexto de encierro y personas del colectivo LGTBIQ+, de modo de orientar la oferta y la gestión formativa que permitan revertir la discriminación de acceso al empleo decente.

Informaron que durante el año 2020 el objetivo fue trabajar en la reglamentación de todas estas acciones, por lo cual se está llevando a cabo la Campaña “Oficios Sin Prejuicios”⁵ que apunta a que la oferta formativa y la inserción laboral sea inclusiva y accesible para todas las personas, sin distinción de género. La misma inició el 30 de octubre del año 2020⁶ y contó con el acompañamiento del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, la Dirección General de Cultura y Educación. Se trató de una iniciativa conjunta entre la Dirección de Políticas para la Dirección de Equidad Laboral, Formación para el Trabajo, Políticas de Cuidado del Ministerio Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y el Instituto Provincial de Formación Laboral del Ministerio de Trabajo.

4

https://www.gba.gob.ar/trabajo/noticias/se_lanz%C3%B3_el_programa_%E2%80%9Ccapacitar_y_formar_para_el_trabajo%E2%80%9D

⁵ https://www.gba.gob.ar/mujeres/campanas/oficios_sin_prejuicios

⁶ <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/noticias/lanzamiento-de-la-campa%C3%B1a-oficios-sin-prejuicios>

Se rastrearon testimonios provenientes de los Centros de Formación Laboral (CFL) sobre la elecciones de los diferentes oficios que ofrecen las localidades de la provincia de Buenos Aires, con el objetivo de difundir la campaña “Oficios Sin Prejuicios” e invitar a la posibilidad de elegir libremente.⁷

Se sumó también a la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia para trabajar la visibilización de las mujeres que desarrollan tareas de oficio masculinizadas, que estén estudiando “*oficios rudos*” y mujeres insertas en empresas -en sectores de actividad también masculinizados, dando un mensaje de que las mujeres pueden trabajar o estudiar este tipo de oficios. En relación a los oficios, manifestaron: “(...) *En los cursos y oficios que están tradicionalmente vinculados a varones había 90% de varones y en aquellos oficios tradicionalmente vinculados a mujeres, había también un porcentaje de más del 70-80% vinculado con mujeres. Este es nuestro mapa de acción, nuestro mapa de inserción. Obviamente nos preguntamos por qué se daba esto y estaba todo el sistema hecho para que las mujeres no puedan ingresar ni permanecer: por el equipo de gestión, por los instructores y también por la parte empleadora que después no toma a las mujeres. De pronto se forma una mecánica y después no hay ningún taller que las toma, se forma una albañil y después tampoco sobrevive en las obras porque hay violencia, hay acoso, hay discriminación y hay falta de predisposición de las entidades empleadoras para tomarlas (...)*”

En relación con el punto sobre el diseño e implementación de la política pública con perspectiva de género al interior del IPFL pudieron analizar y hacer un diagnóstico “*bastante pulido y al calor de la problematización*” de la agenda pública vinculada a las cuestiones de género, y decidieron abordar la temática de la formación profesional, para promover la sensibilización y reflexión en relación a esta problemática. En este sentido, se confeccionó una guía con Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la formación⁸, ya que consideran que “(...) *los espacios formativos y las instituciones que forman a los futuros trabajadores tienen un rol social que aportar. Es bastante frecuente y evidente la forma en que las instituciones educativas pueden revertir la discriminación o pueden acompañar la reproducción de estas desigualdades (...)*”.

⁷ <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/genero-testimonios>

⁸ <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/lineamientos-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-cfl.pdf>

La formación profesional tal cual se presenta hoy reproduce desigualdades y segregación horizontal que se traducen en términos de inserción ocupacional de mujeres y colectivos no binarios. En relación a este punto, manifestaron: “(...) también ahí pensamos que podríamos hacer un esfuerzo y de hecho lo venimos haciendo, para poder agregar algunas pautas y empezar a trabajar con un proceso de sensibilización en las estructuras formativas para visibilizar este tema, que está vinculado con un montón de pautas discriminatorias, no solamente la desigualdad en el mundo del trabajo que eso también nos genera un montón de otras complicaciones posteriores: cuando vemos que la mujer cobra menos, se inserta menos, tiene una tasa de actividad laboral menor, tiene una tasa de subocupación mayor, tiene una tasa de desempleo mayor que los varones. (...) Todos estos indicadores laborales perjudican la autonomía y la capacidad que tienen las mujeres de igualar hacia dentro del hogar estas cuestiones que estamos viendo en la actualidad, atravesadas por violencia (...)”.

Comentaron que forman parte de un grupo que se llama Centro Atenea⁹, espacio desde el cual trabajan en investigaciones vinculadas a género y al mundo del trabajo. A saber, la discusión en torno a la discriminación que se presenta en el espacio donde se desarrollan las tareas, las relaciones laborales respecto a las mujeres y los colectivos no binarios. A través del mismo, comenzaron a problematizar el sistema de formación profesional. Por qué se discrimina a las mujeres y colectivos no binarios de/en los oficios tradicionalmente masculinizados.

Recursos humanos

En función de poder pensar en los recursos humanos con los que se cuentan para llevar adelante las iniciativas anteriormente descritas, las autoridades expresaron que existen equipos de conducción de los centros, los instructores que están llevando a cabo las tareas de formación, los y las estudiantes y los sindicatos, de los cuales algunos son también entidades convenientes con el Instituto para brindar la formación laboral; y los actores del mundo del trabajo que son las empresas y también los sindicatos. “La vinculación del centro con el estudiantado no termina en la puerta, no termina en la formación cuando concluye o se certifica. Hay que hacer un acompañamiento para ver trayectorias laborales exitosas a partir de la certificación; por eso nos propusimos diferentes acciones que articulan con cada uno de estos actores”.

⁹ <http://ateneacentro.com.ar/>

Para trabajar de forma específica con los equipos de conducción, a principios del año 2020, iniciaron reuniones con 6 directivos, aproximadamente, de los CFL de las diferentes regiones educativas de la provincia de Buenos Aires, con el objetivo de identificar qué acciones se fueron desarrollando. De este primer diagnóstico se detectó que algunos CFL contaban con cierta trayectoria en el plano educativo, en conjunto con sus comunidades, municipios y organizaciones sociales.

“(...) Había centros que ya venían trabajando, que tenían incorporado el enfoque de género, y había otros centros que recién estaban iniciándose a trabajar, entonces tenían más dudas acerca de cómo incorporarlos. La idea era compartir en estos espacios las experiencias de los diferentes centros y saber también las resistencias que habían tenido a la hora de incorporar el enfoque de género y cuáles eran los acompañamientos que podían necesitar para poder continuar (...)”.

Alcance territorial

Al momento del relevamiento se pudo especificar que se coordinaban 203 CFL, insertos en los 135 municipios bonaerenses y que tienen una matrícula anual que varía entre los 105.000 y 114.000 estudiantes, egresados y egresadas anualmente que se forman en más de 25 sectores de actividad económica, con un plantel docente de aproximadamente 5.000 instructores y 1.300 personas vinculadas a la atención diaria de los CFL.

Estrategia de comunicación en contexto de ASPO

En 2020 se dio inicio a reuniones en forma virtual y de lo cual se destaca que esta modalidad les permitió realizar un recorrido de gran alcance en las regiones educativas y centros que, de manera presencial, hubiera resultado difícil. Inclusive pudieron congregar en la misma reunión a centros de diferentes regiones educativas. De esos encuentros surgieron demandas específicas de cada centro, las problemáticas que identificaban entre ellos la incapacidad para resolver cómo aplicar y llevar adelante el enfoque de género.

“(...) Nosotros hablamos de nuestros lineamientos que son la posibilidad de incorporar el lenguaje inclusivo referido a la difusión de los diferentes cursos que se dictan en los centros y en toda la comunicación para la comunidad; hablamos de la posibilidad de generar protocolos de actuación en casos de violencia, por ejemplo que los centros tengan cartelería acerca de

los números, los recursoros, para que si se genera una situación de violencia saber cómo accionar en estas situaciones, que los instructores e instructoras también sepan. También hablar de las asimetrías en el mundo del trabajo, de que estas asimetrías corresponden a los estereotipos y los roles de género, que los centros también a la hora de ofrecer los cursos deberían ser centros inclusivos, que tomen la situación de oferta de los cursos como una instancia importante para que los y las estudiantes puedan decidir sin prejuicio, que no les muestren por su identidad de género los cursos que tengan que ver con el estereotipo de género sino que les brinden la oportunidad de elegir dentro de la totalidad del abanico de oferta formativa (...)”.

Articulación con otras instituciones

La propuesta que se inició el año pasado apunta a generar algunos incentivos que logren de alguna manera ir armonizando un proceso de colaboración junto con otras instituciones que también están trabajando políticas de género. Expresan “(...) porque obviamente solos no vamos a poder cambiar este proceso -que es lo que queremos- pero sí acoplándonos con muchas organizaciones sindicales que increíblemente vienen trayendo propuestas muy novedosas, con el Ministerio de las Mujeres nacional y provincial, es decir, juntar todas las baterías de políticas y ponerlas en función de una estrategia más integral y colectiva, que dé respuestas concretas hacia este problema (...)”.

Comentaron que asumieron el desafío y el déficit que tiene la Formación Profesional a la hora de revertir las desigualdades de las mujeres y colectivos no binarios en su inserción al mercado de trabajo. “ (...) Lo que nosotros tenemos en los cursos, de alguna manera "espeja" la segregación horizontal ocupacional que vemos en el mundo del trabajo, es decir, se ve también en los espacios formativos y en la cultura de las instituciones también (...)”.

A partir de reuniones realizadas fueron elaborando acciones, ya que los CFP demandaban capacitación “(...) nos decían que ellos necesitaban capacitación para los y las instructores, capacitación para los equipos de conducción. A partir de esas demandas realizamos un curso, que en este momento se está desarrollando la primera edición. Lo realizamos en conjunto con la plataforma del Instituto Provincial de Acción Cooperativa (IPAC)¹⁰ y tiene una primera parte que habla de todas las asimetrías en el mundo del trabajo: la brecha salarial, etcétera.

¹⁰ https://www.gba.gob.ar/produccion/areas_de_trabajo/cooperativas

y un segundo módulo que habla específicamente de cómo se traducen o se reproducen estas brechas en la formación laboral y a partir de éstas, diferentes acciones que tengan que ver con la vida cotidiana de los centros y con cómo hacerlos más inclusivos (...)”.

Además de este curso del IPAC elaboraron con el área de Comunicación del IPCL una guía práctica acerca de cómo incorporar el lenguaje inclusivo¹¹.

Se realizó la articulación con el Ministerio de las Mujeres a través de lo cual se confeccionó la Guía de Comunicación para Centros de Formación Laboral¹² como una herramienta para el diseño de flyers y materiales de difusión de cursos libres de estereotipos de género. Por ejemplo, en el curso de mecánica que no haya un hombre con un instrumento de trabajo, sino que sea algo que no llame a un estereotipo de género, para que todas las personas sientan que esa oferta también es para ellos y ella. Además de la guía, difundimos los diseños para cada tipo de redes, hay centros que manejan Facebook, que manejan Instagram, que tienen web, y hay otros que no tienen todas las redes, pero se diseñó para que ellos tengan y se puso a su disposición.

Se presentó un módulo de una clase virtual para el diseño curricular de formación de instructores e instructoras donde se incorporan las asimetrías en el mundo del trabajo y las acciones positivas de parte del Estado. Los CFL tienen ramas de familias profesionales masculinizadas, en donde la mayoría del personal son hombres y los instructores también. Eso genera la necesidad de sensibilizar en las asimetrías y en las jerarquías que se generan en el mundo del trabajo porque es lo que hace a la permanencia de las mujeres dentro de los CFL. *“Los equipos de conducción nos decían (...) ‘por ahí tuvimos cuatro, tres, dos mujeres que venían se acercaban, se anotaban, pero no terminaban y nunca nos preguntamos por qué estas mujeres no terminaban. Si era porque no se sentían incluidas en los equipos, si era porque habían sentido alguna situación de discriminación, etcétera’. Entonces generar estas instancias de sensibilización para que los instructores entiendan cuáles son las resistencias que tienen que llevar adelante las mujeres a la hora de incorporarse en estos trabajos*

¹¹ Pautas para una Comunicación no Sexista. Disponible en:
<https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/guia-de-comunicacion-no-sexista.pdf>

Guía de Comunicación para Centros de Formación Laboral. Disponible en:

¹²

<https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/orientaciones-pedagogicas/Guia%20de%20Comunicacion%20para%20CFL.pdf>

masculinizados nos va a servir para que tengan mejor contención y mayor acompañamiento para poder sortear estas resistencias y poder llegar a certificarse (...)”.

Sindicatos

Se realizó también una articulación con la Fundación UOCRA, a través de Uocra Mujeres¹³, para capacitar en Talleres de sensibilización en Género¹⁴ específicos para los Centros de Formación que están conveniados con la Fundación en Provincia de Buenos Aires, tanto en los equipos de conducción como con los instructores e instructoras.

Las conducciones de los sindicatos están masculinizadas, las líneas políticas que tienen cargos de conducción son varones y en los cuadros intermedios, hay mujeres. Ellas son las voces que traccionan la discusión. Comentaron: “(...) *tuvimos muy buena experiencia con AMEP, que es un sindicato docente del sector técnico que vienen liderando un proceso muy interesante de discusión, producto de la activación de algunas compañeras (...)*”.

El motivo de articular con los sindicatos forma parte de una estrategia de sensibilización en los tipos de conducción y en los instructores de la institución, “(...) *porque si no cambiamos eso, por más políticas de cupo¹⁵ que estemos poniendo para mujeres y colectivos no binarios va a ser muy difícil si no se tiene internalizado eso(...)*”.

El ministerio tiene a su cargo a través del Decreto reglamentario 1473/19 la creación del “Registro de Solicitantes de Empleo Amancay Diana Sacayán”¹⁶ en el que se asientan las postulaciones de personas travestis, transexuales y transgénero que aspiren a ocupar vacantes abiertas o reservadas bajo la Ley 14.783. Quedará garantizada la confidencialidad de toda la información incluida en el Registro. La implementación se da en articulación con el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires.

¹³ <https://mujeres.uocra.org/>

¹⁴ Talleres de Sensibilización en Géneros junto a la Fundación UOCRA. Disponible en: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/noticias/taller-de-sensibilizaci%C3%B3n-en-g%C3%A9neros-junto-fundaci%C3%B3n-uocra>

¹⁵ <https://www.trabajo.gba.gov.ar/registro-diana-sacayan>

¹⁶ <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/content/legislaci%C3%B3n-provincial-ley-de-reservas-de-puestos-de-trabajo-personas-travestis-transexuales>

Abordaje de la violencia en los territorios

Respecto a ejes no vinculados directamente a la deconstrucción de la masculinidad hegemónica, pero sí relacionados a la violencia de género que se reproduce a través de ella, se realizan distintas acciones de intervención y prevención. En este sentido mencionaron la realización de una capacitación en conjunto con el Ministerio de las Mujeres, con la Subsecretaría de Violencias en donde se acercó el recurso del Ministerio y además dónde deberían ir los centros a buscar en su comunidad, la información sobre el accionar dentro de un caso de violencia. Sucede que los centros son pilares en la comunidad y hay muchos que están conveniados con los municipios, y éstos tienen direcciones de políticas de género en su mayoría, que ya tienen protocolos dentro de cada territorio.

Desde el IPFL se brinda información a los CFL acerca de cómo se debe proceder en cada municipio para poder generar un protocolo y que cada institución tenga un protocolo interno frente a casos de violencia. *“(…) Algunos Centros han tenido casos de situaciones de violencia pero no dentro de las aulas, pero sí por ejemplo que un agresor buscara a una alumna y que esa persona haya tenido alguna denuncia o alumnas que han dejado de asistir y era porque su pareja no las dejaba ir a estudiar (...)”*. A partir de estas acciones se hizo esta capacitación y se orientó cómo debían proceder los centros para crear ese protocolo: cómo reconocer una situación de violencia de género, porque también sucede que a veces no se daban cuenta los centros o hay alguna cuestión en la estructura educativa de decir *“(…)no es nuestra responsabilidad, somos CFL, estamos para brindar formación, no para actuar en este tipo de situaciones, porque son mayores de edad. No es lo mismo cuando la situación se da en menores, que las Escuelas tienen que accionar. Como estamos hablando de mayores de edad, la responsabilidad pasa más por una iniciativa. Por eso sensibilizamos a los equipos de conducción para que, si se dan este tipo de situaciones, involucrarse, y de qué manera hacerlo (...)”*.

Se piensa a los centros dentro de una comunidad, por lo que deben adherir a los convenios preexistentes en cada municipio, como así también espacios de atención, comisarías, articulaciones con la Justicia, fiscalías, entre otros recursos. *“(…) ésta es una ingeniería institucional para hacer el seguimiento. Nosotros no tenemos la capacidad para ir a los 135 municipios para hacer el seguimiento y esto es una cuestión de cuerpo a cuerpo muchas veces, entonces la idea es descansar en la órbita municipal. Nosotros sí mandamos la Guía para*

*derivar*¹⁷ (...). Todos los centros cuentan con los contactos telefónicos y la normativa vigente disponibles para realizar derivaciones ante situaciones de urgencia por violencia..

Ministerio de Justicia. Patronato de Liberados

Durante la entrevista con Laura Yebra y Marcela Guzmán, funcionarias de la secretaría del Patronato de Liberados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires, explicaron las acciones que llevan a cabo en relación la temática, a través de dispositivos territoriales de abordaje específico para quienes estuvieron detenidos por delitos de ejercicio de violencia de género y se describieron las bases sobre las que se construyeron los 40 dispositivos de “Nuevas Masculinidades” que se presentaron oficialmente en abril de 2021¹⁸.

Previo a la actual gestión provincial funcionaban ocho de estos dispositivos, distribuidos principalmente en el AMBA y Mar del Plata. Cuando inició la actual gestión el objetivo principal del área se centró en poder afianzarlos y en la conformación de nuevos equipos, a fin de poder garantizar el abordaje integral que prevé la Ley Nacional. Para ello fue clave el relevamiento de los recursos humanos con que contaban en toda la Provincia, sobre todo de quienes tuvieran interés de trabajar en una problemática de tanta complejidad.

Las funcionarias explicaron sucintamente el proceso de conformación: “(...) *Hasta marzo de 2020 teníamos esos 8 equipos. En los primeros meses de la pandemia terminaron la capacitación otros seis equipos que habían quedado de la gestión anterior, que habían hecho dos tramos de capacitación y les faltaba el último tramo. Nos encargamos de que esas personas terminaran su capacitación. Y ahí armamos una capacitación en conjunto con el Ministerio de las Mujeres, que fueron quienes realizaron todo ese tercer tramo de esos trabajadores, que eran seis equipos más. En septiembre se lanzó la capacitación para los nuevos equipos, en los*

¹⁷ ¿De qué hablamos cuando decimos “violencias por motivos de género”? Disponible en: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/guia-sobre-violencia-por-motivo-de-genero.pdf>

¹⁸

https://www.gba.gov.ar/justicia_y_ddhh/noticias/presentaron_40_nuevos_dispositivos_de_atenci%C3%B3n_de_nuevas_masculinidades

cuales se anotaron 170 trabajadores de Patronato. Esa capacitación ya terminó, estamos haciendo como el relevamiento final de los equipos. Pero al día de hoy tenemos 35 equipos más, sumados a esos 14 que nos habían quedado anteriormente en septiembre (49), dispuestos en toda la provincia (...).

En Abril 2021 el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, junto a los Ministerios de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Nación y de Provincia, presentaron los 40 dispositivos de atención en “Nuevas Masculinidades”, tras un trabajo articulado se capacitaron a más de 150 trabajadoras/es de diferentes regiones bonaerenses, a fin de multiplicar los espacios de atención psico-socioeducativos para el abordaje de los varones que ejercen violencia de género; trabajo que posibilitó el lanzamiento de estos nuevos espacios.

Otros objetivos, para el desarrollo de esta política pública

- Unificar criterios acerca de conceptualizaciones claves en la temática, coordinando a todos los equipos bajo una misma perspectiva de abordaje.
- Visibilizar la labor del área, para favorecer el trabajo articulado. El trabajo articulado no sólo resulta importante para garantizar la integralidad en el abordaje de lo complejo y de la intersectorialidad sino también porque existe una intervención judicial desde diferentes fueros, en un mismo caso: *“(...) Nos pasó con Juzgados de Paz que nos estuvimos reuniendo, y nos decían ‘si bien nosotros trabajamos en violencia de género y somos los encargados de poner las restricciones y las medidas protectoras para las mujeres víctimas de violencia, del cuidado de los hijos, queremos trabajar de manera articulada estos casos’. Porque las personas son exactamente las mismas, son fueros diferentes el Juzgado de Paz o de Familia y que después va a tener una causa penal, entonces cómo poder hacer un abordaje y trabajar para optimizar recursos (...)*”.
- Fomentar un abordaje con perspectiva de Derechos, prestando atención a los efectos simbólicos de la praxis misma. Las formas de nombrar a quienes va dirigido el Programa resulta clave: *“(...) Pasamos de ‘hombres violentos’, de un abordaje de hombres violentos, a ‘varones que ejercen violencia’ y después a ‘masculinidades’ (...)*”.
- Ofrecer capacitación continua a los equipos de profesionales y supervisiones de casos, para dar lugar a una demanda proveniente de las y los mismos trabajadores. *“(...) El espacio de supervisión -todes les psicólogos lo sabemos- es un espacio muy necesario, como así*

además los espacios de intercambio con otros equipos, para poder socializar. Estas cuestiones son elementales para poder enriquecerse y seguir trabajando (...) En la primera instancia estuvimos capacitados en el año 2017 por RETEM. Estos equipos son de formadores y psicosocioeducativos; y en esto del trabajo grupal. Actualmente articulamos estas supervisiones con la Dirección de Masculinidades del Ministerio de las Mujeres, para ver justamente las variables virtuales, los obstáculos y dificultades que se presentaban; y además poder trabajar casos puntuales (...)”.

-Trascender el lugar simbólico de tutelado y de control, que arrastra el Patronato de Liberados en el imaginario social, más allá de que ya se hayan instaurado otras lógicas desde las políticas públicas implementadas. “(...) *Eso también es otro de los desafíos y cuestiones que como gestión se han planteado; de correr a Patronato de Liberados del lugar de "control". Nosotros pretendemos que sea un lugar de inclusión. Trabajando desde la perspectiva de Derechos Humanos y de Género, en este sentido, y pensando en la asistencia y tratamiento que se puede dar y no tanto del control (...) La persona se presenta igual -a firmar en Patronato-. Pero se presenta para otra cosa: para poder trabajar y elaborar otras cuestiones que por ahí lo llevaron a la causa judicial que tiene (...)*”.

Recursos humanos

Una de las dificultades con que se encontraron en el área al asumir sus funciones fue la escasez de personal capacitado en la temática para la conformación de equipos interdisciplinarios en todo el territorio de la Provincia. Las funcionarias explicaron que el Patronato de Liberados cuenta con una planta de profesionales, en su mayoría, con trabajadoras y trabajadores sociales, y pocas y pocos psicólogos. El cambio de gestión trajo aparejado algunos movimientos de trabajadoras y trabajadores que redujo la planta de recursos humanos.

El área organizó capacitaciones abiertas a profesionales que quisieran formarse para poder trabajar luego en la temática, bajo la modalidad grupal. Suponían que -producto de la ya conocida resistencia a trabajar con varones que ejercieron violencias- no habría adhesión a la propuesta. Sin embargo, la convocatoria superó sus expectativas. “(...) *Armamos un conversatorio de lanzamiento, el día que iba a salir adelante la capacitación, a principios de septiembre, y 400 personas ingresaron a escuchar ese conversatorio, un día de semana a las 11 de la mañana. Ahí dijimos ‘bueno, evidentemente acá... o sea’, era específico de dispositivos, de cómo se trabajaba en los dispositivos masculinidades hegemónicas y*

dispositivos de abordaje. Evidentemente la temática convoca, hay un interés en querer trabajar esto porque a ver, el problema es real, existe en todos los territorios, no saben cómo abordarlo y quieren intervenir de otra manera con todas las herramientas profesionales. En el Patronato todos los que trabajan en territorio son profesionales que están capacitados para poder hacerlo (...)”.

Ante esta realidad, el área decidió ampliar la convocatoria de capacitación y hacerla extensiva a profesionales interesadas e interesados en la temática, por fuera del Patronato de Liberados. *“(...) Lo que hicimos también fue una articulación: permitir que en esta capacitación los equipos no fueran sólo de Patronato, sino que en los lugares del interior -donde según el relevamiento que habíamos hecho, había dos trabajadores en una delegación- pudieran articular con profesionales de otras instituciones públicas -del hospital, del Juzgado de Paz- que también estuvieran interesados en hacer este abordaje. Donde ahí recibiríamos, en esos casos, los derivados judicialmente, del Fuero Penal, y por ahí de juzgados de Familia. Por eso se anotaron tantos trabajadores (...)*”.

Otro efecto inesperado, además de la masiva adhesión inicial a la propuesta por parte de las y los profesionales, fue la continuidad durante el proceso: *“(...) También para la Dirección de Capacitación fue una sorpresa el hecho de cuántos terminaron la capacitación. Desde el área de capacitaciones nos decían que hay una estadística de que termina siempre el 30 o 40% de todos los que se anotan en las capacitaciones. Y en el nuestro terminaron el 68%. Dijimos ‘bueno, ya ahí tenía todo un récord la dirección de Capacitación’, la nuestra y la del Ministerio de las Mujeres. Eso ha sido un logro que nos sorprendió para bien, superó todas las expectativas que podíamos tener en la constitución de equipos para seguir trabajando. Por eso decía que esta situación de pandemia, la virtualidad y el Zoom, nos ayudaron. Porque nos acercaron a territorios (...)*”.

Articulación con otros organismos

En cuanto al trabajo articulado e intersectorial, las funcionarias relataron que inmediatamente tomaron en cuenta la necesidad de sostener un trabajo conjunto con el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad Sexual, las mesas locales y el Poder Judicial. Esos tres pilares constituyeron el mayor foco de interés para empezar a organizar la red asistencial que posibilite el desarrollo y sostenimiento de los dispositivos de abordaje: en la capacitación, supervisión,

derivaciones desde los juzgados, visibilización del área como referente junto al Servicio Penitenciario Bonaerense.

La articulación con la Dirección de Masculinidades del Ministerio de las Mujeres ha posibilitado concretar los espacios de supervisión que los equipos de profesionales solicitaban desde el inicio de los mismos. *“(...) Uno de los logros, el hecho de que hayamos conseguido las supervisiones, algo que siempre se venía pidiendo. En esta construcción de los trabajadores como parte de un equipo era una demanda, más allá de las capacitaciones continuas. Son espacios que uno como trabajador los puede buscar en otros lugares, de manera particular, pero nos resulta importante que fueran institucionales. El espacio de supervisión, es básico, por lo que genera contratransferencialmente en quienes coordinan los grupos (...)”*.

Algunas estrategias en contexto de pandemia

Respecto de la organización del trabajo en el contexto COVID 19 en el que asumieron sus funciones, relatan que debieron implementar algunas modificaciones en la manera de trabajar, como es el abordaje en la virtualidad: *“(...) Llevó su tiempo, los primeros meses fueron como de acomodamiento y de entender cómo llevar adelante y cómo poder sostenerlo. Hoy en día ya está instalado, y ya estamos haciendo los seguimientos (...)”*. Informaron que para el funcionamiento de los equipos realizan videollamadas a través de plataformas como *WhatsApp* o *Zoom*. *“(...) Porque también entendimos que nuestros espacios justamente grupales van a ser de las últimas cosas que van a volver a la normalidad previa a la pandemia (...)”*

Lejos de resultar disruptivo el contexto de aislamiento obligatorio, el área pudo capitalizar la implementación de la tecnología a su favor y destinar los espacios virtuales de comunicación para articulación entre equipos de diferentes puntos de la provincia, capacitaciones y supervisiones. *“(...) Esta situación de pandemia, la virtualidad, los grupos WhatsApp con cada equipo y el Zoom, nos ayudaron. Porque nos acercaron a territorios de distancia territorial, como Villarino, Tornquist, que no hubiéramos podido llegar nunca (...) Antes nos juntábamos cada tres meses, se hacía alguna reunión. Pero viajaban, los de Mar del Plata tenían que venir... era muy complejo... Venir para una reunión de 3 horas; finalmente era más largo el viaje que la reunión. Entonces era complejo sostenerlo. (...) La tecnología fue enriquecedora, mucho más informal por ahí que lo institucional -a lo que una está acostumbrada- pero sirvió para compartir, ser más cercanos, y que los equipos vieran que uno estaba dispuesto a atender cualquier situación compleja que se presentara inmediatamente, e intentar resolverla a pesar*

de todas las dificultades de esta situación. (...) Para estar comunicados de forma más rápida y directa, no esperar que nos mandaran un mail si pasaba algo... sirvió para compartir un montón de flyers y material que estaba circulando, de conversatorios; poder tener un trabajo articulado con las demás instituciones, me parece que es muy importante (...).”

Alcance Territorial

Respecto de la distribución y alcance territorial de estos equipos, explicaron que el territorio de la Provincia de Buenos Aires está dividido en 10 regiones, con delegaciones del Patronato en cada municipio. La creación de dispositivos se focalizó en las ciudades más densamente pobladas, garantizando la presencia de dispositivos en todas las regiones.

La singularidad del trabajo de nuevas masculinidades en dispositivos grupales

Uno de los escollos iniciales suscitados en la praxis misma, fue la dificultad para detectar quienes resultarían beneficiarios de los dispositivos. La reciente modificación en las tipificaciones de los delitos desde el Poder Judicial -explicitando “violencia de género”- en aquellas causas en las que, anteriormente, figuraban “lesiones”, “amenazas”, “homicidios”, de manera general, sin detallar.

Según refieren las funcionarias, progresivamente algunos juzgados vienen tomando dimensión de la importancia que conlleva dichas nomenclaturas en las caratulas de cada caso para poder generar abordajes específicos, organizar una estadística de mayor rigurosidad, y desarrollar evaluaciones serias respecto de datos valiosos -como tasas de reincidencias, zonas de mayor vulnerabilidad en la problemática, entre otros. “(...) *Previamente lo teníamos que detectar en entrevistas nosotros, por el tipo de delito que tenía. Llegaban como lesiones, lesiones leves, desobediencia... Uno tenía que detectar, en territorio y en las entrevistas que le hace a la persona, si ese delito por el cual está imputado se dio en el marco de violencia de género (...).*”

Otra de las complejidades vivenciadas en los espacios grupales de nuevas masculinidades ha sido, según relatan, definir los criterios de admisibilidad; “(...) *poder determinar qué casos eran para dispositivo y cuáles no, de todos los que llegaban a Patronato (...)*”.

Explicaron que los casos donde existen previamente otras patologías, donde existan adicciones, o donde se haya perpetrado algún delito contra la integridad sexual, quedarían excluidos de la participación del grupo.

Para evaluarlo se desarrollan las llamadas “entrevistas de admisión”, donde, además de detectar la presencia de estos ítems, las y los profesionales se enfocan en explicitar el encuadre de trabajo y evaluar si existe una demanda por parte del posible participante, más allá de la recomendación judicial.

En caso de no existir dicha demanda -como se evidencia en la amplia mayoría de casos- las y los profesionales dedican los primeros encuentros a consolidarla. “(...) *la importancia de poder construir demanda con las personas que asisten. Porque a nosotros no viene nadie voluntariamente a decir ‘quiero trabajar la problemática de violencia de género’. Los está enviando un juez, al Patronato o directamente al dispositivo de masculinidades. Entonces primero es explicar qué sería un dispositivo y poder construir demanda, para que se implique, y esto de lo que hablamos, justamente poder trabajar sobre la subjetividad. Esos son los desafíos, los más complicados. En principio están todas las resistencias -lógico- para poder poner en palabras... y te vas dando cuenta de los cambios. El primer día llegan diciendo ‘yo no voy a hablar delante de todo el grupo sobre mi vida personal, espero que acá sea muy general los temas que se tratan’... Donde uno les da ese lugar de ‘sí, vos no estás obligado a hablar de tu vida’; y no les dura ni media hora del grupo donde ya cada uno empezó a hablar de su situación personal. Entonces se da cuenta que esto de trabajar cómo se sienten identificados, poder socializar y poner en palabras lo que les pasa, permite trabajar estas cuestiones. (...) Uno visualiza los logros que ha tenido, o los cambios de esa persona cuando inicia el dispositivo, durante el proceso, o cuando finaliza el dispositivo y te pide que se quiere quedar a un próximo grupo para seguir trabajando (...)*”.

Construcción de las herramientas previas

El desarrollo de dispositivos grupales interdisciplinarios implica la construcción previa de algunas herramientas básicas, a fin de cumplimentar con las normativas vigentes (Ley N° 26.657 de Salud Mental, entre otras) y con la asistencia integral con perspectiva de Derechos. Tal es el caso de la elaboración de un consentimiento informado y la planificación de criterios para entrevistas de admisión.

Cada organización debe reconstruir aquello estandarizado por la comunidad científica para adaptarlo a su propia realidad institucional “(...) *no era lo mismo una entrevista de admisión en un hospital que la entrevista de admisión que nosotros tenemos que hacer en Patronato, donde hay un proceso judicial penal, y en el cual en esta situación nosotros estaríamos trabajando con una violencia secundaria o terciaria, cuando el daño ya ocurrió y donde hubo una sanción por ese daño (...)*”, refirieron las funcionarias.

Explicaron que esta transformación fue producto de la experiencia en el territorio y consolidó estrategias de trabajo replicables para los nuevos dispositivos: “(...) *Todo eso fue un proceso de años, 2017, 2018 y 2019, por eso fue una realidad cómo se fue modificando y cómo nosotros íbamos notando, al principio los obstáculos que teníamos (porque se nos caían, las personas que venían al dispositivo dejaban de asistir) y cuando pudimos sostener los equipos (vimos) cómo nosotros también nos habíamos modificado... Ahora ya estamos un paso adelante, porque todo eso ya está construido. Todos los equipos nuevos no tienen que empezar a construir de cero sus herramientas de trabajo; sino que ya está... y ya hay un protocolo de intervención (...)*”.

Proyección a futuro

Además de organizar dispositivos grupales para el desarrollo de nuevas masculinidades, y lograr sostenerlo en funcionamiento en toda la provincia, el área proyecta continuar profundizando los desafíos: “(...) *Hoy arrancamos con dispositivos de nuevas masculinidades, pero tenemos pensado planificaciones de dispositivos de consumos problemáticos, dispositivos para abordar cuestiones de delito contra la integridad sexual (...)*”.

Ministerio de Salud

A partir de la entrevista con Pilar Tuculet, titular de la Dirección de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, se dieron a conocer las acciones que se llevan adelante para la atención de los varones que ejercen violencia de género, principalmente cuando este factor está atravesado por el consumo problemático de sustancias.

Asimismo, también se describieron las distintas líneas de acción para garantizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Salud y en articulación con otros organismos.

La Dirección General de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, ubicada en el organigrama del Ministerio de Salud en la órbita de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública y la Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencia de Género, trabaja en el abordaje de distintos tipos de violencias: laborales, de usuarios a trabajadores, de trabajadores hacia usuarios.

Abordaje

En cuanto a los modos de atención, explicaron por parte de las autoridades que no cuentan con una sistematización del abordaje de las masculinidades. En los CPA (Centro de Prevención de Adicciones) se realiza atención a hombres que ejercen violencia por la asociación que se da con el consumo problemático de sustancias.

Desde el Ministerio reconocen que la conformación de un equipo de masculinidades se encuentra en una etapa incipiente. En primera instancia se realizó un relevamiento del trabajo que llevan adelante en los CPA, para luego convocar los equipos a un conversatorio por región sanitaria a fin de recuperar las experiencias y fortalecer estas trayectorias.

En masculinidades hay mucha atención de salud mental a hombres que ejercen violencia. Sin embargo, las autoridades remarcaron que en el abordaje queda por fuera la perspectiva de género. Cuentan con un número considerable de profesiones de la salud del campo de la psicología *“(...) bastante enojados, porque los juzgados les derivan automáticamente hombres por oficio que no tienen una demanda de atención, pero que tienen que atenderse por consumo;*

o para que se les levante una perimetral, o para que se puedan revincular con los hijos. Termina siendo Salud como un efector de control derivado de la Justicia, porque termina siendo, cuando se acredita el tratamiento, quien habilita o no la revinculación, por ejemplo (...).”

Articulación con otras instituciones

La funcionaria destacó el trabajo en conjunto con el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género, y Diversidad Sexual, a través de la Dirección de la Provincia de Masculinidades. En este sentido, organizaron una capacitación sobre masculinidades con objeto *“de encauzar la política de salud en relación a las violencias por razones de género en una perspectiva provincial”*. En esta capacitación también tuvo un rol importante en su organización el equipo del Hospital de Niños Sor María Ludovica a cargo de la coordinación del programa Desaprender¹⁹, para el abordaje terapéutico de hombres que ejercen violencia y quieren dejar de hacerlo.

La trayectoria en materia de género desde el Ministerio

Desde la cartera sanitaria existen dos Secretarías que coordinan las acciones de las Direcciones que se encargan de impulsar la perspectiva de género en el ámbito de la salud pública. Además del área de salud mental y violencia de género, que nos aportó como insumo la información relevada, se creó desde la presente gestión la Dirección Provincial de Equidad de Género, a cargo de la Dra. Sabrina Balaña. En un trabajo conjunto entre ambas secretarías se trabaja el eje vinculado a la Violencia Obstétrica, o Parto Respetado contemplado en las leyes nacionales 25.929 y 26.485, como en su adhesión provincial 15.188. Garantizando el abordaje y acompañamiento de las víctimas, así como también el trabajo con los equipos de salud impulsando la prevención o revictimización.

19

https://www.gba.gob.ar/saludprovincia/noticias/desaprender_el_programa_de_la_provincia_para_hombres_que_ejercen_violencia

Las autoridades manifestaron su preocupación frente a las violencias por discriminación de género. Y en este sentido, la creación del Sistema de Información Estadística de Salud, tuvo el objetivo de construir datos fehacientes a la hora de diseñar política pública, según Tuculet, lo que ocurría era que *“(...) se invisibilizada la violencia en Salud, se camufla con lesiones, atención psicológica, pasa por las guardias (...). Y realmente somos un Ministerio con una responsabilidad fundamental en la prevención del femicidio: las lesiones reiteradas, las lesiones graves”*.

Otra preocupación de la dirección es conocer cuál es la red que articula las acciones en los distintos ámbitos de salud y para ello han iniciado un relevamiento de los dispositivos existentes y la modalidad de intervención que implementan en cada caso. Según manifiesta la entrevistada: *“no hay políticas de institucionalización o de acompañamiento formal, institucional, desde el Estado, de aquellos y aquellas trabajadoras que deciden trabajar y abordar las violencias de modo integral. Hay equipos sueltos, hay comisiones de género, hay equipos de abordaje de violencias, hay cosas muy incipientes, otras históricas (...) y todo ha dependido, hasta ahora, de la buena voluntad de trabajadores/as a quienes les interesó el tema, que han querido trabajar y entienden que el abordaje de las violencias no puede darse y acotarse a lo asistencial; entonces se han ido dando modalidades de trabajo”*.

Entre otras acciones, el ministerio realiza capacitaciones destinadas al personal de la salud. Con objeto de promover y generar la perspectiva de género en los trabajadores de salud que aborden las violencias. Asimismo, se encarga de la producción de materiales de difusión, de la implementación y actualización de los protocolos de abordaje de las violencias familiares y por razones de género.

Además se trabajó en la conformación de equipos abordaje integrales, las violencias por razones de género y de las violencias contra las infancias y juventudes, el otro es de abordaje integral de las masculinidades. Que tendrán por función hacer de nexo, y de vínculo con el territorio de todas estas líneas de trabajo se están conformando

Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

En la entrevista realizada a Sebastian Fonseca, del área de Coordinación de Políticas Educativas y Producción Editorial de la Dirección de Políticas y Prácticas contra la discriminación del INADI sobre las acciones que el organismo viene realizando en función de la ley 26485, (actualizada 27.501/19) art 11 inciso 5.3) en donde se promulga “a) Promover la inclusión de la problemática de la violencia contra las mujeres en todos los programas y acciones de la Secretaría de Derechos humanos de la Nación del INADI, en articulación con el Consejo Federal de Derechos Humanos.

El enfoque que orienta la realización de las producciones, según Fonseca, está atravesado por las teorías del sociólogo vasco, militante de la diversidad sexual, Jokin Azpiazu (Carballo), por su *“posición muy crítica de esta cuestión de las masculinidades y del enfoque. Tiene un enfoque crítico feminista, al cual adhiere, y se sostiene en ese enfoque para visualizar que no hay que perder el eje de que está muy bien esto de las nuevas masculinidades, pero que hay que intentar por todos los medios que no se transforme en una cuestión estética, ¿no? donde se amabilizan las formas, pero se sigue teniendo el poder, tomando las decisiones más importantes”*.

Que si bien hoy *“se cambian pañales, se lleva a los peques a la plaza, pero se sigue manteniendo la idea de que son los proveedores protectores y procreadores, que tradicionalmente han sido. Entonces, cómo pensar y buscar alternativas, tanto de capacitación como de sensibilización y concientización, que incorporen esta mirada crítica para apuntar a una transformación real, verdadera, de las relaciones sociales pensando en relaciones democráticas, igualitarias, inclusivas, equitativas... no violentas”*. Desde el INADI enfatizan que aún falta bastante para llegar a ser un *“varón deconstruido”*, que es algo que aún está en proceso y en revisión constante de las prácticas a medida que se va avanzando en función de las capacitaciones a distintas organizaciones que así lo soliciten.

Como primer diagnóstico de los talleres o capacitaciones se parte de que *“el verdadero problema a nivel social es el desenvolvimiento de esa masculinidad aspiracional, que intentando parecerse a ese ideal, a ese referente de masculinidad dominante, va desplegando violencias de todo tipo y las autojustifica entendiendo que eso es coherente con su propia*

biografía, con su propia construcción de masculinidad. Y que está haciendo lo que tiene que hacer. Está maltratando al compañero que tiene gestos que él considera "femeninos", lo está maltratando porque entiende que esa es una manera de demostrar su propia hombría. Entonces en este sentido también es muy importante pensar, y esto siempre lo remarco, que este sistema, esta lógica de dominación patriarcal, es un verdadero obstáculo para la democracia. El patriarcado se lleva muy mal con la democracia. Si queremos relacionarnos entre personas de manera democrática en la vida cotidiana es fundamental que trabajemos estas temáticas”.

Para empezar a repensar en toda la estructura simbólica que sostiene a la masculinidad hegemónica, se organizaron capacitaciones, charlas y jornadas destinadas a distintas instituciones, como por ejemplo la que se dio al “*gremio de Aeronavegantes para revisar los ejes de la masculinidad desde la construcción social; el pasaje de los mandatos aprendidos tradicionalmente al ejercicio de la violencia y el rol de las instituciones en ese circuito de violencias; y por último, la revisiones de actitudes y comportamientos no conscientes que los varones realizan en la vida cotidiana*”.

Durante el mes de diciembre de 2020 se llevó adelante la capacitación Masculinidades y relaciones de poder. A través de la cual se puso en cuestión el lugar de víctimas y responsables; los mandatos y privilegios de la masculinidad tradicional; la gestión emocional y género; la masculinidad mayoritaria y masculinidad hegemónica; la dominación masculina y desigualdad de género; y los micromachismos.

Entre las líneas de acción que pone en marcha el INADI para contribuir al debate, el intercambio y la difusión de los diferentes aportes en torno a la discriminación, la xenofobia y el racismo, se publicó la revista INCLUSIVE²⁰. En su tercera entrega, la Revista aborda específicamente el eje de las “Masculinidades y discursos de odio”. Se aporta así a la revisión de las masculinidades hegemónicas, desnudando los privilegios y los pactos de complicidad, reflexionando sobre los mandatos de violencia implícitos en esta cultura patriarcal que es fundamental en una Argentina que registra 1 femicidio cada 29 horas. Según se afirma desde su editorial, este es un “*tema que debe pensarse desde las políticas públicas, atendiendo a la preocupación por el crecimiento de los discursos de odio como sostén del andamiaje simbólico que reproduce lógicas de exclusión y violencia*”.

²⁰ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/inadi-revista-inclusive-n3.pdf>

Alcance Territorial

De acuerdo a la información relevada, el alcance de dicha política de promoción es del ámbito federal. Acuden así a las demandas iniciadas en distintos puntos del país. Las instituciones destinatarias de las capacitaciones son los sindicatos, gremios, federaciones estudiantiles, centros de estudiantes, personal de campo de la educación, de la salud, o del trabajo social y comunitario, a nivel institucional en donde es importante empezar a capacitar la temática.

Para la promoción de construcción de masculinidades no hegemónicas el INADI trabaja con un equipo de capacitación destinado a este y otros ejes de difusión de derechos y prevención de la violencia. Si bien la iniciativa está pensada para un alcance federal, se explicó que el recurso humano es aún incipiente lo que dificulta la proyección temporal para el fortalecimiento de la política.

La modalidad que se implementa para la organización de las charlas, capacitaciones y posibles destinatarios, se construye a partir del consenso con las instituciones y organismos que solicitan esta instancia de formación y debate.

Como proyección a futuro se describió la planificación de un trabajo más territorial, organizando ciclos de charlas para organizaciones sociales de base, centros comunitarios barriales, juntas vecinales, y otros actores territoriales.

Consideraciones finales

El trabajo del concepto de masculinidades por parte del Estado, en tanto estructurante de modos de subjetivación y como base de las relaciones sociales generadoras de vinculaciones violentas, opresivas y/o abusivas es uno de los pilares que nos acerca a una vida sin violencias como derecho universal. Para evaluar la integralidad -que supone en el fortalecimiento de los demás derechos (autonomía, identidad, educación, salud, trabajo, entre otros)- se efectuó un relevamiento en algunos de los Ministerios que, desde el Poder Ejecutivo, bregan por su cumplimiento.

Más allá de la evolución del concepto de lo que hoy se entiende por “Masculinidades”, en 2009 la ley 26.485 incluyó un inciso -que debe ser tenido en cuenta- atinente al rol (no menor) que ocupan los varones en las estructuras sociales constitutivas de las violencias. El art. 10 inc. 7 de dicha ley, dentro de las Políticas Estatales, establece la necesidad de garantizar: “Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia²¹”, sigue siendo un tema vigente, sino más cargado de relevancia que en ese entonces.

El relevamiento realizado permitió conocer el accionar -tanto aquellas que aportan a la asistencia como a la prevención de violencias- el grado de compromiso y los obstáculos que presentan los organismos públicos provinciales luego de una década de sanción de la ley nacional, fundamentada en el avance de los movimientos sociales y estudios de género, que le dan sustento a la innovación permanente para pensar cuáles son las prioridades para deconstruir el sistema patriarcal y machista.

A modo de conclusión

Existen dos planos de abordaje que sostienen la tensión entre corresponsabilidad social y responsabilidad subjetiva: el de las estructuras sociales y el del sujeto.

El abordaje estatal no debe olvidar la tensión existente entre estas dos dimensiones.

Más allá de los intentos que se realizan desde los dispositivos, áreas y programas que abordan la problemática, ésta no es unidimensional y está atravesada por estratificaciones complejas en la construcción social, discursiva y subjetiva; el modo singular en que se asumen los roles y mandatos se entrecruzan en el actuar de lo vincular cotidiano y las relaciones de poder que se reproducen.

Deconstruir los estereotipos y los mecanismos de dominación legitimados constituye una primera fase necesaria, a fin de cambiar el paradigma se deberá trascender el solo cuestionamiento de la masculinidad hegemónica. El rol del Estado es garantizar a través de las políticas públicas las herramientas para una vida libre de violencia de género .

²¹ La Ley N° 26.485, en su Capítulo III sobre “lineamientos básicos para las políticas estatales” establece: “ARTICULO 10. Fortalecimiento técnico a las jurisdicciones. El Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen, debiendo garantizar: 7.- Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia.”

Respecto de la situación actual del desarrollo de la temática en materia de políticas públicas, la aproximación desde el Estado se encuentra atravesada por una tensión entre las relaciones sociales y la incardinación paradigmática de la Masculinidad a nivel de la subjetividad.

La integralidad de cualquier fenómeno humano implica el abordaje de lo contextual, lo subjetivo y sus relaciones estructurales y estructurantes. Cualquier política pública y/ o acciones transformadoras que desempeñe el Estado en la materia, debería analizar las problemáticas incluyendo dichas variables.

Pedagogía de la deconstrucción

Entre las acciones implementadas por los organismos de cara a la prevención y eliminación de la violencia de género, y en el marco de una corresponsabilidad social e institucional, se visualizan líneas de trabajo en distintos sentidos.

-En cuanto a las políticas destinadas a la población en general, se destacan acciones como el Programa “Oficios Sin Prejuicios” que impulsa el Ministerio de Trabajo desde un abordaje socioeducativo; el mismo pone en tensión la reproducción de los estereotipos de género en el ámbito social y productivo, a través de la desmasculinización de los oficios. La formación laboral entonces, apunta a trabajar dos aspectos; por un lado, a desnaturalizar el lugar de los varones como únicos realizadores de determinados oficios y por otro, generar las condiciones de trabajo para que las mujeres, e identidades no binarias, puedan acceder y sostenerse en los oficios históricamente ejercidos por varones.

Asimismo, se resalta la implementación de dispositivos y programas destinados a quienes ejercieron o ejercen violencia de género, momento en que el Estado debe intervenir ejerciendo un rol fundamental para prevenir la perpetuación de la misma.

-En cuanto a destinatarios específicos se pueden mencionar las acciones realizadas por todos los organismos citados, de capacitación y sensibilización dirigidas a los agentes del Estado, dado que, son los encargados de ejecutar las políticas públicas y garantizar los derechos. Pensar la responsabilidad institucional en materia de masculinidades tanto como repensar los roles dentro de las estructuras jerárquicas, la reproducción de estereotipos de género y el ejercicio de la masculinidad hegemónica, entre otras, debería incidir de manera positiva en las prácticas cotidianas de cada uno de los actores estatales.

-Es importante destacar que los espacios de atención y capacitación que hoy se formalizan y son políticas públicas, se asientan sobre las experiencias realizadas por trabajadoras y

trabajadores que durante mucho tiempo sostuvieron la temática a través de su compromiso, incluso antes de que esta materia sea pensada como política pública. A esto se le suma la predisposición del personal, destacado en las entrevistas, para recibir las capacitaciones y formación profesional de cara a fortalecer los dispositivos de atención.

Se recomienda

. Trabajar en el fortalecimiento de los aspectos referidos a la articulación interinstitucional, con objeto de evitar recaer en la fragmentación de miradas de disciplinas u organismos. Para un abordaje integral, que permita proyectar una estrategia con un impacto a largo plazo. Para esto resulta fundamental el rol que ha comenzado a ejercer el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, dado que todos los organismos entrevistados han destacado el salto cualitativo que dieron a sus abordajes a partir de la puesta en marcha de un área dedicada a las masculinidades.

. Apostar al abordaje de la problemática a través de un incremento presupuestario que permita fortalecer a los equipos de trabajo, evaluar las políticas aplicadas y diseñar nuevamente las mismas en función de esta evaluación.

. Fortalecer los recursos necesarios para pensar cuál es el destino para las personas con psicopatías, las que no se reconocen en ejercicio de la violencia, entre otros perfiles que no son admitidos en los espacios tradicionales de atención.

. Como parte del monitoreo y evaluación de la política de construcción de dispositivos y espacios de atención, se destaca la necesidad de mantener la capacidad de revisión crítica y permanente respecto del ejercicio de la política misma. Preservar la potencia transformadora que alguna vez, como propuesta innovadora, posibilitó la creación de esos dispositivos. La capacidad de interpelar e interpelarse.

Referencia bibliográfica

1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como la CEDAW por sus siglas en inglés (ratificada por Ley 23.179)
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus Protocolos Facultativos (N. Y. 1966)
4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica, 1969)
5. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953)
6. Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena 1993)
7. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo 1994)
8. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer
9. Plataforma de Acción de Beijing (Beijing 1995)
10. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como Belém do Pará (ratificada por Ley 24.632)
11. Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (ratificada por Ley 23.849)
12. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (26.485) y modificaciones (27.501 y 27.533)
13. Ley de Parto Respetado (25.929)
14. Ley de Matrimonio Igualitario (26.618)
15. Ley de Educación Sexual Integral (26.150)
16. Ley de Identidad de Género (26.743)
17. Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (27.412)
18. Ley Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (26.061)
19. Ley Jornada Nacional Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género (27.234)
20. Reglas de Brasilia, XIV Cumbre Judicial Iberoamericana
21. Principios de Yogyakarta
22. Ley de la Provincia de Buenos Aires de Cupo Laboral Trans “Diana Sacayán” (14.783)
23. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban2001)

24. Principios Sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos con Relación a la Orientación Sexual y la Identidad de Género (Principios de Yogyakarta) (Ginebra, 2007).
25. Revista Inclusive del INADI. Número 3, Año 2. ISSN 2718- 6768
<https://www.argentina.gob.ar/inadi/que-es-inclusive>